



التاريخ: ٢٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧
الأصل: إنكليزي

البند الثامن عشر من جدول الأعمال

تقرير المدير العام

التقرير التكميلي الأول: متابعة مبادرات مئوية منظمة العمل الدولية

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة التقرير السنوي عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ مبادرات المئوية، الواردة في تقرير المدير العام إلى الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣) وفقاً لما قرره مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: جميعها.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: نعم.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ المبادرات في ضوء الإرشادات الصادرة عن مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المدير العام (CABINET).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة LC.102/DG/IA، نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي؛ الوثيقة LC.104/DG/I، مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل؛ الوثيقة LC.105/DG/IB، مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠؛ الوثيقة LC.106/DG/I، العمل في مناخ متغير: المبادرة الخضراء؛ الوثيقة GB.319/INS/3/1؛ الوثيقة GB.322/INS/13/2؛ الوثيقة GB.325/INS/15/2؛ الوثيقة GB.328/INS/7؛ الوثيقة GB.328/INS/17/1؛ الوثيقة GB.329/INS/6؛ الوثيقة GB.329/INS/7؛ الوثيقة GB.329/INS/21/1؛ الوثيقة GB.329/PFA/1؛ الوثيقة GB.329/WP/GBC/3؛ الوثيقة GB.329/WP/GBC/4؛ الوثيقة GB.331/INS/2؛ الوثيقة GB.331/INS/9؛ الوثيقة GB.331/WP/GBC/2؛ الوثيقة GB.331/WP/GBC/3.

مقدمة

١. ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) ودورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) ودورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) المبادرات السبع للمئوية، التي اقترحها المدير العام في تقريره المقدم إلى الدورة ١٠٢ (٢٠١٣) لمؤتمر العمل الدولي^١. وقدم مجلس الإدارة اقتراحات بشأن جوهر المبادرات ودعم تنفيذها وطلب من المدير العام أن يواصل تقديم تقارير سنوية عن التقدم المحرز في هذا الصدد. وتقدم هذه الوثيقة معلومات عن المبادرات السبع جميعها وتتضمن تركيزاً رئيسياً ينصب على المبادرات التي لم تعالج ضمن بنود جداول العمل الأخرى.

٢. وتتناول مبادرات المئوية مجالات ذات أهمية استراتيجية رئيسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهي تلج القرن الثاني من عمرها. وقد أدرجت الإجراءات الواردة في إطار هذه المبادرات، في السياسة والنتائج التمكينية والمحركات السياسية المشتركة في وثيقة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، التي اعتمدها الدورة ١٠٦ (٢٠١٧) لمؤتمر العمل الدولي^٢. ويمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات المفصلة بما يتعلق بالمبادرات السبع جميعها عن طريق صفحات الانترنت الخاصة بمبادرات مئوية منظمة العمل الدولية^٣.

مبادرة الإدارة السديدة

٣. تقوم مبادرة الإدارة السديدة على بحث سير أعمال هيكليات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية لضمان أنها تقي تماماً بالغرض المنشود في القرن الثاني من عمرها. وفي أعقاب المناقشات السابقة التي أجراها مجلس الإدارة والتي اتخذ فيها قرارات بشأن الإصلاحات الهيكلية لمجلس الإدارة والمؤتمر، سيعمد مجلس الإدارة في دورته الحالية إلى مناقشة تقرير الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، الذي يولي اهتماماً خاصاً لسير أعمال الاجتماعات الإقليمية^٤. كما سينظر في وضع جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة على أساس النهج الاستراتيجي والمتسق المعتمد في دورته ٣٢٢^٥.

٤. وتتضمن مبادرة الإدارة السديدة كذلك تنفيذ توصيات تقييم إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي أجري في الدورة ١٠٥ لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٦. وفي أعقاب مناقشات مجلس الإدارة السابقة لمتابعة منظمة العمل الدولية للتوصيات المذكورة، في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) ودورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧)، سينظر مجلس الإدارة في جوانب أخرى من المتابعة في إطار مجموعة من البنود في دورته الحالية^٦.

^١ مكتب العمل الدولي: نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣ (ILC.102/DG/1A).

^٢ الوثيقة GB.329/PFA/1.

^٣ انظر الرابط: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang--en/index.htm>.

