

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

نتائج العمل اللائق

غرض الوثيقة

هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد (انظر مشروع القرار في الفقرة ١٨٠).
ملاحظة: أرجئ النظر في هذا البند من الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة. ومضمون هذه الوثيقة هو ذاته مضمون الوثيقة GB.338/PFA/1.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميع النتائج.

الانعكاسات السياسية: انظر أدناه "إجراء المتابعة المطلوب".

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يقدم مجلس الإدارة الإرشاد إلى المكتب بشأن تقديم التقارير في المستقبل وبشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وبشأن إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

الوحدة مصدر الوثيقة: تنسيق وإعداد إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩؛ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

المحتويات ◀

| الصفحة | |
|--------|--|
| ٥ | تمهيد |
| ٧ | قائمة المختصرات |
| ٩ | مقدمة |
| ١٠ | الجزء الأول - منظمة العمل الدولية في العمل في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ |
| ١٠ | اتجاهات العمل اللائق |
| ١١ | مئوية منظمة العمل الدولية: الاحتفال بالماضي وبناء مستقبل عمل أكثر إشراقاً |
| ١٢ | إعلان مئوية منظمة العمل الدولية: خارطة طريق من أجل مستقبل عمل متمحور حول الإنسان |
| ١٣ | العمل اللائق في صميم التنمية المستدامة |
| ١٤ | معالم جديدة في النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية |
| ١٥ | النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق |
| ١٥ | ما هو مصدر موارد منظمة العمل الدولية؟ |
| ١٦ | أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى ماذا؟ |
| ١٩ | الجزء الثاني - الأداء التنظيمي |
| ١٩ | نتائج العمل اللائق والإسهام في أهداف التنمية المستدامة |
| ١٩ | لمحة عامة عن نتائج العمل اللائق |
| ٢٢ | الإسهام في أهداف التنمية المستدامة |
| ٢٤ | النتائج حسب النتيجة السياسية |
| ٢٤ | النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب |
| ٢٦ | النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها |
| ٢٩ | النتيجة ٣: إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها |
| ٣٢ | النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة |
| ٣٥ | النتيجة ٥: العمل اللائق في الاقتصاد الريفي |
| ٣٧ | النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم |
| ٤٠ | النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية |
| ٤٣ | النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة |
| ٤٦ | النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي |
| ٤٩ | النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية |
| ٥٣ | المحركات السياسية المشتركة |
| ٥٤ | معايير العمل الدولية |
| ٥٤ | الحوار الاجتماعي |
| ٥٥ | المساواة بين الجنسين وعدم التمييز |
| ٥٦ | الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية |
| ٥٧ | النتائج التمكينية |

- ٥٨ النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق
- ٦٠ النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمات
- ٦٢ النتيجة جيم: خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية
- ٦٨ الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية
- ٦٨ تعزيز القيادة من خلال المعارف القائمة على البيّنات والتوعية
- ٦٩ تعزيز اتساق السياسات لدعم مستقبل عمل يتسم بالعدالة الاجتماعية
- ٧١ تأمين الاستخدام الاستراتيجي والمتكامل للموارد توجيهاً لتحقيق تأثير أكبر
- ٧٢ تعزيز الإدارة القائمة على النتائج والشفافية والمساءلة
- ٧٣ مشروع القرار

الملاحق

- ٧٥ الملحق الأول - البيانات المالية المفصلة
- ٨٠ الملحق الثاني - الأداء في تحقيق النتائج التمكينية

تمهيد

إن تقرير تنفيذ البرنامج هذا هو أداة رئيسية من أجل مساءلة المكتب إزاء الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. والتقارير، إذ تستكمل لوحة متابعة نتائج العمل اللائق على الإنترنت وقصة إخبارية رقمية تفاعلية، يقدم معلومات عن الموارد المتاحة للمنظمة وطريقة استخدام هذه الموارد والتغييرات التي مكنت من تحقيقها. ومن شأن تعقيبات الهيئات المكونة على التقرير أن ترشد جهود المكتب الرامية إلى إدخال تحسينات مستمرة على الإبلاغ بما يتمشى مع توقعات الهيئات المكونة.

ويشمل التقرير الحدث التاريخي الذي تخلل ذكرى مئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩. ذلك أن اعتماد مؤتمر العمل الدولي إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل في حزيران/يونيه ٢٠١٩، أعاد تأكيد جدوى وأهمية ولاية منظمة العمل الدولية في القرن الحادي والعشرين والضرورة الملحة لرسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن يتوافق مع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. ومن ثم، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً يدعم إعلان مئوية منظمة العمل الدولية، ويقرّ بأن هذه العناصر هي أساس التنمية المستدامة وينبغي أن تكون هدفاً ذا أولوية للسياسات الوطنية والتعاون الدولي.

ومضمون إعلان المئوية هو أساس برنامج العمل لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، الذي اعتمده مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ كخطوة أولى في اتجاه تحقيق أهدافه.

وقد واصلت منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، تقديم الدعم إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جهودها الرامية إلى تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، والتعمق في الوقت ذاته في تحليل محركات التغيير في عالم العمل وتقوية الشراكات مع الأجزاء الأخرى من النظام متعدد الأطراف في سياق إصلاح الأمم المتحدة. كذلك، واصلت منظمة العمل الدولية التعويل على النتائج المستمدة من جهودها الإصلاحية السابقة والهادفة إلى ضمان أن تكون منظمة أكثر فاعلية ونجاعة بالاستناد إلى ولاية متينة ومعترف بها عالمياً.

ويُبين هذا التقرير ولوحة متابعة نتائج العمل اللائق، التقدم المحرز في ١٣٥ بلداً حققت ٨٤٤ نتيجة ضمن النتائج السياسية العشر في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩. وما فتئت الأنشطة تستند إلى الهيكل الثلاثي ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والإقرار بالحاجة إلى دعم تنمية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية. وأسهمت النتائج أيضاً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ويتجلى التقدم في التطور الذي شهدته بعض مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق، بما في ذلك الحد من معدل فقر العاملين وزيادة عدد السكان المشمولين بالحماية الاجتماعية. غير أن المشهد يختلف بالنسبة إلى مؤشرات أخرى. وينطوي ارتفاع نسبة الشبان، وبصورة خاصة الشابات، خارج نطاق التعليم أو العمالة أو التدريب وتراجع معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي لكل شخص مستخدم، على علامات مثيرة للقلق. وهي تشير إلى مواطن العجز الحادة في العمل اللائق، التي تؤثر في الشباب وإلى اتساع نطاق انعدام المساواة المرتبط بقضايا عالم العمل في جميع أنحاء العالم.

ويؤدي التباطؤ الحالي في النمو الاقتصادي وزيادة الصراعات الاجتماعية والسياسية في عالم عمل سريع التحول، إلى اشتداد تحديات العمل اللائق. ويدعو إلى تفكير خلاق ونهج ابتكارية في بيئة كثيرة المتطلبات وشديدة التنافس. والرسالة التي يحملها تقرير التنفيذ هذا، هي أن التغيير نحو الأفضل أمر ممكن. وهو يتطلب إقامة إئتلافات شاملة ومتنوعة لتحقيق أهداف العمل اللائق المشتركة، فضلاً عن وضع سياسات متسقة وزيادة الاستثمارات في الأشخاص ومؤسسات العمل واستحداث العمالة.

غاي رايدر
المدير العام

◀ قائمة المختصرات

| | |
|---|---------|
| رابطة أمم جنوب شرق آسيا | ASEAN |
| البرنامج القطري للعمل اللائق | DWCP |
| منظمات أصحاب العمل ومنظمات الأعمال | EBMOs |
| الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا | ECOWAS |
| الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور | EPIC |
| منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) | FAO |
| الناتج المحلي الإجمالي | GDP |
| الصندوق الدولي للتنمية الزراعية | IFAD |
| مؤتمر العمل الدولي | ILC |
| قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية | ILOSTAT |
| صندوق النقد الدولي | IMF |
| اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف | IOAC |
| المنظمة الدولية لأصحاب العمل | IOE |
| المنظمة الدولية للهجرة | IOM |
| المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام | IPSAS |
| النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد | IRIS |
| الاتحاد الدولي لنقابات العمال | ITUC |
| لجنة الاتحاد الأفريقي الاستشارية لهجرة اليد العاملة | LMAC |
| منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي | OECD |
| مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان | OHCHR |
| السلامة والصحة المهنية | OSH |
| الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر | PAGE |
| الإدارة القائمة على النتائج | RBM |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | RBSA |
| التعاون التقني في الميزانية العادية | RBTC |
| الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي | SADC |
| برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس | SCORE |
| هدف التنمية المستدامة | SDG |
| التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث | SSTC |
| المنشآت الصغيرة والمتوسطة | SMEs |
| التعليم والتدريب التقني والمهنيان | TVET |

| | |
|---|--------|
| الأمم المتحدة | UN |
| إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية | UNDAF |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | UNDP |
| لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا | UNECE |
| فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم | UNEG |
| صندوق الأمم المتحدة للسكان | UNFPA |
| منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) | UNICEF |
| مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة | UNSDG |

◀ مقدمة

١. التقرير عن تنفيذ البرنامج هو أداة المساءلة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية إزاء مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والهيئات المكونة والشركاء الإنمائيين. ويصف التقرير أداء المنظمة مقابل الالتزامات الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، ويعرض الإنجازات المحققة من خلال الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية ويسلط الضوء على المجالات التي تستلزم المزيد من التحسين.
٢. وتشمل هذه الطبعة من التقرير، الاحتفال بالذكرى المئوية لتأسيس منظمة العمل الدولية، وهو ما أفضى إلى تعبئة حاشدة حول ولاية المنظمة وبرنامجها السياسي، تُوجت بانعقاد مؤتمر العمل الدولي واعتماد إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل في حزيران/يونيه ٢٠١٩.
٣. وترد هيكلية التقرير على النحو التالي:
 - يلخص الجزء الأول عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. كما أنه يصف اتجاهات العمل اللائق الرئيسية ويقدم أبرز الجوانب في سنة الاحتفال بالمئوية وحصائلها التي سترسم معالم نشاط المنظمة في السنوات القادمة. ويتضمن هذا الجزء أيضاً معلومات عن كيفية إسهام العمل اللائق في التنمية المستدامة، ويحدد المعالم الرئيسية للنشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، ويعرض الميزانية والنفقات في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
 - يركّز الجزء الثاني على الأداء التنظيمي خلال فترة السنتين، ويقدم نتائج العمل اللائق وأداء منظمة العمل الدولية بشأن الميزانية المخصصة للنتائج السياسية. كما يورد معلومات وتحليلات بشأن المحركات السياسية المشتركة والنتائج التمكينية للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
 - يقدم الجزء الثالث الدروس المستخلصة من تنفيذ البرنامج ومن التقييمات التي كانت مفيدة في صياغة البرنامج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وسوف تساعد على إرشاد عملية تنفيذه.
٤. وتقرير منظمة العمل الدولية عن تنفيذ البرنامج هو ثمرة عمل تعاوني يشمل جميع إدارات ومكاتب منظمة العمل الدولية. وكمية المعلومات ضخمة بحيث لا يمكن تلخيصها في وثيقة واحدة. وبالتالي، فإن التقرير لا يشكل سوى أحد عناصر الجهود الواسعة المبذولة في مجال المساءلة والتواصل، التي تشمل قصة إخبارية رقمية تفاعلية (InfoStory) والنسخة المحدثة من لوحة متابعة نتائج العمل اللائق في منظمة العمل الدولية. وتوفر هذه المنصات معلومات مفصلة حسب النتيجة والإقليم والبلد، إلى جانب مجموعة من مقاطع الفيديو والأخبار والشهادات التي تبين أثر عمل منظمة العمل الدولية في حياة الناس وفي تحقيق ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في العدالة الاجتماعية.

◀ الجزء الأول - منظمة العمل الدولية في العمل في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

٥. كانت فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ فريدة من نوعها لأنها تضمنت احتفالات الذكرى المئوية لتأسيس المنظمة. وواصل برنامج العمل وضع العمل اللائق في صدارة التنمية المستدامة، مع التركيز على الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص المنبثقة عن الذكرى المئوية وعلى إعداد المنظمة لولوج مؤيتها الثانية.

اتجاهات العمل اللائق

٦. أدى تباطؤ النمو الاقتصادي العالمي وازدياد الضغط على النظام متعدد الأطراف والتغيرات الطارئة في عالم العمل إلى ازدياد انعدام اليقين والتحديات التي تواجهها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم خلال فترة السنتين.

٧. وقد تباطأ النشاط الاقتصادي تباطؤاً كبيراً في الأرباع الثلاثة الأخيرة من عام ٢٠١٨ وبقي ضعيفاً في عام ٢٠١٩، لا سيما في قطاع التصنيع. ويشمل الجدول التالي مؤشرات متصلة بالعمل يمكن من خلالها استنتاج اتجاهات العمل اللائق. وتستخدم معظم هذه المؤشرات أيضاً لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

◀ الاتجاهات الرئيسية في مؤشرات العمل اللائق للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ (النسبة المئوية)

| ٢٠١٩ (%) | ٢٠١٨ (%) | ٢٠١٧ (%) | ٢٠١٦ (%) | |
|----------|----------|----------|----------|---|
| 57.4 | 57.6 | 57.6 | 57.7 | نسبة العمالة إلى السكان (البالغون ١٥ سنة وما فوق)، حسب الجنس |
| 44.6 | 44.8 | 44.8 | 44.8 | الإناث |
| 70.3 | 70.5 | 70.5 | 70.6 | الذكور |
| 7.1 | 7.4 | 7.7 | 8.0 | معدل فقر العاملين نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي (مرتبط بمؤشر هدف التنمية المستدامة ١-١) |
| 7.5 | 7.7 | 7.9 | 8.2 | الإناث |
| 6.9 | 7.2 | 7.6 | 8.0 | الذكور |
| 1.9 | 2.2 | 2.5 | 2.2 | النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل (مرتبط بالمؤشر ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة) |
| 5.4 | 5.4 | 5.6 | 5.7 | معدل البطالة (المؤشر ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة) |
| 5.6 | 5.6 | 5.8 | 5.9 | الإناث |
| 5.3 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | الذكور |
| 13.6 | 13.5 | 13.7 | 13.8 | الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة) |
| 22.2 | 21.9 | 21.7 | 21.6 | نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة) غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (المؤشر ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة) |
| 31.1 | 30.8 | 30.8 | 30.8 | الإناث |
| 13.8 | 13.5 | 13.2 | 12.0 | الذكور |
| 27.9 | 27.8 | 27.6 | 27.4 | نسبة النساء في المناصب الإدارية (المؤشر ٥-٢ من أهداف التنمية المستدامة) |

| ٢٠١٩ (%) | ٢٠١٨ (%) | ٢٠١٧ (%) | ٢٠١٦ (%) | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| 49.1 | - | - | 45.2 | نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات/ نظم الحماية الاجتماعية (المؤشر ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة) |

المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

٨. وبقي معدل البطالة العالمي مستقراً نسبياً، حيث انخفض من ٥,٦ في المائة في عام ٢٠١٧ إلى ٥,٤ في المائة في عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩. ويعادل ذلك قرابة ١٨٨ مليون عاطل عن العمل في العالم. وتواصل ارتفاع معدل بطالة الشباب بالمقارنة مع معدل بطالة البالغين، حيث بلغ ١٣,٦ في المائة في عام ٢٠١٩، أي ما يعادل نحو ٦٨ مليون شاب وشابة في جميع أنحاء العالم. ومن بواعث القلق أن واحداً من أصل كل خمسة شباب لم يلتحق بالتعليم أو التدريب. وتمثل النساء أكثر من ٣٠ في المائة منهم.
٩. واستمرت نسبة الأشخاص المنتمين إلى فئة الفقراء العاملين في التراجع، حيث انخفضت من ٧,٧ في المائة في عام ٢٠١٧ إلى ٧,١ في المائة في عام ٢٠١٩. ومع ذلك لا يزال أكثر من ٦٣٠ مليون عامل - معظمهم في البلدان ذات الدخل المنخفض - غير قادرين على كسب دخل كافٍ لتخليص أنفسهم من براثن الفقر. وظل العمل للحساب الخاص والسمة غير المنظمة منتشرين على نطاق واسع. وانخفض معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل، من ٢,٥ في المائة في عام ٢٠١٧ إلى ١,٩ في المائة في عام ٢٠١٩. ويواصل العديد من البلدان إحراز تقدم في توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، التي ارتفعت نسبتها على مستوى العالم بقرابة ٤ نقاط مئوية بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٩. ولتحقيق الغاية ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة، يتعين بذل المزيد من الجهود، إذ لا يزال أكثر من نصف سكان العالم يفتقرون إلى الحماية.
١٠. وازدادت الاضطرابات الاجتماعية في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم خلال فترة السنتين. وتضاعفت الاحتجاجات والمظاهرات والإضرابات، تعبيراً عن الاستياء من الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي. وغالباً ما كانت القضايا المثارة تعكس انتشار انعدام المساواة وما لذلك من عواقب، كما أنها أبرزت الأهمية المستمرة لولاية منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.
١١. وقد أكد تقرير منظمة العمل الدولية *حان وقت العمل من أجل تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة* أن التقدم نحو تحقيق النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في تباطؤ في أجزاء كثيرة من العالم، رغم جيوب الإنجاز المعزولة. وهناك حاجة ملحة لتسريع وتيرة التغيير التحولي، متشياً مع أهداف التنمية المستدامة وبرنامج العمل اللائق.

منوية منظمة العمل الدولية: الاحتفال بالماضي وبناء مستقبل عمل أكثر إشراقاً

١٢. أتاحت الذكرى المئوية لتأسيس منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ فرصة للتفكير في ماضي المنظمة الزاهر وإنجازاتها التاريخية. والأهم من ذلك أنها أتاحت أيضاً فرصة للتطلع إلى المستقبل وتقييم دور منظمة العمل الدولية في عالم عمل يشهد تحولات سريعة مدفوعة بالابتكار التكنولوجي والتحول الديمغرافية والعولمة والتغير البيئي وتغير المناخ.
١٣. وقد أطلقت مبادرة مستقبل العمل في عام ٢٠١٥ لتوفير أساس تحليلي لرسم معالم مستقبل عمل محدد على أساس قيم منظمة العمل الدولية. وتضمنت المبادرة أكثر من ١١٠ حوارات ثلاثية وطنية وفوق وطنية بشأن مستقبل العمل، عُقدت في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧. وفي عام ٢٠١٨، أنشئت لجنة عالمية بشأن مستقبل العمل، برئاسة رئيس وزراء السويد ورئيس جمهورية جنوب أفريقيا وعضوية شخصيات بارزة من الأوساط الأكاديمية والحكومات والشركاء الاجتماعيين. وقد ألهم تقرير اللجنة العالمية، الذي أطلق في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، مزيداً من النقاش في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والجهات الأخرى، مما أسهم بعد ذلك إسهاماً كبيراً في المفاوضات التي أسفرت عن وضع إعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

◀ العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً

يعرض تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل، المعنون **العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً**، رؤية برنامج يتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل استناداً إلى الاستثمار في قدرات الناس وفي مؤسسات العمل وفي العمل اللائق والمستدام. وقد تضمن توصيات محددة للحكومات والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين، تهدف إلى تحسين نوعية الحياة المهنية وتوسيع نطاق الخيارات أمام الجميع ورأب الفجوة القائمة بين الجنسين ووضع حد لانعدام المساواة على المستوى العالمي. واستند التقرير إلى سلسلة من الوثائق البحثية والحوارات الوطنية التي أسهمت إسهاماً كبيراً في المعارف المتعلقة بمستقبل العمل.

١٤. ولقد ضمت **الدورة الثامنة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي** أكثر من ٦٣٠٠ مشارك، من بينهم ١٦٢ وزيراً وقائداً من قادة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وشخصيات ضيفة أخرى رفيعة المستوى. ولقد خاطب ٣٤ رئيس دولة وحكومة والأمين العام للأمم المتحدة المؤتمر، وكانت ثمرة ذلك إعادة تأكيد حاشدة للرؤية التي تأسست عليها منظمة العمل الدولية وولايتها في مجال العدالة الاجتماعية، وشاهداً على الدعم السياسي واسع النطاق لمنظمة العمل الدولية وأنشطتها. وبالإضافة إلى إعلان المؤتوية، اعتمد مؤتمر العمل الدولي أيضاً وثيقة تاريخية أخرى، ألا وهي: **اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)**.

١٥. ونظّم خلال عام ٢٠١٩، أكثر من ٦٠٠ نشاط على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية للاحتفال بمنوية منظمة العمل الدولية. وتولى العديد منها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك التصديق على الاتفاقيات وحملات الدعاية وإذكاء الوعي والاجتماعات والمنتديات المواضيعية والنظواهر الرياضية والفنية. وشملت الأمثلة على المبادرات العالمية التي استنارت وعياً خارجياً كبيراً بدور منظمة العمل الدولية، ما يلي:

- إطلاق مؤتوية منظمة العمل الدولية في ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩؛
- الجولة العالمية على مدار ٢٤ ساعة، في ١١ نيسان/أبريل ٢٠١٩، التي ربطت مكاتب منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في جميع أنحاء العالم في بث شبكي دون توقف وسلطت الضوء على التنوع الذي تتسم به أنشطة منظمة العمل الدولية وأظهرت النطاق العالمي للمنظمة؛
- حملة التواصل العالمية بمناسبة مؤتوية منظمة العمل الدولية، بعنوان "نقل منظمة العمل الدولية إلى الجمهور"، التي استخدمت رسائل وصور بسيطة وقوية للتواصل مع الجمهور؛
- يوم الأبواب المفتوحة لمنظمة العمل الدولية، الذي عُقد في جنيف في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ والذي استقطب قرابة ٦٠٠ زائر، بمن فيهم ٧٠٠ طالب من المدارس المحلية؛
- **الأسبوع العالمي للحماية الاجتماعية**، الذي عُقد في جنيف من ٢٥ إلى ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ والذي ضم أكثر من ٥٠٠ مشارك لمناقشة العائدات الاجتماعية والاقتصادية للحماية الاجتماعية.

١٦. أما الحدث الرئيسي الأخير في سنة المؤتوية فكان **الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر المنعقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩**. واعتمدت الهيئات المكونة في هذا الاجتماع إعلاناً أيبديجان بعنوان "المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا"، تماشياً مع إعلان المؤتوية، وحددت فيه الأولويات بالنسبة إلى الإقليم.

١٧. وقد نجحت مؤتوية منظمة العمل الدولية في زيادة إطلاقة وأثر المنظمة وحشدت الدعم لولاية منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية وبرنامج العمل اللائق. كما أنها وضعت منظمة العمل الدولية في مكانة تجعلها تضطلع بدور ريادي في النقاشات السياسية العالمية بشأن مستقبل العمل.

إعلان مؤتوية منظمة العمل الدولية: خارطة طريق من أجل مستقبل عمل متمحور حول الإنسان

١٨. يدعو إعلان مؤتوية منظمة العمل الدولية إلى اتباع نهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل، يضع حقوق العمال واحتياجاتهم وتطلعاتهم وحقوق جميع الناس في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

١٩. والإعلان هو الاستجابة السياسية والعملية من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتحديات العمل اللائق المستمرة والجديدة على السواء. وهو يشكل في آن معاً خارطة طريق ودعوة حاشدة موجهة إلى جميع الدول الأعضاء، لرسم معالم مستقبل العمل بالاستناد إلى هدف توفير العمل اللائق للجميع. كما أنه يُقيم منبراً للتعاون ضمن المجتمع الدولي. وقد وصف الأمين العام للأمم المتحدة الإعلان على أنه تحول نوعي في طريقة نظرنا إلى التنمية وفرصة تاريخية لفسح المجال أمام مستقبل أكثر إشراقاً للناس في جميع أنحاء العالم.

٢٠. ويدعو إعلان المئوية إلى العمل في ثلاثة مجالات، هي: (١) زيادة الاستثمار في قدرات الأشخاص حتى يتمكن الجميع من الاستفادة من الفرص التي يتيحها مستقبل العمل؛ (٢) زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل لضمان الحماية الكافية لجميع العمال؛ (٣) زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام بغية استحداث المزيد من فرص العمل اللائقة.
٢١. وهو يؤكد من جديد الدور الحاسم لمعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في تحقيق العدالة الاجتماعية. كما أنه يُشجع منظمة العمل الدولية على الاضطلاع بدور مركزي في النظام متعدد الأطراف والحفاظ على أرقى معايير البحث وإدارة الإحصاءات والمعارف.
٢٢. وقد رسم إعلان المئوية معالم برنامج عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، الذي اعتمده مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. ويوفر البرنامج نهجاً مركزياً من أجل اتخاذ إجراءات فورية ويمهد الطريق أمام العملية الأطول المتمثلة في تحويل طموحات الإعلان إلى واقع عملي.
٢٣. وتلقى الإعلان بالفعل دعماً قوياً من المنظمات الدولية الأخرى، بما في ذلك الأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجلس الاتحاد الأوروبي، وكلها دعت إلى تنفيذه تنفيذاً فورياً.

رحبت الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتماد إعلان المئوية وشجعت تنفيذه. وطلبت "إلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة ومؤسساتها المالية أن تواصل تعميم هدي العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع ضمن سياساتها، وأن تنظر أيضاً في إدراج المضامين السياسية الواردة في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل ضمن إطار الأمم المتحدة بالتعاون من أجل التنمية المستدامة، وذلك بغية إنارة السبيل أمام عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية، حسب الاقتضاء، وتمشياً مع الأولويات الوطنية". كما شجعت الجمعية العامة الدول الأعضاء فيها "على النظر في إمكانية أن تطبق على المستوى الوطني المبادئ الواردة في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وذلك سعياً إلى النهوض باتساق السياسات المتعلقة بتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع".

المصدر: الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، A/RES/73/342 (نيويورك)، ٢٠١٩.

العمل اللائق في صميم التنمية المستدامة

٢٤. يكرر إعلان المئوية تأكيد الدور المركزي للعمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وأهمية هذا الهدف بالنسبة إلى الأمم المتحدة برمتها.
٢٥. وخلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أحرزت الأمم المتحدة تقدماً ملحوظاً في تنفيذ استراتيجية الأمين العام لإعادة تنظيم منظومتها الإنمائية وتحسين تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وشمل ذلك إطلاق جيل جديد من الفرق القطرية للأمم المتحدة والوظائف المعدلة وآليات المساءلة للمنسقين المقيمين (اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٩). كما أدى ذلك إلى إطلاق إرشادات جديدة لجعل أطر عمل الأمم المتحدة بالتعاون في مجال التنمية المستدامة تحتل المكانة اللائقة باعتبارها أداة التخطيط الرئيسية للأمم المتحدة في البلدان، مما يعكس الدعم الجماعي لجميع كيانات الأمم المتحدة من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة (صادرة في حزيران/يونيه ٢٠١٩).
٢٦. وقد أسهمت منظمة العمل الدولية، بتوجيه من مجلس إدارتها، بنشاط في هذه العمليات. ولا تزال عضواً في الفريق الأساسي في مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UNSDG)، وكذلك في المجموعات الأربع المعنية بالنتائج في مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، بشأن تنفيذ أهداف التنمية المستدامة والتمويل الاستراتيجي والابتكارات في مجال الأعمال والشراكات الاستراتيجية. كما تُشارك المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية على نحو فعال في تصميم وتنفيذ تدابير الإصلاح، على الصعيدين الإقليمي والقطري.
٢٧. وفي تموز/يوليه ٢٠١٩، أعربت منظمة العمل الدولية رسمياً عن دعمها لطلب المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحصول على مركز مراقب في الجمعية العامة للأمم المتحدة.

◀ الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة - حان وقت العمل

في عام ٢٠١٩، أسهمت منظمة العمل الدولية إسهاماً كبيراً في الاستعراض المواضيعي لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بتمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة. وقد أجرى هذا الاستعراض المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة، برعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ويخلص تقرير منظمة العمل الدولية *حان وقت العمل من أجل تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة* إلى أنه من الضروري تسريع ونيرة التقدم نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة. ولا بد من وضع برنامج سياسي شامل ومتكامل يراعي روابطه الديناميكية مع أهداف التنمية المستدامة الأخرى. كما أن ثمة حاجة ملحة إلى مزيد من الالتزام بالنهج متعدد الأطراف إذا أريد لرؤية الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة أن تتحقق، وهو ما يتطلب بذل جهود وطنية ودولية معاً لتصميم وتمويل وتنفيذ سياسات ابتكارية لدعمها.

