مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الدورة 338، جنيف، 12-26 آذار/ مارس 2020

الوثيقة: GB.338/INS/3/1

القسم المؤسسي

INS

التاريخ: ٢٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

متابعة القرار بشأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل

مقترحات تهدف إلى زيادة تعزيز اتساق السياسات ضمن النظام متعدد الأطراف

غرض الوثيقة

ينص إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (حزيران/ يونيه ٢٠١٩) على أنه "لا بد لمنظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى ولايتها الدستورية، من أن تضطلع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف، من خلال تقوية تعاونها ووضع ترتيبات مؤسسية مع منظمات أخرى، بغية تعزيز اتساق السياسات سعياً إلى تحقيق نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، والاعتراف بالروابط المتينة والمعقّدة والحاسمة القائمة بين السياسات الاجتماعية والتجارية والمالية والاقتصادية والبيئية".

وتستعرض هذه الوثيقة علاقات المكتب التعاونية وأوجه مشاركته ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف الأوسع نطاقاً على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. وتسلط الضوء على السبل المحتملة من أجل تعاون مستقبلي مع فرادى المؤسسات، وتقدم مقترحات من أجل الدفع قدماً بدعوة الإعلان إلى تقوية التعاون ووضع ترتيبات مؤسسية بغية أن ينظر فيها مجلس الإدارة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٨).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميع نتائج السياسات والنتيجة التمكينية (ألف).

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.338/INS/9؛ الوثيقة GB.338/POL/5.

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستُطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org/gb.

مقدمـة

١. ينص إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (في حزيران/ يونيه ٢٠١٩) على أنه "لا بد لمنظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى ولايتها الدستورية، من أن تضطلع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف، من خلال تقوية تعاونها ووضع ترتيبات مؤسسية مع منظمات أخرى، بغية تعزيز اتساق السياسات سعياً إلى تحقيق نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، والاعتراف بالروابط المتينة والمعقّدة والحاسمة القائمة بين السياسات الاجتماعية والتجارية والمالية والاقتصادية والبيئية". ودعا القرار المرفق بالإعلان مجلس الإدارة إلى "أن يطلب من المدير العام أن يقدم إلى مجلس الإدارة اقتراحات ترمي إلى تعزيز اتساق أكبر ضمن النظام متعدد الأطراف". واستناداً إلى الجهود السابقة المبذولة في إطار اتساق السياسات، تنظر هذه الوثيقة في آفاق تنمية التعاون مع الشركاء متعددي الأطراف مع التركيز على الأولويات المحددة في الإعلان.

٢. وديباجة دستور منظمة العمل الدولية هي إحدى البيانات الأولى بشأن الترابط الاجتماعي والاقتصادي، حيث تُبيّن أنّ مسألة اتساق السياسات على المستوى الدولي لطالما كانت تتسم بجدوى كبيرة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية وتحظى بعظيم اهتمامها.[١] وقد عزز إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤ هذه الولاية الدستورية واستكملها، وهو يبرز أيضاً العلاقة بين معايير العمل الدولية والسياسات الاقتصادية والمالية والتجارية[٢]. وفي السياق نفسه، فإن المعاهدات الدستورية التي أبرمتها المؤسسات الدولية الاقتصادية والمالية والتجارية الرئيسية المنشأة بعد الحرب العالمية الثانية - صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي، ومنذ عهد أقرب منظمة التجارة العالمية - تضم إشارات إلى العمالة و/ أو ظروف العمل.

٣. وأدى الانتشار السريع للعولمة منذ تسعينات القرن الماضي من خلال تحرير التجارة والتمويل وظهور أسواق عمل عالمية، إلى دعوات متزايدة إلى النهوض بظروف عمل لائقة، وعلى وجه الخصوص احترام الحقوق الأساسية في العمل. وشهد مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية عام ١٩٩٥ تحديد الفئات الأربع للحقوق الأساسية في العمل للمرة الأولى. وفي عام ١٩٩٦، التزم إعلان سنغافورة الوزاري لمنظمة التجارة العالمية بضمان مراعاة معايير العمل الرئيسية المعترف بها دولياً وأعطى منظمة العمل الدولية صفة السلطة المختصة بوضعها والتعامل معها.[٣] وتبع ذلك اعتماد مؤتمر العمل الدولي إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ١٩٩٨. وفي عام ٢٠٠٤، دعا التقرير الختامي للجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى جملة أمور منها التشارك في المسؤولية بهدف التصدي إلى انعدام المساواة ضمن البلدان وفيما بينها والمساهمة في القضاء على الفقر عبر توفير العمل اللائق وإنشاء نظام متعدد الأطراف أقوى وأكثر فعالية باعتباره أساسياً من أجل استحداث إطار عولمة ديموقراطي ومشروع ومتسق. كما دعا منظمة العمل الدولية إلى قيادة "مبادرات اتساق السياسات" بمشاركة منظمات دولية أخرى، منها تحديداً كيانات الأمم المتحدة المعنية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية، بهدف المساهمة في عولمة أكثر عدلاً وشمولية؛ وعقدت سلسلة من الاجتماعات من أجل مناقشة تلك المبادرات في السنوات اللاحقة. ونتيجة لذلك، جدد إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية) الذي اعتمده مؤتمر

[١] "... في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها..." (دستور منظمة العمل الدولية، الديباجة، الفقرة الثالثة).

[٢] "... على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية الدولية والحكم عليها ..." (إعلان فيلادلفيا، الجزء ثانياً (د)).
"... الاستغلال الأكمل والأوسع لموارد العالم الإنتاجية ... يمكن أن يكفل بجهود فعالة على الصعيدين الدولي والوطني ... ولتيسير إطراد المبادلات التجارية الدولية وازدياد حجمها ... وفي تحسين صحة وتعليم ورفاهية جميع الشعوب ..." (إعلان فيلادلفيا، الجزء رابعاً).

[٣] انظر: WTO, "Singapore Ministerial Declaration", 13 December 1996.