^٤ الوثيقة GB.331/WP/GBC/2 والوثيقة GB.331/WP/GBC/3.

^٥ الوثيقة GB.331/INS/2.

^٦ الوثيقة GB.331/INS/3، والوثيقة GB.331/INS/8، والوثيقة GB.331/INS/4، ووثائق أخرى.

مبادرة المعايير

٥. إن هدف هذه المبادرة هو تدعيم التوافق الثلاثي حول آلية موثوقة للإشراف على المعايير وتعزيز ملاءمة معايير العمل الدولية. وبعد إطلاق الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير في عام ٢٠١٥، ستكون مبادرة المعايير موضوع مناقشة بموجب بندين إثنين في جدول الأعمال في الدورة الحالية لمجلس الإدارة.^٧

مبادرة المنشآت

٦. إن هدف مبادرة المنشآت هو تحقيق كامل الإمكانيات في التزام منظمة العمل الدولية مع المنشآت بحيث تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، بما فيها تعزيز المنشآت المستدامة. وقد اتفق على ثلاثة مكونات استراتيجية رئيسية في الدورة ٣٢١ لمجلس الإدارة (حزيران/يونيه ٢٠١٤)، وهي: المنشآت وسياسات وممارسات سلاسل التوريد والإمداد؛ المبادرات الدولية بشأن سلوك المنشآت؛ بناء المعارف والتوعية. وقد استعرض مجلس الإدارة المبادرة في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧) وطلب من المدير العام أن يواصل تنفيذ التوصيات الرامية إلى تحسين التزام منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص ومرعاة إرشادات المجلس في الوقت ذاته. ومن المتوقع أن يتلقى مجلس الإدارة تقريراً عن التقدم الكامل بشأن مبادرة المنشآت في دورته ٣٣٥ (آذار/مارس ٢٠١٩).

٧. وبناءً على ذلك، تقوم إدارة المنشآت بالتعاون مع الإدارات المعنية الأخرى ووفقاً لما سبق أن صدر من قرارات عن مجلس الإدارة، بتنفيذ مبادرة المنشآت كجزء من استراتيجية المكتب الأوسع نطاقاً للالتزام مع القطاع الخاص. وقد شمل ذلك: أنشطة تضطلع بها جميع المكاتب الإقليمية والقطرية تقريباً؛ مشروع ثلاثي السنوات من أجل التعاونيات الأفريقية؛ نمو شبكة منظمة العمل الدولية العالمية المعنية بقطاع الأعمال والإعاقة وشبكتها العالمية المعنية بقطاع الأعمال من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية؛ زيادة إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن منصة عمل الطفل التابعة لفريق اتفاق الأمم المتحدة المعني بالعمل؛ مشاورات بشأن اقتراح إنشاء شبكة أعمال لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر؛ الارتقاء ببرنامج التدريب بشأن "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس" (SCORE) في الصين؛ اعتماد وترويج الطبعة الخامسة من إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية؛ تقوية العمل المشترك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات في ستة بلدان في آسيا. وأخيراً، اعتمد برنامج عمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، في الدورة ٣٢٨ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) ووضعت له خارطة طريق في دورة المجلس ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧).

مبادرة القضاء على الفقر

٨. إن مبادرة القضاء على الفقر هي وسيلة تقدم بواسطتها منظمة العمل الدولية إسهامات في تنفيذ برنامج الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠). وكانت موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١٠٥ للمؤتمر (٢٠١٦)، مما وفر دعماً قوياً للمبادرة. وبالاستناد إلى الإرشادات المقدمة في المؤتمر والإرشادات الصادرة عن مجلس الإدارة في مناقشاته في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) ودورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧)،^٨ عمد المكتب إلى المباشرة بالتنفيذ. وسوف يقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بالنظر في استراتيجية الشراكة واتساق السياسات لمنظمة العمل الدولية في إطار بند مستقل.^٩

٩. وكان برنامج عام ٢٠٣٠ نقطة مرجعية رئيسية استند إليها وضع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨ والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، وقد شاركت منظمة العمل الدولية طوال السنة الماضية في مجموعة من الأعمال الميدانية والأنشطة العالمية في إطار هذه المبادرة. وعلى المستوى

^٧ الوثيقة GB.331/INS/5 والوثيقة GB.331/LILS/2.

^٨ الوثيقة GB.328/INS/7 والوثيقة GB.329/INS/7.