٢٨. ووسعت منظمة العمل الدولية نطاق عملها في مجال تنمية القدرات خلال فترة السنتين، لا سيما من خلال مركز التدريب الدولي التابع لها في تورينو (مركز تورينو)، لتجهيز الهيئات المكونة للمشاركة في العمليات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة. واقترن هذا العمل بإجراءات لتعزيز الحوار والتعاون بين موظفي منظمة العمل الدولية والمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة في الأقاليم. وكجزء من ذلك، نُظِم اجتماع إقليمي في أمريكا اللاتينية والكاريببي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، لتبادل المعارف والمعلومات، لا سيما بشأن مستقبل العمل، مع ممثلي مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين في الإقليم.

٢٩. كذلك، عمقت منظمة العمل الدولية مشاركتها مع قيادة التحالفات متعددة أصحاب المصلحة المنشأة لدعم أهداف التنمية المستدامة. ويشمل ذلك: التحالف ٧-٨ بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري؛ الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر؛ مبادرة الحماية الاجتماعية الشاملة لعام ٢٠٣٠؛ الشراكة من أجل العمل تحقياً للاقتصاد الأخضر؛ المبادرة العالمية للأمم المتحدة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب.

٣٠. بالإضافة إلى ذلك، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز العمل اللائق على الصعيد العالمي من خلال زيادة مشاركتها في الشراكات السياسية والتشغيلية ضمن مجموعة العشرين ومجموعة السبعة ومجموعة بريكس (البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا) والمؤسسات الإقليمية الأخرى والمنشآت متعددة الأطراف والشركاء الإنمائيين والقطاع الخاص. وكان إعلان مشترك صادر في ٢٠١٨ عن وزراء العمل والعمالة في بلدان مجموعة بريكس، قد شدد على التزامهم بالحوار الاجتماعي للاستجابة لتحديات مستقبل العمل. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في اجتماعات مجموعة العشرين لوزراء العمل والعمالة وفي مؤتمرات قمة مجموعة العشرين المعقودة في الأرجنتين (٢٠١٨) واليابان (٢٠١٩)، وساهمت في الوثائق الختامية الصادرة عن هذه الاجتماعات عن طريق تقديم المعلومات التقنية عن مسائل من قبيل السمة غير المنظمة والمهارات والثغرات بين الجنسين والتشخيص والمنصات الرقمية ومستقبل العمل.

"بغية رسم معالم مستقبل عمل متمحور حول الإنسان، نسعى إلى ضمان الاتساق بين السياسات من أجل تحقيق النمو الاقتصادي القوي والمستدام والمتوازن والشامل والإدماج الاجتماعي والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق. ونسلم بأن العمل والتعاون مع الشركاء الاجتماعيين أمرٌ أساسي لضمان أن يستند مستقبل العمل إلى الاستجابات المناسبة للتحويلات الديمغرافية والمزيد من التقدم في المساواة بين الجنسين والتطور السليم لأشكال العمل الجديدة. وسنستمر أيضاً في الوفاء بالتزاماتنا بمواجهة تحديات سوق العمل والتحديات الاجتماعية".

المصدر: ◀

Shaping a Human-Centered Future of Work, "Ministerial Declaration of the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting", Matsuyama, Japan, September 2019.

معالم جديدة في النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية

٣١. استمر العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وأكد إعلان المنوية الحاجة إلى وجود مجموعة واضحة وقوية ومحدثة من معايير العمل الدولية التي تستجيب للتغيرات التي تطرأ على عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة. وخلال فترة السنتين، اجتمع الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير مرتين واستكمل استعراض ٣٥ صكاً، تشمل السلامة والصحة المهنيين وتفتيش العمل وإحصاءات العمل وسياسة العمالة.

٣٢. إن اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، هي أول معاهدة عالمية على الإطلاق ضد العنف والتحرش في مكان العمل. كما أنها أول اتفاقية يعتمدها مؤتمر العمل الدولي منذ عام ٢٠١١. ويشهد الصدى العالمي الإيجابي الذي حظيت به الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية المصاحبة لها، على ملامتها وحسن توقيتها.

◀ نحو عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش

في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٩، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والتوصية المصاحبة لها (رقم ٢٠٦)، ويوفر هذان الصكبان إطاراً عاماً يمكن من خلاله وضع حد للعنف والتحرش في عالم العمل. وتدعو الاتفاقية إلى حق جميع النساء والرجال في مكان عمل خالٍ من العنف والتحرش واحترام هذا الحق وتعزيزه وتحقيقه. كما أنها تقدم أول تعريف متداول لمصطلح "العنف والتحرش". وتتوخى الاتفاقية والتوصية أن يجري التنفيذ من خلال برنامج عمل متكامل، بما في ذلك الحماية والوقاية والإنفاذ وسبل الانتصاف والإرشاد والتدريب واستثارة الوعي. وستدخل الاتفاقية حيز النفاذ بعد انقضاء ١٢ شهراً من تاريخ تصديق دولتين عضوين عليها.

٣٣. وفي عام ٢٠١٩، أطلقت منظمة العمل الدولية حملة التصديق بمناسبة مئوية، ودعت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء فيها، البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً، إلى التصديق على اتفاقية أو بروتوكول واحد على الأقل خلال سنة الاحتفال بالمئوية. وفي حين أن الحملة لم تحقق هدفها الطموح، فإن عدد التصديقات المسجلة في عام ٢٠١٩ والبالغ ٧٠ تصديقاً يمثل زيادة كبيرة للغاية بالمقارنة مع ٤٥ تصديقاً في عام ٢٠١٨ و ٤٤ تصديقاً في عام ٢٠١٧.

٣٤. ومن المهم الإشارة إلى أن خمس دول أعضاء صدقت على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) خلال فترة السنتين. وتحتاج هذه الاتفاقية الأساسية الآن إلى تصديق واحد فقط لتصبح أول معيار دولي مصدق عليه عالمياً. ومن الإنجازات المهمة الأخرى تصديق ١١ دولة عضواً على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) خلال فترة السنتين، أي ما يعادل عدد الدول الأعضاء التي صدقت عليها في السنوات السبع الماضية.

النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق

٣٥. بلغ إجمالي ميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، مقدار ١ ٢٧٠,٥ مليون دولار أمريكي، تشمل ٦٢ في المائة من الاشتراكات المقدرة (الميزانية العادية) و ٣٨ في المائة من المساهمات الطوعية المقدرة. وبلغ مجموع الإنفاق الفعلي خلال فترة السنتين ١ ٢٧٧,٧ مليون دولار أمريكي، نظراً إلى زيادة الإنفاق من المساهمات الطوعية.

ما هو مصدر موارد منظمة العمل الدولية؟

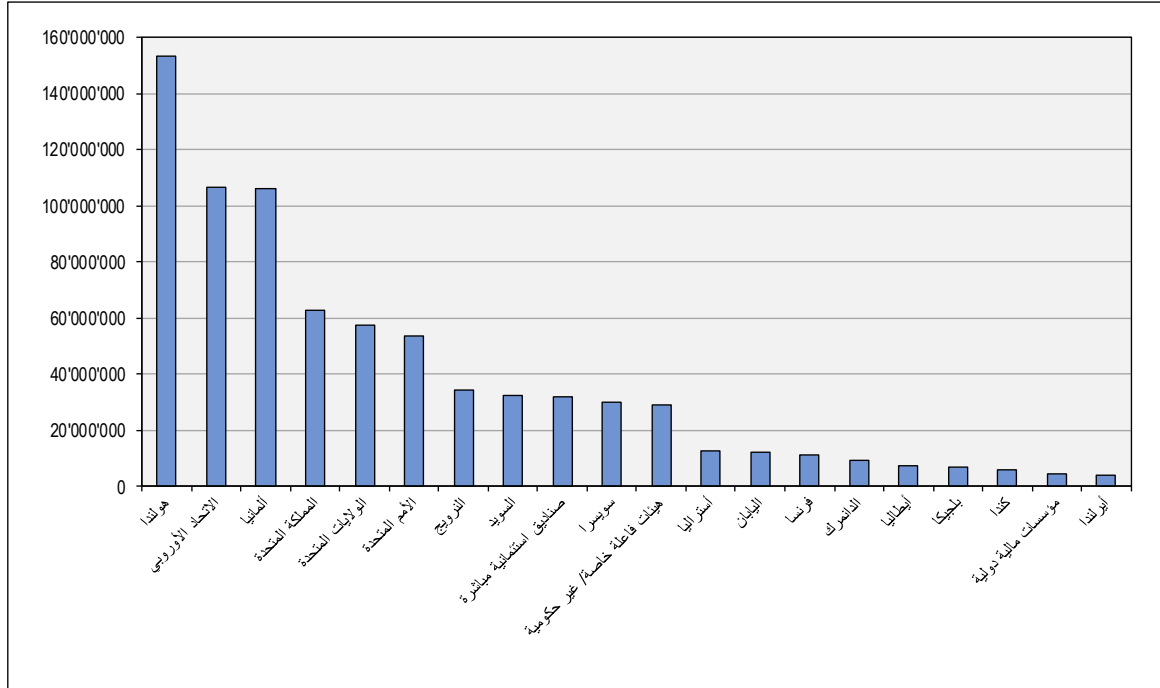
٣٦. يُمول تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية من الاشتراكات المقدرة للدول الأعضاء في ميزانيتها العادية ومن المساهمات الطوعية المقدمة من المانحين. ويحدد مؤتمر العمل الدولي مستوى الاشتراكات المقدرة عند اعتماد ميزانية فترة السنتين (١, ٧٨٤ مليون دولار أمريكي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩) وقد درجت الممارسة المرعية على تنسيق معدلات تقدير اشتراكات الدول الأعضاء مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة.

٣٧. وتُقدّم المساهمات الطوعية لمشاريع التعاون الإنمائي أو بصورة أموال غير مرصودة من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتتأتى هذه المساهمات من الشركاء الإنمائيين، بما في ذلك الحكومات والمنظمات متعددة الأطراف والهيئات الخاصة. كما يتأتى جزء من المساهمات الطوعية لمنظمة العمل الدولية من الموارد المحلية للدول الأعضاء التي تلتزم مساعدة المنظمة، من خلال صناديق الائتمان المباشرة، أو كجزء من اتفاقات التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى.

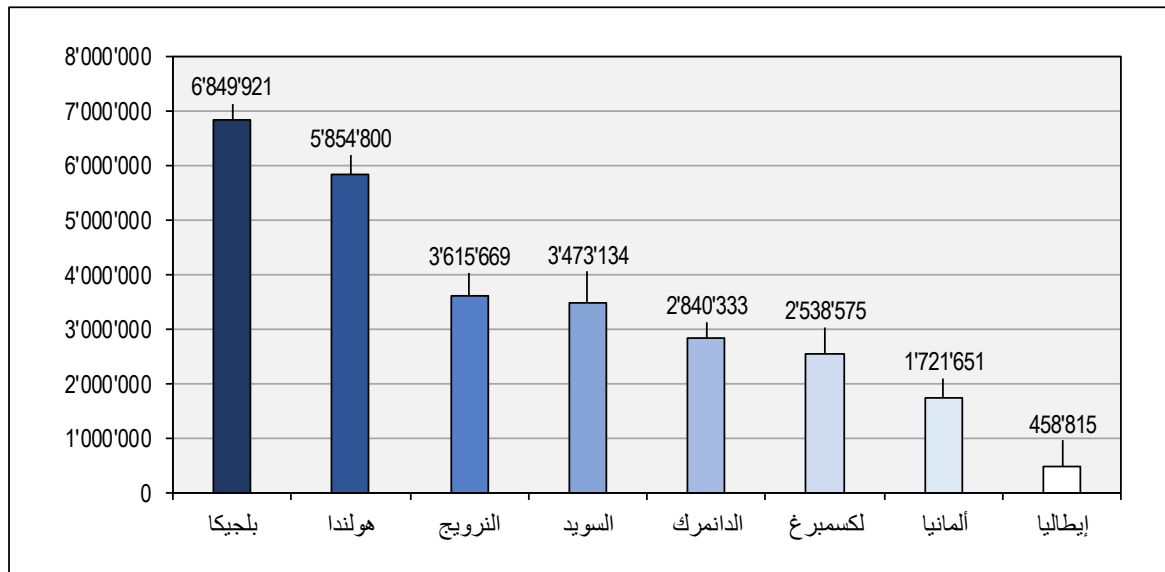
٣٨. وبلغت الموافقات الجديدة على التمويل الطوعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مقدار ٧٩١ مليون دولار أمريكي، وهي زيادة قدرها ٢٩ في المائة بالمقارنة مع مستواها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومثلت الجهات المانحة العشرون الرئيسية ٩٧ في المائة من المساهمات الطوعية. وبلغ مجموع التمويل غير المرصود الوارد من الجهات المساهمة الثماني في الحساب التكميلي للميزانية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما مجموعه ٢٧,٤ مليون دولار أمريكي، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٦ في المائة مقارنة بمستواه في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

^١ ترد معلومات إضافية عن استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ومواردها في القسم المتعلق بالنتيجة التمكينية جيم.

الشكل ١: الجهات العشر الرئيسية المساهمة في التمويل من خارج الميزانية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بالدولار الأمريكي)



الشكل ٢: الجهات المانحة للحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بالدولار الأمريكي)

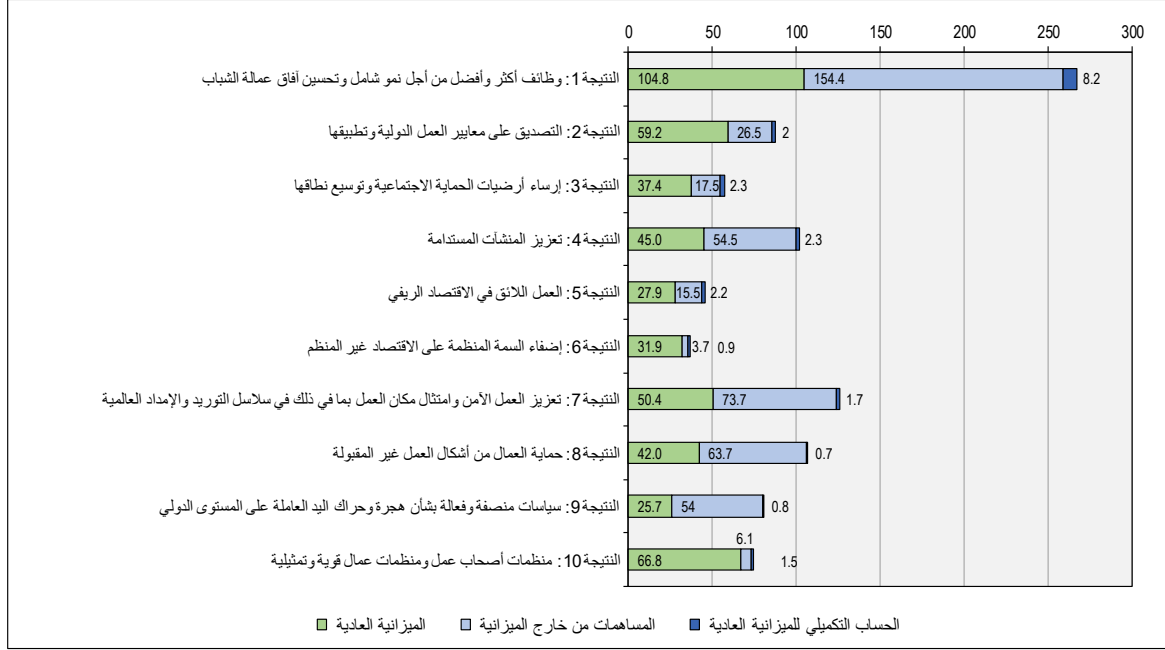


أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى ماذا؟

٣٩. في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أنفقت منظمة العمل الدولية ٩٨٣,٣ مليون دولار أمريكي على تنفيذ النتائج السياسية العشر الواردة في برنامجها، (باستثناء خدمات الدعم). من هذا المبلغ، تأتي ٤٩١,١ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية، ٤٦٩,٦ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي و ٢٢,٦ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وشكل الإنفاق من التمويل الطوعي ما نسبته ٥٠,١ في المائة من إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية. وإجمالاً، كان إنفاق الميزانية العادية متوافقاً مع الميزانية الموضوعية في بداية فترة السنتين (معدل التنفيذ ٩٩,١ في المائة) مع فوارق طفيفة فيما بين النتائج السياسية. وسجلت أكبر حصة من الإنفاق من التمويل الطوعي في النتيجة ١ (٣٢,٩ في المائة) في حين سجلت الحصة الصغرى في النتيجة ٦ (٠,٨ في المائة). أما الإنفاق من التمويل الطوعي على النتائج ١ و ٢ و ٥ و ٩ فقد تجاوز التقديرات الموضوعية في بداية فترة السنتين. وسجلت أكبر نسبة من الإنفاق من الحساب التكميلي للميزانية العادية على النتيجة ١ (٣٦,٣ في

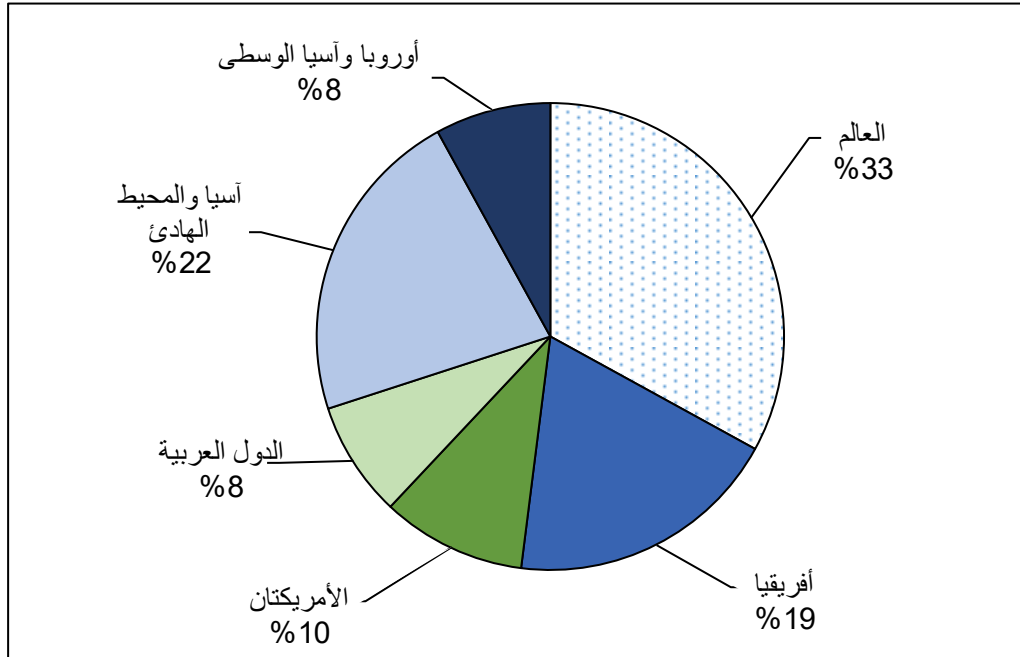
المائة) في حين سجلت النسبة الصغرى في النتيجة ٨ (٣,١ في المائة). أما نسبة الإنفاق من الحساب التكميلي للميزانية العادية، المخصصة للنتيجة ٢ فقد ارتفعت إلى ٨,٩ في المائة بالمقارنة مع ٤,٢ في المائة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وترد في الجزء الثاني وفي الملحق الأول معلومات إضافية عن إنفاق منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، مصنفة حسب النتيجة السياسية.

الشكل ٣: مجموع الإنفاق حسب النتيجة السياسية (بملايين الدولارات الأمريكية) ◀



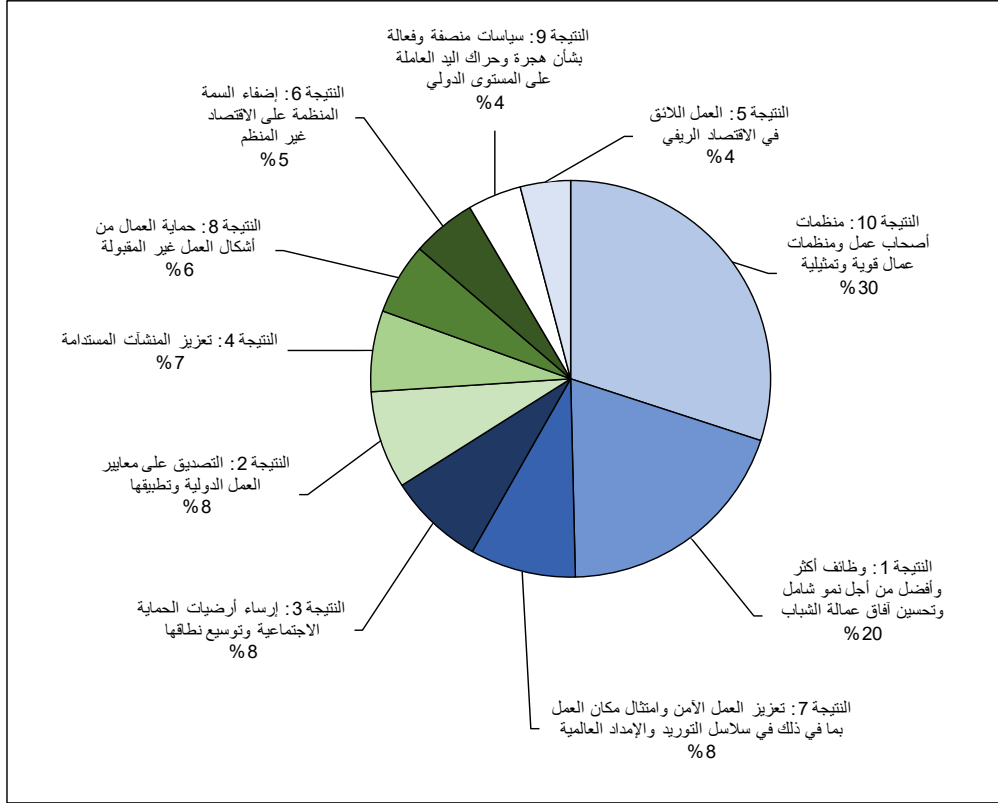
٤٠. رُصدت نسبة ٦٧ في المائة من الإنفاق على تنفيذ النتائج السياسية في الأقاليم، حيث خصصت نسبة ٣٣ في المائة للأنشطة العالمية بشأن تنمية المعارف والقدرات وتوفير المشورة السياسية والمعيارية.

الشكل ٤: مجموع الإنفاق حسب الإقليم (في المائة) ◀



٤١. أنفق مبلغ ٣٨,٥ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية على التعاون التقني لدعم النتائج السياسية والتوعية بشأن العمل اللائق وأنشطة بناء القدرات المؤسسية المنفذة من خلال مركز تورينو والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وتلقت النتيجة ١٠ أكبر حصة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (٣٠ في المائة).

◀ الشكل ٥: توزيع إنفاق التعاون التقني في الميزانية العادية حسب النتيجة السياسية (في المائة)



◀ الجزء الثاني - الأداء التنظيمي

٤٢. يقدم هذا الجزء من التقرير لمحة عامة عن أداء المنظمة فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات الواردة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩. ويستند التحليل إلى تقييم كمي ونوعي للإنجازات المحققة في إطار النتائج السياسية العشر والمحركات السياسية المشتركة الأربعة والنتائج التمكينية الثلاث. ويقدم الملحق الأول معلومات إضافية عن مصروفات منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، حسب النتيجة السياسية ومصدر الأموال، بينما يتضمن الملحق الثاني معلومات مفصلة عن النتائج التمكينية.

نتائج العمل اللائق والإسهام في أهداف التنمية المستدامة

لمحة عامة عن نتائج العمل اللائق

٤٣. في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٨٤٤ نتيجة من نتائج العمل اللائق في ١٣٥ بلداً وإقليماً ضمن النتائج السياسية العشر، مقارنة مع ٨٥٠ هدفاً محدداً في البرنامج والميزانية لفترة السنتين - بنسبة فعالية قدرها ٩٩,٣ في المائة.

◀ نتائج العمل اللائق

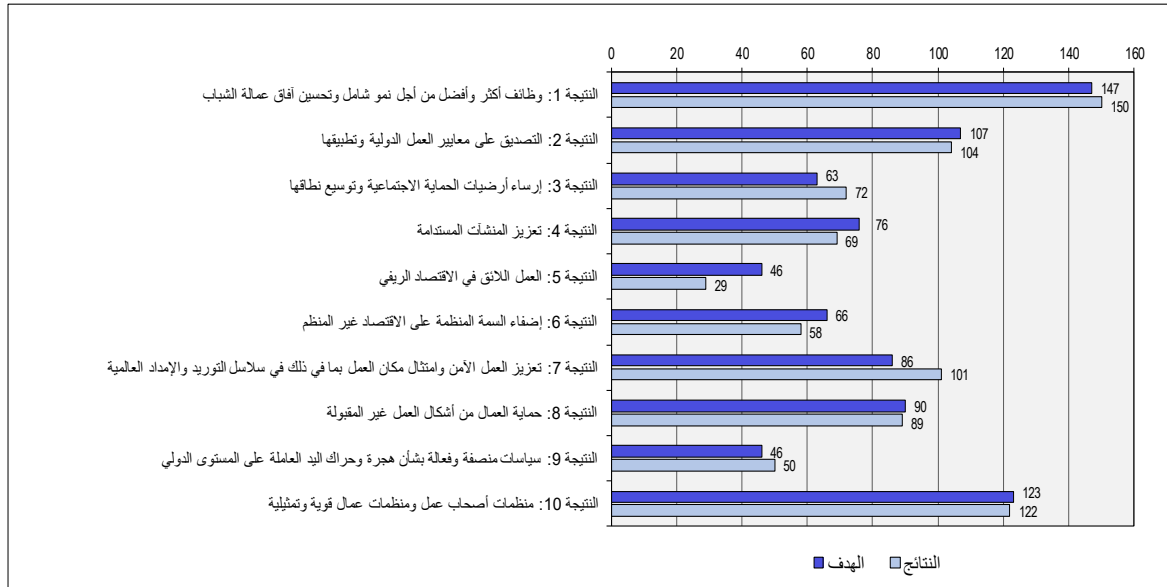
تقدم منظمة العمل الدولية، من خلال شبكتها التي تضم أكثر من ٥٠ مكتباً في الميدان ومقرها في جنيف، الخدمات لهيئاتها المكونة في جميع أنحاء العالم. والغرض المباشر من هذه الخدمات هو تنمية القدرات المؤسسية للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتحسين البيئة المعيارية والسياسية لتحقيق العمل اللائق.

ويضم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ عشر نتائج سياسية و٣٦ مؤشراً تقيس التأثير الفوري لجهود منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري، إلى جانب المعايير المحددة لتحقيق النجاح. لذلك، تتمثل نتيجة العمل اللائق في إحداث تغيير في القدرات أو التشريعات أو السياسات في بلد معين خلال فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، يفي بمعايير نجاح المؤشر المقابل. وتشمل لوحة منظمة العمل الدولية لمتابعة نتائج العمل اللائق معلومات أداء مفصلة عن نتائج العمل اللائق المحققة خلال فترة السنتين حسب البلد والنتيجة السياسية.

٤٤. ويجري التبليغ عن كل نتيجة من نتائج العمل اللائق مقابل نتيجة واحدة، وتتضمن كل نتيجة استجابات متكاملة للتحديات المعاصرة في عالم العمل. وبالتالي، فإن كل نتيجة تشمل عادة أبعاد الأهداف الاستراتيجية الأربعة التي تحدد إطار برنامج العمل اللائق - العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أسهمت بعض نتائج العمل اللائق المحققة في فترة السنتين، إسهاماً تلقائياً في التقدم المحرز في نتائج مختلفة وقد تكون ذكرت بالتالي تحت أكثر من نتيجة. وفي مثل هذه الحالات، تقرّر الإبلاغ عن النتيجة في إطار النتيجة السياسية التي أحرز فيها أكبر تقدم وفقاً لقياسه بموجب المؤشر المعني. وقد أفضى ذلك إلى عدد نتائج أقل من المتوقع في إطار مجالات سياسية من قبيل إضفاء السمة المنظمة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي، وهو مجال مشترك مع معظم النتائج السياسية الأخرى.