العمل الدولي في حزيران/ يونيه ٢٠٠٨، التشديد على الترابط والصلات المتبادلة بين السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية وسياسات العمالة.[٤]

٤. وقد أدت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية عام ٢٠٠٨ إلى عقد لقاءات منتظمة لمجموعة العشرين على مستوى رؤساء الدول، بمشاركة الرؤساء التنفيذيين في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، كما أدت إلى عقد اجتماعات سنوية لوزراء العمل في مجموعة العشرين. ومنذ ذلك الوقت حتى اليوم، اعترفت إعلانات مجموعة العشرين مراراً وتكراراً بأهمية العمل اللائق، إضافة إلى الحاجة إلى التعاون متعدد الأطراف والاستجابات السياسية المتسقة بهدف تحقيق النمو النوعي للعمالة والاستقرار الاقتصادي والمالي.

٥. واعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٩، تسع مبادرات مشتركة من باب الاستجابة لمواجهة الأزمة، بما في ذلك مبادرة بشأن ميثاق عالمي لفرص العمل ومبادرة أخرى بشأن أرضية الحماية الاجتماعية.[٥] وفي الدورة ٩٨ لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/ يونيه ٢٠٠٩)، أيد المؤتمر في جلسته العامة الميثاق العالمي لفرص العمل. وتشاركت منظمة العمل الدولية مع صندوق النقد الدولي في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٠ في تنظيم مؤتمر رفيع المستوى بشأن تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي في أوسلو،[٦] اعترف بالصلات القوية الموجودة بين السياسات المالية والاقتصادية وسياسات العمالة، ونجم عنه وضع برامج رائدة مشتركة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في بلدان مختارة حول المواضيع المطروحة في المؤتمر.

تحديات وفرص أمام تعددية الأطراف

٦. أفضى صكان بالغا الأهمية من صكوك الأمم المتحدة اعتمدا عام ٢٠١٥ - اي برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، واتفاق باريس بشأن المناخ - إلى فتح آفاق جديدة هامة وأبرز حاجة ملحة من أجل تعزيز التعاون متعدد الأطراف. وسارعت منظمة العمل الدولية إلى جعل برنامجها يتماشى مع برنامج عام ٢٠٣٠، وإلى إدماج انتقال عادل إلى حيادية المناخ في عملها، وهو ما تجلى في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ الذي اعتمده مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩). وبصورة أعم، فإن الهدف الرئيسي من إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، الذي أستهله الأمين العام للأمم المتحدة عام ٢٠١٨، كان تحقيق اتساق أكبر في المنظومة من أجل تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، الذي يدخل الآن سنواته العشر الأخيرة الحاسمة، في حين شهدت قمة الأمم المتحدة من أجل العمل المناخي في أيلول/ سبتمبر عام ٢٠١٩ إعلان مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف.

٧. بيد أن هذه الخطوات الضرورية صاحبتها تحديات متزايدة أمام التعاون الفعال متعدد الأطراف، وضغوط متصاعدة في المنظومة. وقد أشار الأمين العام للأمم المتحدة إلى خمسة مخاطر أو صدوع عالمية نتجت عن هذه التطورات، وهي: الصدع بين كتلتي قوة عظميين؛ الصدع بين الناس والمؤسسات الحكومية بسبب انهيار العقد الاجتماعي؛ الصدع الناجم عن خلل في التضامن تجلى في غياب الاستعداد للعمل على مساعدة من هم في حاجة ملحة إلى الحماية؛ الصدع بين الناس والكوكب نتيجة تغير المناخ؛ الصدع التكنولوجي بين الذين يملكون وسائل الاستفادة من التحولات الرقمية وأولئك المحرومين من الوصول إليها.[٧]

[٤] "... ونظراً إلى أن السياسة المتصلة بالمبادلات التجارية والأسواق المالية تؤثر في آن معاً على العمالة فإن دور منظمة العمل الدولية يقوم على تقييم هذه الآثار على العمالة لتحقيق هدفها الرامي إلى جعل العمالة تحتل صميم السياسات الاقتصادية." (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية، الجزء ثانياً، القسم (جيم)).

[٥] انظر: CEB, first regular session of 2009, "Summary of Conclusions".

[٦] شارك في المؤتمر الرؤساء التنفيذيون في منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ورئيس الوزراء النرويجي وعدة رؤساء دول ورؤساء حكومات آخرين.

[٧] انظر:
UN Secretary-General, "Secretary-General's remarks at the Paris Peace Forum", 11 November 2019.

٨. وتؤدي الفجوة المتزايدة وضوحاً واتساعاً بين التحديات العالمية التي يواجهها المجتمع الدولي والالتزامات الرسمية التي تعهد بها للتصدي لها من جهة، وبين المستوى الفعلي للتعاون والإنجاز من جهة أخرى، إلى إثارة مخاطر غير مسبوقة على وجه الاحتمال أمام سير عمل مفهوم تعددية الأطراف. ويتمثل الخطر بحد ذاته في حلقة مفرغة من حالات النقص في الأداء وسحب الدعم الشعبي والسياسي. وفي حال وقع ذلك، فإنه سيفضي إلى تقييد قدرة منظمة العمل الدولية على تحقيق الأهداف المبيّنة في إعلان المئوية.

٩. والتحديات العالمية بجسامتها وطبيعتها الملحة التي تتطلب استجابات متعددة الأطراف، والمصاعب ضمن مفهوم تعددية الأطراف بحد ذاته، إنما تستدعي بإلحاح متابعة الأحكام المعنية في إعلان المئوية متابعة متينة وحاسمة. ويجدر ألا يغيب عن الأذهان أن حالات حشد الرأي العام المنتشرة حول العالم فضلاً عن مظاهر الغضب والسخط على المؤسسات القائمة والجهات الفاعلة في الحياة العامة، يمكن أن تعزى بشكل كبير إلى حالات فشل السياسات وتحديداً حيثما تضطلع تعددية الأطراف بدور رئيسي: بادئ ذي بدء في الحد من حالات انعدام المساواة وفي معالجة تغير المناخ وتوسيع نطاق الأمن البشري وحماية حقوق الإنسان وإدارة الحراك البشري وإتاحة الفرص أمام توفير العمل اللائق للجميع. ومن هذا المنظور، فإن ما يبدو وكأنه رفض لمفهوم تعددية الأطراف قد يفهم بصورة أفضل على أنه "نحن الشعوب" ندعو بإلحاح إلى أن يقوم مفهوم تعددية الأطراف بعمله على أكمل وجه.

١٠. والسؤال المطروح أمام مجلس الإدارة هو كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية وشركائها متعددي الأطراف تقديم أفضل استجابة لتلك الدعوة. وما إجراء دراسة استقصائية بشأن الأنشطة الجارية لمنظمة العمل الدولية وتعاونها مع أولئك الشركاء، سوى نقطة البداية في صياغة تلك الاستجابة.

تعاون منظمة العمل الدولية مع المؤسسات متعددة الأطراف

الأمم المتحدة

١١. مع دخول إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية الآن حيز التنفيذ الكامل، فإن المبدأ الرئيسي لعمل منظمة العمل الدولية هو التعاون الأوثق والأكثر اتساقاً بين الكيانات ضمن المنظومة وزيادة وضع البرامج المشتركة بينها بهدف دعم خطط التنمية الوطنية في الدول الأعضاء وجهودها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وكانت الفرص والتحديات الماثلة أمام تعزيز معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي ضمن المنظومة الإنمائية تامة الإصلاح، قد خضعت للبحث في عدد من دورات مجلس الإدارة في السنوات الثلاث الماضية، وقد عمل المكتب بعزم على الاستفادة منها بالكامل.[٨] ويرد تفصيل للجهود المحددة في هذا الصدد في خطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ المتمثلة في الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص المتاحة من إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أمام منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة والتي أيدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩.[٩]

١٢. ويتمثل أحد الجوانب الرئيسية المتواصلة من إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، في إعادة هيكلة الأصول الإقليمية للمنظومة، بحيث تسعى إلى تحقيق تكامل أفضل للقدرات التقنية والمعيارية والجامعة للشمل للجان الإقليمية في الأمم المتحدة مع قدرات كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على المستويين الإقليمي والقطري على حد سواء بهدف تضييق الثغرات والتداخلات وتحسين تنسيق الخبرات الواسعة في الأمم المتحدة.[١٠] وكجزء من هذا المجهود، ستساهم اللجان الإقليمية بخبراتها السياسية بشأن القضايا الإقليمية والعابرة للحدود من أجل وضع أطر الأمم المتحدة الوطنية للتعاون الإنمائي المستدام والمشاركة في إنشاء ائتلافات إقليمية قائمة على البينات مع كيانات الأمم المتحدة. وعلى سبيل المثال في أمريكا اللاتينية، ستقود منظمة العمل الدولية إلى جانب

[٨] الوثيقة GB.338/INS/9.

[٩] الوثيقة GB.335/INS/10.

[١٠] الوثيقة GB.338/INS/9.

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ائتلافاً بشأن النمو المنصف.

١٣. وما فتئت ائتلافات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والقائمة على المسائل المحددة، تتزايد أهميتها في مساعدة البلدان في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد نجح المكتب من خلال أدواره الريادية في مبادرة الأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية ومجلس تنسيق الحماية الاجتماعية المشترك بين الوكالات، في زيادة أهمية الحماية الاجتماعية في المجالات الإنمائية ذات الأولوية في العديد من وكالات الأمم المتحدة التي تضع اليوم استراتيجياتها الخاصة بها بشأن الحماية الاجتماعية. كما جمع المكتب موارد من خارج الميزانية عن طريق برامج الأمم المتحدة المشتركة في العديد من البلدان، بما في ذلك عن طريق صندوق الأمم المتحدة المشترك لبرنامج عام ٢٠٣٠، معززاً حضوره الميداني وأهميته لدى البلدان. وتجمع الشراكة من أجل العمل تحقيقاً لاقتصاد أخضر خمس وكالات من وكالات الأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث) مع شركاء تمويل ومؤسسات ذات أفكار متقاربة من أجل مساعدة البلدان في إعادة صياغة السياسات والممارسات الاقتصادية وربطها بالاستدامة وتقوية الأسس الإيكولوجية لاقتصاداتها. وقد ساهمت الشراكة من أجل العمل تحقيقاً لاقتصاد أخضر، النشطة في ٢٠ بلداً حالياً، في وضع وتمكين سياسات وخطط وطنية واستراتيجيات عمالة وإصلاحات مالية وآليات استثمار من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة وهدف المناخ المتمثل في ١,٥ درجة مئوية.

١٤. وعلى المستوى العالمي، اعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين في أيار/ مايو ٢٠١٩، أثناء الفترة المفضية إلى الدورة ١٠٨ (ذكرى المئوية) لمؤتمر العمل الدولي، استراتيجية على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن مستقبل العمل.[١١] وقد أقرّ هذا النهج الذي قادته منظمة العمل الدولية بالدور الفريد الذي تضطلع به منظومة الأمم المتحدة، بخبراتها وقدرتها على جمع الشمل وبناء القدرات ووظائفها المعيارية، في مساعدة البلدان عن طريق سياسات وبرامج تعين الناس على الاستفادة من مكاسب الإنتاجية ووعود تحسين المعيشة المستمدة من التغيير التكنولوجي وفي الوقت ذاته ضمان ألا يؤدي إلى زيادة أوجه انعدام المساواة ضمن البلدان وفيما بينها. وأيدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية ودعت هيئات الأمم المتحدة إلى النظر في إدراج مقترحات سياسة الإعلان في عملها.[١٢]

١٥. وانعدام المساواة هو مجال رئيسي يحظى باهتمام مشترك في منظومة الأمم المتحدة. فالهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة هو "الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها". واتخذ *تقرير التنمية البشرية* الأخير الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عنواناً له هو "أوجه انعدام المساواة في التنمية البشرية في القرن الحادي والعشرين".[١٣] وعلى نحو مشابه، حمل *التقرير الاجتماعي العالمي* للأمم المتحدة الصادر في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠ عنوان "انعدام المساواة في عالم سريع التغير".[١٤] وساهمت منظمة العمل الدولية في كل من هذين التقريرين.

١٦. وتوفر المبادرات رفيعة المستوى السابق ذكرها أساساً متيناً من أجل تعاون مستقبلي مع كيانات الأمم المتحدة ذات الولايات المكملة لولاية منظمة العمل الدولية، على المستوى العالمي، في سياق شراكات أصحاب المصلحة المتعددين، وعلى المستوى القطري كجزء من الفرق القطرية للأمم المتحدة. ويتمثل أحد السبل التي يجري سبرها في مراجعة وتحديث مذكرات التفاهم مع الكيانات الرئيسية للأمم المتحدة بشأن تعاضد الأدوار التي يمكن

[١١] انظر: CEB, "United Nations System Strategy on the Future of Work", CEB/2019/1/Add.2.

[١٢] في القرار ٣٤٢/٧٣، "إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل"، تقرّ الجمعية العامة أن "العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع هو أحد العناصر الرئيسية لنمو اقتصادي مطرد وشامل ومستدام يسهل تحقيق أهداف التنمية المتفق عليها دولياً".

[١٣] انظر:
UNDP, *Human Development Report 2019: Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today – Inequalities in Human Development in the 21st Century*.

[١٤] انظر:
UN Department of Economic and Social Affairs: *World Social Report 2020: Inequality in a Rapidly Changing World*.

أن يضطلع بها كل منها، على المستوى القطري على وجه الخصوص، بهدف إطلاق برامج مشتركة متينة تقنياً من أجل مساعدة البلدان الأعضاء في تحقيق أهداف التنمية المستدامة حسب مواطن قوتها وولاياتها.

صندوق النقد الدولي

١٧. ليس لدى منظمة العمل الدولية في الوقت الحالي اتفاق تعاون رسمي أو إطار عمل مع صندوق النقد الدولي، على الرغم من قيام تعاون في السنوات الأخيرة على أساس تخصيصي. ومنظمة العمل الدولية هي إحدى المنظمات الدولية القليلة المتمتعة رسمياً بصفة مراقب لدى اللجنة النقدية والمالية الدولية التابعة لصندوق النقد الدولي. ويتيح هذا المركز للمدير العام تقديم بيان خطي يبين وجهات نظر منظمة العمل الدولية بشأن آخر التطورات المالية والاقتصادية وآثارها على العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

١٨. وفي الأشهر الأخيرة، بات جلياً وجود اتساق أفضل في المسائل السياسية بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في مجال محاربة انعدام المساواة عبر الحماية الاجتماعية. ويقرّ صندوق النقد الدولي بأن تزايد انعدام المساواة هو مسألة حساسة كبرى، أي أنها أصبحت الدافع من أجل مشاركة صندوق النقد الدولي في جميع المسائل الهيكلية.[١٥] وتمثل استراتيجية مشاركة صندوق النقد الدولي بشأن الإنفاق الاجتماعي، التي أطلقتها المديرة العامة لصندوق النقد الدولي في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيه ٢٠١٩، خطوة إلى الأمام نحو الاعتراف بأهمية الإنفاق الاجتماعي[١٦] من أجل نمو شامل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة والتصدي للتحديات الجديدة في عالم العمل.[١٧] وتناقش المنظمتان حالياً، بعد أن أنجزتا ورشة عمل أولية مؤخراً، مزيداً من سبل التعاون المشترك بشأن مسائل الحماية الاجتماعية على المستوى القطري. وفي سياق شاغل المنظمتين المشترك فيما يتعلق بحالات انعدام المساواة المتزايدة، سيهدف هذا العمل إلى تحقيق احترام أكبر لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن نظم الحماية الاجتماعية وتنفيذها على المدى الطويل.

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

١٩. استفاد التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في السنوات الأخيرة من تقارب في الآراء بشأن مسائل سوق العمل والحماية الاجتماعية وسلوك الأعمال المسؤول والمفاوضة الجماعية ودور الحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال الاتفاق العالمي. ويوفر التمثيل التشاوري لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل[١٨] في لجنة الاستخدام والعمل والشؤون الاجتماعية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، صلة فريدة بين المنظمتين. وتشارك منظمة العمل الدولية بانتظام بصفة مراقب في اجتماعات المجلس الوزاري لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وجلسات لجنة الاستخدام والعمل والشؤون الاجتماعية وهيئات تقنية متعددة أخرى، وتتمتع منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي هي الأخرى بصفة مراقب في مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وتشاركت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في إصدار عدد من وثائق السياسة من أجل اجتماعات مجموعة العشرين ومجموعة السبعة بطلب من الحكومات الأعضاء في كل منهما. وأُجري آخر تحديث لمذكرة التفاهم بين منظمة

[١٥] "في البرامج المدعومة من الصناديق، ينبغي أن يبقى الاستقرار الاقتصادي والحد من الفقر محوراً مركزياً، لكن إذا قدّر أن انعدام المساواة المرتفع والمتزايد سيكون له آثار سلبية على الاستقرار، لا بد للتوصيات السياسية أيضاً من أن تحارب انعدام المساواة، ويمكن أن تأخذ شكل شروط، إذا اعتبرت مسألة حساسة كبرى بالنسبة إلى البرنامج" صندوق النقد الدولي، انظر: *How to Operationalize Inequality Issues in Country Work*, 13.

[١٦] يعرّف على أنه الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية والصحة والتعليم.

[١٧] انظر:
Christine Lagarde, Managing Director, IMF, "Forging a Stronger Social Contract – The IMF's Approach to Social Spending", Geneva, 14 June 2019.

[١٨] انظر:
The Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC) and the Trade Union Advisory Committee (TUAC).

العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في عام ٢٠١١ في أعقاب الأزمة المالية عام ٢٠٠٨، وتضمنت ١٥ مجالاً من مجالات الاهتمام المشترك التي يمكن للمنظمتين تعزيز تعاونهما فيها.

٢٠. وبالإضافة إلى التعاون قديم العهد بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن مبادئهما التوجيهية من أجل المنشآت متعددة الجنسية والعلاقة القوية بين المبادئ التوجيهية وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، تعمل منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في الوقت الراهن بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي على مشروعين يتعلقان بتعزيز الأعمال المسؤولة.[١٩]

٢١. ويشجع البيان الصادر عن اجتماع الوزراء الاجتماعيين في مجموعة السبعة[٢٠] والإعلان الاجتماعي الثلاثي لمجموعة السبعة[٢١] المعتمد في حزيران/ يونيه ٢٠١٩ عشية الدورة ١٠٨ (ذكرى المئوية) لمؤتمر العمل الدولي، المنظمتين على تمتين العلاقة بينهما بقدر أكبر. ويدعو البيان إلى "تدابير ملموسة ... من أجل ضمان حوار معزز وتعاون أوثق بين المنظمات الدولية المعنية، لا سيما منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من أجل الحد من انعدام المساواة". ويذكر ثلاثة مجالات رئيسية في ذلك الشأن، وهي: (١) تشجيع الاستدامة الاجتماعية للبرامج المالية الدولية؛ (٢) تشجيع معايير العمل الدولية في اقتصاد عالمي ومفتوح؛ (٣) تشجيع مستقبل عمل شامل ومستدام. وعبرت المنظمتان معاً عن التزامهما بدعم هذه العملية في المستقبل.

مجموعة البنك الدولي

٢٢. باشرت منظمة العمل الدولية في السنوات الأخيرة مجموعة من الأنشطة التعاونية مع مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي، بما في ذلك برامج مشتركة ناجحة مثل العمل الأفضل ورصد الطرف الثالث لجني القطن في أوزبكستان. وتشاركت منظمة العمل الدولية والبنك الدولي في رئاسة مجلس تنسيق الحماية الاجتماعية بين الوكالات، وكانت طرفاً مساعداً في بناء شراكات متعددة أصحاب المصلحة مثل الشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (الحماية الاجتماعية الشاملة ٢٠٣٠). وشاركت منظمة العمل الدولية مع البنك الدولي في بحث مشترك ووثائق سياسة بين الوكالات من أجل مجموعة العشرين ومشاريع إحصائية، ونفذت عناصر من مشاريع البنك الدولي في مجالات البنية الأساسية كثيفة العمالة وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من جملة مشاريع أخرى. وساهمت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٥ في كتيب من كتيبات البنك الدولي بعنوان *موازنة اللوائح من أجل تشجيع فرص العمل*،[٢٢] مثلّ خطوة هامة نحو اتساق السياسات بشأن مواضيع سوق العمل.

٢٣. وليس لدى منظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم جامعة مع البنك الدولي، لكنها تجري بصورة عامة مناقشات بشأن التعاون أثناء الاجتماعات السنوية لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

منظمة التجارة العالمية

٢٤. ليس لدى منظمة العمل الدولية حالياً اتفاق مؤسسي تعاوني، على غرار مذكرة تفاهم أو ما يعادلها، مع منظمة التجارة العالمية. ومع أن منظمة التجارة العالمية تتمتع بصفة مراقب في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وفي

[١٩] في آسيا، لدى ستة شركاء تجاريين في الاتحاد الأوروبي: الصين واليابان وميانمار والفلبين وتايلند وفيتنام؛ في أمريكا اللاتينية (الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وإكوادور والمكسيك وبنما وبيرو)، حيث كان مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان هو الشريك المنفذ الثالث.

[٢٠] انظر: "G7 Social Communiqué", June 2019.

[٢١] انظر: G7 Social Tripartite Declaration, June 2019.

[٢٢] انظر:
Arvo Kuddo, David Robalino and Michael Weber, *Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits* (World Bank Group).

مؤتمر العمل الدولي، إلا أن منظمة العمل الدولية لا تبادلها الصفة في المجلس العام أو المؤتمر الوزاري لمنظمة التجارة العالمية. وقد أجريت بحوث مشتركة ومشاركة متبادلة في مؤتمرات وورشات عمل على مر السنين، إلا أن التعاون لم يذهب أبعد من ذلك. ويواصل المكتب الحفاظ على التواصل مع أمانة منظمة التجارة العالمية ويشارك في أحداث المنتديات العامة لمنظمة التجارة العالمية.

مصارف التنمية الإقليمية

٢٥. لطالما كانت مصارف التنمية الإقليمية متعددة الأطراف جهات فاعلة مهمة في تمويل التنمية طوال العديد من السنوات، وتعتبر جهات فاعلة رئيسية في الارتقاء اللازم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وما فتئ التعاون بين مصارف التنمية الإقليمية متعددة الأطراف يتزايد منذ اعتماد برنامج عمل أديس أبابا عام ٢٠١٥، بما في ذلك الاتفاقات بشأن الإجراءات المشتركة من أجل معالجة مسائل مثل النزوح القسري والبنية التحتية والاستثمار الخاص والتحضر. ويتزايد نشاطها بشأن مسائل تمويل الإجراءات المناخية المتعلقة بالانتقال العادل، ويشهد على ذلك بيان جماعي رفيع المستوى صدر في قمة الأمين العام للأمم المتحدة من أجل العمل المناخي في أيلول/ سبتمبر عام ٢٠١٩، حيث أكدت ثمانية مصارف تنمية إقليمية متعددة الأطراف ومعها مجموعة البنك الدولي على التزامها بمساعدة الزبائن على تحقيق أهداف اتفاقية باريس.[٢٣] وفي السنوات العشر الماضية، وضعت عدة مصارف تنمية إقليمية رئيسية متعددة الأطراف[٢٤] سياسات ضمانات بيئية واجتماعية، تشابه سياسات مؤسسة التمويل الدولية، بخصوص عمليات الإقراض والاستثمار لديها. وقد اشتملت هذه الضمانات بصورة عامة على معيار عمل وظروف عمل يستند إلى معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمعايير الرئيسية الأخرى بشأن ظروف العمل والسلامة والصحة المهنيتين، أو يشير إليها. كما تتضمن الضمانات عموماً ضمانة بشأن الشعوب الأصلية، وتشير في هذا الخصوص إلى اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لمنظمة العمل الدولية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).

المنظمات والمؤسسات الإقليمية الحكومية الدولية

٢٦. عادة ما تتيح التجمعات الإقليمية الحكومية الدولية ومؤسساتها فرصاً أمام منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز الدعم السياسي بخصوص برنامج العمل اللائق واتباع برامج ومشاريع مشتركة تستجيب إلى الأولويات الإقليمية. وفي أفريقيا، تعمل منظمة العمل الدولية عن كثب مع الاتحاد الأفريقي وأبرمت اتفاقات شراكة رسمية مع خمسة من ثمانية مجتمعات اقتصادية إقليمية معترف بها في الاتحاد الأفريقي،[٢٥] مثل الاتفاق مع الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وجماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن مشاريع الهجرة وحراك اليد العاملة. وفي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، أنشأت منظمة العمل الدولية علاقات وثيقة على مر السنين مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ومنتدى جزر المحيط الهادئ ومنظمة العمل العربية ومجلس التعاون الخليجي، ساهمت جميعها في ضمان أن يكون الحوار الاجتماعي الثلاثي والعدالة الاجتماعية جزءاً من النقاشات السياسية. ويدعم إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي العمل التقني مع منظمة الدول الأمريكية من جملة منظمات أخرى. وفي أوروبا، استفادت منظمة العمل الدولية من روابط وثيقة مع مؤسسات الاتحاد الأوروبي، وخصوصاً المفوضية الأوروبية، وهي حالياً أحد أكبر شركاء منظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي. وتدعم المفوضية الأوروبية برنامج العمل اللائق عن طريق سياسات خارجية وداخلية[٢٦] وتشجع اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية في

[٢٣] مصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية الأفريقي والمصرف الآسيوي للاستثمار في البنية التحتية والمصرف الأوروبي للإعمار والتنمية ومصرف الاستثمار الأوروبي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومصرف التنمية الإسلامي ومصرف التنمية الجديد ومجموعة البنك الدولي، High Level MDB Statement.

[٢٤] على وجه الخصوص، مصرف التنمية الأفريقي والمصرف الأوروبي للإعمار والتنمية ومصرف الاستثمار الأوروبي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية (ما تزال قيد الصياغة).

[٢٥] جماعة شرق أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية وجماعة التنمية في الجنوب الأفريقي؛ جُددّت مذكرات التفاهم مع جماعة شرق أفريقيا وجماعة التنمية في الجنوب الأفريقي عام ٢٠١٨ وعام ٢٠١٩ على التوالي.

[٢٦] على غرار التوافق الأوروبي للتنمية عام ٢٠١٧.

اتفاقاتها المتعلقة بالتجارة الحرة. واعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩ استنتاجات من أجل تعزيز إعلان مئوية منظمة العمل الدولية.[٢٧]

الشراكات متعددة أصحاب المصلحة

٢٧. تتمثل إحدى السمات الرئيسية لبرنامج عام ٢٠٣٠ في الاعتراف بالدور الجوهري والحاسم للشراكات متعددة أصحاب المصلحة، التي تتجاوز نطاق المنظمات الحكومية الدولية في مساعدة البلدان على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومنذ اعتماد البرنامج في عام ٢٠١٥، أنشئ عدد من هذه الشراكات وتوسعت شراكات أخرى موجودة. وتقود منظمة العمل الدولية عدة شراكات هامة تقدم دعماً كبيراً بصفتها جهات مانحة، أو تشارك فيها. وفي حين يمكن أن تكون تكاليف معاملاتها مرتفعة، إلا أن التجربة كانت إيجابية ويجري الاستناد إليها.

٢٨. وعلى سبيل المثال، كان من شأن المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، هي أول مجهود شامل مبذول على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تعزيز عمالة الشباب، أن جمعت موارد الأمم المتحدة وقدرتها التنظيمية وغيرها من الشركاء العالميين الرئيسيين من أجل تحقيق أقصى فعالية للاستثمارات في عمالة الشباب. ويسعى المكتب إلى تعزيز الشراكة بين المبادرة العالمية وشراكة الجيل غير المحدودة من منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وتعزيز القدرة التنظيمية للمنظمتين معاً من أجل تحقيق أثر أكبر على المستوى القطري. وقد جذب التحالف ٧-٨ من أجل القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر ما يقارب ٢٢٥ شريكاً من كافة أنحاء العالم منذ نشوئه، يمثلون الحكومات والشركاء الاجتماعيين والأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية إضافة إلى المجتمع المدني. وقد عزز اتساق السياسات فيما يتعلق بالمسائل الحاسمة على نطاق الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة وما أبعد من ذلك، وساعد على تسريع العمل في البلدان المعنية. ويضم الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي تقوده منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، عدداً متنوعاً ومتزايداً من الأعضاء من أكثر من ٣٠ هيئة من هيئات الأمم المتحدة والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية، وقد أمسى مركزاً دولياً للمعارف والابتكارات التقنية بشأن التدابير الفعالة الرامية إلى تعزيز المساواة في الأجر وتحقيق الهدف ٥-٨ من برنامج عام ٢٠٣٠.

نظرة مستقبلية: إعطاء الأولوية للجهود الاستراتيجية بشأن اتساق السياسات

٢٩. في ضوء ما أشير إليه أعلاه من الفرص المتاحة والتحديات الماثلة والتعاون القائم، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى اتخاذ قرار بشأن النهج الواجب اتباعه من أجل إنفاذ أحكام إعلان المئوية التي توعز إلى منظمة العمل الدولية أن تضطلع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف، من خلال تقوية تعاونها ووضع ترتيبات مؤسسية مع منظمات أخرى، بغية تعزيز اتساق السياسات سعياً إلى تحقيق نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل.

٣٠. ومن الواضح أنه ينبغي لأي مبادرات في هذا الشأن أن تكون متسقة مع الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية، وتعترف بولايات الهيئات الأخرى إضافة إلى وجود صلات قوية ومعقّدة وحاسمة بين السياسات الاجتماعية والتجارية والمالية والاقتصادية والبيئية التي تندرج ضمنها. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تكون جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ اللذين تتسق معهما اتساقاً قوياً.

٣١. وستقدم أي مبادرة في هذا الوقت في سياق دينامي، لأنه مهما كانت الصعوبات التي ستواجه النظام متعدد الأطراف، فإنه سيواصل المضي قدماً مدعوماً بإصلاح معمق لمنظومته الإنمائية ومُقدِماً على عقد حاسم بالنسبة إلى تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وينبغي له أن يستكمل هذا الإصلاح وييسره وأن يساهم في تسريع تنفيذ ذلك

[٢٧] انظر:
Council of the European Union "The Future of Work: the European Union promoting the ILO Centenary Declaration – Council Conclusions", 24 October 2019.

البرنامج. وإنه لواجب مميز، ويجب أن يبقى كذلك، على منظمة العمل الدولية أن تشجع وتعزز دور وقدرات هيئاتها المكونة الثلاثية في هذا السياق وأن تضمن تطبيق إطارها المعياري.

٣٢. وبشكل عام، قد يبدو أن لدى مجلس الإدارة خيارين فيما يتعلق بمتابعة الأحكام المعنية في إعلان المئوية، وأن أياً من هذين الخيارين لا يستبعد الآخر.

٣٣. الخيار الأول هو الاستناد بقدر أكبر إلى ما حددته هذه الوثيقة من جوهر التعاون وطرائقه الحالية. ومن شأن هذا النهج أن يكون "تطورياً" في طابعه، إذ يسعى المكتب إلى إضفاء السمة المنهجية وتعميق الشراكات القائمة وتوسيعها وإنشاء شراكات جديدة. وسيكون هذا النهج متسقاً مع ممارسات السنوات الأخيرة ومكملاً لها، حينما صبّت وثائق متعاقبة لبرنامج منظمة العمل الدولية تركيزاً واضحاً على الشراكات بوصفها طريقة هامة من طرائق التنفيذ. وقد يرغب مجلس الإدارة في تحديد مواضيع سياسية ذات أولوية منبثقة عن إعلان المئوية و/أو منظمات محددة كي يبحث فيها المكتب، في حال أيدّ مجلس الإدارة اتباع هذا النهج. وعلى نحو مشابه، قد يوفر مجلس الإدارة الإرشاد بشأن ما إذا كان ينبغي توخي ترتيبات مؤسسية جديدة أو مجرد مجالات تعاون تشغيلية.

٣٤. وقد يشتمل النهج الثاني على جهود متجددة من أجل إحداث تفاعل أكبر على مستوى النظام واتساقاً بين المنظمات التي تجعلها ولاياتها ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى تحقيق أهداف إعلان المئوية، مع مراعاة إشاراته الصريحة إلى السياسات الاجتماعية والمالية والاقتصادية والبيئية في سياق تعزيز التعاون والاتساق. وقد يكون ذلك مستقلاً عن الجهود التي تبذل حالياً عبر عملية إصلاح الأمم المتحدة ومكملاً لها.

٣٥. والتوجه التالي فيما يتعلق بمواضيع وطرائق تعزيز التعاون والاتساق متعددي الأطراف، قد يسهّل على مجلس الإدارة النظر في هذين الخيارين.

٣٦. وبالنسبة إلى الخيار الأول، فإن من شأن عدد من المواضيع السياسية أن يوفر آفاقاً جيدة، لأنها حاضرة بقوة في إعلان المئوية، وبالتالي في برنامج عمل منظمة العمل الدولية لفترة السنتين الحالية، ولأنها تسترعي انتباهاً خاصاً من الشركاء المحتملين على حد سواء. وتتضمن هذه المواضيع، على سبيل المثال لا الحصر، المسائل التالية.

٣٧. **الحماية الاجتماعية**: هناك فرص من أجل تعزيز قيادة منظمة العمل الدولية مجال الحماية الاجتماعية عبر تعاون جديد مع صندوق النقد الدولي في سياق استراتيجية الصندوق من أجل المشاركة في الإنفاق الاجتماعي. وقد تنادي منظمة العمل الدولية إلى أن يولي صندوق النقد الدولي المبادئ الواردة في معايير المنظمة الاعتبار الواجب في توصياته بشأن الإنفاق الاجتماعي، الأمر الذي قد يخلفّ تأثيراته على آثار إعادة توزيعها وقبول المجتمع لها. ويمكن وضع إطار سياسي مشترك متوافق مع معايير الوكالات ومبادئها التوجيهية عن طريق مشاريع رائدة في بضعة بلدان. وقد يزيد المكتب من تأثيره عن طريق مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة ومبادرة أرضية الحماية الاجتماعية على نطاق الأمم المتحدة بتنفيذ وتوثيق البرامج القطرية للأمم المتحدة الواحدة بشأن الحماية الاجتماعية واستحداث أدوات تقييم الحماية الاجتماعية بين الوكالات وتطبيقها وإجراء بحوث مشتركة بين الوكالات وزيادة توسيع الشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة لعام ٢٠٣٠ كي تشمل المزيد من البلدان.

٣٨. **السياسات الاقتصادية من أجل عمالة كاملة ومنتجة**: يمكن ربط جانب جديد وهام من جوانب التعاون المحتمل مع البنك الدولي مع إطار التحول الاقتصادي والوظائف التابع لمجموعة البنك الدولي. وقد يتضمن ذلك على سبيل المثال، العمل على تحولات هيكلية وتنويع اقتصادي وسياسات اقتصادية كلية وسياسات اقتصادية أخرى من أجل دعم استحداث العمالة الجيدة والارتقاء بالمنشآت والانتقال إلى السمة المنظمة والمهارات والمساواة بين الجنسين. وقد يوفر هذا الأمر فرصة من أجل العمل مع البنك الدولي في مجالي السياسة الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء وزيادة استكشاف احتمالات التعاون بشأن المنشآت المستدامة وسلاسل الإمداد والتوريد.

٣٩. **الانتقال العادل والعمل المناخي من أجل الوظائف**: إن الإعلان الذي أصدره الأمين العالم للأمم المتحدة عام ٢٠١٩ في قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي بشأن مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف، التي ستقودها منظمة العمل الدولية، يتيح في آن معاً فرصة ومسؤولية كبيرتين أمام المكتب من أجل تعزيز اتساق النهُج استناداً إلى *المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع*. ويمكن للمبادرة أن تصبح مظلة تحتضن مبادرات الانتقال العادل حول العالم، بالاستناد إلى المشاركة الثلاثية ومشاركة مجموعة من كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وغيرها من شركاء التنمية.

٤٠. **الإحصاءات**: يتزايد توجه المنظمات الدولية الأخرى نحو منظمة العمل الدولية من أجل توفير منهجيات بشأن طريقة قياس العناصر الهامة في عالم العمل، وهناك إمكانية لتعزيز التعاون مع المؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية، على سبيل المثال في جمع البيانات من أجل رصد أهداف التنمية المستدامة، وخصوصاً بواسطة المؤشرات التي عُهد بها إلى منظمة العمل الدولية في إطار المؤشرات العالمي. وتستخدم مؤشرات التنمية العالمية في مجموعة البنك الدولي بيانات تجمعها منظمة العمل الدولية من أجل مؤشرات سوق العمل. ويشارك كل من صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في فريق العمل بشأن تنقيح الإطار الإحصائي من أجل قياس السمة غير المنظمة، الذي سيعرض في المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بهدف اعتماده. وسوف تصدر منظمة العمل الدولية بمشاركة مجموعة البنك الدولي مبادئ توجيهية بشأن تنفيذ المعايير المعتمدة في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل عن طريق أنواع مختلفة من الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية، بالاستناد إلى الخبرة المستقاة من دراسة رائدة مشتركة في سري لانكا. وسوف تستكمل هذه المبادئ الأدوات والمبادئ التوجيهية التي سبق أن أصدرتها منظمة العمل الدولية من أجل الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة. ويمكن لجميع هذه المبادرات أن تفضي إلى اتساق أكبر في السياسات عن طريق تنسيق التعاريف وأدوات الدراسات الاستقصائية.

٤١. **معايير العمل الدولية**: في حين تتولى منظمة العمل الدولية المسؤولية عن ترويج شامل لصكوكها المعيارية في النظام متعدد الأطراف، فإن زيادة المشاركة المنهجية في مساعدة مصارف التنمية في مسائل العمل التي تنجم عند تطبيق الضمانات الاجتماعية لديها، هي مجال واعد بصفة خاصة من أجل مشاركة مستقبلية. كما أن من شأن علاقة عمل أوثق مع الأمم المتحدة وهيئاتها المنشأة بموجب المعاهدات على المستوى العالمي والقطري على حد سواء، أن تتسم بالأهمية هي الأخرى من أجل تقوية الصلات الحاسمة بين حقوق العمل وحقوق الإنسان. ويوفر إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية فرصاً جديدة أمام منظمة العمل الدولية للتعاون مع مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان والوكالات الأخرى للأمم المتحدة في تقديم المساعدة إلى الدول في الوفاء بالتزاماتها بشأن حقوق الإنسان.

٤٢. **المهارات والتعلم المتواصل**: نظراً إلى الاعتراف على نطاق واسع الآن بالحاجة إلى الارتقاء بالمهارات وتجديدها من أجل سوق العمل سريع التغيّر اليوم، نشأ عدد من الفرص الهامة من أجل العمل مع كيانات أخرى متعددة الأطراف. وهي تشمل إطاراً منقحاً بشأن مهارات العمل الأساسية، بما في ذلك: المهارات الرقمية ومهارات الأساس من أجل القابلية للاستخدام بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو) واليونيسيف والاتحاد الدولي للاتصالات والشركاء الآخرين؛ الشراكات العالمية للمهارات بشأن الهجرة مع المنظمة الدولية للهجرة واليونيسكو؛ قاعدة بيانات بشأن المهارات من أجل الوظائف مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وبالاستناد إلى مشاركتها الحالية مع مصرف التنمية الأفريقي، يمكن للمكتب أن يستكشف فرص التعاون مع مؤسسات مالية إقليمية أخرى.

٤٣. ومن الواضح أن تحديد الشركاء من أجل التعاون سيعتمد كثيراً على المواضيع السياسية التي سيجري العمل عليها وعلى اهتمامهم بالعمل جنباً إلى جنب مع منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، قد يرى مجلس الإدارة أيضاً فائدة في زيادة بناء الشراكات على المستوى الإقليمي على أساس أكثر منهجية. وسجل منظمة العمل الدولية الماضي في هذا الخصوص متباين، وقد يكون الوقت مناسباً للغاية من أجل بذل جهود جديدة، إذ إن مسألة الاستخدام الأمثل لأصول الأمم المتحدة الإقليمية هي قيد النظر ضمن عملية إصلاح الأمم المتحدة.

٤٤. وقد أثبتت منظمة العمل الدولية نفسها على مدى العقد الماضي بصفتها شريكاً ذا شأن في عدد من التجمعات الحكومية الدولية، لا سيما مجموعة العشرين ومجموعة السبعة وبلدان BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)، مما أفضى إلى نتيجة إضافية تمثلت في تدعيم تعاونها مع المنظمات الدولية الأخرى التي توفر دعماً مماثلاً. وفي الوقت الذي تواصل فيه تقديم خدماتها إلى هذه المجموعات، يمكن السعي أيضاً إلى اقتناص الفرص من أجل مد نطاقها لتشمل مجموعات أخرى، بما في ذلك على المستويات الإقليمية والإقليمية الفرعية.

٤٥. وينطوي الخيار الثاني بالضرورة على مستوى أعلى من الابتكار والطموح مقارنة بالخيار الأول. وقد يرى مجلس الإدارة أن هذا الطموح مبرر وضروري في ضوء طبيعة التحديات العالمية الجارية والتصور العام للأداء الحالي للنظام متعدد الأطراف والتعليمات الواردة في إعلان المئوية.

٤٦. وإذا كان الأمر كذلك، لعله سيكون من الملائم لمنظمة العمل الدولية أن تسعى في أقرب وقت وفي موضع مؤاتٍ، إلى الدعوة إلى نقاش يشمل جميع الشركاء المعنيين والمهتمين بشأن الطريقة التي يمكن بها للمبادرات المشتركة، بما في ذلك الترتيبات المؤسسية الجديدة المحتملة، أن تساهم في تنفيذ أحكام إعلان المئوية وتعزيز

اتساق السياسات على الصعيد الدولي. ويقدم القرار ٣٤٢/٧٣، الذي اعتمدته الجمعية العامة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، تأييداً إضافياً لهذا النقاش مع دعم قوي للإجراءات بشأن الإعلان على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٤٧. وإذا دعم مجلس الإدارة هذا النهج، فإن أول فرصة من أجل المتابعة قد تتمثل في الدعوة إلى نقاش رفيع المستوى في دورته ٣٤٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠)، التي يمكن أن يدعى إليها الرؤساء التنفيذيون في المنظمات المعنية. ومن شأن ذلك أن يتيح أمام أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين حديثاً الاستفادة من الزخم الناجم عن عام المئوية وإدامته، والاضطلاع الكامل بمسؤولياتهم تجاه تنفيذ إعلان المئوية.

مشروع القرار

٤٨. ***طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يتخذ الإجراءات اللازمة تمشياً مع إرشاداته من أجل تعزيز دور منظمة العمل الدولية في النظام متعدد الأطراف من خلال تقوية تعاونها ووضع ترتيبات مؤسسية مع منظمات أخرى، بغية تعزيز اتساق السياسات سعياً إلى تحقيق نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل.***