^٩ الوثيقة GB.331/INS/9.

الميداني، جرى إعداد وتنفيذ أدوات وأنشطة لتنمية القدرات لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وجرى وضع اللمسات الأخيرة على منصة العمل اللائق من أجل موارد التنمية المستدامة والمنهجية الإنمائية وسيجري المباشرة في تنفيذها على موقع منظمة العمل الدولية في المستقبل القريب. وعقدت مؤتمرات مع الهيئات المكونة في عدد من البلدان بهدف مساعدتها على إعداد مدخلات لاستراتيجياتها الوطنية من أجل التنمية المستدامة. وجرى إعداد مواد تقنية وتواصلية أخرى، إلا وهي مجموعة مذكرات أهداف التنمية المستدامة بشأن مجالات مواضيعية من قبيل الوظائف الخضراء والحماية الاجتماعية وسياسات العمالة الوطنية. وقُدمت المساعدة التقنية بهدف تعزيز وإجراء استقصاءات القوى العاملة ومساعدة البلدان على تقديم بيانات مناسبة من أجل رصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، أدرجت منظمة العمل الدولية برنامج عام ٢٠٣٠ في عملية إعداد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق ودعمت عمليات إدماج مماثلة في الجيل الجديد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

١٠. وعلى المستوى العالمي، شاركت منظمة العمل الدولية في قيادة عدة شراكات أو كانت ضالعة فيها من أجل تدعيم برنامج عام ٢٠٣٠، بما في ذلك التحالف رقم ٨-٧ لاستئصال العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال، والمبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب والشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة واللجنة رفيعة المستوى بشأن الصحة والعمالة والنمو الاقتصادي والاتفاق العالمي، وذلك مع حكومة السويد ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وكانت منظمة العمل الدولية ضالعة بنشاط في إعداد الاستعراض السنوي للمنتدى السياسي رفيع المستوى بشأن التنمية المستدامة، المعقود في تموز/ يولييه ٢٠١٧ برعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، والمخصص لموضوع "القضاء على الفقر وتشجيع الازدهار في عالم أخذ في التغير"، ونظمت عدداً كبيراً من الأنشطة أو شاركت فيها، وهي تزمع أن تحذو حذو ما قامت به في الأحداث رفيعة المستوى خلال الأسبوع الافتتاحي للجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧. وشاركت منظمة العمل الدولية على نحو نشط في اجتماعات فريق الخبراء المشترك بين الوكالات بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة لرصد التقدم المحرز في تحقيق مقاصد أهداف التنمية المستدامة، حيث كُلفت منظمة العمل الدولية برعاية زهاء ١٤ مؤشراً.

١١. وفي الأشهر القادمة تعزم منظمة العمل الدولية تكثيف جهودها في المجالات سابقة الذكر. وسوف يشمل ذلك ما يلي: العمل مع الهيئات المكونة بهدف بحث مؤشرات أهداف التنمية المستدامة في أكاديمية إحصاءات سوق العمل وتحليلها في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، من باب الإعداد للمؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل (١٠-١٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨) الذي سيركز بدوره على منهجيات القياس من أجل مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛ المشاركة في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، المزمع إطلاقه في نيويورك في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧؛ تقديم المزيد من النصح إلى الهيئات المكونة لتقوية قدراتها على الصلوع في المناقشات على المستوى الوطني والمساهمة في تحقيق أهداف عام ٢٠٣٠؛ مواصلة النشاط ضمن مجموعة مجالات النتائج الواردة بالتفصيل في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ومن شأن المناقشة العامة في الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) للمؤتمر بشأن "التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة"، أن توفر فرصة إضافية أمام الهيئات المكونة للتعليق على أنشطة منظمة العمل الدولية وتوجيه نشاط المكتب في المستقبل في هذا المجال.

المبادرة الخضراء

١٢. تهدف المبادرة الخضراء إلى تقديم تطبيق عملي لبعدها العمل اللائق في تحقيق "انتقال عادل" إلى مسار إنمائي مستدام ومنخفض الكربون وتسهيل الإسهام الثلاثي فيه، في سياق اتفاق باريس المعتمد في عام ٢٠١٥. ولقد كانت المبادرة الخضراء موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١٠٦ للمؤتمر (٢٠١٧)، وهو موضوع عالجه المندوبون في ما مجموعه ٢٩٥ مداخلة في الجلسة العامة. وكان هناك تأييد قوي للأنشطة المتزايدة لمنظمة العمل الدولية بشأن عالم العمل وتغير المناخ، كما يتجلى في إدراج محرك سياسي مشترك بشأن الانتقال العادل في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بحيث اعتمدت بما يقرب الإجماع. وقد تعزز ذلك بالعديد من تعابير الدعم الصادرة عن جميع المجموعات لاتفاق باريس. وكانت هناك دعوات موجهة إلى منظمة العمل الدولية كي تصب تركيزاً أكبر على تنمية المهارات من أجل الانتقال وتعميق تحليلها للعلاقة المتبادلة بين القطاع "الملوث" والقطاع "الأخضر" وبناء قدرات هيئاتها المكونة كي تباشر بالحوار الاجتماعي بهدف معالجة التحديات المعقدة التي يطرحها الانتقال العادل. وفي السياق المذكور، دعت منظمة العمل الدولية إلى أن تستخدم

استخداماً مكثفاً للمبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥.

١٣. ومنذ آخر مناقشة لمجلس الإدارة، دأبت منظمة العمل الدولية على العمل على نحو وثيق مع أمانة الاتفاقية الإطارية للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ حول مواضيع من قبيل التنويع الاقتصادي والتحول في سياق الانتقال العادل، وقد سهل ذلك التوقيع على مذكرة تفاهم مع الاتفاقية الإطارية للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ في آذار/مارس ٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك، شاركت منظمة العمل الدولية في سلسلة من الأحداث في مؤتمر الأطراف الثاني والعشرين (COP 22) والاتفاقية الإطارية للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ (مراكش، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) وشاركت في تنظيم حدث جانبي بعنوان "التخضير المترافق مع الوظائف: العمل اللائق والانتقال العادل في اتفاق باريس" خلال مؤتمر تغير المناخ في بون في أيار/مايو ٢٠١٧. كما شاركت بنشاط في تنفيذ استراتيجية بشأن تغير المناخ على مستوى منظومة الأمم المتحدة وقدمت الخبرة التقنية إلى الهيئات الفرعية التابعة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، في مجال المشورة التكنولوجية والعلمية والتنفيذ.

١٤. وقد زادت منظمة العمل الدولية دعمها إلى الدول الأعضاء بشأن قضايا الانتقال العادل، بما في ذلك في غانا والفلبين وأوروغواي بوصفها بلداناً رائدة، ونظمت سلسلة من الحوارات بشأن الاقتصاد الأخضر وتغير المناخ. وجرى توسيع نطاق أنشطة بناء القدرات لصالح الهيئات المكونة والموظفين بهدف الاستجابة إلى الطلب المتنامي للحصول على المعلومات والأدوات العملية والنهج المتعلقة بتغير المناخ والعمل اللائق. وجرى إصدار كتيب جديد بعنوان كتيب مشاريع الأعمال الخضراء، وجرى تنفيذ منهجي تدريب عالميين بشأن الاقتصاد الأخضر وتشجيع انتقال عادل إلى تنمية منخفضة الكربون ومقاومة لتغير المناخ، وأدت خطة عمل الاستدامة البيئية لمنظمة العمل الدولية إلى تسريع إدماج نهج مستدامة بيئياً في أنشطة منظمة العمل الدولية بالذات.

١٥. وفي ضوء مناقشة مؤتمر العمل الدولي، سوف تضطلع منظمة العمل الدولية بالأنشطة التالية على مدى فترة السنتين القادمة بالاستناد إلى الأولويات المقررة سابقاً:

- تقديم مشورة سياسية وطنية وأدوات ومعارف تقنية عالية الجودة بحيث تساعد البلدان على توسيع نطاق تطبيق إطار الانتقال العادل والارتقاء به من أجل تمكين عدد يعتد به من الحكومات من أن تخطط وتنفذ استراتيجيات تنمية مستدامة بيئياً ومنخفضة الانبعاثات، بما يشمل المكونات القطاعية القوية، تكون شاملة وتوفر أقصى فرص من العمل اللائق؛
- تعزيز بناء قدرات الهيئات المكونة من خلال توحيد حزم التدريب القائمة ووضع دروس تدريب جديدة ومحددة الأهداف بشأن التنمية المستدامة في قطاعات اقتصادية ذات أولوية (من قبيل إدارة النفايات والبناء والتشييد والطاقة والتعدين) على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية؛
- تعميق الشراكات الاستراتيجية مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات سعياً إلى تطبيق استراتيجيات تنمية منخفضة الكربون ومقاومة لتغير المناخ وفعالة في استخدام الموارد؛
- إجراء المزيد من البحوث في الانتقال العادل، بما في ذلك التقرير الرائد لمنظمة العمل الدولية بعنوان *العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية لعام ٢٠١٨* حول موضوع "التخضير المترافق مع الوظائف"، فضلاً عن إصدار المزيد من البحوث والموجزات النظرية التي تتصدى للمجالات الواردة في المبادئ التوجيهية لعام ٢٠١٥؛
- نشر نهج ابتكارية في الاتصالات بما في ذلك عن طريق موقع منظمة العمل الدولية على الانترنت وأفلام الفيديو والمقالات المتخصصة وأهم المنشورات؛
- متابعة عملية اعتماد منظمة العمل الدولية لصندوق المناخ الأخضر، ومواصلة العمل في موازاة ذلك مع الوكالات الشريكة بشأن البرامج والمشاريع المشتركة؛
- تنفيذ خطة عمل الاستدامة البيئية لمنظمة العمل الدولية في جميع عمليات وأنشطة منظمة العمل الدولية، وتوسيع نطاق برنامج الاعتماد بشأن الوظائف الخضراء وتعميم الاستدامة البيئية بما يشمل جميع مسؤولي منظمة العمل الدولية.

مبادرة المرأة في العمل

١٦. غرض هذه المبادرة هو الوقوف على وضع المرأة في عالم العمل اليوم وتحديد العوائق أمام تسريع التقدم في مجال المساواة بين الجنسين واقتراح إجراءات فعالة وابتكارية. وتتطوي المبادرة على ثلاثة مسارات يعزز بعضها بعضاً، وهي: البحث في وضع المرأة في العمل والعقبات أمام المساواة والتمكين، بالشراكة مع أهم المؤسسات والهيئات الأكاديمية؛ إجراء مشاورات مع الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة المعنيين بهدف تحديد الإجراءات الابتكارية اللازمة؛ التوعية في تنفيذ الإجراءات المحددة بوصفها أساسية في تحقيق المساواة بين الجنسين. وقد أدرج محرك سياسي مشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

١٧. ومنذ الدورة ٣٢٨ وفي إطار المسار الأول، أطلقت دراسة استقصائية عالمية رئيسية مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب في يوم المرأة الدولي في عام ٢٠١٧ في واشنطن العاصمة، قدمت برهاناً يعتد به فيما يتصل بالمكاسب والثغرات والعقبات والتمييز المتعلقة بالجنسين في عالم العمل. وجرى تنظيم مؤتمر دولي بالتعاون مع جامعتي أوكسفورد وكنت (المملكة المتحدة) في أيار/ مايو ٢٠١٧ لتقييم الاستراتيجيات السياسية والقانونية الجارية واقتراح إجراءات جديدة وجرى التركيز على المنافع الاقتصادية الناشئة عن الحد من الثغرات بين الجنسين، في تقرير منظمة العمل الدولية بعنوان *العمالة في العالم ونظرة عامة اجتماعية: الاتجاهات بالنسبة للمرأة في عام ٢٠١٧*، نقل النتائج السابقة لمجموعة العشرين إلى نطاق عالمي. وبموجب المسار الثاني، واصلت منظمة العمل الدولية أنشطتها مع الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك نشر تقرير جديد في إطار مشروع "المرأة في الاعمال والإدارة"، للتصدي للقوالب النمطية بين الجنسين والتركيز على اكتساب الزخم في أمريكا اللاتينية والكاريبي ووضع كتيب بشأن المفاوضة الجماعية وتشجيع المساواة بين الجنسين. وفي إطار المسار الثالث، قامت منظمة العمل الدولية بتنظيم حوار جنساني عالمي بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل بالاشتراك مع مجلس الوزراء النوردي في فنلندا في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦. وكان موضوع "المرأة في العمل" هو الموضوع الذي تمحور حوله مؤتمر قمة عالم العمل المعقود في ١٥ حزيران/ يونيو ٢٠١٧ خلال الدورة ١٠٦ لمؤتمر العمل الدولي في جلسة وحيدة خاطبت الحضور فيها رئيسة مالطة ورئيسة موريشيوس ورئيسة نيبال، مما أبرز إجراءات التحول للدفع قدماً ببرنامج المساواة.

١٨. ويقوم المكتب بالخطوات المقبلة التالية الرامية إلى تسريع الزخم في إطار هذه المبادرة، مما سيشكل كذلك موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١٠٧ للمؤتمر (٢٠١٨):

- تسريع البحوث بهدف تعميق معارف منظمة العمل الدولية وفهمها لأهم قضايا الجنسين، بما في ذلك إطلاق تقرير بارز بشأن *وظائف الرعاية واقتصاد الرعاية في عالم آخذ في التغيير في آذار/ مارس ٢٠١٨*، مستهلاً بذلك بوابة موحدة على الانترنت بشأن اقتصاد الرعاية ومركزاً على مواطن انعدام المساواة في المكاسب والأجور بين الجنسين في تقرير منظمة العمل الدولية بعنوان *تقرير الأجور في العالم ٢٠١٨-٢٠١٩*؛
- إعداد تقرير تقييمي رئيسي يجمع معاً مختلف الاتجاهات في مبادرة المرأة في العمل، بهدف إصداره في عام ٢٠١٩ من أجل: تقييم مركز وظروف المرأة في عالم العمل بالتركيز على كمية ونوعية وظائف المرأة ودخلها وانعدام المساواة والرعاية والعنف والتمثيل؛ تحديد الإجراءات الابتكارية والتحويلية بشأن ما هو ناجح لتحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ تقديم توصيات سياسية لاستقطاب إجراءات مجدية للتعبير في وتيرة التغيير؛
- مواصلة البحوث وإعداد صك دولي جديد بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل من أجل مناقشة أولى في المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠١٨؛
- عقد أنشطة وحوارات قطرية وإقليمية وشبه إقليمية في إطار متابعة نتائج تقرير منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب؛
- بناء قدرة الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لتتأهل العوائق الهيكلية التي تقضي إلى استمرار الثغرات بين الجنسين في عالم العمل، مع التركيز بصورة خاصة على كمبوديا وكوت ديفوار والأردن وأمريكا اللاتينية، في إطار مشروع يشارك في رعايته الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي؛

■ الاضطلاع بالمزيد من الأنشطة في أعقاب إطلاق الائتلاف الدولي بشأن المساواة في الأجور، المذكور آنفاً بالاستناد إلى الجهود سابقة الذكر، ضمان مساهمة قوية من هذه المبادرة في المناقشات في الدورة ١٠٨ للمؤتمر (٢٠١٩) بشأن الخطوات اللازمة لتحقيق تقدم عاجل وقابل للقياس في مجال المساواة بين الجنسين خلال السنوات التي تلي مباشرة مئوية منظمة العمل الدولية.

مبادرة مستقبل العمل

١٩. تتمحور مبادرة المئوية هذه حول بحث معمق لمستقبل العمل، من شأنه أن يقدم أساساً تحليلياً للوفاء بولاية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعدالة الاجتماعية في القرن الثاني من عمرها. ولقد كانت المبادرة موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١٠٤ للمؤتمر (٢٠١٥). وبناء على دعم المؤتمر ومن ثم دعم مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥)، دأبت منظمة العمل الدولية على تطبيق نهج ثلاثي المراحل لتنفيذ المبادرة: حوارات وطنية ثلاثية؛ تشكيل لجنة عالمية في عام ٢٠١٧ لتقديم تقرير بحلول نهاية عام ٢٠١٨؛ مؤتمر عام ٢٠١٩ بذاته.