٤٥. ويُظهر توزيع النتائج ضمن جميع مجالات النتائج السياسية أن التقدم المحرز ظل دون الهدف المحدد ضمن النتيجة ٢ بشأن معايير العمل الدولية والنتيجة ٤ بشأن المنشآت المستدامة والنتيجة ٥ بشأن العمل اللائق في الاقتصاد الريفي والنتيجة ٦ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ومن ناحية أخرى، فإن النتائج المنجزة حققت عملياً الأهداف المحددة لفترة السنتين في جميع المجالات السياسية الأخرى أو تجاوزتها. وقد تُعزى بعض الفوارق إلى تصميم إطار النتائج أو القدرة على التنفيذ أو إلى عوامل خارجية غير متوقعة أثرت على تنفيذ البرنامج. وتحلّل الأقسام التالية الخاصة بالنتائج، أسباب ذلك بمزيد من التفصيل.

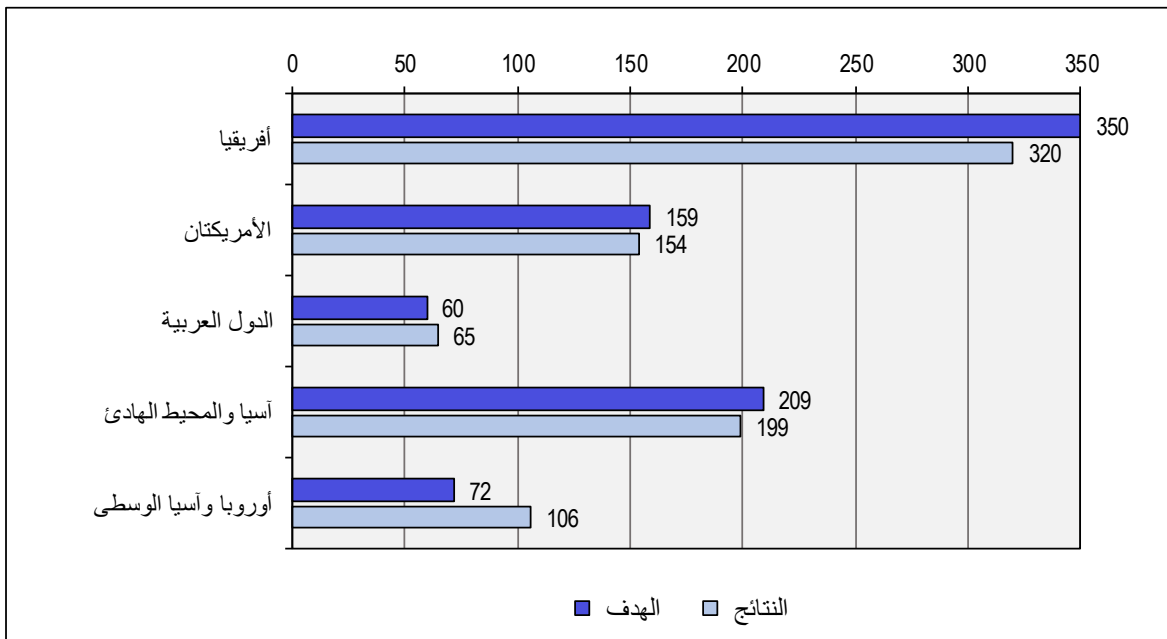
الشكل ٦: الأهداف والنتائج حسب النتيجة السياسية



٤٦. ويُظهر توزيع نتائج العمل اللائق في مختلف الأقاليم أن النتائج حققت الأهداف المحددة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ أو تجاوزتها في الدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى. واقترب عدد النتائج المحققة كثيراً من الهدف المحدد في الأمريكتين وآسيا والمحيط الهادئ، في حين ظل التقدم المحرز دون الهدف المحدد في أفريقيا. وفي جميع الحالات، ظلت نسبة الانحراف عن الهدف المحدد ضمن هامش ١٠ في المائة، باستثناء أوروبا وآسيا الوسطى، اللتين تجاوزتا الهدف المتوخى بنسبة ٤٧ في المائة.

٤٧. وفي الدول العربية، كان ارتفاع عدد النتائج المحققة نتيجة مباشرة لتوسيع نطاق حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والزيادة المترتبة على ذلك في الإنفاق في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، والتي تضاعفت بالمقارنة مع فترة السنتين السابقة. وكانت هذه هي الحال أيضاً في أوروبا وآسيا الوسطى، اللتين زادت فيهما نفقات التعاون الإنمائي بأكثر من ٥٠ في المائة. وفي الأقاليم الثلاثة الأخرى، وهي أفريقيا والأمريكتان وآسيا، ظل الإنفاق على التعاون الإنمائي على حاله أو انخفض بالمقارنة مع الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الشكل ٧: الأهداف والنتائج حسب الإقليم



٤٨. وقد أحرزت عدة بلدان تقدماً في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. وأسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٢ نتيجة أو أكثر من نتائج العمل اللائق ضمن عدة نتائج في ٢١ دولة عضواً وإقليمياً - منها ثماني في أفريقيا وثمان في آسيا والمحيط الهادئ واثان في الأمريكتين واثان في الدول العربية وواحد في أوروبا وآسيا الوسطى.

٤٩. ويُعزى هذا الأداء بشكل كبير في العديد من هذه البلدان، من قبيل كولومبيا والأردن وتونس وتركيا وفيتنام، إلى مجموعة كبيرة ومتنوعة من مشاريع التعاون الإنمائي. ومع ذلك، فقد تحقق عدد كبير من النتائج في بلدان وأقاليم أخرى، مثل الأرجنتين أو الكاميرون أو الهند أو الأرض الفلسطينية المحتلة، نتيجة استخدام استراتيجي للموارد المحدودة للاستفادة من إمكانات التقدم.

◀ التخطيط الاستراتيجي والموارد المتكاملة من أجل تحقيق نتائج العمل اللائق في فيتنام

واصلت منظمة العمل الدولية تعاونها مع الهيئات المكونة الثلاثية في فيتنام من أجل تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق في الفترة ٢٠١٧-٢٠٢١، حول ثلاث أولويات، هي: "١" تعزيز العمالة اللائقة وبيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛ "٢" مَد نطاق الحماية الاجتماعية والحد من أشكال العمل غير المقبولة؛ "٣" بناء إدارة فعالة لسوق العمل تتماشى مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ونفذت منظمة العمل الدولية ٢٤ مشروعاً للتعاون الإنمائي خلال فترة السنتين، حيث فاق الإنفاق الإجمالي ١٧ مليون دولار أمريكي. وأسهمت هذه التدخلات، المدمجة في موارد منظمة العمل الدولية من الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية والدعم التقني للخبراء من الفرق المعنية بالعمل اللائق، في تحقيق نتائج مهمة. وضم شركاء التنمية الأساسيون خلال فترة السنتين حكومات أيرلندا واليابان وكسمبرغ والنرويج والاتحاد الروسي والولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا، فضلاً عن الاتحاد الأوروبي.

وأظهر استعراض منتصف المدة المستقل لعام ٢٠١٩ للبرنامج القطري للعمل اللائق، تقدماً ملحوظاً في جميع المجالات ذات الأولوية. وامتدت نتائج العمل اللائق المحققة خلال فترة السنتين عبر ثماني نتائج سياسية من أصل النتائج السياسية العشر لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك سياسات الأجور والمفاوضة الجماعية وعمل الأطفال والعمل الجبري وهجرة اليد العاملة، وما يتعلق بالتعاون في مكان العمل في سياق البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية المعنون **العمل الأفضل**. والأهم من ذلك كله أن فيتنام صدقت على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) في حزيران/يونيه ٢٠١٩ واعتمدت في تشرين الثاني/نوفمبر قانون عمل منقحاً يتمشى بقدر أكبر مع معايير العمل الدولية، لأنه يتيح إمكانية التمتع بالحرية النقابية في المنشآت ويوسع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال الذين لا يتمتعون بعقود خطية. وكجزء من عملية تحقيق هذه النتائج، زُودت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والوكالات الحكومية بالمعارف والمهارات اللازمة للتأثير في تصميم السياسات وتنفيذ السياسات الاجتماعية وسياسات العمل الموجهة نحو ضمان العمل اللائق - وهو ركيزة أساسية من ركائز الاستراتيجية الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

◀ زيادة الموارد الخارجة عن الميزانية وموارد الحساب التكميلي للميزانية العادية لتوسيع نطاق المشورة السياسية والمعارف في الكاميرون

في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أحرزت حكومة الكاميرون تقدماً ملحوظاً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لبرنامج العمل اللائق. وفي سياق البرنامج القطري الثلاثي للعمل اللائق في جمهورية الكاميرون للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ (الممدد إلى عام ٢٠١٩)، ساعدت منظمة العمل الدولية الحكومة والشركاء الاجتماعيين في المجالات التالية:

- تعزيز مفتشيات العمل؛
- تحسين تغطية نُظم الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها ليشمل الاقتصاد غير المنظم؛
- حماية حقوق العمال المنزليين؛
- إدراج اعتبارات العمالة في المشتريات العامة؛
- تقييم بيئة الأعمال؛
- توفير المهارات للمنشآت المستدامة في مشاريع الزراعة التجارية.

وقد أدى الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى تمكين الهيئات المكونة من وضع برنامج وطني للوظائف الخضراء وإنشاء نُظم لرصد عملية إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية وتعزيز قدرات نقابات العمال على متابعة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

وتتمثل العامل الرئيسي في نجاح عمل منظمة العمل الدولية في الكاميرون في اعتماد نهج متكامل استند إلى الإسهامات والموارد من مشاريع التعاون الإنمائي المتعلقة بالبرامج كثيفة العمالة وروح تنظيم المشاريع، بتمويل من مصرف التنمية الأفريقي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. بالإضافة إلى ذلك، نفذت منظمة العمل الدولية تدخلات مموله من الحساب التكميلي للميزانية العادية بشأن الحماية الاجتماعية واستثمرت موارد الميزانية العادية لتقديم المشورة التقنية والمعارف في مجالات من قبيل تنمية المهارات وإضفاء السمة للمنظمة.

الإسهام في أهداف التنمية المستدامة

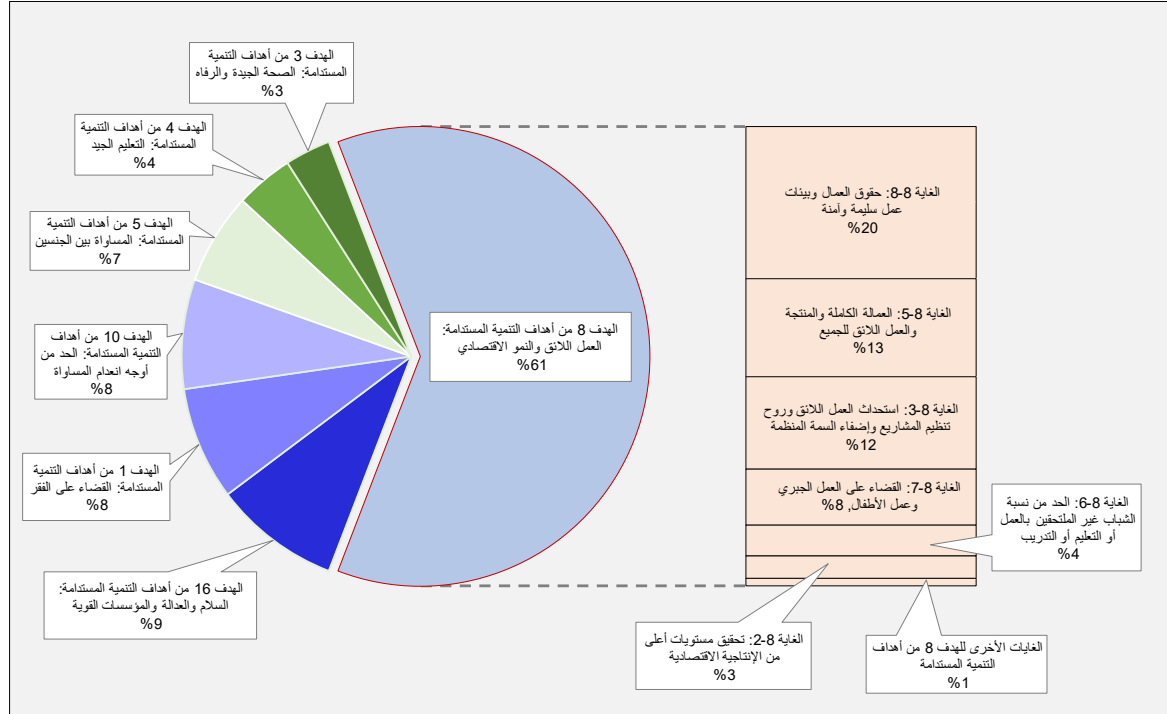
٥٠. عكس إطار النتائج للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بوضوح إسهام كل نتيجة سياسية في عدد محدود من أهداف التنمية المستدامة المرتبطة على نحو وثيق بمجالات الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية. وساعدت هذه الأهداف على تنفيذ استراتيجيات النتائج على الصعيد القطري. وتُجسد نتائج العمل اللائق المحققة في فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، إسهام المنظمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٥١. وإجمالاً، أسهمت معظم نتائج منظمة العمل الدولية في تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وانصب التركيز على ثلاثة أهداف رئيسية هي:

- (١) حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة)؛
- (٢) تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة)؛
- (٣) تعزيز سياسات موجهة نحو التنمية تدعم الأنشطة الإنتاجية وتستحدث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع نمو المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وإضفاء السمة المنظمة عليها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية (الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة).

٥٢. كذلك، أسهمت النتائج المحققة خلال فترة السنتين إسهاماً كبيراً في القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة) وتشجيع عمالة الشباب وتطوير المهارات (الغاية ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة) والإنتاجية (الغاية ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة).

الشكل ٨: إسهام نتائج العمل اللائق للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في أهداف التنمية المستدامة



◀ أمثلة على نتائج العمل اللائق التي تسهم في إحراز تقدم نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة

- الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمال وبيئات العمل السليمة والأمن. بدعم من حكومات كندا وهولندا والمملكة المتحدة، ساعدت منظمة العمل الدولية حكومة بنغلاديش على إنشاء نظام للمعلومات الإدارية لصالح مفتشي العمل. وفي الفصل الأول من عام ٢٠١٩، سهّل النظام أكثر من ١٠٠٠ عملية تفتيش تتعلق بظروف العمل في ٢٣ مقاطعة، بما فيها تلك التي تضم غالبية مصانع الملابس الجاهزة.
- الغاية ٣-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن استحداث العمل اللائق وروح تنظيم المشاريع وإضفاء السمة المنظمة. في عام ٢٠١٩، ساعدت منظمة العمل الدولية، بدعم من حكومة فرنسا، الهيئات المكونة الثلاثية في كوت ديفوار على تصميم استراتيجية وطنية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وتشمل الاستراتيجية مجالات من قبيل اللوائح والإنتاجية والتمثيل والحوار الاجتماعي وظروف العمل والحماية الاجتماعية. وهي تهدف بشكل خاص إلى تقييم الإمكانات الإنتاجية للمرأة في مرحلة الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال تنمية المهارات والتنظيم والسلامة والصحة المهنيين.
- الغاية ٥-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق. في ميانمار، أسهمت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع المنظمات المجتمعية وبالتشاور مع حزب ولاية مون الجديد، في تنفيذ برنامج للاستثمار كثيف العمالة في ١٣ قرية متضررة من النزاعات في بلدية بي. واستحدث البرنامج ما يعادل ٣٠٠٠ وظيفة يومية للعمل اللائق لصالح الشباب والشابات في ولاية مون وقام بتدريب ١٠٠ من الشباب كي يكونوا قادة مجتمعيين وكى يبدأوا مشاريعهم الخاصة، وأكثر من ٥٠ في المائة منهم من النساء. وصُممت جميع الأنشطة بالأخذ في الاعتبار توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) واتباع نهج يراعي النزاعات ويستند إلى مبدأ "عدم ترك أحد على قارعة الطريق".
- الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري. في الجمهورية العربية السورية، استهدفت منظمة العمل الدولية، بدعم من الحساب التكميلي للميزانية العادية، تدخلاً لاستئثار الوعي وتنمية القدرات المؤسسية لمنع حالات عمل الأطفال ومعالجتها. وأدى ذلك إلى تنفيذ برنامج وطني لانتشال العمال الأطفال وإعادة تأهيلهم وإعادة إدماجهم، تضمن تدريب مفتشي العمل و ٥٠٠ مدير مدرسة لضمان التعرف المبكر على حالات عمل الأطفال.
- الغاية ٦-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن عمالة الشباب. بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، نفذت حكومة مقدونية الشمالية خلال عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ ضمانة رائدة للشباب، وفقاً لنموذج الاتحاد الأوروبي، في ثلاث بلديات. وتقضي الضمانة بالتزام المؤسسات العامة بضمان حصول الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٢٩ عاماً، في غضون أربعة أشهر من تركهم التعليم النظامي أو تعرضهم للبطالة، على عرض عمل ذي نوعية جيدة أو المزيد من التعليم أو مشاركتهم في برامج التلمذة الصناعية وبرامج التدريب. وتتولى وزارة العمل والسياسة الاجتماعية رصد خطة تنفيذ ضمانة الشباب هذه.
- الغاية ٢-٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الإنتاجية الاقتصادية. اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، بدأ اتحاد أصحاب العمل في القطاع الخاص في بوليفيا تقديم برنامج منظمة العمل الدولية "استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس" كجزء من خدماته إلى المنشآت. وخلال عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، طُبّق البرنامج في ٧٨ منشأة في لاباز وكوتشابامبا وسانكا كروز وبوتوسي، حيث استفاد منه قرابة ١٧٠٠٠ عامل.

٥٣. وأسهمت نسبة كبيرة من نتائج العمل اللائق في فترة السنتين في تحقيق الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة بشأن السلام والعدل والمؤسسات القوية، لا سيما من خلال تعزيز معايير العمل الدولية كوسيلة لضمان سيادة القانون (٣-١٦) ومن خلال التنمية المؤسسية لمنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال وآليات حوار اجتماعي فعالة (٦-١٦). وكانت الإسهامات في الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن القضاء على الفقر، قد انبثقت أساساً عن النتائج المحققة من خلال عمل منظمة العمل الدولية في نُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية (٣-١).

٥٤. وفيما يتعلق بالهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة، أسهمت النتائج المحققة في فترة السنتين أساساً في تيسير هجرة اليد العاملة وحراك الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية (٧-١٠) وفي اعتماد سياسات الأجور والحماية الاجتماعية (٤-١٠). وتركزت نتائج منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين على التقدم المحرز في مجال القضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل (١-٥) وزيادة مشاركتها الفعالة ونكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة (٥-٥). وتعلقت النتائج التي أسهمت في تحقيق الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد، في المقام الأول بتنمية المهارات لأغراض العمالة والوظائف اللائقة وروح تنظيم المشاريع (٤-٤)، بينما ركزت تلك التي أسهمت في تحقيق الهدف ٣ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الصحة السليمة والرفاه، على تدابير السلامة والصحة المهنية للحد من الوفيات والأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة والتلوث (٣-٩) وتوسيع نطاق التغطية الصحية (٣-٨). كما أسفر عدد من نتائج العمل اللائق عن إسهامات في الهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة

بشأن الشراكات، لا سيما فيما يتعلق بتعزيز اتساق السياسات والمؤسسات من أجل العمل اللائق كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة.

النتائج حسب النتيجة السياسية

النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- صممت ٣٠ دولة عضواً أو استهلت سياسات وطنية جديدة للعمالة أو وضعت برامج وآليات تنسيق لتنفيذها. وفي موزامبيق، أدت سياسة العمالة الوطنية المدعومة من منظمة العمل الدولية إلى استحداث ٦٦٧ ٤٥٧ وظيفة، وفقاً للتقارير الوطنية.
- وضعت ٢٧ دولة عضواً استراتيجيات بشأن عمالة الشباب أو أدرجت الشباب كفئة مستهدفة في سياسات العمالة الوطنية أو خطط التنمية المستدامة. وأدرجت عمالة الشباب في استراتيجيات العمالة في جمهورية أذربيجان للفترة ٢٠١٩-٢٠٣٠، بالتركيز على تنمية المهارات والتوجيه المهني وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب. ونظمت منظمة العمل الدولية المنتدى العالمي لعمالة الشباب (أبوجا، آب/ أغسطس ٢٠١٩) ودعمت التدابير الوطنية لدخول الشباب إلى سوق العمل أو العودة إليها.
- حققت ٣٤ دولة عضواً نتائج العمل اللائق في مجال تنمية المهارات، مثل صياغة وتنفيذ استراتيجيات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لتحسين استباق المهارات وتكييف التدريب مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل. وفي سبعة من هذه البلدان، دعمت منظمة العمل الدولية تنفيذ برامج تنمية المهارات، مع التركيز على قطاعات محددة واستهداف النساء والشباب في الأوضاع الهشة، لا سيما في الاقتصاد الريفي.
- وضعت ٢٢ دولة عضواً استراتيجيات مؤاتية للعمالة، بما في ذلك برامج استثمار كثيفة العمالة تتسم بالاستدامة البيئية وتعزز المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم التمييز. واسترشاداً بتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، استُهل برنامج منظمة العمل الدولية "الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود" أو وُسع نطاقه في عدد من البلدان ذات الوضع الهش أو المتأثرة بنزاع أو كارثة طبيعية. وفي الأردن، أفضى برنامج للبنى التحتية كثيفة العمالة بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى استحداث وظائف قصيرة الأجل لأكثر من ٤٠٠٠ أردني ولجئ سوري بين كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨ وحزيران/ يونيو ٢٠١٩.
- اعتمدت ١٦ دولة عضواً سياسات وبرامج لتحسين علاقات العمل ومؤسسات سوق العمل وظروف العمل، لا سيما من خلال التنفيذ الفعال للتدابير المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجور أو الاتفاقات الجماعية. واستفاد من الاتفاقات الجماعية الجديدة الموقعة في فترة السنتين ما يقدر بنحو ٥٠ ٠٠٠ عامل في إندونيسيا و٤٠ ٠٠٠ حارس أمني في السنغال. واعتمدت غواتيمالا سياسة أجور ثلاثية في ٢٠١٩، مسترشدة باتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) وتوصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥).
- اعتمدت ٢١ دولة عضواً أطراً قانونية وسياسية لتعزيز فعالية وشمولية إدارات الاستخدام وسياسات سوق العمل النشطة.

◀ التدريب المهني يتيح للشباب في مدغشقر مخرجاً من الجريمة المنظمة

استهلت وزارة العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية، برنامجاً في آب/ أغسطس ٢٠١٩ لتعزيز تنمية مهارات وقابلية استخدام الشبان والشابات المعرضين للخطر في مدينة ديبغو - سواريز الساحلية في شمال مدغشقر. ويُمكن هذا البرنامج الشباب من تعلم إحدى الحرف والتحول عن حياة الجريمة، وبالتالي الإسهام في السلام والتنمية المستدامة.

شاهد الفيديو - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ الأجور وثغرة الأجور بين الجنسين تحت الأضواء

تواصل منظمة العمل الدولية بذل جهودها لبناء قاعدة معارف عالمية بشأن الأجور. ويُشير تقرير منظمة العمل الدولية بشأن *الأجور في العالم للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩* إلى انخفاض في نمو الأجور في العالم في عام ٢٠١٧، مع استمرار هذا التدهور في عام ٢٠١٨. ويتضمن التقرير أيضاً حساباً جديداً وابتكارياً وأكثر دقة لثغرة الأجور بين الجنسين، إذ يُبرز أن النساء لا يزلن يتقاضين في المتوسط أجوراً أقل من الرجال بنسبة ٢٠ في المائة تقريباً. وتشير البراهين التجريبية في التقرير إلى أن التفسيرات التقليدية، من قبيل الاختلافات في مستوى تعليم النساء والرجال، لعبت دوراً محدوداً في تفسير ثغرة الأجور بين الجنسين. وقدم التقرير توصيات من أجل اتخاذ الإجراءات السياسية اللازمة لتقليص الثغرة، بما في ذلك معالجة مسألة الانتقال من قيمة عمل المرأة وتشجيع تقاسم الواجبات العائلية بين الرجال والنساء على نحو أكثر إنصافاً ومكافحة القوالب النمطية والتمييز عند نقطة الدخول إلى سوق العمل.

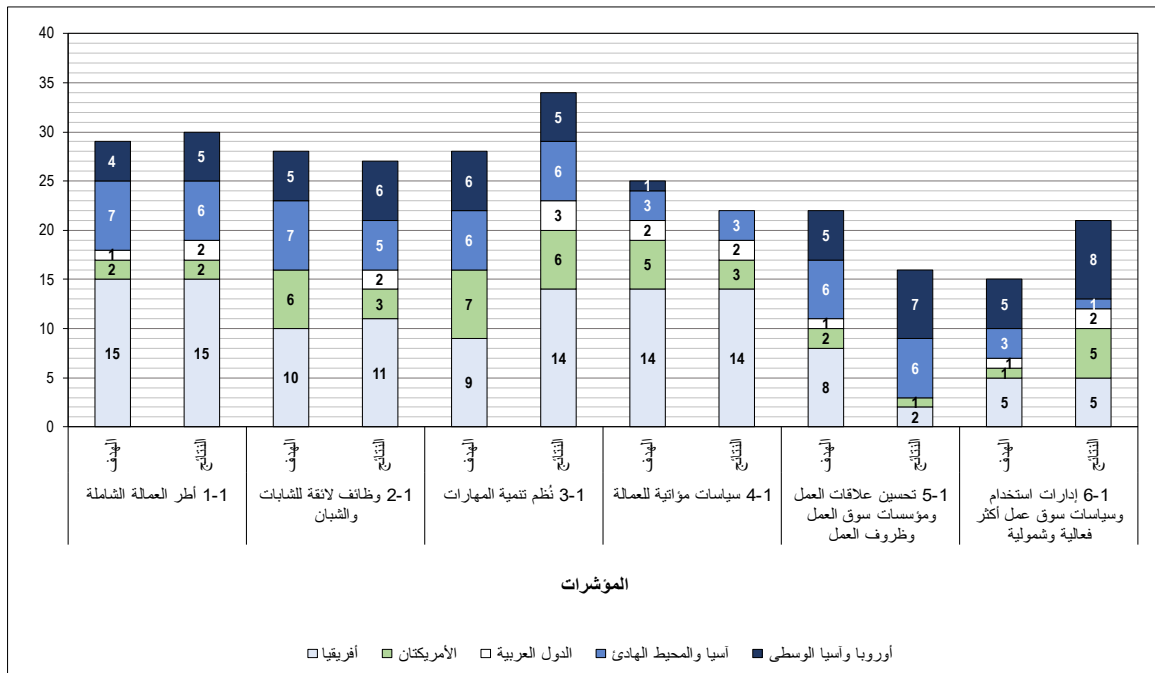
الهدف والأداء

٥٥. تجاوزت نتائج العمل اللائق المحققة في إطار النتيجة ١، الأهداف المحددة لفترة السنتين في ثلاثة مؤشرات للنتائج من أصل ستة. وسُجل أعلى عدد من النتائج فيما يتعلق باعتماد سياسات لتنمية المهارات وتعزيز مؤسسات التدريب التقني والمهني (المؤشر ١-٣)، وفيما يتعلق بوضع سياسات العمالة كجزء من أطر العمالة الشاملة (المؤشر ١-١).

٥٦. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، تحققت معظم نتائج العمل اللائق المقابلة لهذه النتيجة (٤٠ في المائة) في أفريقيا، ويُعزى ذلك في المقام الأول إلى الطلب الثابت على خدمات منظمة العمل الدولية لدعم سياسات العمالة وبرنامج عمالة الشباب والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. كما فاقت النتائج المحققة في أوروبا وآسيا الوسطى الهدف المحدد، لا سيما في مجالات من قبيل مؤسسات سوق العمل وظروف العمل وإدارات الاستخدام وسياسات سوق العمل.

٥٧. بيد أنه في بعض مجالات العمل، كانت النتائج المحققة أدنى قليلاً من الهدف المتوخى. وفي حالة المؤشر ١-٤ بشأن سياسات العمالة، كان مرد انخفاض عدد النتائج المحققة في الأمريكتين وأوروبا وآسيا الوسطى على نحو أساسي هو تباطؤ النمو الاقتصادي، مما أدى في بعض الحالات إلى نشوء بيئة سياسية وضعت التقشف المالي على رأس أولوياتها. وفيما يتعلق بالمؤشر ١-٥ بشأن علاقات العمل ومؤسسات سوق العمل وظروف العمل، وظفت منظمة العمل الدولية استثمارات كبيرة في أفريقيا في مجال تقديم المشورة التقنية، لا سيما بشأن سياسات الأجور، وهو ما أفضى إلى تحقيق نتائج في إثيوبيا وجنوب أفريقيا. ومع ذلك بيّنت المناقشات السياسية بشأن النتائج المتوقعة من اعتماد نُظم الحد الأدنى للأجور في عدة بلدان، أنها أكثر صعوبة مما كان متوقعاً، وهو ما يفسر انخفاض مستوى النتائج المحققة فيما يتعلق بالأهداف المحددة لفترة السنتين.

◀ الشكل ٩: الأهداف والنتائج المحققة في إطار النتيجة ١، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٥٨. في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بلغ إنفاق منظمة العمل الدولية على هذه النتيجة ٢٦٧,٤ مليون دولار أمريكي، منها ٣٩ في المائة من ميزانيتها العادية و ٦١ في المائة من المساهمات الطوعية من الشركاء الإنمائيين، لا سيما حكومة ألمانيا والاتحاد الأوروبي. وكان الإنفاق أعلى من الميزانية الاستراتيجية المحددة لفترة السنتين بمقدار ١٤,٧ في المائة. ويعزى ذلك أساساً إلى زيادة تنفيذ المشاريع الممولة من خارج الميزانية والاستخدام الاستراتيجي للحساب التكميلي للميزانية العادية لدعم تدخلات استحداث العمالة كجزء من استراتيجيات إعادة الإعمار بعد الأزمات في بلدان مثل جمهورية أفريقيا الوسطى وهايتي وميانمار والصومال. وقد لعب برنامج منظمة العمل الدولية الرائد بعنوان "وظائف في خدمة السلام والقدرة على الصمود"، دوراً مهماً في استراتيجية المكتب لحشد الموارد من أجل تحقيق هذه النتيجة وإنفاذها.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 102.2 | 104.8 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 131.0 | 154.4 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 8.2 |
| المجموع | 233.2 | 267.4 |

◀ تفعيل الشراكات: الوظائف اللائقة لصالح الشباب في نيجيريا

شكل دور منظمة العمل الدولية الرائد في مبادرة الأمم المتحدة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، عاملاً تحفيزياً للدفع قدماً بالمشورة السياسية وتعزيز الأنشطة المضطلع بها على المستوى القطري في أفريقيا. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، أصبحت نيجيريا شريكاً في مجال الوظائف اللائقة لصالح الشباب وتعدت بتنفيذ خطة عمل نيجيريا بشأن عمالة الشباب كإسهام من الحكومة في المبادرة. واستجابة لهذا التعهد، عززت منظمة العمل الدولية بدعم من حكومة إسبانيا، مشورتها التقنية المقدمة للبلد وشرعت في عمل معمق لمدة سنة لدعم خطة عمل نيجيريا بشأن عمالة الشباب، مما أفضى إلى قيام تسويق ثلاثي ومتعدد أصحاب المصلحة بالتوافق مع ضمان مشاركة الشباب النيجيري في تنفيذ الخطة واستعراضها.

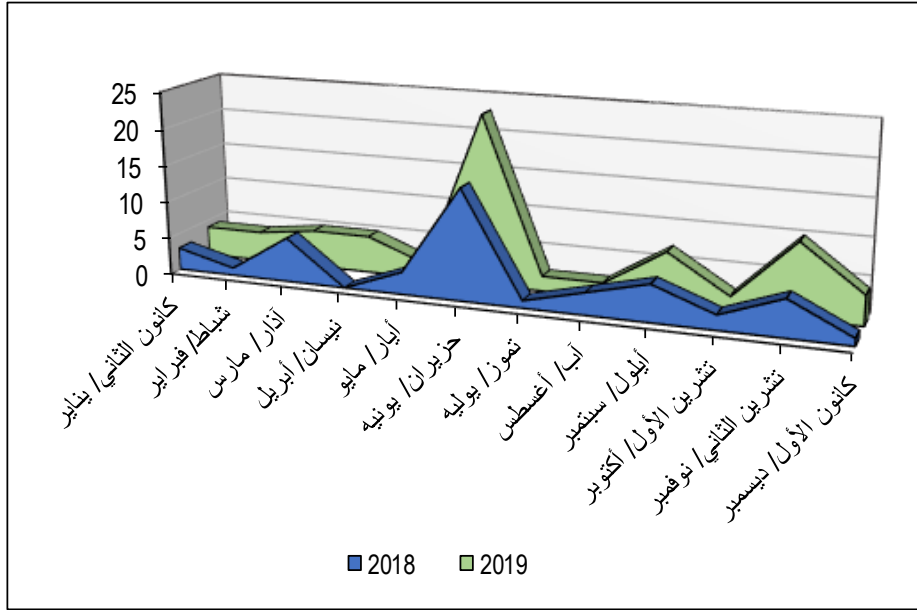
النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- سجلت ٧٠ دولة عضواً ١١٥ تصديقاً جديداً، يتناول ٣١ منها الاتفاقيات الأساسية، بما فيها ٢١ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (بروتوكول ٢٩) ويتناول ١٨ منها اتفاقيات الإدارة السيدة بما في ذلك تصديق واحد على بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (بروتوكول ٨١) و ٦٦ منها الاتفاقيات التقنية.
- نتيجة التصديقات الجديدة المسجلة في فترة السنتين وبحلول نهاية عام ٢٠١٩، حظيت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) بأكثر عدد من التصديقات من بين الاتفاقيات الأساسية (١٨٦ دولة عضواً) ولا يلزمها سوى تصديق واحد لتصبح أول اتفاقية تحظى بتصديق عالمي من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وحظيت اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، بأكثر قدر من التصديقات من بين اتفاقيات الإدارة السيدة (١٥٠ دولة عضواً).
- أطلقت منظمة العمل الدولية حملة التصديق بمناسبة مئوية كدعوة إلى جميع الدول الأعضاء البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً للتصديق على اتفاقية عمل دولية واحدة على الأقل خلال عام ٢٠١٩. وسُجل ٧٠ تصديقاً بين كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر، وهذا العدد من التصديقات المسجلة هو الأعلى في عام واحد منذ عام ٢٠٠٦، وقد بلغ ذروته خلال مؤتمر العمل الدولي بمناسبة الذكرى المئوية في حزيران/يونيه. وصدقت بعض البلدان مثل مدغشقر وملاوي وناميبيا ورواندا وأوزبكستان على أربع اتفاقيات أو أكثر خلال فترة السنتين.

- اتخذت ٥٤ دولة عضواً إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، لا سيما استجابة للقضايا التي أثارها هيئات الإشراف. ويشمل ذلك وضع آليات ثلاثية أو تعزيزها من أجل منع النزاعات وتسويتها على الصعيد الوطني في ثماني دول أعضاء وتطبيق معايير العمل الدولية بواسطة المحاكم الوطنية في خمس دول أعضاء. ولاحظت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بارتياح وجود تقدم ملموس في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها في ١٣ دولة عضواً، لا سيما بسبب الإصلاحات التنظيمية المضطلع بها بدعم من منظمة العمل الدولية.
- بدعم من منظمة العمل الدولية، أرسلت ١٢ دولة عضواً ردوداً من أجل إعداد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، وقدمت ٢٦ دولة عضواً التقارير المطلوبة عن الاتفاقيات المصدق عليها، في الوقت المحدد.

◀ الشكل ١٠: عدد التصديقات المسجلة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، حسب كل شهر



◀ نحو إنهاء نظام الكفالة في قطر

في بداية عام ٢٠١٨، بدأت حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج تعاون تقني لدعم جهود البلاد لاستكمال إصلاحات العمل الرئيسية وتحسين حماية حقوق العمال المهاجرين. وشملت مجالات العمل الأجور وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية وتعزيز أصوات العمال والقضاء على العمل الجبري وتطوير طرائق الاستخدام التعاقد لتحل محل نظام "الكفالة"، بوصف ذلك متابعة لقرار مجلس الإدارة بشأن الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ ضد حكومة قطر والطلبات المتكررة من لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

ومن بين النتائج الأخرى، حسبما ورد في التقرير السنوي لدولة قطر المقدم إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، أعلن مجلس وزراء دولة قطر تأييده لإجراء إصلاح تشريعي بارز يدخل حيز النفاذ في عام ٢٠٢٠. ويتيح الإصلاح الجديد حرية التنقل داخل سوق العمل للعمال المهاجرين الذين كان يُشترط في السابق حصولهم على كتاب عدم ممانعة من صاحب عملهم للانتقال إلى وظيفة أخرى. كما أسهم البرنامج في صياغة القانون رقم ١٣ لعام ٢٠١٨ والقرار الوزاري لعام ٢٠١٩، اللذين يقضيان معاً بإلغاء اشتراطات تصريح الخروج لجميع العمال، باستثناء أفراد الجيش. ونتيجة لذلك، سيكون للعمال المهاجرين الحق في مغادرة البلاد بشكل مؤقت أو دائم خلال فترة تعاقدهم. وتشكل هذه الإصلاحات، إلى جانب إصلاحات أخرى مثل تحديد حد أدنى غير تمييزي للأجور ينطبق على جميع العمال، تدابير مهمة لدعم حقوق العمال المهاجرين في قطر.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللانق.

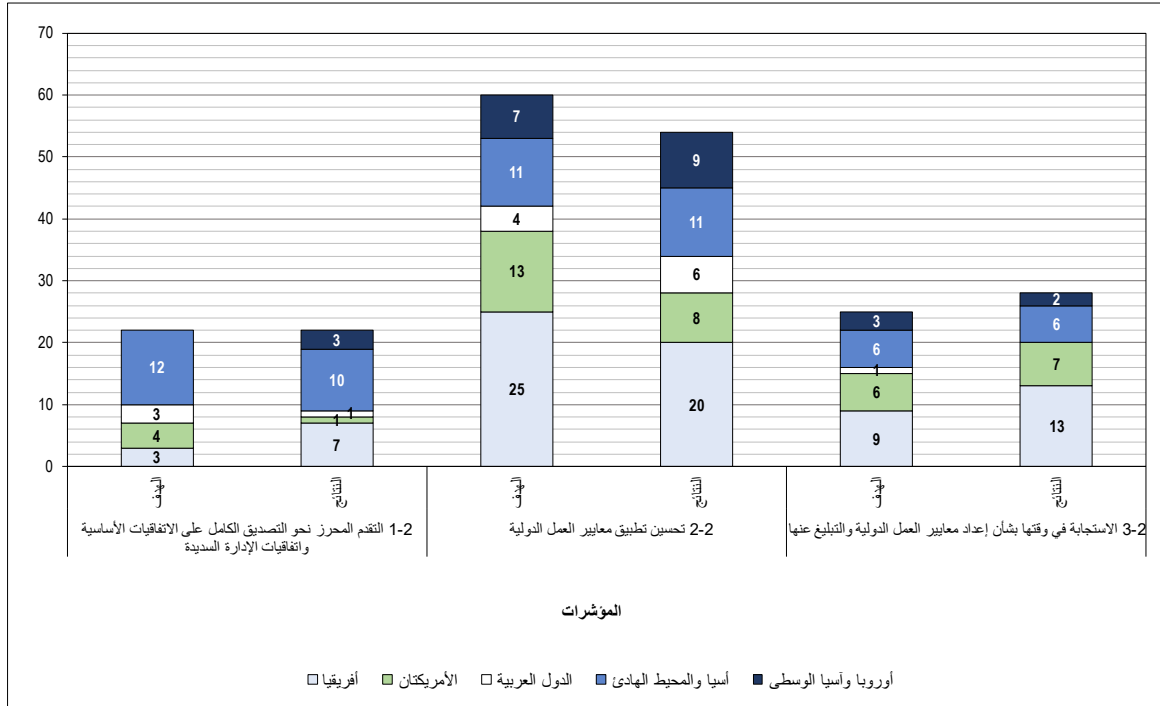
◀ الإشراف الرسمي والفعال على تطبيق معايير العمل الدولية

تشمل الجوانب البارزة لإجراءات الإشراف المضطلع بها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إنشاء لجنة تحقيق في تموز/ يوليو ٢٠١٨ للتحقق من مراعاة الاتفاقيات المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور والحرية النقابية وحماية حق التنظيم والمشاورات الثلاثية في جمهورية فنزويلا البوليفارية. وقد أكملت لجنة التحقيق فحصها الشامل للدعوات، الذي شمل جلسات الاستماع في جنيف وزيارة للبلد، وإرسال المدير العام لمكتب العمل الدولي التقرير إلى الحكومة في ٢٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩. وشملت عملية الإشراف أيضاً اتصالات مباشرة وبعثات رفيعة المستوى إلى الجزائر والبحرين ومصر وهندوراس وكازاخستان وماليزيا وموريتانيا وميانمار، فضلاً عن بعثة استشارية تقنية لمنظمة العمل الدولية إلى إريتريا بطلب من لجنة تطبيق المعايير. وخلال فترة السنتين، سمح دعم منظمة العمل الدولية لمختلف هيئات الإشراف بأن تضطلع بعملها على نحو فعال وأن تواصل مناقشاتها بشأن أساليب عملها.

الهدف والأداء

٥٩. إن نتائج العمل اللائق المحققة فيما يتعلق بالتقدم المحرز في التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السيدة (المؤشر ٢-١) والتبليغ (المؤشر ٢-٣) حققت أو تجاوزت قليلاً الهدف المحدد لفترة السنتين، في حين ظلت النتائج المتعلقة بتحسين تطبيق معايير العمل الدولية (المؤشر ٢-٢) دون الهدف المنشود. وقد شهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ طفرات مهمة مع التصديق على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ١٨٢) في فينتام وتصديق أربع دول أعضاء في المحيط الهادئ على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

◀ الشكل ١١: الأهداف والنتائج المحققة في إطار النتيجة ٢، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٦٠. بلغ الإنفاق الإجمالي على هذه النتيجة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٨٧,٧ مليون دولار أمريكي، منها ٦٨ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية.

٦١. وكانت نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية في إطار هذه النتيجة أعلى بنسبة ٥٧ في المائة عن النفقات المخطط لها. وجاءت نسبة كبيرة من الموارد المتاحة من خارج الميزانية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية والتصديق عليها من البلدان التي أجرت إصلاحات بنفسها، من خلال صناديق استئمانية مباشرة. وشكل الاتحاد الأوروبي الشريك الإنمائي الرئيسي خلال فترة السنتين، لا سيما فيما يتعلق بتحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية في صفوف شركائه التجاريين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وبفضل الإسهامات في الحساب التكميلي للميزانية العادية، تحققت النتائج في غواتيمالا وأوكرانيا وزمبابوي.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|--|
| الميزانية العادية | 56.8 | 59.2 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 16.8 | 26.5 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 2.0 |
| المجموع | 73.6 | 87.7 |

◀ تفعيل الشراكات: معايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، برنامج عمل لآسيا وقطاع الملابس

بدعم من حكومة ألمانيا، كان الغرض من مشروع "معايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - برنامج عمل لآسيا وقطاع الملابس"، هو تحسين الامتثال لمعايير العمل من خلال وضع نُظم لتحديد المستويات الدنيا للأجور القائمة على البيئات والمشاركة وسياسات الأجور والمفاوضة الجماعية في كمبوديا وإندونيسيا وباكستان. كما قام بتعزيز نُظم لضمان الامتثال للمعايير على المستوى المصنع وتطوير القدرات المؤسسية للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في سلسلة التوريد والإمداد العالمية لقطاع الملابس. وقد أشار التقييم النهائي المستقل للمرحلتين الثانية والثالثة من هذا المشروع، المنفذ في عام ٢٠١٩، إلى أن التدخل كان ذا صلة باحتياجات الهيئات المكونة وأنه حقق نتائج مهمة، لا سيما في كمبوديا. وأوصى التقييم بأن تقدم منظمة العمل الدولية دعماً للمتابعة في جميع البلدان لتعزيز الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، وكذلك الاستراتيجيات متوسطة إلى طويلة الأجل لتدعيم النتائج المحققة في القطاعات الأخرى وتوسيع نطاقها.

النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- وضعت ٢١ دولة عضواً استراتيجيات وسياسات جديدة للحماية الاجتماعية مما أدى إلى توسيع نطاق التغطية وتعزيز الإعانات. ففي ملاوي على سبيل المثال، يغطي النظام الاجتماعي الشامل لمعاشات الشيخوخة حالياً أكثر من ٦٠٠ ٠٠٠ شخص، ٦٠ في المائة منهم من النساء.
- أبلغت ٢٧ دولة عضواً عن إحراز تقدم كبير في إدارة نُظُمها الخاصة بالحماية الاجتماعية من خلال إدخال تحسينات على الأطر التنظيمية أو السياسات المؤسسية. فعلى سبيل المثال، اعتمدت أفريقيا الوسطى إنشاء نظام معاشات للموظفين الحكوميين. وأنشأ مكتب الضمان الاجتماعي في تايلند وحدة إكتوارية لتعزيز الإدارة المالية. وصدقت بنين والمغرب والاتحاد الروسي على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢). وعززت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في عُمان هيكلها الاستثماري وفقاً لتوصيات منظمة العمل الدولية.
- عززت ٢٤ دولة عضواً قدرتها المؤسسية وقاعدتها المعرفية لتصميم نُظم الحماية الاجتماعية وإدارتها ورصدها. ففي السنغال وتوغو، استُرشد بالحوارات الوطنية القائمة على التقييم المشترك والمدعومة من وكالات الأمم المتحدة، بما فيها منظمة العمل الدولية، في الاستعراض الوطني للحماية الاجتماعية وفي خطة التنمية الوطنية (٢٠١٨-٢٠٢٢) على التوالي.

◀ وضع نظام وطني شامل للحماية الاجتماعية في تيمور - ليشتي

تعاونت منظمة العمل الدولية، بدعم من حكومة البرتغال، مع حكومة تيمور - ليشتي لعدة سنوات في وضع نظامها الخاص بالحماية الاجتماعية. وقدمت منظمة العمل الدولية المشورة المعيارية والسياسية من أجل اعتماد القانون العام للضمان الاجتماعي الذي نص على إنشاء أول نظام اكتتابي في البلد في عام ٢٠١٦. ودعمت منظمة العمل الدولية أيضاً وضع استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية في عام ٢٠١٨، كان الهدف منها تعزيز برامج الحماية الاجتماعية غير الاكتتابية والحد من الفقر والاستضعاف الاجتماعي بحلول عام ٢٠٣٠. وقد استفادت العملية من مشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين بتسهيل من منظمة العمل الدولية عن طريق حوار وطني قائم على التقييم. وبموازاة ذلك، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم من أجل تفعيل المعهد الوطني للضمان الاجتماعي الذي بدأ العمل في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ بوصفه مدير النظام الجديد الذي يقدم إعانات الشيخوخة والوفاة والإعاقة والأمومة والأبوة إلى ما يزيد على ٧٠ ٠٠٠ عامل ويشمل أكثر من ١ ٠٠٠ صاحب عمل. وشمل ذلك دعم إنشاء مجلس إدارة ثلاثي ووضع القواعد الناظمة لتفعيل المعهد الوطني للضمان الاجتماعي ونظمه الإدارية.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ الأسبوع العالمي للحماية الاجتماعية: الحماية الاجتماعية الشاملة في سياق مستقبل العمل

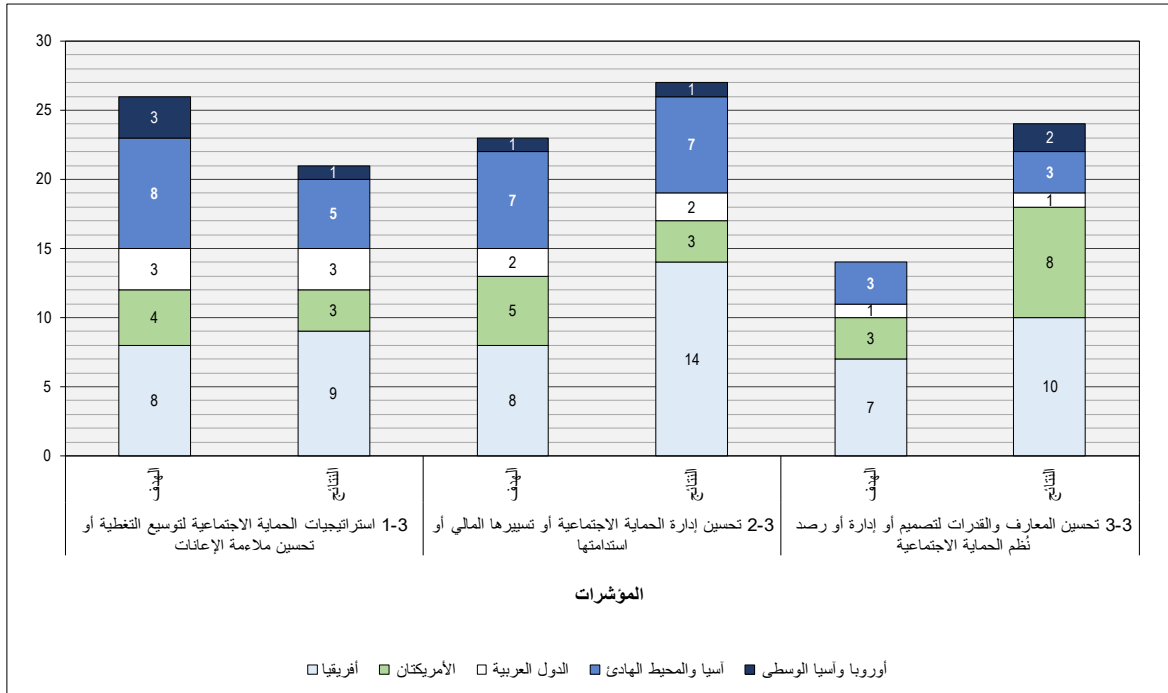
في إطار الاحتفالات بالذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، عُقد الأسبوع العالمي للحماية الاجتماعية بشأن "تحقيق الهدف ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة والحماية الاجتماعية الشاملة في سياق مستقبل العمل"، في الفترة ٢٥-٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. وشارك في الاجتماع أكثر من ٥٠٠ مشارك من الحكومات والشركاء الاجتماعيين وشركاء التنمية والمنظمات الدولية والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية. وتعزيزاً للاعتراف العالمي بأنه على الرغم من أن الحماية الاجتماعية استثمار ذو عوائد اجتماعية واقتصادية عالية فإن المناقشات شددت على أن ثغرات التغطية العالمية تتطلب التزامات عالمية ووطنية متزايدة في البلدان النامية تصل إلى ٥٢٧ مليار دولار أمريكي إضافي في السنة، أو ١,٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لهذه البلدان، حسب تقرير منظمة العمل الدولية.

الهدف والأداء

٦٢. تجاوزت النتائج المحرزة خلال فترة السنتين مستوى الأهداف المحددة لتحسين إدارة الحماية الاجتماعية وتسييرها المالي وتوفيرها (المؤشر ٣-٢) خاصة في أفريقيا، وفيما يتعلق بتحسين قاعدة معارف نُظم الحماية الاجتماعية وقدرات توفيرها (المؤشر ٣-٣) في جميع الأقاليم. وأما النتائج المتعلقة باستراتيجيات الحماية الاجتماعية التي توسع نطاق التغطية وتعزز الإعانات (المؤشر ٣-١)، فقد كانت دون مستوى الهدف المحدد، خاصة في آسيا والمحيط الهادئ وفي أوروبا وآسيا الوسطى. وعُززت هذه الانحرافات عن الأهداف المحددة لفترة السنتين أساساً إلى توقيت عمليات وضع السياسات في بعض البلدان.

٦٣. وأظهرت التجربة خلال فترة السنتين الأهمية التي توليها الحكومات في جميع الأقاليم لإدارة الحماية الاجتماعية وتوفيرها. وأظهرت التجربة أيضاً أن استراتيجيات اعتماد التغطية الشاملة تُعتبر إلى حد كبير التزاماً إنمائياً ببرنامج عام ٢٠٣٠ وعنصراً من عناصره الرئيسية، ولكنها تتطلب أيضاً بناء توافق سياسي مع النظر في الانعكاسات المالية على النحو المناسب.

◀ الشكل ١٢: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٣، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٦٤. بلغ الإنفاق الإجمالي على النتيجة ٣ خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٥٧,٢ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٦٥ في المائة من الميزانية العادية.

٦٥. وتمثل الشركاء الإنمائيون الرئيسيون فيما يتعلق بهذه النتيجة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في حكومات ألمانيا وأيرلندا وجمهورية كوريا وكسمبرغ والبرتغال وتايلند. إضافة إلى ذلك، قدمت مساهمات أخرى ذات أهمية كبرى من الصناديق الاستثمارية المباشرة والقطاع الخاص وبرامج الأمم المتحدة المشتركة متعددة الجهات المانحة ومصرف التنمية الأفريقي وصندوق التنمية والسلام المشترك بين الصين والولايات المتحدة. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج في كمبوديا والكاميرون والسلفادور وهندوراس والعراق وليبيريا والأرض الفلسطينية المحتلة وطاجيكستان.

٦٦. وفي حين كان الإنفاق من خارج الميزانية أدنى مما كان مخططاً له، زادت مجموعة مشاريع التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بشكل كبير خلال فترة السنتين، مما مكّنها من تكثيف الإجراءات المتعلقة بالحماية الاجتماعية في جميع الأقاليم في السنوات القادمة. وعُزي ذلك أساساً إلى جهود تعبئة الموارد جيدة الأهداف في سياق البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 39,2 | 37,4 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 23,7 | 17,5 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 2,3 |
| المجموع | 62,9 | 57,2 |

◀ تفعيل الشراكات: البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية للجميع

اكتسب هذا البرنامج أهمية بالغة لضمان التركيز والاتساق في تقديم الخدمات الاستشارية بشأن الحماية الاجتماعية وتحسين توليد المعارف ونشرها. وأسهم البرنامج في تحديد مركز منظمة العمل الدولية كوكالة مشاركة في ٧٥ في المائة من المقترحات الموافق عليها في إطار دعوة صندوق الأمم المتحدة المشترك للتنمية المستدامة إلى إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، وكوكالة رائدة في ٢٥ في المائة منها. ويمثل هذا فرصة رائعة لتعميم معايير منظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق، لا سيما الحوار الاجتماعي، في عمل الأمم المتحدة الرامي إلى تحقيق الهدف 1-3 من أهداف التنمية المستدامة وحشد المزيد من التمويل. وأدى البرنامج الرائد أيضاً إلى وضع برنامج تعاون جديد مع الاتحاد الأوروبي تبلغ ميزانيته الإجمالية ٢٣ مليون دولار أمريكي ومن المزمع تنفيذه في السنوات القادمة.

اقرأ المزيد.

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- اعتمدت ١١ دولة عضواً، معظمها في أفريقيا والأمريكتين، إصلاحات لبيئة الأعمال تساهم في تنمية المنشآت المستدامة، استناداً إلى تقييمات منتظمة أجريت بتطبيق منهجية منظمة العمل الدولية. ففي الكاميرون على سبيل المثال، نفذت الحكومة خطة إصلاحات تضمنت ١٨ تدبيراً بما في ذلك تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى النساء من خلال تحسين الحصول على الخدمات المالية وتنمية المهارات.
- في ٤٧ دولة عضواً، دعمت منظمة العمل الدولية تنفيذ تدخلات لمساعدة المنشآت المستدامة وأصحاب المشاريع المحتملين، مما أسهم في تحقيق زيادات في الإنتاجية وإدخال تحسينات على ظروف العمل في المشاريع ومعظمها من المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وفي كابو فيردي والهند والسنغال وزمبابوي، بدأت عدة مؤسسات من القطاعين العام والخاص في تقديم خدمات تنمية "المشاريع الخضراء" إلى أصحاب المشاريع. وفي منغوليا، اعترف اتحاد أصحاب العمل بأهمية تلبية احتياجات المنشآت فيما يتعلق بالحد من مخاطر الكوارث، ووضع برنامجاً تدريبياً بشأن تخطيط استدامة المشاريع في حالات الكوارث الطبيعية.
- على الصعيد العالمي، تم الوصول في فترة السنتين إلى حوالي ١ ٠٠٠ منشأة من المنشآت التي يعمل فيها أكثر من ٢٠٠ ٠٠٠ عامل والتي اتبعت برنامج "استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس" (SCORE). وأكدت حوالي ٧٠ في المائة من هذه الشركات تحقيق وفورات في التكاليف بعد المشاركة في البرنامج، وكذلك تحسينات في الإنتاجية بنسبة ٣٠ في المائة في المتوسط، وانخفاضاً في معدل تجدد اليد العاملة بنسبة وصلت إلى ٤٢ في المائة، وتراجعاً في الحوادث المبلغ عنها بنسبة ٢٩ في المائة. وساهمت تدخلات سلاسل القيم التي نفذت في ٣٠ بلداً بشكل مباشر في زيادة مداخيل نحو ٥٠ ٠٠٠ عامل وتحسين ظروف عملهم.
- في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، قام أكثر من ١ ٠٠٠ شخص في ٢٢ دولة عضواً بالمشاركة في تدريب على استخدام أدوات منظمة العمل الدولية "فكر في إنشاء تعاونية" (Think.Coop) و"ابدأ في إنشاء تعاونية" (Start.Coop). ونتيجة لذلك، قام الرجال والنساء والشباب في حالات الحرمان، بمن فيهم اللاجئين وسكان المجتمعات المضيفة، بإنشاء تعاونية أو الانضمام إلى تعاونية، مما أدى إلى تحسين دخلهم وظروف عملهم.
- في ١١ دولة عضواً، صممت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ونفذت منصات حوار بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة والبرامج الفعالة لتحسين أداء الأسواق والقطاعات وسلاسل القيم من أجل تعزيز العمل اللائق. ففي بيرو على سبيل المثال، أنشأت وزارة البيئة، في سياق الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، لجنة تقنية مشتركة بين القطاعين العام والخاص من أجل مناقشة التدابير السياسية المتعلقة بالاستدامة البيئية والموافقة عليها، بما في ذلك ممارسات الأعمال المسؤولة في مجال إدارة النفايات والإنتاج النظيف والطاقات المتجددة، وغيرها من المجالات.

◀ برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس لعملة العمل الدولية يعزز تنمية المشاريع في غانا

برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، هو برنامج منظمة العمل الدولية الرامي إلى تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية والعمل اللائق في الاقتصادات الناشئة. وفي غانا، يستهدف البرنامج المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاع التصنيع، خاصة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ويهدف البرنامج إلى تعزيز القدرات الوطنية على إتاحة فرص حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على التدريب بتكاليف معقولة لتحسين إنتاجيتها وتوفير العمل اللائق.

وقدمت الدورات التدريبية إلى ٢٠٦ من المستخدمين في خمس شركات، بمساهمة الحكومة وصندوق تنمية المهارات في غانا وحلول التدريب التي يوفرها برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في غانا، وهي منظمة غير هادفة للربح وشريك تنفيذ لمنظمة العمل الدولية. وتمثلت أبرز التغييرات الطارئة على هذه الشركات في خفض تكاليف التشغيل والحد من النفقات وتحسين التعاون في مكان العمل وتعزيز سلامة بيئة العمل.

شاهد الفيديو - اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ أهمية الوحدات الصغيرة: أدلة على مساهمة العمل للحساب الخاص والمنشآت بالغة الصغر والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في العمالة

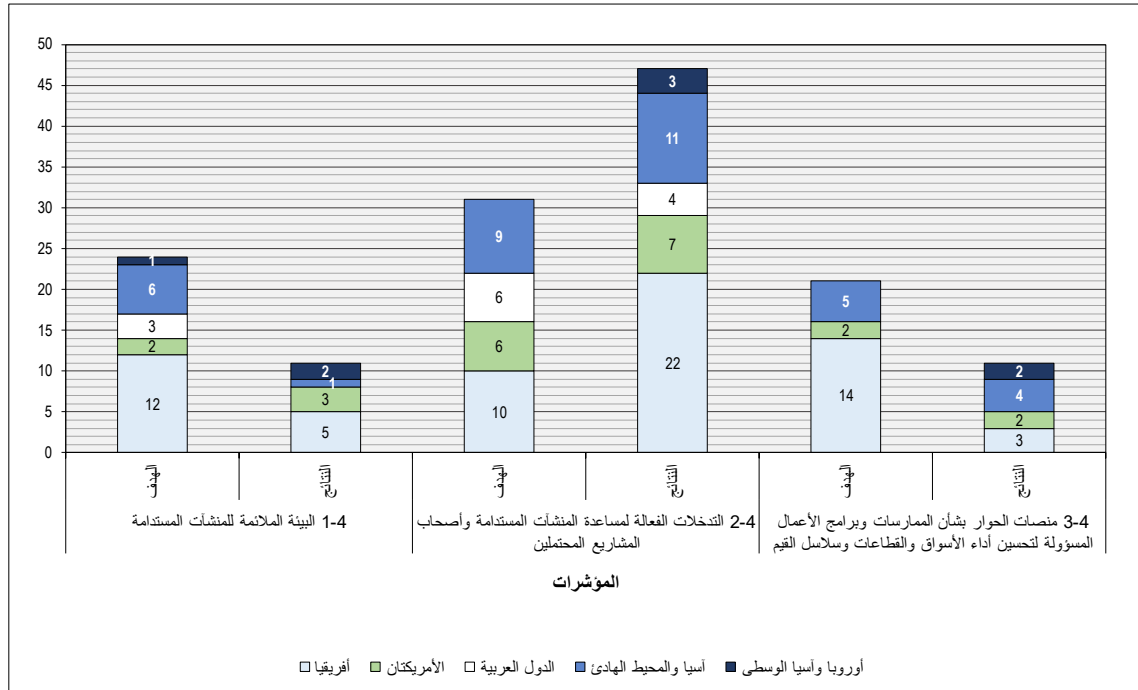
استناداً إلى قاعدة بيانات جديدة، أصدرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ تقريراً عالمياً للنظر في الأدلة المستقاة من جميع أنحاء العالم على مساهمة العاملين لحسابهم الخاص والمنشآت بمختلف فئات الحجم في العمالة الإجمالية. واستناداً إلى عينة مكونة من ٩٩ بلداً، خلص التقرير إلى أن الوحدات الاقتصادية الصغيرة مجتمعة تمثل ٧٠ في المائة من مجموع العمالة. وبالتالي، يكتسي فهم الواقع الذي تواجهه الوحدات الاقتصادية الصغيرة أهمية رئيسية لمعالجة التحديات الأساسية المتمثلة في استحداث فرص العمل وتحسين نوعية الوظائف في جميع أنحاء العالم، خاصة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط الأدنى حيث ترتفع نسبة المستخدمين في مؤسسات الأعمال هذه. ومن ثم، ينبغي أن يكون دعم تنمية هذه الوحدات الاقتصادية في صميم الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية القائمة على العمل اللائق.

الهدف والأداء

٦٧. كانت النتائج المحرزة خلال فترة السنتين دون مستوى الهدف فيما يتعلق باعتماد إصلاحات في بيئة الأعمال (المؤشر ٤-١) وتنفيذ منصات الحوار بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة (المؤشر ٤-٣). وعُزي ذلك أساساً إلى عاملين رئيسيين. أولاً، توقف التقدم في بعض البلدان خلال فترة السنتين بسبب التغييرات الطارئة في السياق السياسي أو الاجتماعي الاقتصادي، مما أدى بدوره إلى تأخير الإصلاحات الهيكلية وعمليات الحوار في بيئة الأعمال. ثانياً، تم تسجيل بعض عناصر إصلاح البيئة الملائمة للمنشآت المستدامة في إطار نتائج أخرى. وشملت هذه النتائج اللائحة التنظيمية الصادرة عن مجلس الدولة بشأن سياسات سوق العمل النشطة في الصين، واعتماد السياسة الوطنية بشأن التعاونيات في سري لانكا (أبلغ عن ذلك في إطار النتيجة ١)؛ تحسين تأمين المزارعين في الهند (النتيجة ٥)؛ الاتفاق بين هيئة تنمية القوى العاملة ونقابات العمال والجامعات من أجل إصدار شهادات لعمال البناء في القطاع غير المنظم في رواندا (النتيجة ٦).

٦٨. وتجاوزت النتائج المحرزة فيما يتعلق بتقديم مساعدة مباشرة إلى المنشآت المستدامة (المؤشر ٤-٢) تجاوزاً كبيراً مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين، خاصة في أفريقيا. وظل طلب دعم منظمة العمل الدولية في هذا المجال مرتفعاً جداً نتيجة الاعتراف بالمنهجيات الراسخة للمنظمة من قبيل برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE)، و"نظم السوق من أجل العمل اللائق"، و"كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" (SIYB)، و"تطوير سلاسل القيم" (VCD)، و"فكر في إنشاء تعاونية" (Think.Coop)، و"ابدأ في إنشاء تعاونية" (Start.Coop).

الشكل ١٣: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٤، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٦٩. بلغ الإنفاق الإجمالي على النتيجة ٤ خلال فترة السنتين ٢٠١٨، ١٠١,٨ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٤٤ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية.

٧٠. وتمثل الشركاء الإنمائيون الرئيسيون فيما يتعلق بالنتيجة ٤ في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في حكومات السويد وسويسرا وهولندا وكذلك الاتحاد الأوروبي والصندوق الاستئماني متعدد الشركاء الذي يديره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. واستفاد العمل المتعلق بالمنشآت المستدامة من مساهمات القطاع الخاص في مصر والأردن وموزامبيق ورواندا والمملكة العربية السعودية وتركيا وأوغندا. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج في أرمينيا ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وغيانا ونيبال والأرض الفلسطينية المحتلة وسيراليون.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 45,6 | 45,0 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 61,8 | 54,5 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 2,3 |
| المجموع | 107,4 | 101,8 |

تفعيل الشراكات: الإدماج المالي للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في إندونيسيا

منذ عام ٢٠١٥ وحتى نهاية عام ٢٠١٩، نفذت منظمة العمل الدولية بدعم من حكومة سويسرا، مشروع "تعزيز المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر من خلال تحسين حصول أصحاب المشاريع على الخدمات المالية"، PROMISE IMPACTS. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية إلى هيئة الخدمات المالية في إندونيسيا لتنفيذ البرنامج وإحداث تحولات في مصارف التنمية الإقليمية وإنعاش المصارف الريفية، مما يمكن هذه المؤسسات من تقديم مجموعة من الخدمات ذات القيمة المضافة إلى الوحدات الاقتصادية الصغيرة التي تشكل الأغلبية الساحقة من مؤسسات الأعمال في البلد. وأظهرت تجربة مراقبة باستخدام عينات عشوائية لبرنامج تجريبي نُفذ في مقاطعتي جاوا الشرقية وجاوا الغربية زيادة بنسبة ٧ في المائة في عدد زبائن المصارف الريفية التي تعد خطط الأعمال والخطط المالية لزبائنها من المنشآت، وزيادة بنسبة ٤ في المائة في عدد المنشآت التي تعيد استثمار أرباحها، وزيادة بنسبة ٩ في المائة في عدد المنشآت التي تخطط لتطوير منتج معين.

النتيجة ٥: العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

- اعتمدت تسع دول أعضاء استراتيجيات لتعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية. وتشمل الأمثلة خطط التنمية الريفية في باكستان وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية حيث أدرجت الاستراتيجية الوطنية للعمال الريفيين في الخطة الوطنية التاسعة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفي الأردن، أطلقت الحكومة استراتيجية جديدة للحماية الاجتماعية شملت استحداث فرص العمل في المناطق الريفية. ووضعت كولومبيا وبيرو استراتيجيات لتعزيز إقامة الشبكات وتنمية التعاونيات. ووضعت دولة بوليفيا المتعددة القوميات وإكوادور مبادرات تخص قطاعات محددة وتركز على السياحة.
- اتخذت ١٦ دولة عضواً تدابير ملموسة لتعزيز العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، نفذت الهيئات المكونة برامج لتعزيز العمل اللائق للشباب من خلال تنمية سلاسل القيم في كوت ديفوار (الكاكو) ومصر (الألبان) والكاميرون (الأرز والبنية التحتية الريفية). وفي بلير (قصب السكر) والمكسيك (البن)، نُفذت مشاريع تجريبية في إطار مختبر الابتكار الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي لأمريكا اللاتينية والكاريبي، LABOR. ونُفذت برامج تتعلق بالمهارات وتركز على النساء والشباب في المناطق الريفية في جمهورية أفريقيا الوسطى وهايتي ومدغشقر. وشملت الإجراءات أيضاً تعزيز الحقوق في العمل والسلامة والصحة المهنية في المزارع - مثلاً في إندونيسيا (زيت النخيل) وملاوي (الشاي) وسري لانكا (الشاي). وفي مالي والأردن، تناولت برامج محددة القضاء على عمل الأطفال في الزراعة، في حين أسهم برنامج نُفذ في نيبال لصيانة طرقات المناطق الريفية في توليد العمالة وتعزيز الأعمال المحلية.
- قامت أربع دول أعضاء بوضع أو تعزيز آليات للتشاور والحوار الاجتماعي في الاقتصاد الريفي. وشمل ذلك إنشاء هيكل مجتمعية في باكستان وفريق عامل ثلاثي بشأن الزراعة في الأردن، حيث وضعت الحركة التعاونية خطة عمل لزيادة تمثيلها ومشاركتها في الحوار الاجتماعي. وفي زامبيا، أصبح صغار المزارعين والعمال الريفيون منظمين على نحو أفضل ويشاركون بنشاط في العديد من منصات الحوار الاجتماعي. وأنشأت كوستاريكا منتدى ثلاثياً للحوار متعدد القطاعات تحت اسم *Mesa Caribe*، وهو يركز على مبادرات استحداث فرص العمل الموجهة للسكان المستضعفين.

◀ الحوار الاجتماعي لتحقيق تحول مثمر في المناطق الريفية في كوستاريكا

تقتضي التنمية الريفية تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في آليات الحوار الاجتماعي. فقد أنشئ منتدى الحوار الاجتماعي *Mesa Caribe* في مقاطعة ليمون بهدف تدعيم التحول المثمر وتعزيز استحداث فرص العمل اللائق من خلال الحوار الاجتماعي. وهذا مثال على الحوار الاجتماعي المبتكر ومتعدد القطاعات الذي يشمل معهد التنمية الريفية واتحادات العمال الزراعيين وممثلي الحكومات المحلية والشعوب الأصلية ومختلف الوزارات الحكومية. وتضطلع منظمة العمل الدولية بدور الأمانة التقنية. ويدعم المنتدى التدخلات في مجالات التعاونيات والتدريب والتوظيف، التي تستهدف السكان المستضعفين ومجموعات المنشآت وتهدف إلى البيئات الملائمة للمنشآت المستدامة، وتعزيز السياحة الريفية كمحرك لاستحداث فرص العمل. وفي السنوات الأربع المقبلة، يتوقع أن تولد هذه المبادرات استثمارات عامة يعتد بها، مما يحفز تنمية المنشآت ويستحدث حوالي ٣٠٠٠٠ وظيفة جديدة.

شاهد الفيديو - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ المعارف والإحصاءات والأدوات والشراكات من أجل تعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية

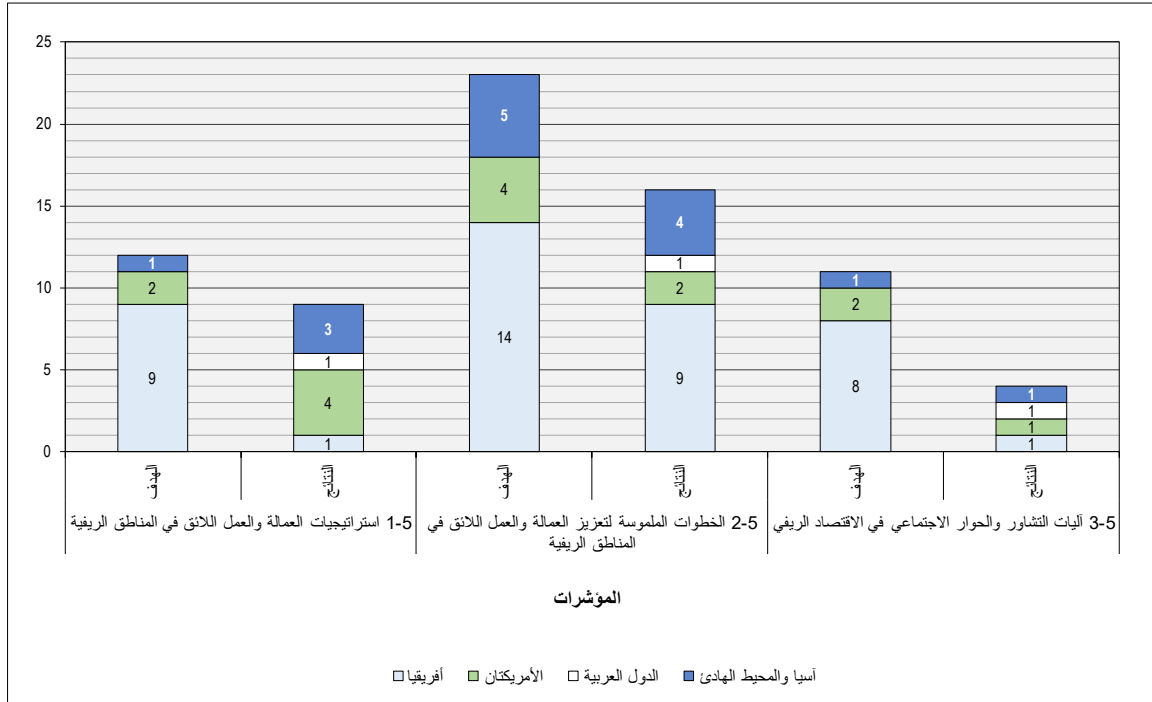
طورت منظمة العمل الدولية قاعدة معارفها وأدواتها لمساعدة الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية. واعتمد اجتماع قطاعي ثلاثي الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والسلامة والصحة المهنية في الحراجة. وجرى تحديث مجموعة المذكرات التوجيهية السياسية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي بتضمينها وثائق جديدة بشأن الشباب والهجرة والمياه وصيغاً مراجعة بشأن الحراجة وعمليات الانتقال العادلة. وفي أمريكا اللاتينية، أطلقت منظمة العمل الدولية برنامجاً بحثياً (*FORLAC rural*) بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة في المناطق الريفية. وتعزيزت قدرة الهيئات المكونة من خلال دورتين أكاديميتين للتنمية الريفية نُظمتا في تورينو ومصر، فضلاً عن أحداث إقليمية واجتماعات قطاعية بشأن السياحة والتبغ. وتم توسيع قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية، *ILOSTAT*، لتضمينها مؤشرات مصنفة حسب المناطق الريفية والحضرية. وحالياً، تشمل ٩٧ في المائة من مجموعات البيانات بالغة الصغر للدراسات الاستقصائية عن القوى العاملة التي عالجتها منظمة العمل الدولية والتي يفوق عددها ٨٥٠٠ تصنيفاً حسب المناطق الريفية/الحضرية. وقُدمت وثيقة بشأن إحصاءات العمل في المناطق الريفية - الحضرية إلى المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل. وعززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا. وكتسى التعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان أهمية بالغة لاعتماد إعلان الأمم المتحدة المتعلق بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية.

الهدف والأداء

٧١. كانت النتائج المحرزة في إطار هذه النتيجة دون مستوى الأهداف المحددة لفترة السنتين. وعُزي ذلك جزئياً إلى الطبيعة المشتركة لتعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية، مما أدى إلى الإبلاغ عن العديد من النتائج في إطار نتائج أخرى. ومن الأمثلة على ذلك:

- تحسين التدريب المهني في المناطق الريفية في غابون (أبلغ عنه في إطار النتيجة ١)؛
- استحداث وظائف جديدة للشباب في قطاع صيد الأسماك في غينيا الاستوائية (النتيجة ١)؛
- تنفيذ برامج على مستوى المنشآت في القطاع الزراعي في زامبيا (النتيجة ٤)؛
- زيادة حصول سكان المناطق الريفية على فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع في كابو فيردي (النتيجة ٤)؛
- تحسين قدرة مفتشي العمل على العمل في المناطق الريفية في ليسوتو (النتيجة ٧)؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على القضاء على عمل الأطفال في الزراعة في الجمهورية الدومينيكية وفي قطاع القطن في بوركينا فاسو (أبلغ عنه في إطار النتيجة ٨).

◀ الشكل ١٤: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٥، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٧٢. بلغ الإنفاق الإجمالي على النتيجة ٥ في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٤٥,٦ مليون دولار أمريكي، أساساً من الميزانية العادية للمنظمة (٦١ في المائة).

٧٣. وتجاوز الإنفاق من خارج الميزانية خلال فترة السنتين التقديرات بقليل. وتمثل الشركاء الإنمائيون الرئيسيون في مجال تعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية في حكومات النرويج وسويسرا والبنك الدولي واليونيسف. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج في كولومبيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومالي وسري لانكا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإتفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 27.4 | 27.9 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 12.0 | 15.5 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 2.2 |
| المجموع | 39.4 | 45.6 |

◀ تفعيل الشراكات: مشروع MozTrabalha، العمل اللائق من أجل تحول مستدام واقتصادي مع التركيز على المناطق الريفية في موزامبيق

أطلقت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي والشركاء الاجتماعيون، بدعم من حكومة السويد، مشروع تعاون إنمائي لتعزيز فرص العمل اللائق والإدماج الاجتماعي المستدام في المناطق الريفية في مقاطعات مابوتو وكابو ديلغادو وإمباهان وفي قطاع السياحة. ويركز المشروع على الاستثمارات في البنى التحتية للأسواق كثيفة العمالة وتعزيز الوظائف الخضراء وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ويستهدف أساساً النساء والأسر المعيشية التي تعيلها امرأة.

النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- في ١٤ دولة عضواً، استكملت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية التشخيصات الوطنية الصرفة لمحركات الاقتصاد غير المنظم وخصائصه، إذ غطت إما الاقتصاد ككل (أذربيجان ولبنان وأيسوتو وباراغواي وطاجيكستان وأوروغواي وزامبيا)، أو قطاعات محددة (كوت ديفوار ورواندا والسنغال وتوغو)، أو فئات من العمال (اللاجئون السوريون في الأردن والعمال المنزليون في الفلبين والعمالون غير النظاميين لحسابهم الخاص والعمال الزراعيون في اليونان)، أو المنشآت غير المنظمة (السنغال). ووُضعت في ١٩ دولة عضواً نُظُم رصد لتقييم التقدم نحو إضفاء السمة المنظمة بالاستناد إلى التشخيصات.
- وضعت ١٩ دولة عضواً سياسات أو تشريعات أو آليات امتثال متكاملة لتيسير الانتقال إلى السمة المنظمة. واعتمدت استراتيجيات وطنية لإضفاء السمة المنظمة في بلدان مثل كولومبيا وكوستاريكا ومقدونية الشمالية وباراغواي وبيرو وفيتنام. وتمت الموافقة على برنامج وطني بشأن الحد من العمالة غير المنظمة في طاجيكستان ووُضعت خطط عمل لتيسير الانتقال إلى السمة المنظمة في أذربيجان وجامايكا (مع التركيز على صيادي الأسماك والعمال المنزليين) وليسوتو وجنوب أفريقيا.
- أحرز تقدم في منغوليا لتوسيع نطاق تغطية قانون العمل ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ووضعت زامبيا مشروع قانون للحماية الاجتماعية يوفر إطاراً تشريعياً لتوسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل فئات العمال غير المشمولة به سابقاً. ووضعت تايلند استراتيجية لتحسين الامتثال لقانون حماية العمل في المنزل؛ وكان مقترح تنظيمي بشأن عمال المنصات الرقمية قيد النظر في الأرجنتين. وفي المكسيك، زاد عدد العمال المنزليين المشتركين في التأمين الاجتماعي.
- في ٢٠ دولة عضواً، وسعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال نطاق عضويتها ليشمل العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم أو قدمت خدمات جديدة أو محسنة لتيسير انتقالهم إلى السمة المنظمة. ووضعت منظمات أصحاب العمل برامج للتوعية بالسياسات لتيسير انتقال الأعمال غير المنظمة إلى السمة المنظمة في منغوليا والجبل الأسود وتركيا وزمبابوي. وأحرزت منظمات العمال تقدماً في دعم إدماج العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الحوار الاجتماعي في الهند والمكسيك ومنغوليا وناميبيا ورواندا وزمبابوي.

◀ نهج متكامل لتيسير عمليات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم في بيرو

اعتمدت وزارة العمل وتعزيز العمالة في بيرو، استراتيجية جديدة لإضفاء السمة المنظمة في آذار/ مارس ٢٠١٨ لتحسين سبل الحصول على حقوق العمل والضمان الاجتماعي للعاملين بأجر في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم على السواء. وتقدم الوزارة أيضاً خدمات الإرشاد والتدريب والدعم لتشجيع انتقال العمال والمنشآت الصغيرة إلى القطاع المنظم باستخدام منهجيات وأدوات منظمة العمل الدولية. وهذا ما مكن المنشآت الصغيرة والمتوسطة من زيادة إنتاجيتها وإحراز خطوات نحو إضفاء السمة المنظمة على نفسها بشكل كامل.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم: خلاصة وافية للتجارب الوطنية

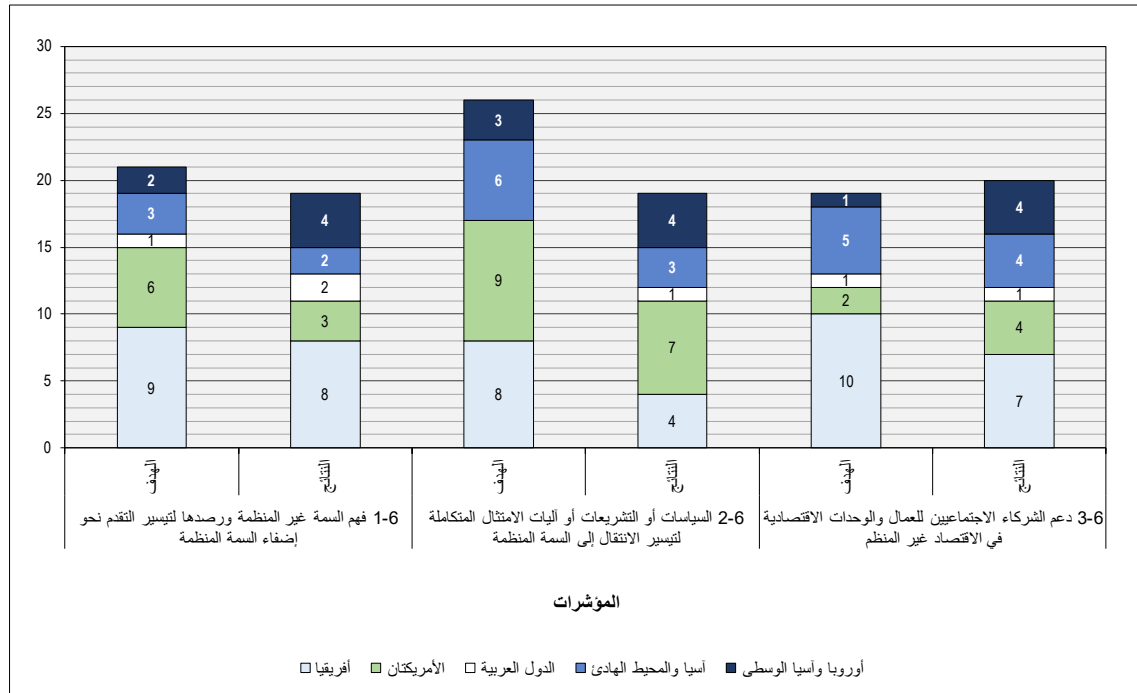
أعدت منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين خلاصة وافية للتجارب القطرية يرد فيها وصف للإجراءات التي اتخذتها منظمات الشركاء الاجتماعيين لتوسيع نطاق العضوية ليشمل العمال أو الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، و/أو لتقديم الخدمات إليهم وتعزيز التعاون معهم، بهدف الحد من مواطن العجز في العمل اللائق وتيسير انتقالهم إلى السمة المنظمة. وتقدم الخلاصة الوافية الممارسات الجيدة تمثيلاً مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وتضمنت الخلاصة الوافية المتعلقة بمنظمات العمال أكثر من ٣٠ ممارسة مستقاة من جميع الأقاليم ومن مجموعة متنوعة من القطاعات الصناعية من قبيل صيد الأسماك والبيع بالتجزئة والباعة المتجولين والنقل والعمل المنزلي. ويجري إعداد مجموعة مماثلة من الممارسات التي وضعتها منظمات أصحاب العمل مع الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.

الهدف والأداء

٧٤. كانت النتائج المحرزة في إطار هذه النتيجة أقل بقليل من مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين. وبشكل عام، كانت الإنجازات أقل نجاحاً مما خُطط له في أفريقيا والأمريكيتين وآسيا والمحيط الهادئ ولكنها فاقت مستوى الأهداف المحددة في الدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى. وعُزي ذلك جزئياً إلى وجود موارد للتعاون الإنمائي في هذه الأقاليم ذات صلة بنتائج أخرى. وينطبق ذلك بوجه خاص على النتيجة ٩ بشأن هجرة وحراك اليد العاملة، التي تدعم إضفاء السمة المنظمة. ففي الأردن وتركيا على سبيل المثال، أدى تحسين الأطر التنظيمية والسياسية على الصعيد الوطني إلى منح اللاجئين السوريين تراخيص العمل.

٧٥. وفي الأقاليم الأخرى، أدى ارتباط التقدم نحو إضفاء السمة المنظمة بالتقدم المحرز في العديد من المجالات السياسية الأخرى - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي - إلى الإبلاغ عن نتائج إضفاء السمة المنظمة في إطار نتائج أخرى. وكذلك كان الحال مثلاً في الهند حيث أُبلغ في إطار النتيجة ٤ عن خدمات مقدمة في مجال تنظيم المشاريع لدعم إضفاء السمة المنظمة على المشاريع الصغيرة، وفي شيلي والسنغال حيث أُبلغ عن وضع إحصاءات سوق العمل (بما في ذلك ما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم) في إطار النتيجة ألف (الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق).

◀ الشكل ١٥: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٦، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٧٦. بلغ الإنفاق الإجمالي في إطار هذه النتيجة خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٣٦,٥ مليون دولار أمريكي، مع تغطية نسبة كبيرة جداً منه من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية (٨٧ في المائة). وكما هو مبين في التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨، شهدت النتيجة نقصاً كبيراً في التمويل مع وجود تفاوت لا يستهان به بين الاعتمادات المخططة والاعتمادات الفعلية.

٧٧. وكانت موارد هذه النتيجة من خارج الميزانية محدودة بالمقارنة مع النتائج الأخرى. وتمثل الشركاء الإنمائيون الرئيسيون الداعمون لعمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال السياسي في حكومتي اليابان والسويد وكذلك الاتحاد الأوروبي. واستفاد العمل المتعلق بعمليات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم أيضاً من الدعم المقدم من المؤسسات. وساهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج في منغوليا وباراغواي.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 32.9 | 31.9 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 3.9 | 3.7 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 0.9 |
| المجموع | 36.8 | 36.5 |

◀ تفعيل الشراكات: تيسير حصول اللاجئين السوريين في الأردن على فرص عمل ضمن العمالة المنظمة

بحلول نهاية عام ٢٠١٧، بدأت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع وزارة الخارجية في الولايات المتحدة في تنفيذ مشروع يهدف إلى تيسير حصول اللاجئين السوريين على فرص عمل ضمن العمالة المنظمة. وعززت هذه العملية العمل اللائق من خلال زيادة فرص الحصول على تراخيص العمل المرنة ومن خلال توفير فرص أفضل للتدريب على المهارات واعتمادها. واستهدف المشروع ما يزيد على ٢٥ ٠٠٠ لاجئ سوري في جميع المحافظات الأردنية ولاسيما عمّان وإربد والزرقاء والمفرق. وفي عام ٢٠١٨، نُقح الإطار التنظيمي لتحسين فرص حصول اللاجئين على العمل اللائق المنظم. ونتيجة لذلك، أضيفت السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة، لا سيما المشاريع التي تديرها النساء السوريات في المنازل؛ وبسّر حصول ١١ ٠٠٠ مستفيد على شهادات اعتماد المهارات زيادة فرص النفاذ إلى سوق العمل المنظم؛ واستُصدرت تراخيص عمل مرنة لفائدة ١٥ ٣٦٠ عاملاً في قطاع البناء و١٠ ٢٥٠ عاملاً في قطاع الزراعة وأضيفت السمة المنظمة على عملهم.

النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- عززت ٣٣ دولة عضواً نظمها الوطنية للسلامة والصحة المهنتين تشيماً مع اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). وشمل ذلك وضع مواصفات وسياسات وبرامج وتشريعات وترتيبات مؤسسية وآليات حوار اجتماعي ونظم تسجيل وإشعار، أو تحديثها على الصعيد الوطني. وتشمل الأمثلة البرنامج الوطني بشأن السلامة والصحة المهنتين الموافق عليه في شبلي في شباط/فبراير ٢٠١٨، ومواصفات السلامة والصحة المهنتين المحدثّة في العراق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، واعتماد فرقة عمل ثلاثية مواصفات وسياسة عامة لبرنامج للسلامة والصحة المهنتين على الصعيد الوطني في ناميبيا في آذار/مارس ٢٠١٩.
- عزز ٣٩ بلداً قدرات مؤسساته المعنية بإدارة العمل، لا سيما مفتشيات العمل، لوضع وتنفيذ استراتيجيات الامتثال لقانون العمل. وشمل التقدم المحرز تحسين النظم القانونية والترتيبات المؤسسية واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتعزيز قدرات مفتشي العمل لمنع ومعالجة انتهاكات قانون العمل بما في ذلك الانتهاكات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- في سياق برنامج منظمة العمل الدولية الرائد المعنون **العمل الأفضل**، وضعت الهيئات المكونة للمنظمة في كمبوديا وهايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام برامج ونظماً وآليات لتحسين الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنتين ومعايير العمل الدولية الأساسية والتشريعات الوطنية استفاد منها ما يزيد على ١٥٠٠ منشأة وأكثر من مليوني عامل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في قطاعي الملابس والنسيج. واعتمدت مفتشيات العمل في كمبوديا وهايتي والأردن وفيتنام أطراً استراتيجية للامتثال أدت إلى استخدام موارد التفيتش على النحو الأمثل وتعزيز التعاون مع الشركاء الاجتماعيين والشركات في سلسلة التوريد والإمداد.
- قامت ٢٩ دولة عضواً بإنشاء أو تعزيز مؤسسات للحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية بهدف التصدي لانعدام المساواة وتحسين الامتثال في مكان العمل بما يشمل سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وتشمل الأمثلة إنشاء منتدى حوار اجتماعي مشترك لتمكين الشركاء الاجتماعيين في قطاع الملابس من تحسين الامتثال والعلاقات الصناعية في إندونيسيا، والتقدم الذي أحرزه الشركاء الاجتماعيون في تجديد اتفاق جماعي على مستوى القطاع في الأردن. وأنشئت أو عززت مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي، بما في ذلك المجالس الوطنية، في بنن وبوركينا فاسو وجمهورية أفريقيا الوسطى وجورجيا والهند (على صعيد الولايات في تاميل نادو) وموريتانيا والجزيرة الخضراء ونيكاراغوا وتونس. وأحرز تقدم في آليات المفاوضة الجماعية في ميانمار والسنغال وسيشل وفيتنام. واعتمدت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إجراءات لتيسير التشاور والتعاون في مكان العمل في كولومبيا وإثيوبيا وهايتي وإندونيسيا وميانمار ونيكاراغوا وفيتنام.

◀ استمرار العمل في بنغلاديش لتعزيز مكان عمل آمن وصحي للجميع

بعد مرور سبع سنوات على وقوع إحدى أسوأ الكوارث الصناعية التي شهدتها التاريخ الحديث، أي انهيار مصنع رانا بلازا في عام ٢٠١٣، استمر عمل منظمة العمل الدولية في بنغلاديش في التركيز على التدابير العلاجية وإدارة السلامة الصناعية وتفتيش العمل، وتحسين السلامة والصحة المهنيين، وزيادة الامتثال في مصانع الملابس من خلال توسيع نطاق برنامج العمل الأفضل في بنغلاديش.

وقدمت منظمة العمل الدولية، بدعم من حكومات كندا وهولندا والمملكة المتحدة، المساعدة إلى إدارة تفتيش المصانع والمنشآت في بنغلاديش لتطوير مختلف أدوات تفتيش العمل. وقُدم لحكومة بنغلاديش أيضاً الدعم التقني اللازم لوضع نموذج إدارة تفتيش العمل - وهو أداة لإدارة أنظمة تفتيش العمل على شبكة الإنترنت.

وأسهم هذا العمل في زيادة القدرة على إجراء عمليات تفتيش منتظمة ومخصصة على الصعيد الوطني، ولا يقتصر الهدف من ذلك على إذكاء وعي عمال المصانع بقضايا السلامة المعنية بل يشمل أيضاً ضمان أن تبقى أماكن العمل آمنة وصحية للجميع.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ نهج قطاعي لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية

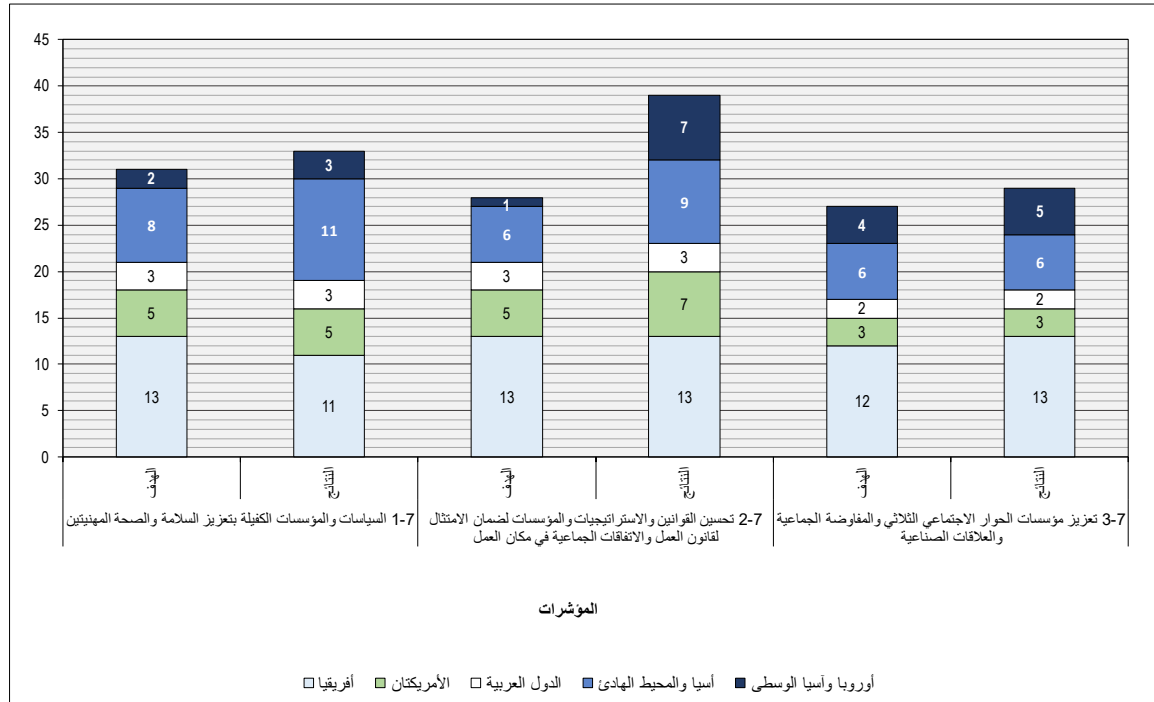
استمرت منظمة العمل الدولية في تعزيز الحوار الاجتماعي القطاعي في مختلف المجالات. وخلال فترة السنتين، اعتمد ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية واستنتاجات في مجال الصناعات الكيماوية والصيدلانية والتعليم والنفايات الإلكترونية والصحة وخدمات الطوارئ العامة والنقل البري وبناء السفن وإصلاحها. واعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية أيضاً خارطة طريق للعاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في بلدان شمال أفريقيا وغربها، واستراتيجية للقوى العاملة في قطاع الصحة في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، وتوصيات عملية المنحى بشأن سلامة النقل البري للبضائع في منطقة الميكونغ الكبرى دون الإقليمية. وفي الهند، اعتمدت توصيات لتحسين السلامة والصحة في إعادة استخدام السفن القديمة.

وحسنت منظمة العمل الدولية قاعدة المعارف بشأن تأثير التكنولوجيا والعوامل المتعلقة بالتكنولوجيا والديمقراطية والبيئة والعمالة على مستقبل العمل في قطاعات الصحة والنسيج والملابس والجلود والأحذية. وأجرى المكتب، في إطار مساهمته في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بحثاً بشأن الاتفاقات الإطارية الدولية في قطاع تجارة التجزئة في الأغذية وقطاع الصناعات الكيماوية وقطاع الملابس. وعززت منظمة العمل الدولية أيضاً الشراكات الاستراتيجية والتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات متعددة الأطراف في الإلكترونيات والمنسوجات، مثلاً من خلال ائتلاف الأمم المتحدة بشأن النفايات الإلكترونية وتحالف الأمم المتحدة بشأن الأزياء المستدامة. وبالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الصحة العالمية، أطلقت منظمة العمل الدولية برنامج "العمل من أجل الصحة"، وهو برنامج تعاون إنمائي لتعزيز العمل اللائق والعمالة اللائقة للعاملين في قطاع الصحة.

الهدف والأداء

٧٨. تجاوزت النتائج المحرزة في إطار هذه النتيجة مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين. وأما النتائج المحرزة فيما يتعلق بمؤسسات ونظم الامتثال في مكان العمل (المؤشر ٧-٢)، فقد تجاوزت مستوى الهدف المحدد بشكل كبير، لا سيما في آسيا والمحيط الهادئ وفي أوروبا وآسيا الوسطى. وفي الإقليمين معاً، تجاوز الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية مستوى التوقعات وسمحت الظروف المؤسسية المؤاتية في البلدان بتنفيذ فعال لبرنامج منظمة العمل الدولية.

◀ الشكل ١٦: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٧، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٧٩. بلغ الإنفاق الإجمالي في إطار النتيجة ٧ خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ١٢٥,٨ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٤٠ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية.

٨٠. ومثل البرنامج الرائدان لمنظمة العمل الدولية المعنونان **العمل الأفضل** و**الصحة والسلامة للجميع** محركين مهمين للاستجابة بشكل متنسق لاحتياجات الهيئات المكونة في مجال الامتثال في مكان العمل ومجال السلامة والصحة المهنيين. وتمثل الشركاء الإنمائيون الرئيسيون الداعمون لعمل منظمة العمل الدولية في إطار هذه النتيجة في حكومة الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، فضلاً عن الحكومات والمؤسسات والشركات الداعمة لبرنامج العمل الأفضل. ودعم الحساب التكميلي للميزانية العادية تحقيق النتائج في ألبانيا وأذربيجان وكولومبيا وموريتانيا وأوكرانيا.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 54.3 | 50.4 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 77.5 | 73.7 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 1.7 |
| المجموع | 131.8 | 125.8 |

◀ تفعيل الشراكات: بناء جيل من العمال الشباب المتمتعين بالصحة والسلامة

بين عام ٢٠١٥ و عام ٢٠١٩، تعاونت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل الأمريكية في مشروع تعاون إنمائي لمعالجة قضايا السلامة والصحة التي تؤثر بشكل خاص في العمال الشباب، وأطلق عليه اسم SafeYouth@Work (بيئة مأمونة للشباب في العمل). وجمع المشروع تدخلات عالمية وإقليمية وتدخلات خاصة بكل بلد ركزت على تحسين السياسات والتشريعات وتعزيز قدرات الإنفاذ وإنماء المعارف وتشجيع الحوار الاجتماعي. واضطلع بالعمل على الصعيد القطري في الأرجنتين وكولومبيا وكوت ديفوار وإندونيسيا وميانمار والفلبين وأوروغواي وفيتنام، مع التركيز على القطاعات عالية المخاطر بالنسبة إلى الشبان والشابات، من قبيل التعدين والبناء والزراعة.

ودعم العمل في إطار هذا المشروع مراجعة التشريعات في خمسة بلدان ووضع أربع خطط عمل جديدة لتحسين السلامة والصحة المهنيين للشباب. ومكّن المشروع ١٣٠٠ من أعضاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من الاستفادة من التدريب، و٨٠٠ من مفتشي ومديري العمل من الاستفادة من بناء القدرات، و٤٠٠٠ شاب وشابة من الاجتماع في إطار أنشطة لإذكاء الوعي والترويج.

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- قامت ٢٨ دولة عضواً بوضع أو مراجعة قوانين أو سياسات لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، بما في ذلك في القطاعات عالية المخاطر.
- في بعض هذه البلدان، عالجت هذه الإصلاحات المسائل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأصدرت سبع دول أعضاء تشريعات بشأن القضاء على عمل الأطفال، واعتمدت سبع دول أعضاء أخرى قوائم بالأعمال الخطرة بالنسبة إلى الأطفال. ووضعت اثنتا عشرة دولة عضواً خطط عمل وطنية بشأن عمل الأطفال، وصاغت أربعة بلدان خطط عمل لإلغاء العمل الجبري. وفي الفلبين وفيتنام، استُخدمت سياسة عامة بشأن عمل الأطفال كمنطلق للتصدي أيضاً للتحديات المتعلقة بالتمييز أو الحرية النقابية وبالحد من المفاوضات الجماعية، إلى جانب ظروف العمل السيئة.
- في بعض البلدان، تناولت الإصلاحات السياسية والتشريعية المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وظروف العمل بما في ذلك مسألة الأجور. وعلى سبيل المثال، اعتمدت باكستان مجموعة شاملة من التشريعات على مستوى المحافظات بشأن السلامة والصحة المهنيين والقضاء على عمل الأطفال وحماية العاملين في منازلهم والعمال المنزليين. وفي بلدان أخرى، أُحرز تقدم في الإصلاحات الرامية إلى حماية النساء من الشعوب الأصلية العاملات في قطاعات قد يكن فيها أكثر عرضة لخطر الوقوع في ظروف عمل غير مقبولة: نحتت الكاميرون اللوائح المتعلقة بالأجور وساعات العمل وحماية العمال المنزليين من العنف والتحرش، واعتمدت دولة بوليفيا المتعددة القوميات تشريعات تمنح التأمين الإلزامي ضد الحوادث لعمال البناء نساءً ورجالاً، وتحسنت ظروف عمل عمال مزارع الشاي، خاصة النساء، من خلال اتفاق جماعي في بنغلاديش. ونقحت أوكرانيا الاستراتيجية الوطنية للتعاون الثلاثي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل لتعزيز الحماية من الوصم والتمييز القائمين على الإصابة الحقيقية أو المتصورة بفيروس نقص المناعة البشرية.
- في ٣٨ دولة عضواً، اتخذت الهيئات المكونة لتدابير لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. ففي الفلبين على سبيل المثال، تعهدت ست رابطات غير منظمة في قطاع التعدين صغير النطاق للذهب بالامتناع عن اللجوء إلى عمل الأطفال وبالامتناع لقانون العمل. واعتمد أعضاء الغرفة التجارية والصناعية في فيتنام مدونة سلوك جديدة لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه في قطاعات الملابس والنسيج وصيد الأسماك والزراعة وتجهيز الأغذية والأخشاب والنحت على الحجر. وأطلقت منظمات لأصحاب العمل في تايلاند برنامج "ممارسات العمل الجيدة في قطاع ثمار البحر" للنهوض بمعايير العمل في تجهيز ثمار البحر. ودعمت نقابات العمال إمام العمال المنزليين بحقوق العمل الخاصة بهم في الكاميرون والهند وبيرو. وقدمت النقابات أيضاً خدمات الاستشارة والكشف الطوعيين فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، بما في ذلك في القطاع البحري، في أوكرانيا.
- شملت نتائج العمل اللائق الأخرى تدابير لوضع نُظم محسنة لرصد عمل الأطفال والعمل الجبري والتصدي لهما (الأرجنتين وإكوادور ومصر وتايلاند)، وتعزيز مفتشيات العمل (غانا وموريتانيا وموزامبيق والجمهورية العربية السورية وتايلاند) بما في ذلك بناء القدرات لتحديد حالات التمييز القائم على نوع الجنس بما يشمل العنف والتحرش في مكان العمل (كوستاريكا)، والنص على تجهيز موظفي إنفاذ القانون على نحو أفضل

(بيرو)، وآليات إحالة ضحايا عمل الأطفال إلى خدمات الحماية الاجتماعية على مستوى المحافظة أو المجتمع المحلي (الفلبين وتركيا).

- أقامت ٢٣ دولة عضواً شراكات وطنية لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. واكتست الشراكات بين الهيئات المكونة والمنظمات متعددة الأطراف والمجتمع المدني أهمية بالغة في التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة أو تطبيقها على نحو أفضل، خاصة الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، في بلدان مثل جمهورية الكونغو الديمقراطية وليسوتو وموزامبيق ونيبال وتايلند وأوزبكستان. وساعدت الشراكات التي ضمت وسائل الإعلام، على زيادة التوعية وتحسين تصميم جهود استثارة الوعي الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال في الأرجنتين وتركيا، وحماية حقوق العمال المنزليين في غواتيمالا والكاميرون. وفي أوزبكستان، ضافر نشطاء المجتمع المدني جهودهم مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لرصد العمل الجبري في قطاع القطن.

◀ التصدي لأشكال العمل غير المقبولة في مناجم الفحم في أوكرانيا

قطاع التعدين في أوكرانيا من القطاعات الرئيسية المساهمة في الاقتصاد. ومع ذلك، فهو من أكثر القطاعات الصناعية خطورة إذ يتسبب في عدد كبير من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وبدعم من حكومة كندا، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى الهيئات المكونة لوضع سياسات حديثة بشأن السلامة والصحة المهنية، وتعزيز قدرتها على تنفيذ تدابير الإدارة العملية على مستوى مكان العمل، وتعزيز ثقافة السلامة المهنية والوقاية من الحوادث في مكان العمل. واستناداً إلى تقييم عملي للمخاطر، قدم التدريب إلى ٤٠ خبيراً في مجال سلامة المناجم لتنفيذ نظم إدارة السلامة والصحة المهنية في مناجم الفحم واتخاذ تدابير فعالة وعملية لإزالة المخاطر أو التقليل منها إلى أدنى حد ممكن. وفي عام ٢٠١٨، اعتمدت الحكومة "مفهوم إصلاح نظم السلامة والصحة المهنية" وخطه العمل المرتبطة به للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠، مما أدى بالاقتران مع "مفهوم إصلاح صناعة الفحم وتطويرها"، إلى تحويل نظام حماية اليد العاملة إلى نظام للوقاية من المخاطر في إطار إدارة السلامة والصحة المهنية في قطاع التعدين.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ التحالفات العالمية لإنماء المعارف وإذكاء الوعي بأشكال العمل غير المقبولة، التي تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

كثّف التحالف ٧-٨ جهوده التوعوية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في جميع أنحاء العالم. واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع قراراً أعلن عام ٢٠٢١ بوصفه العام الدولي للقضاء على عمل الأطفال. ونظم التحالف ٧-٨ أحداثاً إقليمية وعالمية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة، واتسعت قاعدة أعضائه لتفوق ٢٠٠ شريك من المنظمات ١٥ من "البلدان الرائدة" الملزمة بتسريع العمل على تحقيق الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة. واعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، تجمع منصة معرفية جديدة رصيداً وإفراً من البيانات والأدلة والبحوث لتسترشد بها السياسات المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر. ووضع المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في دورته العشرية معايير إحصائية جديدة لتحديد وتصنيف الأطفال المشاركين في الأنشطة المنتجة وعمل الأطفال، وأقر كذلك للمرة الأولى مجموعة من المبادئ التوجيهية بشأن قياس العمل الجبري.

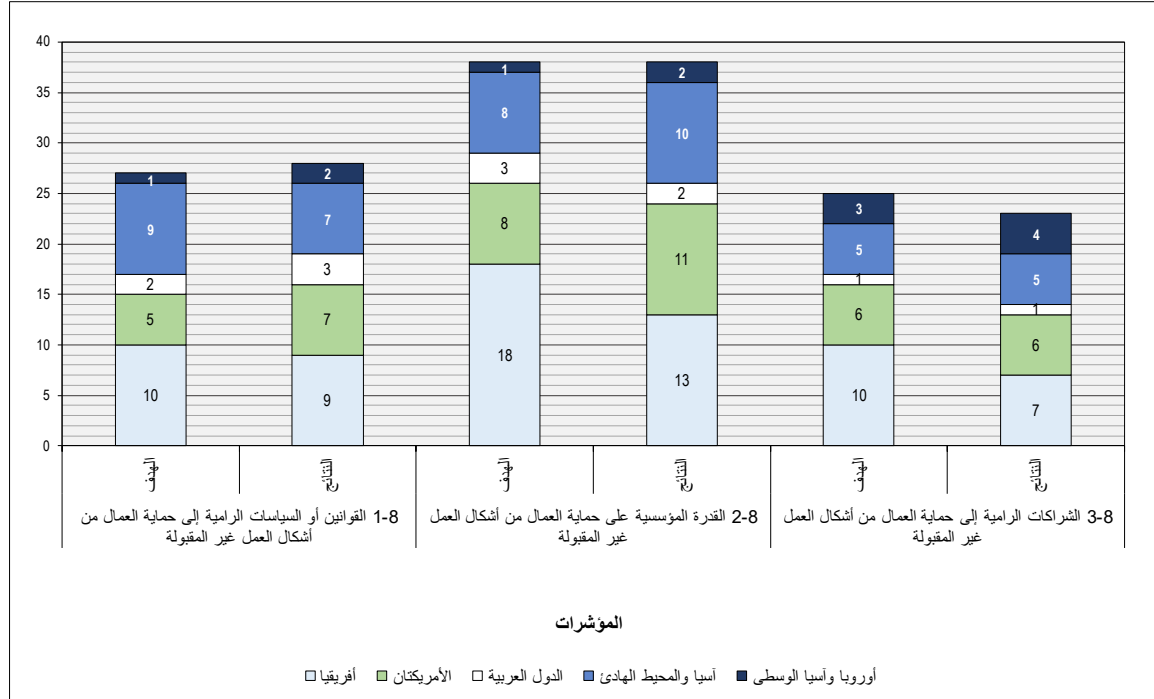
ودعمت منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تفعيل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي أطلق في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ للمساهمة في تحقيق الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة. وعقدت أحداث رفيعة المستوى في إطار اللجنة المعنية بوضع المرأة (آذار/مارس ٢٠١٩) والجمعية العامة للأمم المتحدة (أيلول/سبتمبر ٢٠١٨) تعهدت فيها الحكومات والقطاع الخاص ونقابات العمال والمجتمع المدني باتخاذ إجراءات ملموسة لرأب ثغرة الأجور بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠. واعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، أُنشئت بوابة إلكترونية تحتوي على مواد مرجعية بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وعقدت منظمة العمل الدولية ورشة عمل تقنية عالمية بشأن مؤشرات ثغرة الأجور بين الجنسين ومنهجيات قياسها، بالتعاون مع حكومة آيسلندا. ورحب الاجتماع الوزاري لمجموعة السبعة، في ظل الرئاسة الفرنسية، بالمبادرات المشتركة بين الوكالات من قبيل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر، وأكد من جديد أهمية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين.

الهدف والأداء

- ٨.١ تجاوزت النتائج المحرزة في إطار هذه النتيجة مستوى الهدف المحدد تجاوزاً كبيراً فيما يتعلق بالمؤشرات الثلاثة التي تقيس التقدم المحرز في القوانين والسياسات (المؤشر ٨-١)، والقدرة المؤسسية على ضمان الحماية (المؤشر ٨-٢)، والشراكات (المؤشر ٨-٣). ولئن كانت النتائج في أفريقيا دون مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين بسبب حالات خاصة بكل بلد أدت إلى تأخر في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية، فإن النتائج المسجلة في الأمريكتين تجاوزت المستوى المخطط له أصلاً. ويعكس ذلك الأهمية السياسية التي أوليت للقضاء على العمل الجبري

وعمل الأطفال في الإقليم والتي أكدها التنفيذ المستمر للمبادرة الإقليمية للقضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي.

◀ الشكل ١٧: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ٨، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٨٢. بلغ الإنفاق الإجمالي في إطار النتيجة ٨ خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ١٠٦,٤ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٣٩ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٦١ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية.

٨٣. وكانت موارد هذه النتيجة من خارج الميزانية دون المستوى المتوقع، ويعزى ذلك أساساً إلى حالات التأخير في الموافقة على المشاريع الجديدة الكبرى في هذا المجال. ومن جهة أخرى، سجل البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية المعنون البرنامج الدولي بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (IPEC+) خلال فترة السنتين زيادة كبيرة في عدد المشاريع الموافق عليها، حيث تنفذ عمليات في ٥٥ بلداً.

٨٤. وكانت حكومة الولايات المتحدة الشريك الإنمائي الرئيسي فيما يتعلق بهذه النتيجة. وقدمت شركات القطاع الخاص أيضاً إسهامات كبيرة، وكذلك الحكومات المستفيدة من خلال الصناديق الاستثمارية المباشرة. وركزت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية في فترة السنتين على الحد من أسوأ أشكال عمل الأطفال في صفوف الأطفال المتضررين من الأزمة في الجمهورية العربية السورية.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 41.9 | 42.0 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 82.1 | 63.7 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 0.7 |
| المجموع | 124.0 | 106.4 |

◀ تفعيل الشراكات: الحد من عمل الأطفال وتحسين ظروف العمل في قطاع التعدين الحرفي وصغير النطاق للذهب في الفلبين

نفذت منظمة العمل الدولية بدعم من وزارة العمل الأمريكية، مشروعاً يهدف إلى الحد من انتشار عمل الأطفال والتصدي لظروف العمل السيئة في عمليات تشغيل قطاع التعدين الحرفي وصغير النطاق للذهب في الفلبين. ويمثل قطاع التعدين الحرفي وصغير النطاق للذهب في الفلبين حوالي ٨٠ في المائة من إنتاج الذهب. ويستخدم القطاع ما يقدر بحوالي ٣٥٠.٠٠٠ عامل، منهم ١٨٠.٠٠٠ من النساء والأطفال. وعمليات تشغيل القطاع في المجتمعات الريفية غير منظمة إلى حد كبير.

وقدم المشروع حلولاً لتحسين الممارسات ورصد عمل الأطفال وإذكاء الوعي بعمل الأطفال وظروف العمل في قطاع التعدين الحرفي وصغير النطاق للذهب. وعززت الإصلاحات التشريعية لقانون عمل الأطفال في عام ٢٠١٩، بما يشمل رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى ١٦ عاماً وحماية الأطفال من أنشطة العمل الخطرة. واتخذت تدابير لتيسير حصول الأطفال وأسرهم على خدمات الحماية الاجتماعية، وما فتئت الرابطة غير المنظمة في القطاع تزيد من الالتزام بالامتثال لمعايير العمل، بما في ذلك النقيذ بالسلامة والصحة المهنيين وإنشاء مرافق خالية من الزئبق.

النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة على المستوى الدولي

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- وضعت ٢١ دولة من الدول الأعضاء أو حدثت سياسات وقوانين منصفة بشأن هجرة اليد العاملة أو أصدرت لوائح جديدة بشأن مسائل محددة مثل إعادة إدماج العمال المهاجرين أو العقود الموحدة أو مبدأ عدم فرض رسوم توظيف على العمال. وعلى سبيل المثال، أقرت السياسة الوطنية بشأن هجرة اليد العاملة في ليسوتو أن العمال المهاجرين يتمتعون الآن بنفس الحماية القانونية التي يتمتع بها مواطنو البلد، بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). وتهدف خطة العمل الوطنية الخمسية الثانية بشأن إدارة هجرة اليد العاملة الدولية في ميانمار، المعتمدة في عام ٢٠١٩، إلى بلورة موقف مشترك بشأن سياسة عدم فرض الرسوم.
- وضعت سبعة اتفاقات عمل ثنائية لتحسين حماية العمال المهاجرين وغيرهم من العاملين في الخارج، لا سيما بين بلدان في آسيا والدول العربية.
- نقحت خمس مؤسسات إقليمية أطرها في الإدارة السديدة بشأن هجرة أو حراك اليد العاملة. وعلى سبيل المثال، فعّل الاتحاد الأفريقي اللجنة الاستشارية لهجرة اليد العاملة - وهي آلية ثلاثية إقليمية تعزز الإدارة السديدة المنصفة لهجرة اليد العاملة وتحمي حقوق العمال المهاجرين وأسرهم. واعتمدت الجماعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا توجيهاً جديداً بشأن مواءمة قوانين العمل. وقامت رابطة أمم جنوب شرق آسيا بمواءمة قاعدة بياناتها بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة الدولية مع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالإحصاءات بشأن بهجرة اليد العاملة الدولية.
- اتخذت تسع دول أعضاء تدابير لإنشاء أو تعزيز آليات مؤسسية لرصد تنفيذ أطر الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة. وعلى سبيل المثال، اعتمدت حكومة فيتنام المؤشر ١٠-٧-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة كجزء من قائمة أهدافها الوطنية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة. وفي المكسيك، أنشئ فريق عامل مشترك بين الوكالات معني بهجرة اليد العاملة والتوظيف العادل في باخا كاليفورنيا لتنسيق التوظيف وقابلية الاستخدام وحماية العمل للعمال المهاجرين، وتيسير الحوار الاجتماعي.
- استحدثت ١١ مؤسسة حكومية خدمات جديدة شاملة وغير تمييزية لتعزيز العمل اللائق للعمال المهاجرين واللاجئين. وعلى سبيل المثال، دربت مؤسسات التعليم التقني والمهني في إثيوبيا ١٣٠٠٠ عامل مهاجر محتمل باستخدام منهج جديد بشأن العمل المنزلي. وفي الكويت، أنشئت أول منظمة قائمة على العضوية للعمال المنزليين (رابطة سانديجان للعمال المنزليين في الكويت) وتعززت قدرتها لضمان إسماع صوت العمال وتمثيلهم وتحسين الخدمات المقدمة إلى أعضائها.

◀ تعزيز التوظيف العادل - مكافحة إكراه وخداع العمال المهاجرين في نيبال

غالباً ما يتعرض العمال المهاجرون للتهميش في مجتمعاتهم المضيفة ويواجهون مجموعة كبيرة من العقبات التي تحول دون اندماجهم في سوق العمل والحصول على عمل لائق. وتبدأ هذه العقبات في كثير من الأحيان في بلد الأصل، في بداية ممر الهجرة الذي غالباً ما يتعرض فيه العمال المهاجرون لسوء المعاملة مثل ممارسات التوظيف الاستغلالية والخداع بشأن طبيعة وظروف العمل؛ الاحتفاظ بجواز السفر؛ الاقتطاعات غير القانونية من الأجور؛ العمل سداداً لدين مرتبط بسداد رسوم التوظيف.

وبدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، ساعدت منظمة العمل الدولية نيبال على التصدي لهذه المشكلة، من خلال إنشاء "ممرات" للتوظيف العادل للعمال في قطاع الملابس في الأردن، حيث يمكن أن تتم الهجرة في أمان وبكرامة. ويمتد هذا العمل إلى توفير معلومات موثوقة تقدم إلى المهاجرين بشأن ممارسات التوظيف وحقوقهم وبرامج تنمية المهارات وأنشطة لاستئارة الوعي من خلال المشاركة الفعالة لوسائل الإعلام.

شاهد الفيديو - اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ إحصاءات بشأن العمال المهاجرين الدوليين لتتوير عملية صنع السياسات القائمة على البيانات

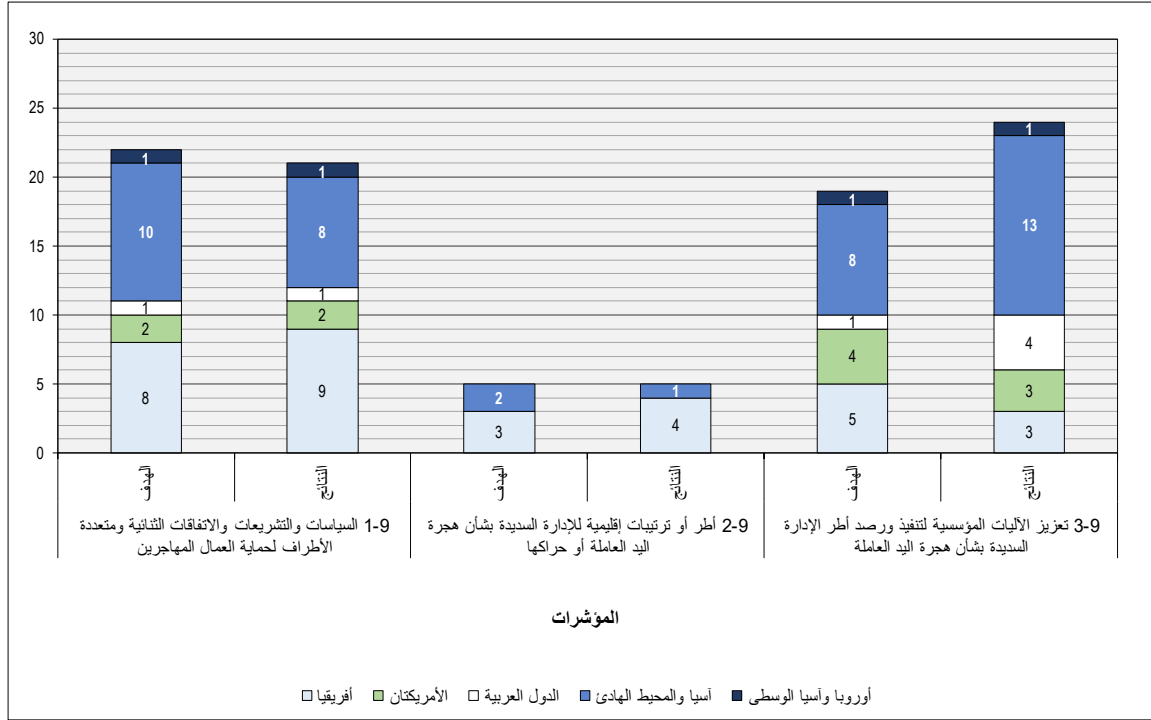
في عام ٢٠١٨، نشرت منظمة العمل الدولية الطبعة الثانية من تقديراتها العالمية بشأن العمال المهاجرين الدوليين، التي تتضمن معلومات محدثة موزعة حسب الإقليم وفئة الدخل ونوع الجنس والسن. ويظهر التقرير نمواً في هجرة اليد العاملة، حيث يتوقع أن يبلغ العدد ١٦٤ مليون عامل مهاجر في العالم بحلول نهاية عام ٢٠١٧، أي بزيادة نسبتها ٩ في المائة مقارنة بتقديرات عام ٢٠١٦.

وتتسم الإحصاءات والبيانات المناسبة بأهمية بالغة في إدارة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين على نحو ملائم، بما في ذلك من خلال وضع سياسات فعالة تتماشى مع معايير العمل الدولية المعنية والالتزامات العالمية مثل الميثاق العالمي بشأن الهجرة الآمنة والمنظمة والمنتظمة. وشكل تأييد المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الإحصاءات المتعلقة بالهجرة الدولية لليد العاملة في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل لعام ٢٠١٨، معلماً رئيسياً في هذا الصدد. وتتصدى المبادئ التوجيهية لغياب معايير متفق عليها دولياً فيما يتعلق بمفاهيم وتعريفات ومنهجيات قياس هجرة اليد العاملة. ونتيجة لذلك، تجري إعادة النظر في تعريف الأمم المتحدة الإحصائي لعبارة "المهاجر الدولي".

الهدف والأداء

٨٥. إن النتائج المحرزة قد حققت عملياً الهدف المحدد لفترة السنتين في جميع المجالات الرئيسية وفي جميع الأقاليم، فيما يتعلق بوضع السياسات والتشريعات والاتفاقات الثنائية (المؤشر ٩-١)، وأطر الإدارة السديدة دون الإقليمية (المؤشر ٩-٢) والآليات المؤسسية لتنفيذ ورصد هجرة اليد العاملة (المؤشر ٩-٣). وتجاوزت الإنجازات ما كان مخططاً له، لا سيما في منطقة الدول العربية وإقليم آسيا والمحيط الهادئ، استجابة للطلب المتزايد على المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية وبالنظر إلى الأولوية الهامة لهذا المجال السياسي في البرامج السياسية والاجتماعية.

◀ الشكل ١٨: الأهداف والنتائج في إطار النتيجة ٩، حسب النتيجة والإقليم



الميزانية والإنفاق

٨٦. بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٩ خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٨٠,٥ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٣٢ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ونسبة ٦٨ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية.
٨٧. وتجاوز الإنفاق من خارج الميزانية على هذه النتيجة التقديرات المقابلة لفترة السنتين. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى الدعم المتزايد في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاء التنمية على حد سواء للتصدي لعواقب حراك اليد العاملة في سوق العمل.
٨٨. وكان الاتحاد الأوروبي وحكومات أستراليا وكندا وسويسرا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، وكيانات الأمم المتحدة الأخرى بدرجة أقل، شريكة التنمية الرئيسية لتحقيق هذه النتيجة خلال فترة السنتين. وساهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج في إثيوبيا وتركيا.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 28.4 | 25.7 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 32.3 | 54.0 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 0.8 |
| المجموع | 60.7 | 80.5 |

◀ تفعيل الشراكات: الاستفادة إلى أقصى حد من مساهمة هجرة اليد العاملة في نمو منصف وشامل ومستقر في رابطة أمم جنوب شرق آسيا

TRIANGLE هو مشروع للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بدعم من وزارة الشؤون الخارجية في أستراليا ووزارة التجارة والشؤون العالمية في كندا، وينفذ المشروع بالشراكة مع أمانة رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا واتحاد أصحاب العمل في الرابطة والهيئات المكونة في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار وتايلاند وفيتنام. وبين عام ٢٠١١ وعام ٢٠١٨، ساهم المشروع في تحقيق نتائج من بينها اعتماد ٣٤ صكاً سياسياً وتشريعياً في البلدان المستهدفة. وأدى الالتزام الذي أبدته ٣٤٣ وكالة من وكالات الاستخدام الخاصة بمدونة سلوك بشأن التوظيف العادل والأخلاقي، إلى خفض تكاليف التوظيف. وأنشئت بوابة SaverAsia لمقارنة تكلفة التحويلات، لمساعدة العمال المهاجرين على مقارنة تكلفة تحويل الأموال من أجل إيجاد أرخص الخيارات تكلفه؛ وهي توفر دعماً إضافياً لتخفيض تكلفة التحويلات. ويمكن للعمال المهاجرين الوصول إلى خدمات جديدة وهامة من خلال ٣٥ مركزاً من مراكز موارد العمال المهاجرين، الذين بلغ عددهم الآن أكثر من ١٣٠.٠٠٠ رجل وامرأة في البلدان الستة في رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

اقرأ المزيد هنا وهنا - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

نبذة عن نتائج العمل اللائق

منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال

- عزز ما مجموعه ٤٢ منظمة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٤٠ دولة من الدول الأعضاء، قدراتها المؤسسية لخدمة أعضائها وتمثيلهم والتعبير عن احتياجاتهم.
- من بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال هذه، أيدت منظمات في ١٣ دولة عضواً ونفذت خطاً استراتيجياً جديدة أو كوّنت هيكلها لتحسين ممارسات الإدارة السديدة والاستدامة المالية أو وسعت نطاق عضويتها. وعلى سبيل المثال، تعهدت المنظمات في شيلي وهندوراس والهند وغينيا الاستوائية وإسواتيني والنيجر وباكستان وبيرو وأوغندا وزامبيا باستهداف استقطاب المنشآت ورباطات قطاع الأعمال الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وبعد اعتماد خطة استراتيجية جديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في حزيران/يونيه ٢٠١٨، أعادت رابطة قطاع الأعمال في إسواتيني تحديد أولوياتها في تقديم خدماتها وتركيزها السياسي للاستجابة للتحديات التي تواجهها المنشآت في البلاد. ومكن ذلك بدوره المنظمة من جذب منشآت أكبر حجماً وزيادة عضويتها الإجمالية وإيراداتها بنسبة ٢٠ في المائة ونسبة ٦٠ في المائة على التوالي بين تموز/يوليه ٢٠١٨ وحزيران/يونيه ٢٠١٩.
- بالإضافة إلى ذلك، قامت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ١٢ دولة عضواً باستحداث وتعزيز وتقديم خدمات لتلبية احتياجات أعضائها الحاليين والمحتملين. وعلى سبيل المثال واستجابة للتحدي المتكرر المتمثل في تحديد وتوظيف المواهب، أنشأ اتحاد أصحاب العمل في سيلان في سري لانكا بوابة للتوظيف، توائم مهارات الباحثين عن عمل مع احتياجات المنشآت من خلال التكنولوجيا الرقمية. ومنذ إطلاق هذه البوابة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، قام الاتحاد بمواصلة تقاسم ملفات مواصفات أكثر من ٨٠ مرشحاً مع الشركات الأعضاء فيه وأتاح فرص دورات تدريبية لفائدة ٢٥ طالباً في هذه الشركات.
- في الأخير، عززت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ١٧ دولة عضواً قدرتها على تحليل بيئة الأعمال وتوفير الريادة بشأن المسائل السياسية والتأثير على وضع السياسات العامة بناءً على احتياجات المنشآت. وعلى سبيل المثال، اعتمد اتحاد أصحاب العمل في أنتيغوا وبربودا استراتيجية للتوعية تستند إلى دراسة استقصائية أجريت في الفترة بين نيسان/أبريل وحزيران/يونيه ٢٠١٨ وشملت ٧١ شركة بشأن وضع المرأة في قطاع الأعمال والإدارة. وأفضت الاستراتيجية إلى قيام الاتحاد ووزارة التحول الاجتماعي وتنمية الموارد البشرية والشباب وقضايا الجنسين بالتوقيع على "بيان تعهد والتزام بشأن وضع المرأة في قطاع الأعمال والإدارة" في آب/أغسطس ٢٠١٨. وأرسى هذا التعهد الأساس لإجراءات مشتركة بين أصحاب العمل والحكومة لتعزيز بيئة مؤاتية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعدم التمييز.

◀ تحويل الهياكل التنظيمية لدعم قطاع الأعمال في ميانمار

في عام ٢٠١٩، قام اتحاد غرف التجارة والصناعة في ميانمار، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتحويل "إدارة منظمات أصحاب العمل" التابعة له والمكونة من سبعة محامين متخصصين وأخصائيين في مسائل العمل. وتتولى الإدارة مسؤولية التوعية القائمة على البيئات لإدراج آراء أصحاب العمل في عملية وضع قوانين العمل وإدارات الاستخدام. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الإدارة خدمات للشركات الأعضاء، بما في ذلك خط هاتفي مباشر للمعلومات ومكتب استشاري ومعاينة المواقع في حالة نزاعات العمل وبرنامج تدريبي يغطي أكثر من ٣٠ موضوعاً وخدمات في التدقيق بشأن العمل والسلامة والصحة المهنية.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

◀ مستقبل قطاع الأعمال والمنظمات الممثلة له

يلزم أن تكون الشركات، بغض النظر عن حجمها وقطاع نشاطها وموقعها، قادرةً على مواجهة العديد من التحديات مثل الابتكار التكنولوجي والتكامل الاقتصادي العالمي والتحويلات الديموغرافية والتحويلات عبر الأجيال وتغير المناخ والاستدامة والنقص العالمي في العمال ذوي المهارات. ويرد تحليل هذه الاتجاهات في التقرير المعنون **تغيير قطاع الأعمال والفرص المتاحة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال**، الذي أصدرته منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل في آذار/مارس ٢٠١٩.

وتستند نتائج التقرير إلى دراسات حالة وبحوث ودراسة استقصائية شملت ٥٠٠ شركة وأجريت بالتعاون مع معهد أكسفورد للاقتصاد في ١٥ بلداً. ويسلط التقرير الضوء على الحاجة إلى تحسين قدرة الشركات وصانعي السياسات على توقع القضايا والاتجاهات والسيناريوهات المستقبلية. ويتضمن التقرير توصيات موجهة إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من أجل مواجهة هذه التحديات والاستفادة من فرص العمل المستقبلية المحتملة.

اقرأ المزيد - تصفح لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

منظمات العمال

- زادت منظمات العمال في ٣٧ دولة عضواً من قدرتها على مستويات مختلفة. وتحققت نتائج مهمة خاصة في تنظيم الخدمات وتوسيع نطاقها لتشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والعمال المهاجرين. ومن أمثلة الإنجازات التي تحققت في هذا المجال ما يلي:
 - استقطاب أعضاء جدد ومنظمات جديدة في كولومبيا وغانا والأردن وبيرو؛
 - توسيع نطاق تغطية المفاوضات الجماعية في الأرجنتين والأردن وملاوي وسيراليون وجمهورية تنزانيا المتحدة؛
 - تقديم خدمات جديدة في كولومبيا والمكسيك ومنغوليا؛
 - قيام مؤتمر نقابات عمال زامبيا بإنشاء معهد زامبيا لبحوث العمل والتنمية؛
 - إنشاء شبكة لنقابات العمال للدفاع عن حقوق العمال في قطاع زيت النخيل في إندونيسيا؛
 - تقديم المشورة بشأن الحقوق القانونية لعمال النقل للعمل بحرية في جمهورية تنزانيا المتحدة؛
 - إطلاق المركز الثاني لموارد المهاجرين في عام ٢٠١٨، الذي يوفر خدمات المعلومات والمشورة للمهاجرين المحتملين في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية.
- في ٢٥ دولة عضواً، أثرت منظمات العمال في البرامج السياسية على مستويات مختلفة. وتشمل الأمثلة ما يلي:
 - إصلاحات قانون العمل في شيلي وجورجيا والهند وزمبابوي؛
 - قوانين الأجور في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وأوغندا؛
 - اعتماد خريطة طريق ثلاثية لتحديد أول معدل أدنى للأجور بحلول عام ٢٠٢٠ في إثيوبيا؛
 - سياسات متعلقة بالاقتصاد غير المنظم في باكستان وقانون جديد بشأن السلامة والصحة المهنية في جورجيا.
- استخدمت منظمات العمال في ١٨ دولة عضواً معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية. وارتبطت التطورات في هذا المجال على وجه الخصوص بتقديم منظمات

العمال تعليقات إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، كالتعليقات التي وردت من إكوادور ولبنان وباراغواي وبيرو والاتحاد الروسي والصومال وزمبابوي. وفي الكامبيرون، أنشئت لجنة نقابية لمتابعة توصيات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

◀ استقطاب أعضاء جدد وتحسين الخدمات المقدمة إلى العمال في الأردن

من خلال إنشاء اتحاد العمال المنزليين في آذار/مارس ٢٠١٩، أدى تجديد أكثر من ٥٩ اتفاقاً من الاتفاقات الجماعية على مستوى الشركات وإبرام مذكرة تفاهم مع وزارة العمل والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى زيادة عدد أعضاء الاتحاد وتحسين الخدمات المقدمة إلى العمال في الأردن. وحضر أكثر من ٣٠٠ عامل من العمال المنزليين مؤتمر اتحاد العمال المنزليين، ووضعوا خطة عمل وانتخبوا قيادة هذا الاتحاد. واستفاد ١٤٦٠٠٠ عامل من الاتفاقات الجماعية المتفاوض بشأنها على مستوى الشركات في قطاعات الطباعة والغذاء والخدمات والمصارف والتشييد والكهرباء. ووفقاً لوزارة العمل، أبرم ٥٨ اتفاقاً في عام ٢٠١٨، بما عزز ظروف المعيشة والعمل لحوالي ٤٠٠٠٠ عامل.

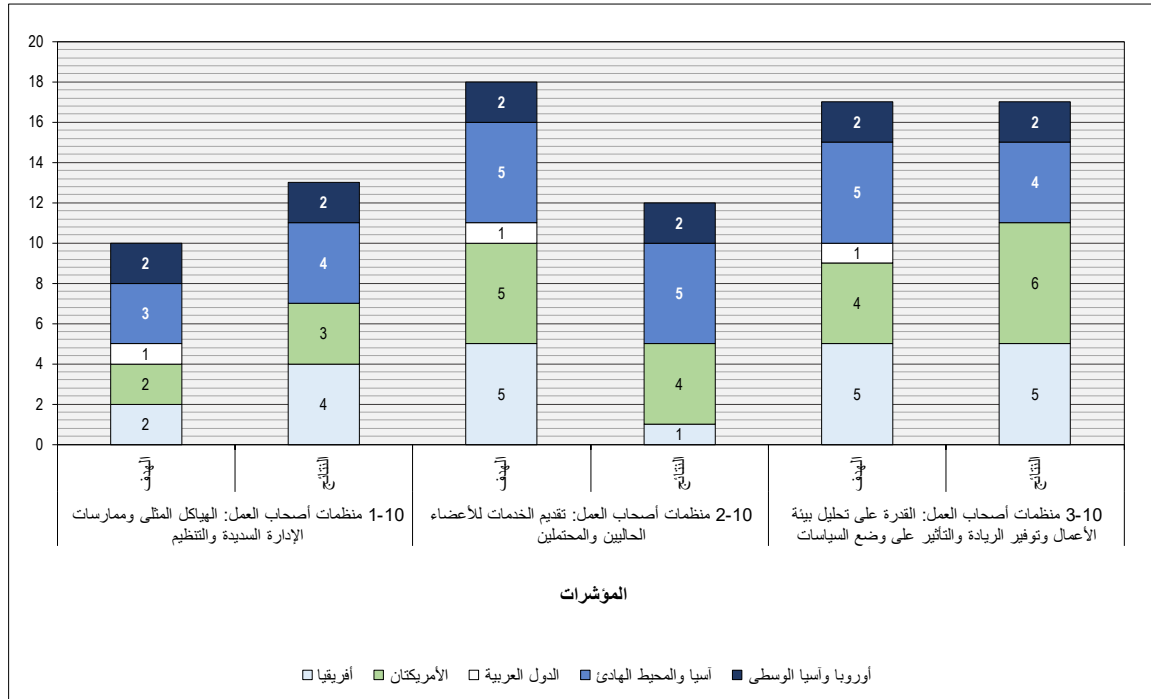
◀ مستقبل العمل ودور نقابات العمال

تواجه النقابات العمالية تحديات متزايدة مترتبة عن التغيرات التحويلية في عالم العمل، خاصة في قدرتها على جذب قوى عاملة متنوعة وإدماجها وتمثيلها، فضلاً عن التوصل إلى إرساء تحالفات مع منظمات أخرى تتوخى أهداف مماثلة. وتضافرت جهود منظمة العمل الدولية لتوفير الدعم لمنظمات العمال، بما في ذلك من خلال المبادرات الإقليمية لبناء القدرات والأكاديمية العالمية للعمال، التي نفذت بالتعاون مع مركز تورينو في عام ٢٠١٨، وكذلك في سياق الندوة الدولية للعمال، التي نظمت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ونشرت منظمة العمل الدولية تقارير محددة بشأن مستقبل نقابات العمال وخصصت عدداً من *المجلة الدولية لبحوث العمل*، لهذا الموضوع.

الهدف والأداء

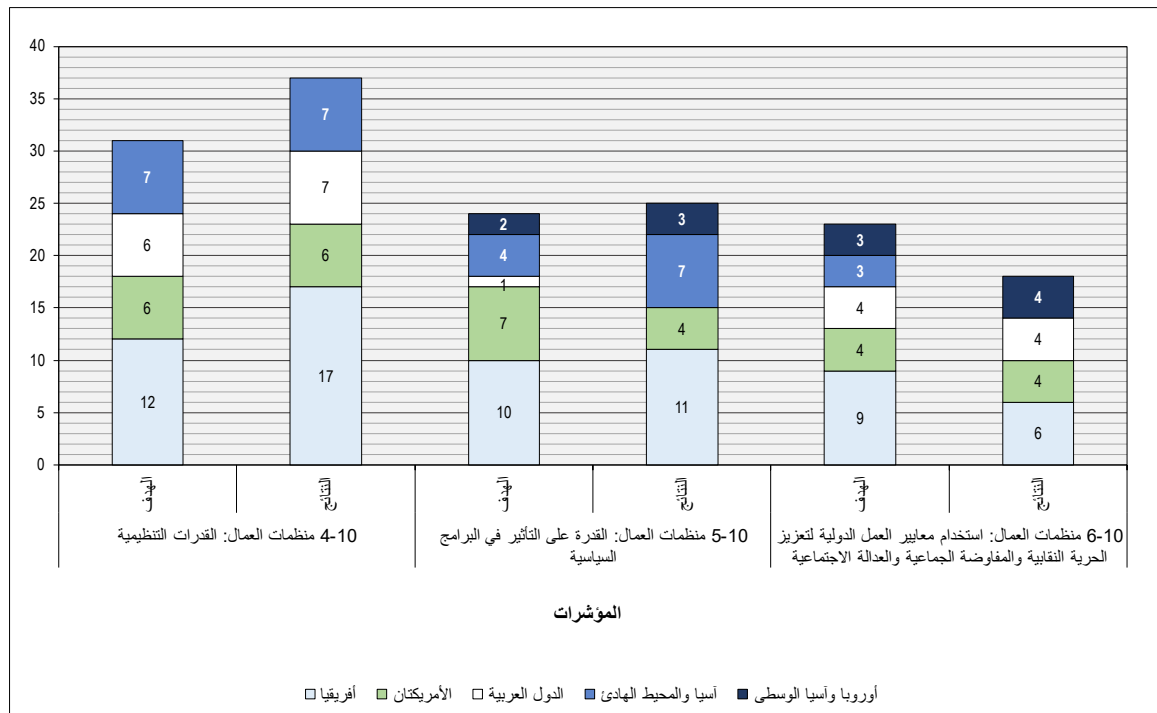
٨٩. حققت النتائج المحرزة فيما يتعلق بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال الهدف المحدد لفترة السنتين بشأن عدد المنظمات ذات القدرة المعززة من أجل تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات (المؤشر ١٠-٣)، وتجاوزت الهدف المحدد من حيث الاستفادة المثلى من الهياكل التنظيمية وممارسات الإدارة السديدة والتنظيم (المؤشر ١٠-١). وكان التقدم المحرز أدنى قليلاً من الهدف المتوخى في مجال تقديم الخدمات (المؤشر ١٠-٢)، حيث يلزم بذل جهود لتقديم الخدمات لضمان ألا يقتصر دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على تقديم الخدمات، بل أن تكون كذلك مجهزة وتمتلك الإمكانيات توجهاً لاستدامة هذه الخدمات مع مرور الوقت.

◀ الشكل ١٩: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ١٠ (منظمات أصحاب العمل)، حسب المؤشر والإقليم



٩٠. وفيما يتعلق بمنظمات العمال، تجاوزت النتائج المحدد لفترة السنتين من حيث زيادة القوة المؤسسية (المؤشر ١٠-٤) والتأثير السياسي (المؤشر ١٠-٥). ومن جهة أخرى، ظل التقدم المحرز في استخدام معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية دون الهدف المحدد في أفريقيا وفي آسيا والمحيط الهادئ. وتأخر تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في بعض البلدان، وذلك أساساً نتيجة التحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها نقابات العمال، بما في ذلك الوضع السياسي والأمني وعدم فعالية عمليات الحوار الاجتماعي والافتقار إلى الوحدة في صفوف منظمات العمال على المستوى الوطني.

◀ الشكل ٢٠: الأهداف والنتائج المحرزة في إطار النتيجة ١٠ (منظمات العمال)، حسب المؤشر والإقليم



الميزانية والإنفاق

٩١. بلغ مجموع الإنفاق بشأن النتيجة ١٠ خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ما يعادل ٧٤,٤ مليون دولار أمريكي، معظمه من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية (٩٠ في المائة).
٩٢. وكانت الموارد المتاحة للمكتب من خارج الميزانية والمرصودة لهذه النتيجة أقل من المبلغ المقدّر في البرنامج والميزانية لفترة السنتين، مما أثر على التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة لفترة السنتين.
٩٣. وكان الاتحاد الأوروبي الشريك الإنمائي الرئيسي في فترة السنتين المذكورة. بالإضافة إلى ذلك، دعم الحساب التكميلي للميزانية العادية برامج جديدة استهلّت في فترة السنتين في جزر المحيط الهادئ وساوتومي وبرنسيب.

| المصدر | الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية) | الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية) |
|------------------------------------|---|---|
| الميزانية العادية | 66.9 | 66.8 |
| التعاون الإنمائي من خارج الميزانية | 8.9 | 6.1 |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | غير محددة | 1.5 |
| المجموع | 75.8 | 74.4 |

◀ تفعيل الشراكات: المساواة بين الجنسين معناها أعمال مدرة للربح

"قاعدة الكل رابح: المساواة بين الجنسين معناها أعمال مدرة للربح"، هو مشروع يموله الاتحاد الأوروبي وتشارك في تنفيذه منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. ويعزز المشروع الذي استهل في عام ٢٠١٨، تمكين المرأة اقتصادياً عن طريق إحداث تغيير تنظيمي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين باعتبارها ضرورة من أجل أداء قطاع أعمال متمس بالقدرة التنافسية. ويتعاون مشروع "الكل رابح" مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكوستاريكا وجامايكا وأوروغواي.

ويسهم هذا المشروع في الجهود العالمية التي تبذلها منظمة العمل الدولية للدعوة إلى ضرورة أن تعتلي المرأة مركز القيادة في قطاع الأعمال. واستناداً إلى برنامج المرأة في قطاع الأعمال والإدارة ومبادرة المرأة في العمل، وبالتعاون مع جامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس، أصدرت منظمة العمل الدولية تقريراً بعنوان *المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: تبيان جدوى التغيير* " في أيار/مايو ٢٠١٩. ويستند هذا التقرير إلى نتائج دراسة استقصائية عالمية للمنشآت شملت ١٣ ٠٠٠ منشأة في ٧٠ بلداً، ولقتت انتباه وسائل الإعلام في جميع أنحاء العالم.

◀ تفعيل الشراكات: دور نقابات العمال في المناطق الريفية في كولومبيا بعد انتهاء النزاع

بدعم من حكومة النرويج، بدأت منظمة العمل الدولية برنامجاً في عام ٢٠١٨ يرمي إلى المساهمة في بناء السلم في كولومبيا من خلال مشاركة منظمات العمال في التنمية الريفية، مع التركيز على الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية والنهوض بالمساواة بين الجنسين. ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز الصفة التمثيلية والقدرة التنظيمية والتأثير الاجتماعي والسياسي لنقابات العمال في القطاع الريفي، بما يعزز مشاركتها في العمليات المحلية للحوار الاجتماعي.

المحركات السياسية المشتركة

٩٤. شمل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ أربعة محركات سياسيات مشتركة. وتستند ثلاثة من هذه المحركات، وهي - معايير العمل الدولية، الحوار الاجتماعي، المساواة بين الجنسين وعدم التمييز - إلى أساس دستوري ومؤسسي واضح يتعلق بمسائل ملازمة للولاية التي أسست عليها منظمة العمل الدولية. ويعكس المحرك السياسي المشترك الرابع - الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية - بروز تغير المناخ بوصفه عاملاً من أهم العوامل التحولية التي تؤثر في عالم العمل وتخلف انعكاسات على الأهداف الأربعة لبرنامج العمل اللائق.
٩٥. وتتسم المحركات السياسية المشتركة الأربعة بالأهمية بالنسبة إلى كل نتيجة سياسية وقد أثرت في عملية تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات المعنية. وبذلك، ساهمت نتائج العمل اللائق التي تحققت خلال فترة السنتين في الدفع قديماً بالمحركات السياسية المشتركة الأربعة، وإن كان ذلك بطرق مختلفة وبدرجات متفاوتة. وتم رصد مساهمة كل نتيجة من نتائج العمل اللائق في التقدم المحرز في هذه المحركات، خلال مرحلة التنفيذ وجرى قياسها باستخدام

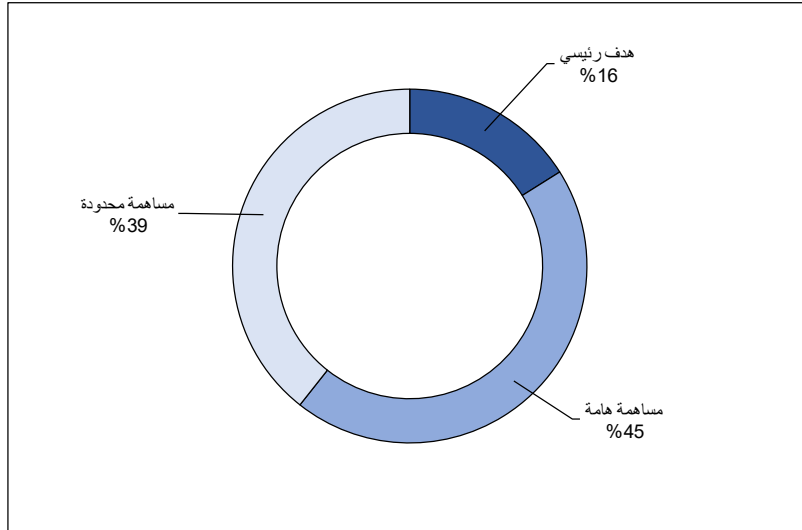
مقياس من أربع درجات^٢ وضع استناداً إلى ضوابط متفق عليها في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بعلامات المساواة بين الجنسين. ويستند التحليل في هذا الجزء إلى العلامات المعزوة إلى نتائج العمل اللائق.^٣

٩٦. وإجمالاً، أشارت نسبة ٩٠ في المائة من النتائج إلى مساهمة كبيرة أو مساهمة استهدفت بشكل مباشر النهوض بمحرك واحد على الأقل من المحركات السياسية المشتركة الأربعة، في حين ساهم أكثر من الربع بقليل (نسبة ٢٦ في المائة) إسهاماً كبيراً أو ركّز على التقدم المحرز في معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في وقت واحد. وبالمقارنة مع الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تشير هذه النتائج إلى تقدم كبير في الإسهامات المبلغ عنها لجميع المحركات السياسات المشتركة.

معايير العمل الدولية

٩٧. وجّهت منظمة العمل الدولية جهودها طوال فترة السنتين لتعزيز رسالتها بشأن الأهمية المركزية لمعايير العمل الدولية والعمل المعياري المرتبط بها لتحقيق التنمية المستدامة. وفي المجموع، ساهمت نسبة ٦٠ في المائة من النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في جميع النتائج السياسية إسهاماً كبيراً في الدفع قدماً بهذا المحرك السياسي المشترك أو استهدفته بشكل مباشر بوصفه الهدف الرئيسي. وكانت النسبة أعلى ضمن النتائج المتعلقة بمعايير العمل الدولية (١٠٠ في المائة) وأشكال العمل غير المقبولة (٨٥ في المائة) وهجرة وحراك اليد العاملة (٨٤ في المائة).

الشكل ٢١: معايير العمل الدولية: توزيع نتائج العمل اللائق حسب العلامة



الحوار الاجتماعي

٩٨. على نحو ما أعاد تأكيده قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، فإن الحوار الاجتماعي هو حجر الزاوية على حد سواء لولاية منظمة العمل الدولية والخطوات المتخذة على المستوى القطري لتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وعززت منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ ضمن جميع النتائج، في المقام الأول من خلال تقديم المشورة السياسية للهيئات المكونة الثلاثية ومن خلال الدعم التقني لتعزيز قدرات الجهات الفاعلة في مجال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، للمشاركة بفعالية في مؤسسات الحوار الاجتماعي.

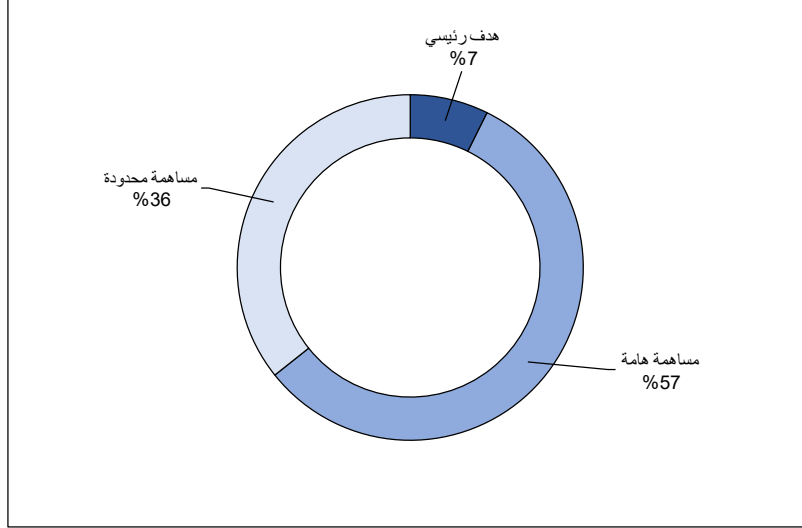
٩٩. وفي المجموع، ساهمت نسبة ٦٤ في المائة من النتائج التي تحققت خلال فترة السنتين إسهاماً كبيراً في الحوار الاجتماعي أو استهدفت بشكل مباشر النهوض بهذا المحرك السياسي المشترك. وكانت النسبة المسجلة أعلى في النتائج المتعلقة بتعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (٧٥ في المائة) ومعايير العمل الدولية وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم (٧٠ في المائة لكل

٢ صفر - لا يتوقع أن تساهم في المحرك السياسي المشترك؛ ١ - يتوقع أن تقدم مساهمة محدودة في المحرك؛ ٢ ألف - يتوقع أن تساهم مساهمة كبيرة في المحرك؛ ٣ - المحرك هو الهدف الرئيسي.

٣ انظر لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

منها). ويؤكد هذا النمط أهمية مشاركة الهيئات المكونة وتواصل الحوار الاجتماعي في العمليات الرامية إلى تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإضفاء السمة المنظمة والامتثال في مكان العمل.

◀ الشكل ٢٢: الحوار الاجتماعي: توزيع نتائج العمل اللائق حسب العلامة

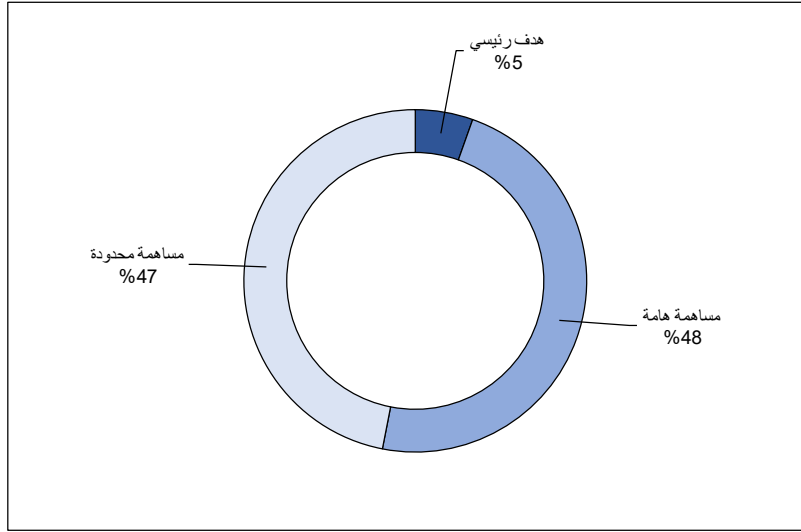


المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٠٠. استندت عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في فترة السنتين، إلى تطوير ونشر نتائج بحوث جديدة على الصعيدين القطري والإقليمي. وكانت فجوات الأجور بين الجنسين كذلك محور تركيز *تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٨/٢٠١٩*، الصادر عن منظمة العمل الدولية. وشملت جهود أخرى للنهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، حملات التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمساواة في معاملة الفئات المحرومة والمستضعفة وتنمية قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما في ذلك من خلال التعاون مع الشبكة العالمية المعنية بالأعمال والإعاقة لمنظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، قدمت منظمة العمل الدولية مشورة سياسية ومعيارية على المستوى القطري وضمن جميع النتائج، بما في ذلك من خلال مشاريع التعاون الإنمائي.

١٠١. وفي الإجمال، ساهمت نسبة ٥٣ في المائة من النتائج التي تحققت خلال فترة السنتين، إسهاماً كبيراً في هذا المحرك السياسي المشترك أو استهدفت بشكل خاص النهوض به. وتحققت نتائج مهمة تجاوزت هذا المتوسط فيما يتعلق بإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وأشكال العمل غير المقبولة وهجرة وحراك اليد العاملة. ويعني ذلك أن عدداً أكبر من النتائج ساهم إسهاماً كبيراً في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في صفوف العمال في أكثر الأوضاع استضعافاً.

◀ الشكل ٢٣: المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: توزيع نتائج العمل اللائق حسب العلامة



◀ تعزيز برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

في إطار مبادرة المرأة في العمل، أعدت منظمة العمل الدولية ثلاثة تقارير رئيسية توفر تحليلاً معمقاً للحوافز الهيكلية المستمرة التي تحد من فرص المرأة في عالم العمل ومجموعة من التوصيات لتنفيذ برنامج تحويلي للمساواة بين الجنسين:

- عمل الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق (٢٠١٨)؛
- مبادرة المرأة في العمل: الدفع نحو تحقيق المساواة بين الجنسين (٢٠١٨)؛ تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١٠٧ لمؤتمر العمل الدولي؛
- قفزة نوعية لتحقيق المساواة بين الجنسين: من أجل مستقبل عمل أفضل للجميع (٢٠١٩).

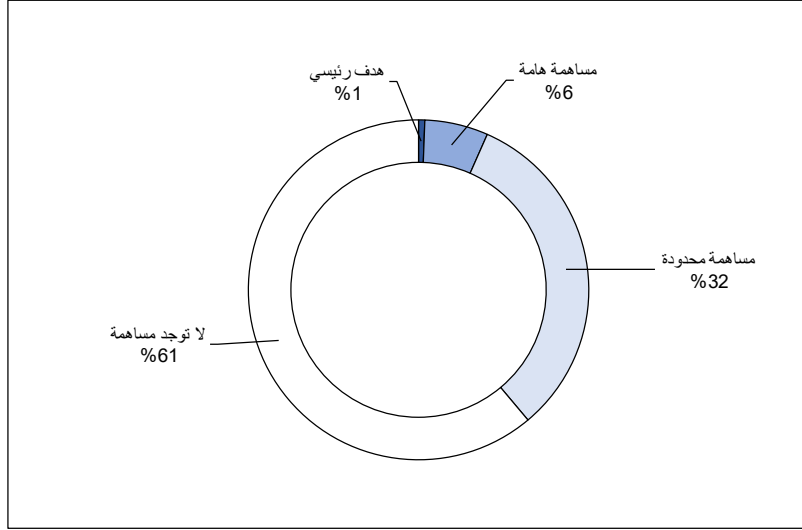
وستُتخذ المقترحات السياسية الواردة في هذه الوثائق أساساً لاستراتيجية منظمة العمل الدولية في هذا المجال، المدرجة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية

١٠٢. إن التغيرات المناخية والبيئية محركات رئيسية للتحويلات في عالم العمل. ولذلك، اكتسب الانتقال العادل نحو مستقبل عمل مستدام، بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، اهتماماً متزايداً كأحد مجالات عمل منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وخلال فترة السنتين، كثف المكتب جهوده لاستئارة الوعي وتوسيع قاعدة المعارف بشأن هذه المسائل. وتضمنت البحوث الجديدة التي صدرت، على سبيل المثال: **العمل في كوكب أكثر دفئاً: تأثير الإجهاد الحراري على الإنتاجية والعمل اللائق والمهارات من أجل مستقبل أكثر اخضراراً.**

١٠٣. وتُظهر النتائج التي تحققت في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ تقدماً محدوداً ولكنه مشجع في إدماج الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية ضمن مجالات السياسة العامة لعمل منظمة العمل الدولية، حيث أن نسبة ٧ في المائة من النتائج ساهمت إسهاماً كبيراً في هذا المحرك السياسي المشترك أو استهدفت بشكل مباشر النهوض به. وساهمت نسبة ٣٢ في المائة من النتائج إسهاماً محدوداً في هذا المحرك. وأحرز مزيد التقدم ضمن النتائج المتعلقة بالمنشآت المستدامة ووظائف أكثر وأفضل والاقتصاد الريفي بالنظر إلى أهمية أثر تغير المناخ على هذه المجالات السياسية والجهات الفاعلة فيها.

◀ الشكل ٢٤: الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية: توزيع نتائج العمل اللائق حسب العلامة



◀ كيف يستحدث الغاز الحيوي فرص العمل ويعزز الزراعة المستدامة في مصر

يمكن استحداث ما يصل إلى ٢٤ مليون وظيفة جديدة من الوظائف الخضراء في جميع أنحاء العالم باستخدام ممارسات مستدامة بيئياً، وفقاً للتقرير المعنون *نظرة عامة عالمية على العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨: التخضير المترافق مع الوظائف*. وخلال فترة السنتين، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى هيئاتها المكونة وعززت التحالفات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الحكومات والأوساط الأكاديمية لتنمية القدرات الوطنية من أجل تعزيز الوظائف الخضراء وتنظيم المشاريع الخضراء في مختلف القطاعات. والتدخل لتشجيع استخدام الغاز الحيوي كمصدر لاستحداث العمالة والزراعة المستدامة في مصر، هو مثال على الآثار المفيدة لهذا النوع من التدخل من أجل التنمية المحلية والعمل اللائق والبيئة.

شاهد الفيديو.

النتائج التمكينية

١٠٤. خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كان من شأن النتائج التمكينية الثلاث المحددة في البرنامج والميزانية أن سهلت سير عمل منظمة العمل الدولية على نحو ناجع وفعال تمشياً مع دستورها ولوائحها وإجراءاتها. ودعم التقدم المحرز في هذه المجالات تحقيق النتائج السياسية العشر ونتائج برنامج العمل اللائق الوارد وصفها في الأقسام السابقة.

١٠٥. وكانت النتائج التي تحققت ضمن مجالات العمل التي شملتها هذه النتائج في معظمها مستهدفة مع إحراز تقدم كبير فيما يتعلق بما يلي:

- القيام في الوقت المناسب بإصدار منتجات معارف منظمة العمل الدولية المتسمة بمعايير ذات نوعية عالية؛
- تحسين إحصاءات سوق العمل ونظم المعلومات على أساس معايير مقبولة دولياً تسهل عملية إعداد التقارير بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛
- إدراج العمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة والالتزامات العالمية استناداً إلى أنشطة التوعية التي تقوم بها منظمة العمل الدولية؛
- السير الفعال لأجهزة الإدارة السديدة ووضع السياسات في منظمة العمل الدولية؛
- جودة الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر؛
- استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن عمليات التقييم المستقلة في صنع القرارات؛
- نجاعة وفعالية خدمات الدعم والبرمجة القطرية وحشد الموارد وتنمية المواهب وإدارة المرافق.

١٠٦. ويوفر الملحق الثاني ولوحة متابعة نتائج العمل اللائق معلومات مفصلة عن النتائج المحققة حسب النتيجة والمؤشر.

النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق

١٠٧. عززت منظمة العمل الدولية مكانتها كمنظمة رائدة في مجال المعارف والإحصاءات فيما يتعلق بعالم العمل ومستقبل العمل وأهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق. وأعدّ المكتب ونشر بحثاً وإحصاءات موثوقة في هذه المجالات؛ وانخرط في شراكات عالمية وإقليمية ووطنية لتعزيز العمل اللائق؛ وكثف الجهود الرامية إلى تعزيز القدرات المؤسسية لتحقيق هذا الغرض.

البحوث والمعارف

١٠٨. وجّه مجالان اثنان يتسمان بالأولوية، هما - مستقبل العمل وأهداف التنمية المستدامة - برنامج بحوث منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين بالنظر إلى أهميتهما المحورية بالنسبة إلى الولاية والتوجه العامين للمنظمة. وتم إعداد العديد من وثائق البحث بوصفها إسهامات في عمل اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل. كما أنّ إجراء بحوث بشأن الروابط الدينامية بين النمو الاقتصادي والعمل اللائق والسلامة البيئية، قد اتسم بأهمية أساسية في الضلوع بالتحليل المفصل للتقدم المحرز نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة الوارد في التقرير المعنون *حان وقت العمل لتحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة*.

١٠٩. وأعدت منظمة العمل الدولية بحثاً دقيقة ومجدبة وفي الوقت المناسب، تسلط الضوء على الاتجاهات في عالم العمل وتحلل المسائل الطليعية لإرشاد العمل الذي تضطلع به في مجال توفير المشورة السياسية من خلال التقارير الرائدة العالمية والموجزات السياسية ومنصات المعارف. وشملت هذه البحوث *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية* (اتجاهات عام ٢٠١٨ والاتجاهات بالنسبة إلى المرأة في عام ٢٠١٨ والاتجاهات في عام ٢٠١٩ والتخصير المترافق مع الوظائف)، فضلاً عن *تقرير الأجور في العالم ٢٠١٨/٢٠١٩*، الذي ركز على الثغرات في الأجور بين الجنسين.

١١٠. وعلى المستوى الإقليمي، شملت بعض المنشورات المهمة تقرير *نظرة عامة على العمالة والشؤون الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠١٨* وتقريراً موضوعياً بشأن *الأجور في أفريقيا* وتحليلاً كمياً ونوعياً بعنوان *عمل الأطفال في المنطقة العربية*. كما تواصل إصدار المنشور السنوي المعنون *لمحة عامة عن العمل في أمريكا اللاتينية والكاريبي*، في طبعته الخامسة والعشرين في عام ٢٠١٨.

١١١. وصدرت جميع التقارير الرائدة والرئيسية في الوقت المناسب وفقاً لمعايير النشر المعترف بها دولياً، بما في ذلك عمليات استعراض الأقران. وحظيت هذه الإصدارات، خاصة المتعلقة منها بمستقبل العمل، باهتمام إعلامي كبير على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية وأحالت إليها منظمات متعددة الجنسية في المنتديات الدولية، بما في ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي.

١١٢. وكان هناك أيضاً العديد من أوجه التعاون مع المجتمع البحثي الأكاديمي الدولي في إطار مؤتمرات مثل "التنظيم من أجل العمل اللائق" (جنيف، ٢٠١٩) و"الرابطة الدولية لعلاقات الاستخدام والعمل" (سيول، ٢٠١٨). كما أن أوجه التعاون المذكورة كانت أساسية لتعزيز أثر الصحيفة الأكاديمية لمنظمة العمل الدولية - *مجلة العمل الدولية* - وزيادة إصدار الكتب والمقالات الصحفية القائمة على استعراض الأقران بشأن مواضيع العمل اللائق.

الإحصاءات

١١٣. خلال فترة السنتين، سرّعت منظمة العمل الدولية وتيرة نشاطها في هذا المجال عن طريق تطوير قدرات الهيئات المكونة ومكاتب الإحصاء الوطنية، بما في ذلك من خلال دورات تدريبية بشأن نظم معلومات سوق العمل وتنظيم أكاديمية إحصاءات وتحليلات سوق العمل بالتعاون مع مركز تورينو. واستحدثت منظمة العمل الدولية أيضاً مجموعة أدوات مرجعية بشأن الدراسات الاستقصائية عن القوى العاملة و*دليلاً سريعاً لقياس الخصائص الاقتصادية في إحصاءات السكان*، بالتنسيق مع الشعبة الإحصائية في الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

١١٤. وقامت منظمة العمل الدولية بتوسيع وإعادة تصميم وتوحيد موقع *إحصاءات منظمة العمل الدولية* وقاعدة بياناتها *ILOSTAT*، التي تضم الآن ٧٤ مليون من قيم البيانات - أي بزيادة بلغت تقريباً ١٥٠ في المائة من أصل ٣٠ مليون من القيم المتاحة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ - بحيث تشمل مجموعات بيانات جديدة لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة بشأن سوق العمل، المدرجة تحت رعاية منظمة العمل الدولية. وقامت المنظمة بتنسيق مجموعة بياناتها بالغة الصغر في مستودع إحصاءات مركزي يضمن اتساق وقابلية مقارنة البيانات التي تستند إليها الأنشطة التقنية والتحليلية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك التقديرات العالمية والإقليمية للقضايا ذات الصلة بالعمل اللائق.

١١٥. واعتمد المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل (جنيف، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨) قرارات رئيسية بشأن الإحصاءات المتعلقة بعلاقات العمل وبشأن منهجية مؤشر أهداف التنمية المستدامة ٨-٨-٢ عن حقوق العمل والمؤشر ٨-ب-١ عن سياسات عمالة الشباب وبشأن إحصاءات عمل الأطفال. واعتمد المؤتمر أيضاً مبادئ توجيهية تتعلق بالإحصاءات بشأن هجرة اليد العاملة الدولية وقياس العمل الجبري وقياس عدم موازنة المؤهلات والمهارات وبشأن التعاونيات.

١١٦. وعلى المستوى الوطني، ساهمت منظمة العمل الدولية في تعزيز إحصاءات سوق العمل في ٢٠ من الدول الأعضاء ودعمت جمع المعلومات والتبليغ عنها بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل اللاتق في ٣٢ بلداً.

الاتصالات

١١٧. أسهمت جهود منظمة العمل الدولية في مجال الاتصالات في إثبات موقع منظمة العمل الدولية بوصفها رائدة المعارف في عالم العمل. وشمل ذلك تخطيط وإعداد ونشر مواد الاتصال بشأن التقارير والبيانات التي نشرت خلال فترة السنتين، بما في ذلك التقارير الرائدة الرئيسية.

١١٨. وأتاحت مئوية منظمة العمل الدولية فرصة فريدة لتقريب المنظمة من الجماهير على نطاق أوسع. وأفضى تنفيذ استراتيجية الاتصالات ILO100 لمئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩، إلى اعتماد هوية مرئية موحدة وإيصال مجموعة أساسية من الرسائل في جميع أنحاء العالم، مما زاد من انتشار الوعي بولاية منظمة العمل الدولية وعملها ونتائجها. وشملت الاستراتيجية حملة اتصالات وجولة عالمية على مدار ٢٤ ساعة ومشاريع فيديو واستحداث الموقع الإلكتروني ILO100 News، الذي استفاد استفادة قصوى من تقنيات الإنترنت الجديدة للإعداد لرحلة انغماسية متعددة الوسائط عبر ماضي منظمة العمل الدولية وحاضرها ومستقبلها، فتفوقت هذه الوسيلة في أدائها على جميع محتويات شبكة اتصالات منظمة العمل الدولية الأخرى.

١١٩. وفي الإجمال، تلقت غرفة معالجة الأخبار في منظمة العمل الدولية أكثر من ١,١ مليون مشاهدة في عام ