



التاريخ: ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧  
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

## النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

### غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى أن يقدم الإرشاد بشأن تنفيذ استراتيجية النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣١).

الهدف الاستراتيجي المعني: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

الانعكاسات السياسية: من شأن الإرشاد المقدم من مجلس الإدارة أن يثير تنفيذ مبادرة المعايير وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والنتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بشأن التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: أنظر أعلاه، تحت عنوان "الانعكاسات السياسية".

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/POL/2 والوثيقة GB.331/INS/5.



## أولاً - المقدمة والأساس المنطقي

١. يصف هذا التقرير المعالم البارزة للاستراتيجية والحاصل المخطط لها والنتائج المحققة في تنفيذ النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ التي أوشتت على نهايتها، إلى جانب الدروس المستخلصة والخطوات المتخذة لأخذها في الحسبان. وستعرض النتائج المحققة بالتفصيل في تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.
٢. والاستراتيجيات المنفذة بموجب النتيجة ٢ تندرج ضمن الإطار الذي يرسيه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المعتمد في عام ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، المعتمد في عام ٢٠١٦ (قرار عام ٢٠١٦). وتشكل هذه الاستراتيجيات جزءاً لا يتجزأ من عدد من مبادرات المئوية التي تشمل مبادرة المعايير ومبادرة المرأة في العمل ومبادرة مستقبل العمل.
٣. والرؤية التي تقوم عليها النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تتمثل في تجهيز الدول الأعضاء بشكل أفضل بهدف التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإنفاذها كوسيلة للمضي قدماً بالعدالة الاجتماعية، كما هو منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية، والمساهمة في تحقيق أهداف العمل اللائق. وبغية تعزيز هذه الرؤية، أولت منظمة العمل الدولية الأولوية للتغييرات الثلاثة التالية في نشاطها المتصل بالمعايير خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧:
  - (أ) الالتزام الفعال للهيئات المكونة الثلاثية بنظام المعايير وملكيته؛
  - (ب) التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإنفاذها على نطاق واسع، بالاسترشاد بملاحظات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛
  - (ج) تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء البرلمانات والقضاة والممارسين القانونيين وغيرهم من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تطبيق معايير العمل الدولية وتوجيهات هيئات الإشراف، واستئثاره وعيهم في هذا الصدد.
٤. وتتجلى هذه التغييرات في مؤشرات النتيجة المستخدمة لتقصي الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في تعزيز معايير العمل الدولية.
٥. وتحقيق النتائج يدعو إلى اتخاذ الإجراءات على ثلاثة مستويات متكاملة من العمل: "١" على المستوى العالمي، من الجانبين المؤسسي والسياسي، مع الإشارة بشكل خاص إلى العمل المرتبط بتنفيذ مبادرة المعايير ووضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ "٢" على المستوى القطري، بالتركيز على التصديق على المعايير وإنفاذها بهدف تغطية الأهداف الاستراتيجية الأربعة تدريجياً مع التشديد على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة؛ "٣" على المستوى متعدد الأطراف، بما في ذلك تعزيز فهم معايير منظمة العمل الدولية والاعتراف بها في إطار الشراكات القائمة بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى.
٦. وأحد أهم الدروس المستخلصة خلال فترة السنتين، هو ضرورة تعزيز الجهود لضمان الاتساق بين الإجراءات المتخذة على المستوى العالمي وتلك المتخذة على المستوى الوطني مع المشاركة الفعالة للهيئات المكونة الثلاثية، بغية تعزيز قيام حلقة حميدة بين الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللائق والمساعدة التقنية والتعاون الإنمائي. وينبغي الحفاظ على هذا الدور الأساسي لمعايير العمل الدولية وتقويته من أجل المساهمة في تعزيز الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لبرنامج العمل اللائق. ويوفر النهج المتكامل الوارد في إعلان العدالة الاجتماعية إطاراً لهذا الغرض. وينبغي تسليط الضوء على وسيلتي عمل بهدف ضمان أوجه تآزر مناسبة بين المستويين العالمي والوطني.

- (أ) دعم الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتصديق على المعايير وتنفيذها بالاسترشاد بتعليقات هيئات الإشراف، مع التشديد على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة؛
- (ب) انتهاج خطاب متين من أجل تعزيز إطلالة المعايير وفهم دورها في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠) على المستوى الوطني، بدعم من المساعدة اللازمة بما في ذلك بناء القدرات بالاستناد إلى احتياجات البلدان.

## المعالم البارزة في الاستراتيجية والتنفيذ

### ١- الالتزام الفعال للهيئات المكونة الثلاثية بنظام المعايير وملكيته له

٧. انصب تركيز النتيجة ٢ من الاستراتيجية في هذا المجال على تنفيذ مبادرة المعايير، التي أطلقها المدير العام في عام ٢٠١٥ بهدف تدعيم التوافق الثلاثي حول دور معايير العمل الدولية في تحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. وتشمل مبادرة المعايير مكونين: يركز المكون الأول على سياسة معايير العمل في منظمة العمل الدولية، في حين يركز المكون الثاني على تعزيز آلية إشراف ذات حجية ضمن الإطار الدستوري.
٨. وفيما يتعلق بالمكون الأول من مبادرة المعايير، أنشأ مجلس الإدارة<sup>١</sup> فريقاً عاملاً ثلاثياً في إطار آلية استعراض المعايير لضمان أن تظل مجموعة المعايير الموجودة مواكبة للعصر وذات صلة بعالم العمل. وقد اجتمع الفريق العامل حتى الآن ثلاث مرات<sup>٢</sup> ونجح في وضع برنامج عمل أولي قام بموجبه باستعراض ٢٣٥ معياراً مقسماً إلى ٢٠ مجموعة من الصكوك المنظمة بحسب الهدف الاستراتيجي. كما استعرض مجموعة أولى من ٦٣ اتفاقية وتوصية بالية وأطلق متابعة "استراتيجية" مترافقة مع توفير مساعدة تقنية هادفة يتعين تقديمها على المستوى القطري فيما يتعلق بكل اتفاقية من الاتفاقيات البالية المعنية، وذلك بهدف تجنب الثغرات من حيث الحماية وتسهيل التصديق في المجال التقني المعني على الاتفاقيات المحدثة المقابلة لها.
٩. وإلى جانب العمل الذي اضطلع به الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير، قرر المؤتمر في دورته السادسة بعد المائة (٢٠١٧) إلغاء و/أو سحب ست اتفاقيات (ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧) لم تعد مواكبة للعصر، وذلك للمرة الأولى في تاريخ منظمة العمل الدولية.<sup>٣</sup> ومن جهة أخرى، قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٨) بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.<sup>٤</sup> بالإضافة إلى ذلك، أمام مجلس الإدارة مقترح من أجل إدراج بند بهدف وضع معيار بشأن التلمذة الصناعية، يرمي إلى سد الثغرة التنظيمية التي حددها الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير.<sup>٥</sup>

<sup>١</sup> الوثيقة GB.323/INS/5 والوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٨٤(هـ) (آذار/ مارس ٢٠١٥) والوثيقة GB.325/LILS/3 (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥).

<sup>٢</sup> الوثيقة GB.326/LILS/3/2 (اجتماع شباط/ فبراير ٢٠١٦) والوثيقة GB.328/LILS/2/1 (اجتماع تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦) والوثيقة GB.331/LILS/2 (اجتماع أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧).

<sup>٣</sup> محضر الأعمال المؤقت رقم ١٠ والتقرير السابع (١) والتقرير السابع (٢)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

<sup>٤</sup> الوثيقة GB.328/INS/3(Add).

<sup>٥</sup> المرجع نفسه، الوثيقة GB.329/INS/2 والوثيقة GB.331/INS/2.

١٠. وأخيراً، اجتمع الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير للمرة الثالثة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧ لاستعراض مجموعة من ١٩ صكاً بشأن السلامة والصحة المهنية. وتقرير هيئة مكتبه مطروح أمام مجلس الإدارة في دورته الحالية<sup>٦</sup>.
١١. وبغية ضمان استدامة متابعة التوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير، اتخذ المكتب تدابير لدعم وضع سياسات وخطط عمل وطنية ثلاثية شمولية معنية بالتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وتقديم التقارير بشأنها وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللائق<sup>٧</sup>. ويستفاض في دراسة وتعزيز هذه الاستراتيجية في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وفي الإطار نفسه، يعد المكتب حالياً حملة من أجل التصديق العالمي على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).
١٢. ويقع هذا الإجراء تحديداً ضمن إطار الاستراتيجية المتبعة بموجب إعلان العدالة الاجتماعية وقرار عام ٢٠١٦، ويستند إلى أمثلة من الممارسات الجيدة لدى الدول الأعضاء التي وضعت سياسة معايير شاملة ومتوسطة الأجل على المستوى الوطني من خلال المشاورات الثلاثية.
١٣. وفيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر، قام مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)، على أساس النهج الاستراتيجي والمتسق المعتمد في عام ٢٠١٤، بإدراج عدة بنود في جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر، بما في ذلك بند بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة، بهدف إجراء مناقشة عامة خلال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨).<sup>٨</sup> وفي إطار الأعمال التحضيرية لهذه المناقشة العامة، عكف المكتب على وضع أدوات واستراتيجيات ترمي إلى تعميم معايير العمل الدولية بشكل أفضل في مجال التعاون الإنمائي، دعماً للبرنامج المعياري للأمم المتحدة ونهج التنمية القائم على الحقوق والوارد في برنامج عام ٢٠٣٠ (انظر أيضاً القسم التالي).
١٤. وتمثل جانب مهم من استراتيجية النتيجة ٢ في تعزيز مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في إعداد واعتماد معايير عمل دولية جديدة وتحقيقاً لهذا الغرض، يتضمن إطار نتائج البرنامج والميزانية مؤشراً رقمه ٢-١، يركز على مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في الأعمال التحضيرية المؤدية إلى اعتماد توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) خلال الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٧). غير أنّ معدلات الردود على الاستبيان الذي أرسله المكتب بشأن هذا الصك بقيت في مستوى الردود المتلقاة في السنوات السابقة<sup>٩</sup>.

<sup>٦</sup> الوثيقة GB.331/LILS/2.

<sup>٧</sup> وضع المكتب أداة على شكل جدول يجمع المعلومات عن الاتفاقيات البالية والاتفاقيات الملائمة الأكثر حداثة وقيدها في كل دولة من الدول الأعضاء، بما في ذلك كافة المعلومات المتاحة - المستندة إلى تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات- بشأن احتمال التصديق على الصكوك المحدثة. وعلى هذا الأساس، يمكن إرساء خطط بشأن المساعدة التقنية الهادفة التي يتعين تقديمها إلى الدول الأعضاء الراغبة في التصديق على الصكوك المحدثة، خلال فترة السنتين المقبلة وفي حدود الموارد المتاحة.

<sup>٨</sup> الوثيقة GB.328/INS/3(Add.).

<sup>٩</sup> على وجه الخصوص، وردت الردود على الاستبيان الأول الذي أرسله المكتب عام ٢٠١٦ من ٨٥ حكومة من حكومات الدول الأعضاء و٣٢ منظمة من منظمات العمال و٢٧ منظمة من منظمات أصحاب العمل (التقرير الخامس(٢))، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦) في حين ورد التعليقات على التقرير الثاني من ٩٩ دولة عضواً شملت ٨٦ حكومة و١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل و٦٢ منظمة من منظمات العمال (التقرير الخامس(٢ ألف))، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧). وللمقارنة، فيما يتعلق بإعداد توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، وردت الردود على التقرير الأول (التقرير الخامس(٢))، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤) من ٩٧ حكومة و٧٥ منظمة من منظمات العمال و٢٣ منظمة من منظمات أصحاب العمل ووردت تعليقات على التقرير الثاني من ٩٥ دولة عضواً شملت حكومات ٦٧ دولة عضواً (التقرير الخامس(٢باء))، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، ٢٠١٥).

١٥. ومن شأن الدروس المستخلصة للمستقبل فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر أن تشمل الاستناد إلى النتائج المحتملة لأنشطة الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير وغير ذلك من المنتديات المؤسسية التي تتيح المشاركة المبكرة للهيئات المكونة الثلاثية في تحديد ثغرات الحماية على أساس فحص شامل للمعايير الموجودة. بالإضافة إلى ذلك، يشدد قرار عام ٢٠١٦ على أن الدورة الجديدة من المناقشات المتكررة ينبغي أن تراعي مساهمتها في تبسيط عملية وضع جدول أعمال المؤتمر (الفقرة الفرعية ١٥-٢ (ج) "٣" من القرار). وهناك مسألة مؤسسية تحتاج إلى تحسين في هذا الإطار، هي مسألة إسهام الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والمناقشات المتصلة بها من جانب لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، في المناقشات المتكررة (الفقرة الفرعية ١٥-٢ (ب)). وسوف يواصل المكتب نشاطه ويزيد تطويره في هذا المجال خلال فترة السنتين القادمة، لا سيما من خلال استكشاف الخيارات الكفيلة بتحقيق استخدام أفضل للفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية (الفقرة الفرعية ١٥-١).<sup>١٠</sup>

١٦. أما المكون الثاني من مبادرة المعايير فيركز على تعزيز فعالية آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية وطبيعتها ذات الحجية في الإطار الدستوري. وفي هذا السياق، عكف المكتب على توفير الدعم اللازم لتسهيل مناقشات مجلس الإدارة على أساس تقرير مشترك بين رئيسي لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية.<sup>١١</sup> وقام مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) بعد مشاورات موسعة مع المجموعات الثلاث للهيئات المكونة، باعتماد خطة عمل محددة زمنياً من أجل تعزيز نظام الإشراف، وطلب من المكتب أن يتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ خطة العمل هذه، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية على الدوام. وهذا البند مطروح للمناقشة في الدورة ٣٣١ الحالية (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧) لمجلس الإدارة<sup>١٢</sup> بهدف بحث التقدم المحرز.

## ٢- التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإنفاذها على نطاق واسع، بالاسترشاد بملاحظات هيئات الإشراف

١٧. تمثل تركيز استراتيجية النتيجة ٢ في هذا المجال في إرساء أوجه تآزر أوثق بين عمل هيئات الإشراف والمساعدة التي يوفرها المكتب على المستوى القطري، بهدف ضمان تقديم الدعم الفعال للهيئات المكونة في عملية التصديق على الاتفاقيات واتخاذ الخطوات لتنفيذها، مسترشداً بتعليقات هيئات الإشراف.<sup>١٣</sup> ويشمل ذلك تنسيقاً أوثق بين العمل المضطلع به في المقر حيث تجتمع هيئات الإشراف، والعمل المضطلع به في الميدان حيث تتواجد فرق الدعم التقني المعنية بالعمل اللائق وحيث تقدم الخدمات وتُحصَد النتائج. والهيكلية الجديدة التي أرساها المدير العام في بداية فترة السنتين، من قبيل فرق تنسيق النتائج والفرق التقنية العالمية، شكلت القاعدة التي ارتكز عليها التعاون والتنسيق على نحو أوثق. وكان من شأن تعزيز التواصل في الاتجاهين أن يسمح بتوصيل أولويات وإرشادات هيئات الإشراف على المستوى القطري بغية توفير المزيد من الدعم الفوري والمكثف والتعقيب السريع من أجل إجراء المزيد من الاستعراضات في هيئات الإشراف، مما يساهم تدريجياً في إرساء حلقة حميدة من الإرشاد والدعم والتبليغ بين نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والمساعدة التقنية التي توفرها. وسوف تتعزز هذه الاستراتيجية أكثر فأكثر في فترة السنتين القادمة.

<sup>١٠</sup> انظر الوثيقة GB.331/INS/5.

<sup>١١</sup> الوثيقة GB.326/LILS/3/1 (آذار/ مارس ٢٠١٦) والوثيقة GB.328/LILS/2/2 (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦).

<sup>١٢</sup> الوثيقة GB.331/INS/5. انظر أيضاً الوثيقة GB.329/INS/5 والوثيقة GB.329/INS/5(Add.)(Rev.).

<sup>١٣</sup> انظر أيضاً الوثيقة GB.331/POL/2 بشأن النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.

١٨. وتجسيدا لما سبق، بعد دورة لجنة تطبيق المعايير في حزيران/يونيه ٢٠١٦، نُظمت بعثات لمتابعة الأولويات في أكثر من ١٦ بلداً<sup>١٤</sup> وقت إعداد التقرير الحالي، في إطار تعاون وثيق بين إدارة معايير العمل الدولية والإدارات التقنية المعنية، بما في ذلك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، والأخصائيين في فرق الدعم التقنية للعمل اللائق، المعنية بمعايير العمل الدولية. وجرى القسم الأكبر من البعثات، من تموز/يوليه إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ حتى تتمكن لجنة الخبراء، في اجتماعها في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، من أن تستعرض التقدم المحرز وتوفر المزيد من التعقيبات إلى لجنة تطبيق المعايير خلال الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٧).

١٩. بالإضافة إلى ذلك، جرى إعداد اجتماعات لجنة الخبراء لدورة تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر لعامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ على التوالي، بالتنسيق وثيق مع فرق الدعم التقنية المعنية بالعمل اللائق، بما في ذلك من خلال تنظيم مجموعة من المؤتمرات الإلكترونية والحلقات الدراسية على شبكة الإنترنت، التي سمحت بتوفير معلومات محدثة عن التطورات الحاصلة على المستوى القطري وعن التقدم المحرز في إنفاذ الاتفاقيات المصدق عليها، إلى جانب آخر المستجدات في القانون والممارسة بشأن وقت العمل المتبع على المستوى الوطني. وستقوم هذه المعلومات بمساعدة لجنة الخبراء على صياغة تقاريرها حول تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وعلى وضع الدراسة الاستقصائية العامة بشأن وقت العمل، بحيث تستعرضها لجنة تطبيق المعايير خلال الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٨). وأخيراً، دعم المكتب خلال فترة السنتين إصلاحات قانون العمل في ٢٣ بلداً، تمشياً مع معايير العمل الدولية وإرشادات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.<sup>١٥</sup>

٢٠. ويتخذ المكتب حالياً خطوات لزيادة تعزيز الحلقة الحميدة من الإرشاد والدعم والتبليغ، بما في ذلك من خلال استخدام الموارد من خارج الميزانية. وعلى وجه الخصوص، خلال فترة السنتين الحالية، أجريت تجارب رائدة لثلاثة مشاريع للتعاون الإنمائي بدعم من المفوضية الأوروبية لا سيما بشأن تنفيذ تعليقات هيئة الإشراف والتقارير المقدمة بهذا الصدد في عشرة بلدان، مع التركيز بشكل خاص على الاتفاقيات الأساسية.<sup>١٦</sup> وقد جرى تقييم هذه المشاريع على نحو إيجابي وتقوم الجهات المانحة بتوسيع نطاقها حالياً. والمكتب مهتم بزيادة توسيع مجال النشاط هذا، مثلاً في إطار أوسع نطاقاً من المناقشة العامة المقرر إجراؤها في عام ٢٠١٨ بشأن التعاون الإنمائي، وبالاستناد إلى الممارسات الجيدة المتبعة في منظمات أخرى من منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال،<sup>١٧</sup> بغية إرساء علاقة أكثر وثيقة بين الإرشادات التي يقدمها نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والدعم المقدم على المستوى القطري.

<sup>١٤</sup> يمكن الاطلاع على متابعة المكتب للاستنتاجات الصادرة عن لجنة تطبيق المعايير بشأن ٢٤ حالة فردية كل عام على الموقع التالي:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_549561.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_549561.pdf).

بالإضافة إلى ذلك، بغية متابعة تعليقات لجنة تطبيق المعايير بشأن حالات الإخلال الخطير من جانب أكثر من ٦٠ دولة عضواً بالتزام تقديم التقارير، قُدمت المساعدة خلال فترة السنتين إلى البلدان التالية: بوروندي، كابو فيردي، ساو تومي وبرنسيب، السودان. ونُظمت أنشطة إقليمية فرعية في البلدان التالية: فيجي، كيريباتي، ساموا، توفالو، إلى جانب ١٣ دولة عضواً من الكاريبي.

<sup>١٥</sup> أرمينيا، بوركينا فاسو، كمبوديا، شيلي، كوت ديفوار، مصر، غرينادا، هندوراس، العراق، جامايكا، الأردن، الكويت، موزامبيق، باكستان، بيرو، سان مارينو، ساو تومي وبرنسيب، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، أوكرانيا، المملكة المتحدة (جزر كايمان)، فييتنام، زامبيا.

<sup>١٦</sup> تركز هذه المشاريع على البلدان الواردة فيما يلي والتي تستفيد من نظام الأفضليات المعمم في الاتحاد الأوروبي: أرمينيا، كابو فيردي، السلفادور، غواتيمالا، منغوليا، باكستان، بنما، باراغواي، الفلبين، تايلاند.

<sup>١٧</sup> على سبيل المثال، يسلط مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين الضوء على الرابط بين الإرشاد الذي تقدمه هيئات الإشراف والمساعدة المقدمة للمتابعة. انظر الموقع التالي:

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/OMP2012-13.pdf>.

٢١. وبموازاة ذلك، عزز المكتب تنسيقه الداخلي في إطار برنامج عام ٢٠٣٠ وقرار عام ٢٠١٦، بفرض مزودج:

(أ) تعزيز إدماج المعايير كمحركات سياسية مشتركة في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي نتائج البرامج القطرية ذات الصلة على مستوى الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها والنتائج العشر في البرنامج والميزانية. وقد انصب تركيز الإرشادات المنقحة من أجل إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق، على معايير العمل الدولية، بشكل خاص مما سمح بتحديد الاحتياجات الداخلية للتوعية وإطلاق المبادرات، لاسيما ورش العمل الداخلية واستحداث الأدوات، بغية معالجتها. وسيتواصل هذا النشاط في فترة السنتين القادمة في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، الذي يولي أهمية خاصة لمعايير العمل الدولية باعتبارها محركات سياسية مشتركة؛

(ب) تحسين الإبلاغ عن الموارد التي يخصصها المكتب في دعم أنشطة هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية من خلال إرساء نتيجة برنامجية محددة مكرسة لهذا الناتج المهم في إطار النتيجة ٢ ولمجال العمل ذي الأولوية هذا بموجب مبادرة المعايير وقرار عام ٢٠١٦. وقد ساعد ذلك على تجنب التبليغ غير المباشر أو الجزأ أو غير المكتمل من خلال فرادى نتائج البرامج القطرية.

٢٢. ويتمثل أحد أهم الدروس المستخلصة في فترة السنتين هذه في ضرورة تعزيز اتساق الاستراتيجيات، على نحو تتلاقى فيه الأولويات القطرية من أسفل إلى أعلى والموجهة بنتائج البرامج القطرية في البرامج القطرية للعمل اللائق، مع الاستراتيجيات والبرامج من أعلى إلى أسفل المنبثقة عن توصيات هيئات الإشراف. ويتمثل أحد العناصر الواجب التصدي له في هذا الإطار في خفض فارق الوقت بين تحديد الأهداف المرتبطة بنتائج البرامج القطرية في دورة البرمجة وإرساء أولويات هيئات الإشراف خارج دورة البرمجة، وهو أمر يتوقع من المكتب متابعته بشكل سريع. وتمشياً مع نهج البرمجة المتبع حالياً وممارسات الإدارة القائمة على النتائج، تحدد نتائج البرامج القطرية المستهدفة في بداية كل فترة سنتين على أن تتحقق في فترة السنتين. غير أن هيئات الإشراف تميل إلى تحديد أولويات جديدة في تقاريرها التي تصدرها خلال فترة السنتين. وقد تتطابق أو لا تتطابق هذه الأولويات مع تلك المحددة في دورة البرمجة وقد تختلف أحياناً معايير انتقائها. وقرابة نصف البلدان البالغ عددها ٢٤ بدأ التي نظرت فيها لجنة تطبيق المعايير في حزيران/يونيه ٢٠١٦ والتي استفادت من متابعة ذات أولوية خلال فترة السنتين، لم يكن لديها نتائج للبرامج القطرية تشير إلى الوضع المتعلق بتحقيق الأهداف. وهذا بدوره أدى إلى تكييفات استدلالية في دورة البرمجة بغية جعل الدعم ذي الأولوية يتمشى مع الإطار القائم على النتائج في المكتب. وتبرز الحاجة إلى بحث أوثق لتحديد نهج برنامجي مؤسسي بغية ضمان اتساق أوثق خلال فترة السنتين القادمة.

### ٣- تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء البرلمانات والقضاة وغيرهم من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تطبيق معايير العمل الدولية وتوجيهات هيئات الإشراف، واستشارة وعيهم في هذا الصدد

٢٣. مما لا شك فيه أن بناء القدرات واستثارة الوعي هما الوسيلتان الأكثر أهمية لتحقيق التوجهات الاستراتيجية للنتيجة ٢. ولطالما كان للمكتب تعاون مثمر في هذا المجال مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وخلال فترة السنتين، نظم هذا المركز قرابة ٦٠ نشاطاً تدريبياً حول معايير العمل الدولية، لصالح ما مجموعه ١٨٢٢ مشاركاً (٩٠٧ نساء و٩١٥ رجلاً) في الأقاليم الخمسة. وكانت الأنشطة مكثفة بحيث تلبي الاحتياجات التي حددتها المؤسسات الوطنية، واسترشدت بتعليقات هيئات الإشراف بشأن تطبيق معايير العمل الدولية. وركز البرنامج أساساً على ثلاثة أنواع من التدريب:

- تعزيز القدرات الوطنية لتطبيق معايير العمل الدولية واحترام التزامات الإبلاغ المعنية؛
- تعزيز قدرات القضاة ومهنيي القانون لاستخدام معايير العمل الدولية في تسوية نزاعات العمل؛
- ترويج المعارف بشأن معايير العمل الدولية في صفوف العاملين في وسائل الإعلام بهدف استثارة وعي الرأي العام بالحقوق في العمل، المعترف بها دولياً.



٢٤. وبغية توسيع نطاق التدريب المقدم بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والارتقاء بنوعيته، قرر المكتب في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أن يستحدث أكاديمية لمعايير العمل الدولية للمرة الأولى في أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٧. وفي المجموع، شارك ١٤١ شخصاً (٧٢ امرأة و٦٩ رجلاً) من ٥٨ بلداً<sup>١٨</sup> في الحلقات الدراسية الست المقدمة في مختلف المجالات ضمن الأكاديمية<sup>١٩</sup> إلى جمهور متنوع. ومن بين المشاركين كان هناك الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وقضاة وأعضاء برلمانيون ومفتشو عمل وصحافيون ومحامون وأساتذة قانون وناشطون في حقوق الإنسان وغيرهم من الممارسين المهتمين بالحقوق في العمل. وكان من شأن فرص التفاعل بين هذه المجموعات أن سهلت التبادلات فيما بين التخصصات المتعددة والحوار الذي لم يركز على الجوانب التقنية لمعايير العمل الدولية فحسب، بل ركز أيضاً على جدواها بالنسبة إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق. وعلى وجه الخصوص، شملت الأكاديمية دورات عرضية يومية كانت بمثابة منتدى لإجراء حوارات سياسية رفيعة المستوى تربط بين معايير العمل الدولية وكبرى التطورات الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة بمستقبل العمل وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والتخفيف من حدة الفقر وأشكال الاستخدام غير المعتادة. وجرى تقديم الدورات على نحو مجدٍ من حيث التكاليف من خلال الاستفادة إلى الحد الأمثل من استخدام الموارد المتاحة من حيث الخبرة التقنية والدعم الإداري واللوجستي.

٢٥. وفي هذا الإطار، يوجد عنصران أساسيان يستحقان تسليط المزيد من الضوء عليهما. يتعلق العنصر الأول بالقدرة على استثارة الوعي ليس فقط بمعايير العمل الدولية بحد ذاتها، بل بدورها الجوهرية أيضاً في إدارة عالم العمل بشكل عام. أما العنصر الثاني فيتعلق بزيادة القدرة على تحقيق وفورات حجم والحصول على مستويات أعلى من التمويل الخارجي. وشكلت الدورات التدريبية التي نظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية جزءاً لا يتجزأ من مشاريع التعاون الإنمائي الرامية إلى استثارة الوعي بمعايير العمل الدولية والتصديق عليها وتطبيقها، بما في ذلك المشاريع الثلاثة التي تدعمها المفوضية الأوروبية والمشار إليها أعلاه ومشروع رابع يتعلق بالدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي.<sup>٢٠</sup>

٢٦. واستناداً إلى هذه الخبرة الإيجابية، وتمشياً مع التوجهات الاستراتيجية الواردة في بداية هذا التقرير، سيركز المكتب بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية وفي فترة السنتين المقبلة، على تسهيل اعتماد استراتيجيات وطنية ترمي إلى تعزيز القدرات التقنية لكافة الجهات الفاعلة الرئيسية التي تعمل على تعزيز معايير العمل الدولية والتصديق عليها وتطبيقها، وإرساء أوجه التآزر فيما بين الجهات الفاعلة هذه. وسيتم توفير التدريب على المستوى الإقليمي وسيأتي بثماره على المستوى الوطني حيث يجري التصديق على معايير العمل الدولية وإنفاذها، بإرشاد من تعليقات هيئات الإشراف. وسيتمثل أحد الأهداف ذات الأولوية لهذا التدريب في إيجاد روابط أوثق مع الأوضاع الوطنية وسدّ الثغرات القائمة في التدريب بين هدف المعايير ومضمونها عموماً والأمثلة الملموسة عن تطبيقها الناجح على أرض الواقع.<sup>٢١</sup>

<sup>١٨</sup> أوروبا (٧) وأفريقيا (١٧) والأمريكتان والكاربيبي (١٣) وآسيا والمحيط الهادئ (١٣) والشرق الأوسط (٨).

<sup>١٩</sup> قُدمت الدورات الدراسية التالية:

١. معايير العمل الدولية (دورة ما قبل المؤتمر لصالح الهيئات المكونة الثلاثية).
٢. إدماج التنوع ومنع التمييز.
٣. تحديد حالات العمل الجبري والاتجار والتحقق منها.
٤. معايير العمل الدولية لصالح القضاة والمحامين والمدربين القانونيين.
٥. نشر حقوق العمل (دورات تدريبية للعاملين في مجال الإعلام).
٦. تنفيذ اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، على المستوى القانوني الوطني.

<sup>٢٠</sup> البحرين، الكويت، عُمان، قطر، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة.

<sup>٢١</sup> الوثيقة CC 80/3، مجلس إدارة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، الدورة ٨٠، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧.

٢٧. ولا يزال هناك الكثير من التقدم الواجب إحرازه في مجال إدماج المعايير باعتبارها محركات سياسية مشتركة في كافة دورات التدريب التي يقدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والتي لا تركز تحديداً على معايير العمل الدولية. وركز تقرير تقييم فُدم مؤخراً إلى مجلس إدارة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، على أنه "نظراً إلى أن معايير العمل الدولية هي "عصب المنظمة" فإنه ينبغي إبراز جدواها في كافة الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية ومركز تورينو. كما يشدد التقرير، فيما يشدد، على أن جميع البرامج التدريبية إلى جانب تلك التي تركز تحديداً على معايير العمل الدولية ينبغي أن تعترف "بقاعدة المعايير في منظمة العمل الدولية" وأن تستخدمها على نحو أفضل.<sup>٢٢</sup> ويتردد صدق هذه التوصية بشكل جيد في الخطوات المتخذة في فترة السنتين هذه من أجل إدماج المعايير في أطر البرمجة والأنشطة التقنية للمكتب، وبمهد الطريق أمام الأولويات التي يتعين السعي إلى تحقيقها في فترة السنتين القادمة.

## الاستنتاجات

٢٨. يبين هذا التقرير الاستراتيجية التي نفذ المكتب من خلالها النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، في إطار مبادرات المؤمية وبرنامج عام ٢٠٣٠ ومتابعة قرار عام ٢٠١٦. ويستند المكتب حالياً إلى الإنجازات المحققة والدروس المستخلصة بغية مواصلة تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في إطار فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ التي تحيي الذكرى المؤمية لنشوء منظمة العمل الدولية.

٢٩. وسينصب التركيز في فترة السنتين المقبلة على مواصلة تعزيز الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء من خلال تنفيذ مبادرة المعايير وتقوية الدعم التقني والتعاون الإنمائي والارتقاء بالأنشطة المتعلقة ببناء القدرات واستثارة الوعي والمقدمة بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

٣٠. وتجدر الإشارة إلى أن المناقشات الجارية في إطار مبادرة المعايير والنتائج المحققة في إطار النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، قد أفضت إلى زيادة يعتد بها في الطلبات الموجهة إلى المكتب.

## مشروع قرار

٣١. إن مجلس الإدارة يطلب من المدير العام أن يراعي توجيهاته فيما يتعلق بتنفيذ الاستراتيجية المتصلة بالنتيجة ٢ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بغية تنوير تنفيذ النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية المقبلة.

<sup>٢٢</sup> المرجع نفسه.