٢٠. وبانت المرحلة الأولى من تنفيذ مبادرة مستقبل العمل، شبه ناجزة الآن. وعند كتابة هذه الوثيقة، كان زهاء ١٦٨ دولة عضواً، أي حوالي ٩٠ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، قد ردت بالإيجاب على دعوة المدير العام بالتعهد في الضلوع بأكبر قدر ممكن في عملية تفكير في مستقبل العمل. ونظمت زهاء ١١٠ بلدان حوارات وطنية ثلاثية، وهناك مستوى قوي من الالتزام بمبادرة مستقبل العمل. ويجري الآن تلخيص نتائج الحوارات الوطنية في تقرير توليقي سيكون من بين الإسهامات المقدمة إلى اللجنة العالمية. وتوفرت إسهامات إضافية بواسطة حوار عالمي أساسي بشأن مستقبل العمل الذي نريد (جنيف، ٦-٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٧) وبواسطة المؤتمر الخامس لمنظمة العمل الدولية المعني بتنظيم شبكة العمل اللائق (جنيف، ٣-٥ تموز/ يوليه ٢٠١٧).^{١٠}

٢١. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) في التقدم المحرز في المبادرة حتى ذلك التاريخ وأجاز للمدير العام أن يشكل اللجنة العالمية. وحدد أن أعضاء اللجنة العالمية يجب أن يكونوا من الشخصيات المرموقة التي تتمتع بإنجازات ورؤية شخصية بارزة، وأن يشاركوا بصفتهم الفردية؛ كما حدد بأنه يجب أن يمثلوا توازناً بين المناطق الجغرافية والخبرات وأن يكون هناك مشاركة متساوية بين الرجال والنساء؛ وأن يكون هناك حضور ثلاثي قوي؛ وأنه يجب على اللجنة العالمية أن تضم مدخلات متخصصة ومعارف وكفاءات متعددة الاختصاصات.

٢٢. وتمشياً مع المعايير المذكورة، باشر المدير العام بإنشاء اللجنة العالمية في حفل خاص في جنيف بتاريخ ٢١ آب/ أغسطس ٢٠١٧ بحضور رئيسين مشاركين للجنة العالمية، هما رئيس وزراء السويد السيد ستيفن لوففن ورئيسة موريشيوس السيدة أمينة غوريب - فالكيم.

٢٣. ويتوقع من اللجنة العالمية أن تعقد أربعة اجتماعات على مدى عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، ويزمع أن يعقد الاجتماع الأول في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧. وكأساس لعملها، سوف تنتظر في أن معاً في تقرير أولي وفي التقرير التوليقي سابق الذكر. ويتمحور التقريران حول "أحاديث المئوية" الأربعة التي اقترحتها المدير العام في التقرير المقدم إلى الدورة ١٠٤ للمؤتمر (٢٠١٥): العمل والمجتمع؛ الوظائف اللائقة للجميع؛ تنظيم العمل والإنتاج؛ الإدارة السديدة للعمل. ومن المتوقع أن تحدد اللجنة العالمية ترتيبات وأساليب عملها في اجتماعها الأول، بما يشمل قضايا من قبيل ما إذا كان يتعين أن يستكمل عملها بجلسات استماع واجتماعات تقنية وما إلى ذلك، وإلى أي مدى يتعين القيام بذلك.

٢٤. وعلى مدى عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩، سوف يكمل المكتب عمل اللجنة العالمية عن طريق مواصلة أنشطة التوعية فيما يتعلق على حد سواء بالالتزام الجاري للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المستوى الوطني والاستناد إلى الزخم والاهتمام الناشئين من الحوارات الاجتماعية وعن طريق العمل مع شبكة الأطراف

^{١٠} للاطلاع على المزيد من المعلومات انظر موقع مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية على الانترنت على العنوان التالي، <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>.

الخارجية المعنية - المنظمات الدولية والإقليمية ومؤسسات البحث والجامعات والمجتمع المدني وفرادى الخبراء - الضالعة في التفكير في مستقبل العمل.

٢٥. وفي عام ٢٠١٩، وهو سنة احتفال منظمة العمل الدولية بمئويتها، قد ترغب الدول الأعضاء في أن تنظم أنشطة تركز على القضايا المنبثقة عن هذه المبادرة. أما المرحلة النهائية من المبادرة، أي الدورة ١٠٨ (٢٠١٩) للمؤتمر، فهي موضوع نقاش مستقل في الدورة الحالية^{١١}.

مشروع قرار

٢٦. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام:

- (أ) أن يراعي إرشاداته فيما يتعلق بمبادرات المنوية وأن يسهل الالتزام القوي للهيئات المكونة في تنفيذها؛
- (ب) أن يقدم تقريراً عن التقدم المحرز إلى دورة مجلس الإدارة ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨).

^{١١} لا سيما في مناقشات مجلس الإدارة في إطار الوثيقة GB.331/INS/2 بعنوان "جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي".