



التاريخ: ٢١ شباط/ فبراير ٢٠١٧
الأصل: انكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) لمؤتمر العمل الدولي

برنامج العمل لإنفاذ القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى مناقشة وتأييد برنامج العمل المقترح لإنفاذ نتيجة تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية) (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: جميعها.

الانعكاسات السياسية: انعكاسات على الخطط الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية ومبادرات المنوية لمنظمة العمل الدولية ومقترحات البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب الاستراتيجيات والمبادرات والإرشادات ذات الصلة، لإنفاذ نتيجة تقييم إعلان العدالة الاجتماعية.

الانعكاسات القانونية: لا توجد في هذه المرحلة.

الانعكاسات المالية: لا توجد في هذه المرحلة.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يُدمج برنامج العمل المقترح في الخطط الاستراتيجية والبرامج والميزانيات الحالية والمستقبلية لمنظمة العمل الدولية وفي الاستراتيجيات الداعمة ذات الصلة، وسوف ينفذه المكتب على نحو شامل ومنسق.

الوحدة مصدر الوثيقة: حافظة الإدارة والإصلاح وحافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشراكات.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/INS/2 والوثيقة GB.329/INS/5 والوثيقة GB.329/INS/7 والوثيقة GB.329/LILS/7 والوثيقة GB.329/PFA/1 والوثيقة GB.329/HL/1 والوثيقة GB.328/PV/Draft والوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/INS/3 والوثيقة GB.328/INS/7 والوثيقة GB.328/INS/17/2 والوثيقة GB.328/PFA/1؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨؛ القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦).

المقدمة

١. قيم مؤتمر العمل الدولي أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) واعتمد قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (القرار). ويطلب القرار من المدير العام القيام بما يلي: "تقديم مقترحات إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧، من أجل برنامج عمل يرمي إلى إنفاذ نتيجة التقييم الحاضر، تشمل حدوداً زمنية معينة وأهدافاً ومؤشرات مناسبة وقابلة للقياس".^١
٢. وتلخص هذه الوثيقة النتائج والرسائل الأساسية والدعوات إلى اتخاذ الإجراءات الواردة في القرار. وتستطرد الوثيقة في وصف غرض ونطاق ومجالات عمل برنامج العمل المقترح الذي وضع من خلال مشاورات موسعة مع الهيئات المكونة وكافة أقسام المكتب. ويرد في الملحق قائمة بالإجراءات الملموسة من أجل إنفاذ نتيجة التقييم بالترافق مع حدود زمنية معينة وأهداف ومؤشرات، عند الاقتضاء.

ألف - تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية: النتائج والرسائل الأساسية والدعوات إلى اتخاذ الإجراءات

٣. لاحظ المؤتمر أنّ إعلان العدالة الاجتماعية كان بمثابة نقطة مرجعية للدول الأعضاء وبمثابة إطار تنظيمي جامع لمنظمة العمل الدولية من أجل تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء فيها. وتبين أنّ إعلان العدالة الاجتماعية "وجبه اليوم أكثر من أي وقت مضى من أجل التصدي للتحديات العالمية والإقليمية والوطنية ومن أجل أن يخلف أثراً حاسماً على تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠)".
٤. ويشكل القرار تأييداً ثلاثياً قوياً للإعلان والتزاماً مستمراً في برنامج العمل اللائق. ومن خلال القرار، أعادت المنظمة والدول الأعضاء بهيكلها الثلاثي التأكيد على أنّ الأهداف الاستراتيجية الأربعة - أي العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إلى جانب المساواة بين الجنسين وعدم التمييز باعتبارهما مسألتين مشتركين بين جميع الأهداف - ما فتئت تعبيراً معاصراً ووجيهاً للغاية عن ولاية منظمة العمل الدولية.
٥. ويؤكد القرار من جديد مبادئ النهوض بالأهداف الاستراتيجية الأربعة المترابطة والمتكافلة وغير القابلة للتجزئة، بأسلوب متكامل وتكثيف الجهود مع الاحتياجات والظروف الخاصة بكل بلد وتشجيع التضامن والتعاون فيما بين الدول الأعضاء وتعزيز الشراكات من أجل اتساق السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. ويشدد القرار على الأهمية الحاسمة للدفع قدماً بنهج متكامل إزاء العمل اللائق من خلال أداء دور كامل وأكثر نشاطاً في إطار برنامج عام ٢٠٣٠، ومن خلال تجهيز منظمة العمل الدولية على نحو أفضل لولوج مئويتها الثانية في سعيها إلى تحقيق مبادرات المئوية التي ستنتج وتتخطى احتفال منظمة العمل الدولية بمئويتها في عام ٢٠١٩.
٦. ويسلمّ القرار أيضاً بأنّ "الدول الأعضاء واجهت خيارات معقدة في تحديد أولويات جهودها المبذولة للمضي قدماً بالعمل اللائق بأسلوب متكامل". وفي هذا الصدد، يدعو القرار إلى تعزيز جهود منظمة العمل الدولية والمكتب والهيئات المكونة الثلاثية من أجل تحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية.
٧. وعندما يتعلق الأمر بالإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء، بالإضافة إلى تلك المشار إليها في القسم ثانياً بآء من إعلان العدالة الاجتماعية نفسه، فإنّ القرار يناشد الدول الأعضاء أن تقوم بما يلي:

- (أ) إدراج برنامج العمل اللائق في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، بما في ذلك الاستراتيجيات الوطنية والإقليمية من أجل التنمية المستدامة؛
- (ب) حفز الإجراءات كي تحقق تدريجياً تصديق وتنفيذ الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة؛

^١ القرار، الفقرة ١٧(ج) "٣".

- (ج) تعزيز اتساق السياسات فيما بين الوزارات وإدماج العمل اللائق في السياسات الوطنية. ويمكن أن تشمل هذه الجهود، حيثما اقتضى الأمر، مشاورات فعالة فيما بين الوزارات المعنية ومع الشركاء الاجتماعيين؛
- (د) النهوض بالمنشآت المستدامة.

٨. ويهيب المؤتمر كذلك بمنظمة العمل الدولية أن تستخدم أفضل استخدام لجميع وسائل العمل المتاحة لها لمساعدة الدول الأعضاء فيها بشكل فعال في المجالات الستة التالية: "١" نظام المعايير؛ "٢" المناقشات المتكررة؛ "٣" تقوية الإطار القائم على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق؛ "٤" بناء القدرات المؤسسية؛ "٥" البحوث وجمع المعلومات وتقاسمها؛ "٦" الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق.

باء - غرض ونطاق برنامج العمل المقترح

٩. يعتمد تحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية على الجهود المتضافرة والمنسقة التي تبذلها منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها والمكتب. ويتمثل الغرض من برنامج العمل المقترح في إنفاذ نتيجة التقييم وتعزيز الجهود المشتركة التي تبذلها منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها من أجل تحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية.

١٠. ويتمحور برنامج العمل حول العناصر الموجهة نحو الإجراءات الواردة في القرار، ولاسيما مجالات عمل منظمة العمل الدولية الستة المشار إليها آنفاً، التي ستتواصل على نحو متكامل وشامل. كما يراعي برنامج العمل الالتزامات والمبادئ التوجيهية والاتجاهات الاستراتيجية الواردة في القرار، والتي يتعين عليها تنوير كافة أنشطة منظمة العمل الدولية وجهود الدول الأعضاء في السنوات القادمة. ويقدم الملحق نظرة عامة عن كافة الإجراءات المقترحة من جانب المكتب ومجلس الإدارة لمساعدة الدول الأعضاء في الجهود الجارية والجديدة التي تبذلها لإنفاذ نتيجة التقييم. ويرد في القسم جيم أدناه وصف النهج الشامل لتنفيذ هذه الإجراءات.

١١. ويستند برنامج العمل المقترح إلى العمل الذي تضطلع به حالياً منظمة العمل الدولية للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. ويشمل ذلك على سبيل المثال، تعزيز المنشآت المستدامة كوسيلة لتوليد عمالة لائقة ومنتجة تسهم في خفض الفقر وتحقيق التنمية المستدامة، إلى جانب الدعم المتواصل للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في اتجاه التصديق على المعايير وتنفيذها، مما يزيد تدريجياً تغطية كل هدف من الأهداف الاستراتيجية. وفي سياق المضي قدماً، فإن غالبية الإجراءات التي دعا إليها القرار قد أدرجت أو سوف تدرج في الخطط الاستراتيجية والبرامج والميزانيات الحالية والمستقبلية لمنظمة العمل الدولية والاستراتيجيات ذات الصلة بها، إلى جانب مبادرات المئوية السبع وعملية التحسين المستمرة لإدارة منظمة العمل الدولية، التي يقودها استعراض عملية سير الأعمال.

١٢. وسبق أن اتخذ مجلس الإدارة والمكتب خطوات ملموسة لإنفاذ الإجراءات الواردة في القرار، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: "١" اعتماد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ دورة أقصر للمناقشات المتكررة؛^٢ "٢" تأييد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمنظمة العمل الدولية، التي تتابع تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية؛^٣ "٣" قرار باستخدام دورات مجلس الإدارة في آذار/مارس في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ كمنصة من أجل إجراء مناقشات ثلاثية بشأن إسهام منظمة العمل الدولية في الاستعراضات السنوية للمنتدى السياسي رفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة، حول المسائل المرتبطة بالعمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة.^٤

١٣. وفي هذا السياق، يقدم برنامج العمل المقترح لمحة عامة وإطاراً من أجل تنسيق وتنوير الأنشطة الجارية والإجراءات الجديدة للمضي قدماً بالعمل اللائق بأسلوب متنسق وتكميلي. والاستراتيجيات والإجراءات الجديدة

^٢ انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٠٢.

^٣ انظر الوثيقة GB.328/PFA/1.

^٤ انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٣٠.

الواردة في الملحق تستكمل الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨ لمنظمة العمل الدولية وتقدم الإرشاد من أجل تخطيط وتنفيذ البرامج والميزانيات القادمة، إلى جانب تنفيذ مبادرات المؤوية السبع.

١٤. وفي ضوء الفترة الزمنية للدورة القادمة للمناقشات المتكررة، يُقترح أن يتراوح الإطار الزمني لبرنامج العمل بين آذار/ مارس ٢٠١٧ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. غير أن معظم الإجراءات محددة عملياً لتحقيقها بحلول عام ٢٠٢١، وتحديداً خلال الفترة المؤوية إلى مؤوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩. وهذا يترك وقتاً لإجراء التكييفات في ضوء النتيجة التي ستتمخض عن المؤتمر احتفاءً بالمؤوية في حزيران/ يونيو ٢٠١٩ وعن الاستعراض متوسط الأجل لبرنامج العمل، المقترح إجراؤه في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩ (انظر الفقرة ٤٢ أدناه).

جيم - مجالات العمل ذات الأولوية المطروحة أمام منظمة العمل الدولية

نظام المعايير

١٥. يسأط القرار الضوء على أنه "لا يزال من اللازم بذل المزيد من النشاط توجياً لتحسين تنفيذ وتصديق المعايير"، ويسأط بأن "منظمة العمل الدولية تقوم بتعزيز نشاطها بشأن سياسة المعايير، لا سيما من خلال مبادرة المعايير". ويصب القرار التركيز على التنسيق بين المناقشات المتكررة ونتائج مبادرة المعايير، بما في ذلك من خلال استكشاف خيارات استخدام أفضل للفقرتين ٥(هـ) و٦(د) من المادة ١٩ من الدستور.

١٦. وينبغي النظر في مجال العمل ذي الأولوية هذا بالاقتران على نحو وثيق مع مجالات العمل الثلاثة الأخرى ذات الأولوية المتضمنة مكوناً صريحاً ذا صلة بالمعايير.^٦ ويشكل إرساء روابط عملية بين المكونات ذات الصلة بالمعايير لهذه المجالات الأربعة ذات الأولوية، عاملاً رئيسياً يضمن أن تكون الإجراءات المتخذة على المستويين المؤوسي والسياسي والإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء، متممة بالتكافل فيما بينها.

١٧. وتشمل مبادرة المعايير مكونين: آلية استعراض المعايير وتدعيم التوافق الثلاثي حول نظام إشراف ذي حجية. وسبق أن أُنخذ عددٌ من الخطوات لإنفاذ القرار في سياق تنفيذ مبادرة المعايير. ومن شأن التنسيق بين المناقشات المتكررة ونتائج مبادرة المعايير أن يستمر بموجب الدورة الجديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة على أساس القرارات التي سيتخذها مجلس الإدارة، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ مبادرة المعايير.

١٨. وعلى وجه الخصوص، قد تقوم العملية الجارية بشأن تدعيم التوافق الثلاثي حول نظام إشراف ذي حجية، بالنظر في مسائل من بينها الخيارات الكفيلة بتحقيق استخدام أفضل للفقرتين ٥(هـ) و٦(د) من المادة ١٩ من الدستور، مع مراعاة ضرورة ضمان ألا تؤدي الخطوات المستقبلية إلى زيادة الالتزامات الواقعة على الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير.^٧

٥. تتعلق هذه الأحكام بتقديم التقارير من جانب الدول الأعضاء، بناءً على طلب مجلس الإدارة، لتبيان الأثر المعطى للاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات، والإشارة إلى الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية أو الاتفاقيات المعنية.

٦. مجالات العمل الثلاثة ذات الأولوية هي التالية: ١٥-٢ (المناقشات المتكررة)؛ ١٥-٦ (الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق)؛ جيم (إجراءات الدول الأعضاء، الفقرة ١٦).

٧. الوثيقة GB.329/INS/5.

المناقشات المتكررة

١٩. على نحو ما يدعو إليه القرار، قدم المكتب مقترحات مفصلة تتصل بطرائق إجراء المناقشات المتكررة إلى دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ لمجلس الإدارة، الذي اعتمد دورة جديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة، باتباع التسلسل التالي للأهداف الاستراتيجية: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.

٢٠. كذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد إلى الإطار المقترح للمناقشات المتكررة وطلب من المكتب أن يعد إطاراً منقحاً بغرض المداولة والاعتماد في دورته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وسوف يشمل الإطار فيما يشمله: إعداد تقرير المكتب بشأن المناقشات المتكررة؛ تنظيم المناقشات المتكررة في المؤتمر؛ نتيجة المناقشات المتكررة ومتابعتها؛ الروابط وأوجه التآزر بين الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة. والغرض من الإطار هو تحسين تركيز المناقشات المتكررة وضمان أن تستند إلى الوقائع والتحديات القائمة في الدول الأعضاء وتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية وتنوير القرارات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية وغير ذلك من قرارات الإدارة السديدة.

٢١. وسوف يعد المكتب إطاراً منقحاً بشأن السبيل الفعال للمناقشات المتكررة في المستقبل، ويقدمه إلى مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، وسيستهل تطبيقه عندما يعد المناقشات المتكررة للدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/يونيه ٢٠١٨).

تقوية الإطار القائم على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق

٢٢. سبق أن اتخذ المكتب ومجلس الإدارة خطوات لتقوية الإطار القائم على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق، كما دعا إليه القرار. والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمنظمة العمل الدولية مترسخة بثبات في إعلان العدالة الاجتماعية وفي القرار. وسيجري تقصي التقدم الذي تحرزه الخطة من حيث التنفيذ في ضوء المبادئ والسياسات الواردة في هذين الصكين. وسوف يُستخدم التقرير القادم بشأن تنفيذ البرنامج كوسيلة لاستعراض البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، على أن يحدد إطاره في ضوء إعلان العدالة الاجتماعية والقرار.

٢٣. والمقترحات البرنامجية التي سترجم من خلالها الخطة الاستراتيجية إلى إجراءات ملموسة، كما ترد في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، تشمل إطاراً محسناً للنتائج، يحفز على تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية وإسهامها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بأسلوب متكامل. وسعياً إلى الاستمرار في تحسين إطار النتائج في منظمة العمل الدولية، ارتبطت النتائج على مستوى الحصيلة بمؤشرات عالمية محددة لأهداف التنمية المستدامة تقيس الأثر. وهي تشكل مؤشرات تُعتبر منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة عنها. وسوف تتواصل الجهود من أجل تعزيز قدرة الدول الأعضاء على رصد وتقييم التقدم المحرز في اتجاه تحقيق الغايات ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال المؤشرات المحددة على المستوى الوطني. وعلى الرغم من ضرورة الحفاظ على الاتساق والتناسك في إطار النتائج خلال فترة الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، تحضيراً لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيواصل المكتب استعراض إطار النتائج الخاص به ويحسنه، عند الاقتضاء، بما في ذلك من حيث الاستناد إلى الممارسات الجيدة في منظمات أخرى.

٢٤. واستجابة للدعوة إلى تقييم النتائج بشأن كيفية قيام برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية بالإسهام في الدفع قدماً بالعمل اللائق بأسلوب متكامل تقيماً أفضل، يُقترح إدماج الإبلاغ الحالي عن النتائج السياسية^٨ في إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ومن الممكن تحديد النتائج السياسية باعتبار أنها تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وتنظيمها في أربعة بنود تقابل كل هدف من الأهداف الاستراتيجية المزمع أن يستعرضها مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس وتشرين الثاني/نوفمبر في فترة السنتين المعنية. ويمكن تنسيق الإبلاغ عن التقدم المحرز بشأن خطط العمل بناءً على طلب المؤتمر وبتأييد من مجلس الإدارة فيما يتعلق بالهدف الاستراتيجي المقابل، أو يمكن إدماجه، عند مقتضى الحال، في التقارير

^٨ في ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، اقترحت مجموعة الفحص إدراج مناقشة النتائج السياسية العشر في جدول أعمال دورتي مجلس الإدارة في الخريف والربيع لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

الموحدة. ومن شأن ذلك أن يفضي إلى نهج أكثر تبسيطاً واستراتيجية واتساقاً بشأن التبليغ عن النتائج السياسية إلى مجلس الإدارة، وأن يعزز التنسيق المحسّن عبر النتائج السياسية وفيما بينها، في سعي متكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة. وسيجري وضع المقترحات المفصلة بشأن التبليغ المتكامل عن النتائج السياسية وتقييمها إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، بهدف اختباره في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

٢٥. ويجري استخدام الإرشاد الجديد لمنظمة العمل الدولية بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق، الذي تم وضعه وصياغته بشكله النهائي في ضوء القرار، لوضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في كافة الأقاليم. ومن أجل المضي قدماً، سيطبق المكتب على نحو منظم آلية ضمان الجودة على البرامج القطرية للعمل اللائق بحيث يمكن تقييم إلى أي مدى تشتمل هذه البرامج على استراتيجيات متكاملة ومتوازنة لتعزيز جميع الأهداف الاستراتيجية والمسائل المشتركة، في سياق الأولويات الخاصة التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية. وسوف تشرف اللجان التوجيهية الثلاثية أو منتديات شبيهة بها على هذه البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق، لضمان المزيد من الملكية وفي نهاية المطاف زيادة أثرها. وستتمشى هذه البرامج بقدر أكبر مع الجيل الجديد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو ما يقابلها من أطر التخطيط على المستوى القطري والاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وبرنامج عام ٢٠٣٠. وفي هذا الصدد، سيضع المكتب أدوات جديدة لبناء قدرات موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لتمكينهم من أداء دور أقوى في تصميم البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق ورصدها واستعراضها وتقييمها.

٢٦. بالإضافة إلى ذلك، سيقدم المكتب إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ سياسة تقييم جديدة، يلبيها استراتيجية تقييم للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لإنفاذ النتائج والدروس المستخلصة من التقييم المستقل والمكتمل مؤخراً لوظيفة تقييم منظمة العمل الدولية.^٩ وسوف يبقى تحسين ثقافة التقييم والمساءلة أولوية ويستدعي التزاماً وثيقاً مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين وتعزيزاً لقدراتهم.

تطوير القدرات المؤسسية

٢٧. إن كافة نتائج البرنامج والميزانية ومعظم البرامج القطرية للعمل اللائق والكثير من مشاريع التعاون التقني تتضمن نواتج أو أنشطة بشأن تطوير قدرات الهيئات المكونة، ويؤدي مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) دوراً يعد به في توفير التدريب الرامي إلى تطوير قدرات الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية على السواء. غير أنه، كما أشير إليه في تقرير المكتب من أجل تقييم المؤتمر لأثر إعلان العدالة الاجتماعية،^{١٠} تبرز الحاجة إلى نهج أكثر استراتيجية وانتظاماً لتطوير القدرات المؤسسية للهيئات المكونة ورصد وقياس نتائج الجهود الرامية إلى تطوير هذه القدرات على نحو متنسق وقابل للمقارنة. وبالتالي، يُقترح أن يضع المكتب استراتيجية لتطوير القدرات المؤسسية للهيئات المكونة - بما في ذلك من خلال مركز تورينو - لتحقيق أهداف إعلان العدالة الاجتماعية، وأن يقدم هذه الاستراتيجية إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

٢٨. ومن شأن الاستراتيجية المقترحة أن تستند إلى نتائج التقييم المستقل القادم للجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لبناء القدرات والتي تشمل جميع الهيئات المكونة الثلاثية في عام ٢٠١٨،^{١١} مع التركيز بشكل خاص على الطريقة التي يمكن بها لتطوير القدرات أن يصبح أكثر تركيزاً على الحصائل بدل النواتج، لدعم الاستدامة طويلة الأجل لمؤسسات سوق العمل. وسوف تشمل الاستراتيجية أنشطة لتطوير القدرات من شأنها أن تعزز معارف ومهارات الهيئات المكونة، ولاسيما منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وتدعم الهيكليات والعمليات المؤسسية بحيث يمكن للمنظمات الحكومية أو نقابات العمال أو رابطات أصحاب العمل أن تفي بفعالية بمهمتها وبأهدافها على نحو مستدام. وسيجري وضعها بالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال

^٩ الوثيقة GB.329/PFA/8.

^{١٠} مكتب العمل الدولي: *المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: استعراض أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.

^{١١} يرد تقييم مستقل "مؤسسي" للجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في بناء القدرات (والتي تشمل كافة الهيئات المكونة الثلاثية) في خطة العمل المتجددة لعام ٢٠١٨ لمكتب التقييم في منظمة العمل الدولية.

ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومركز تورينو وسائر إدارات ومكاتب منظمة العمل الدولية، إلى جانب الجهات الشريكة الخارجية المعترف بها والملتزمة بالدفع بالعمل اللائق.

٢٩. بالإضافة إلى ذلك، أبرز تقرير المكتب أيضاً شيئاً من الافتقار إلى الوعي والدراية بإعلان العدالة الاجتماعية ونهجه المتكامل لمقاربة العمل اللائق. وتمشياً مع دعوة القرار إلى قدر أكبر من الوعي بإعلان العدالة الاجتماعية وملكيته، يُقترح بالتالي أن يدمج المكتب في الاستراتيجية الجديدة لتطوير المهارات وفي استراتيجيته الجديدة للمعارف (انظر أدناه) مجموعة من التدابير المحددة لتعزيز الوعي والدراية في صفوف الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية وموظفي الأمم المتحدة بالأهداف والمبادئ الواردة في إعلان العدالة الاجتماعية، ولاسيما بالطريقة التي يمكن بها تطبيقه بوصفه أداة تسترشد بها الدول الأعضاء في إجراءاتها الرامية إلى الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال النهج المتكامل لمقاربة العمل اللائق، بما في ذلك في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.

البحوث وجمع المعلومات وتقاسمها

٣٠. يؤكد إعلان العدالة الاجتماعية والقرار على الأهمية الاستراتيجية لتعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وتقاسم المعارف في الوفاء بولايتها. وقد استثمرت المنظمة على نحو نشط في هذه المجالات وستواصل تعزيز جهودها لجعل منظمة العمل الدولية مركز تميز عالمياً من أجل إنتاج المعارف بشأن عالم العمل واستخدامها وتجميعها ونشرها وتقاسمها. وتمشياً مع القرار، سوف يضع المكتب ويقدم إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ استراتيجية معارف جديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٣١. وسوف تستند استراتيجية المعارف إلى نتائج استعراض المكتب الجاري لممارسات تقاسم المعارف في منظمة العمل الدولية، وستشمل كافة العناصر الواردة في الفقرة ١٥-٥ من القرار. وسوف تركز جهود خاصة للقيام بما يلي: تعزيز البحوث الموجهة نحو السياسات والقائمة على البيانات، التي أجرتها منظمة العمل الدولية لدعم الحوار السياسي؛ تحسين بيانات وإحصاءات منظمة العمل الدولية بواسطة نظام للإحصاءات أكثر تماسكاً واتساقاً؛ تعزيز الممارسات الفعالة لتقاسم المعارف على مستوى المكتب ككل؛ تحسين نشر المعارف وتسويقها.

٣٢. وسيواصل المكتب تعزيز البحوث القائمة على البيانات من خلال نشر التقارير الرائدة عالية الجودة، لاسيما تقرير لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية وتقرير الأجر في العالم وتقرير الحماية الاجتماعية في العالم. وسيولي المزيد من الاهتمام لبرنامج بحوث أكثر تركيزاً وتنسيقاً يستجيب لتحديات عالم العمل واحتياجات الهيئات المكونة، ولاسيما دعماً لمبادرة مستقبل العمل وتحقيقاً للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن النمو الشامل والعمل اللائق وغير ذلك من الأهداف والغايات المرتبطة بالعمل اللائق والواردة في برنامج عام ٢٠٣٠. كما سيقدم المكتب دراسات سياسية قطرية لتعزيز التقاسم الثلاثي للخبرات والممارسات الجيدة. ومن شأن هذه الدراسات، التي قد تجرى في سياق استعراضات الأقران الطوعية، وفي حال قدمها مجلس الإدارة،^{١٢} أن تسهم في المناقشات المتكررة القادمة لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية.

٣٣. وسيواصل المكتب تعزيز قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية (ILOSTAT)^{١٣} لضمان بقائها مركز الإحصاءات الخاصة باليد العاملة والعمل اللائق الأكثر شمولاً في العالم. ويشمل ذلك سد الفجوات القائمة في البيانات ودعم الدول الأعضاء لتقديم بيانات دقيقة وقابلة للمقارنة دولياً وتحديثها وتسهيل الوصول إليها من خلال منصات سهلة الاستخدام. ومن شأن ضرورة سد الفجوات القائمة ومعالجة المزيد من مجموعات البيانات التي تقدمها الدول الأعضاء أن تمكن المكتب من توفير بيانات مفتوحة أكثر وأفضل إلى الهيئات المكونة عموماً وإلى صانعي السياسات تحديداً، دعماً لنهج متكامل بشأن العمل اللائق.

٣٤. وفيما يتعلق بدعوة القرار إلى مواصلة تطوير إطار لمؤشرات العمل اللائق ودعم قدرة الدول الأعضاء على رصد التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتقديم التقارير بشأنه، سوف يعد المكتب مقترحاً حول طريقة قيام منظمة العمل الدولية برصد المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق، كجزء من تنفيذ إطار المؤشرات العالمي لرصد أهداف التنمية المستدامة. وسيقدم المكتب المقترح إلى مجلس الإدارة بهدف مناقشته والموافقة

^{١٢} انظر قرار مجلس الإدارة في الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٤٨٩.

^{١٣} انظر: <http://www.ilo.org/ilostat>.

عليه بعد أن تعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة نظام رصد أهداف التنمية المستدامة وأن تناقشه الهيئات المكونة الثلاثية خلال المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. وسيراعي المقترح مؤشرات أهداف التنمية المستدامة العالمية ذات الصلة بالعمل اللائق، لاسيما تلك التي تُعتبر منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة عنها، والمؤشرات المحددة على المستوى الوطني، وسوف يستند في ذلك إلى الأنشطة التي اضطلع بها المكتب في السابق بشأن قياس العمل اللائق. وسوف يتضمن المقترح خطة لمساعدة الدول الأعضاء وتعزيز قدرتها على إصدار واستخدام إحصاءات ومعلومات تشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها فضلاً عن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق

٣٥. على حد ما يدعو إليه القرار، سيضع المكتب ويقدم إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ استراتيجية ترمي إلى تعزيز العمل اللائق من خلال الشراكات واتساق السياسات، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز النمو الشامل والعمل اللائق على المستوى القطري مع المؤسسات الاقتصادية الدولية والإقليمية. وستبني الاستراتيجية ما تأمل منظمة العمل الدولية تحقيقه من خلال تكثيف تعاونها مع المنظمات الرئيسية والمؤسسات الرائدة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني، وكيف ستقوم بذلك بشكل يدفع قدماً بالنهج المتكامل للعمل اللائق.

٣٦. والمكتب في صدد وضع منصة للموارد من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة بغية تعزيز قدرات الهيئات المكونة على المضي قدماً بالعمل اللائق في سياق برنامج عام ٢٠٣٠. بالإضافة إلى ذلك، يواصل المكتب قيادة عدد من التحالفات ذات المصلحة المشتركة والمتصلة بهدف التنمية المستدامة رقم ٨ وبغيره من أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠، أو يسهم في هذه التحالفات بمشاركة الهيئات المكونة الثلاثية.

٣٧. وفيما يتعلق بالنظر في إمكانية تبادل ثلاثي رفيع المستوى في الآراء بشأن دور العمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠ وريادة منظمة العمل الدولية في مجال الأهداف المتعلقة بالعمل اللائق، يقترح المكتب اتخاذ مثل هذا القرار في مرحلة لاحقة في ضوء التجربة والدروس المستخلصة من المناقشات الثلاثية في دورات مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٧ و٢٠١٨ و٢٠١٩ بشأن مساهمة منظمة العمل الدولية في الاستعراضات السنوية للمنتدى السياسي رفيع المستوى، ومن التبادل التفاعلي رفيع المستوى المزمع تنظيمه كجزء من المناقشات المتكررة في المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٨.

٣٨. ويُقترح أيضاً أن يضع المكتب ويقدم إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ استراتيجية جديدة للتعاون الإنمائي. ومن شأن ذلك أن يستند إلى المناقشة العامة للمؤتمر بشأن التعاون الإنمائي الفعال دعماً لأهداف التنمية المستدامة في دورته السابعة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٨). ومن شأن المكتب أن يسترشد بها في الجهود التي يبذلها لتعزيز تنفيذ الهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة في برنامج عام ٢٠٣٠. واستقطاب المزيد من الموارد بهدف تحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية. وسيقوم المكتب، مسترشداً بمبادرة المنشآت وجزء من الاستراتيجية الجديدة للتعاون الإنمائي، بتسريع تنفيذ استراتيجيته المعدلة بشأن الشراكات بين القطاعين العام والخاص. ومن شأن ذلك أن يقوي التزامه مع القطاع الخاص وأن يعزز شراكاته الاستراتيجية مع الجهات الفاعلة غير الحكومية المعنية، بما يتماشى مع مبادئ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

^{١٤} الهدف ١٧: تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.

دال - التنفيذ والرصد والاستعراض

٣٩. إن المدير العام وفريق الإدارة العليا مسؤولون في نهاية المطاف عن تنفيذ برنامج العمل المقترح، مما يتطلب التعاون والعمل ضمن فرق على مستوى المكتب، في المقر والميدان. وسيجري تنسيقه من جانب مكتب نائب المدير العام لشؤون الإدارة والإصلاح بإرشاد من فريق للمهمات على مستوى المكتب.
٤٠. وسيجري تقييم الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء لإنفاذ القرار وتحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية، كجزء من الدورة القادمة للمناقشات المتكررة. كما ستشكل جزءاً من التقييم القادم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية، في حال قرر مجلس الإدارة إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر ومتى قرر ذلك.
٤١. وسيجري رصد وتكييف برنامج العمل المقترح والإجراءات الواردة في الملحق على نحو منتظم وعندما يكون من المطلوب إظهار التطورات المتغيرة باستمرار والأولويات الجديدة التي يمكن أن تبرز. كما ستجري مواءمة عملية رصد برنامج العمل مع استعراض البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ومع المقترحات الجديدة للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
٤٢. ويُقترح أيضاً إجراء استعراض منتصف المدة وتقديم تقرير عن التقدم المحرز إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. ومن شأن ذلك أن يتيح لمجلس الإدارة تكييف برنامج العمل المقترح تمشياً مع الدروس المستخلصة والنتائج المتمخضة عن دورة المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وسيساعد ذلك أيضاً على ضمان أن يكون النهج المتكامل للعمل اللائق مدرجاً إدراجاً كاملاً في أي مبادرات جديدة، كمتابعة للمؤتمر في عام ٢٠١٩ وفي الخطة الاستراتيجية القادمة لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

مشروع قرار

٤٣. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن ينفذ برنامج العمل المقترح لإنفاذ تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، مع مراعاة الإرشاد المقدم خلال مناقشة الدورة الحالية لمجلس الإدارة.

الملحق

مجالات العمل	الإجراءات المقترحة	المؤشرات والأهداف	الجدول الزمني
١. نظام المعايير	١-١ مشروع مقترحات لاستخدام أفضل للفقرتين ٥(هـ) و ٦(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، كما يدعو إليه القرار (انظر أيضاً البند ١-٢ فيما يتعلق بإسهام الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشة المتصلة بها في اللجنة المعنية بتطبيق المعايير والمناقشات المتكررة).	رهنأ بقرار مجلس الإدارة بشأن مبادرة المعايير في آذار/ مارس ٢٠١٧*.	رهنأ بقرار مجلس الإدارة بشأن مبادرة المعايير
٢. المناقشات المتكررة	١-٢ تقديم مقترح نهائي لإطار الطرائق الكفيلة بتحسين تركيز المناقشات المتكررة في الدورة الجديدة، بما في ذلك اتخاذ تدابير محددة لتعزيز الروابط مع الدراسات الاستقصائية العامة.	إطار للمناقشات المتكررة يعتمد على مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧.	آذار/ مارس - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧
	٢-٢ تنفيذ الدورة الجديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة، وتطبيق الإطار المعتمد.	تنظيم جميع المناقشات المتكررة المستقبلية ضمن الدورة الجديدة وفقاً للإطار الجديد.	تموز/ يولييه ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
٣. تقوية الإطار القائم على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق	١-٣ استعراض مستفيض لإطار نتائج منظمة العمل الدولية واقتراح السبل الكفيلة بتحسينها في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	يتجلى الإطار المحسن للنتائج في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	حزيران/ يونيه ٢٠١٨ - حزيران/ يونيه ٢٠١٩
	٢-٣ تقديم مقترح بشأن التبليغ المتكامل والموحد لفترة السنتين عن النتائج السياسية في إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة.	يعتمد مجلس الإدارة المقترحات في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧
	٣-٣ ضمان تطبيق الإرشادات الجديدة بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق طوال الدورة لجميع البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق، بمزيد من الملكية والإشراف من جانب الهيئات المكونة.	تصميم وتنفيذ جميع البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق وفقاً للإرشادات الجديدة.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
	٤-٣ تطوير أو تحديث أدوات جديدة للموظفين والهيئات المكونة لتصميم وتنفيذ ورصد واستعراض وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق.	وضع الصيغة النهائية للأدوات الملائمة وإتاحتها أمام الهيئات المكونة والموظفين بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧.	آذار/ مارس - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧
	٥-٣ تقديم وتنفيذ سياسة التقييم المنقحة والاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمواصلة تحسين ثقافة التقييم والمساءلة.	سياسة يعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧. استراتيجية يعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨ وتنفذ في الوقت المناسب.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١
٤. تنمية القدرات المؤسسية	١-٤ وضع استراتيجية جديدة على مستوى منظمة العمل الدولية بشأن تنمية القدرات المؤسسية وتقديمها إلى مجلس الإدارة في دورته المعقودة في آذار/ مارس ٢٠١٩ وتنفيذها.	استراتيجية يعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩.	آذار/ مارس ٢٠١٨ - آذار/ مارس ٢٠١٩
	٢-٤ تعزيز وعي الهيئات المكونة وإدراكها وقدراتها للنهوض بالنهج المتكامل للعمل اللائق.	برامج تنمية القدرات والتدريب في مركز تورينو تدمج وحدات بشأن النهج المتكامل لإعلان العدالة الاجتماعية.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
		إطلاق نموذج التعلم عن بعد ذاتي التوجيه بشأن إعلان العدالة الاجتماعية بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ في الحرم الإلكتروني في مركز تورينو.	

مجالات العمل	الإجراءات المقترحة	المؤشرات والأهداف	الجدول الزمني
٥. البحوث وجمع المعلومات وتقاسمها	١-٥ وضع استراتيجية جديدة للمعارف وتقديمها إلى مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وتنفيذ هذه الاستراتيجية.	استراتيجية يعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وتنفذ دعماً للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وللفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١
	٢-٥ إعداد تقرير عن التحسينات الأخيرة والحالة الراهنة لقاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية ILOSTAT، كقاعدة بيانات إحصائية محسنة بشأن مؤشرات العمل اللائق، وتقديم هذا التقرير إلى مجلس الإدارة.	تقرير مقدم إلى دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - آذار/ مارس ٢٠١٨
	٣-٥ إعداد مقترح حول كيفية قيام منظمة العمل الدولية برصد المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق كجزء من تنفيذ إطار المؤشرات العالمي لرصد أهداف التنمية المستدامة ولوضع برنامج تطوير القدرات بهدف رصد أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني، وتقديم هذا المقترح إلى مجلس الإدارة.	مقترح مقدم إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - آذار/ مارس ٢٠١٩
٦. الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق	١-٦ وضع استراتيجية جديدة للشراكات واتساق السياسات للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وتقديمها إلى مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وتنفيذ هذه الاستراتيجية.	استراتيجية يعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وتنفذ دعماً للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وللفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١
	٢-٦ وضع الصيغة النهائية لمنصة الموارد من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة ونشرها.	تشغيل منصة الموارد من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة وإتاحتها أمام جميع الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧
	٣-٦ إعداد وتنفيذ برامج تدريبية من أجل تعزيز قدرات الهيئات المكونة على المشاركة في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة.	تحديث البرامج التدريبية وتقديمها إلى ٢٥٠ هيئة من الهيئات المكونة.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩
	٤-٦ الاستمرار في قيادة التحالفات ذات المصلحة المشتركة أو المساهمة فيها لتحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والأهداف الأخرى ذات الصلة بالعمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠.	يجري تنفيذ ما لا يقل عن ثمانية تحالفات ذات مصلحة مشتركة تنفيذياً فعالاً دعماً لنهج متكامل للعمل اللائق.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣
	٥-٦ إعداد وتنظيم مناقشات دورات مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧ و٢٠١٨ و٢٠١٩ للتوصل إلى توافق بشأن مساهمة منظمة العمل الدولية في متابعة واستعراض إطار برنامج عام ٢٠٣٠.	يجري إعداد ثلاثة تقارير وتنظيم ثلاث دورات للقسم رفيع المستوى لمجلس الإدارة من أجل تعزيز الاتفاق الثلاثي حول كيفية المضي قدماً بالعمل اللائق كجزء من المواضيع والأهداف قيد الاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى.	آذار/ مارس ٢٠١٧ - تموز/ يولييه ٢٠١٩
	٦-٦ إعداد وتنفيذ استراتيجية جديدة للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.	استراتيجية يعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ وتنفذ في الوقت المناسب.	تموز/ يولييه - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨

* الوثيقة GB.328/INS/6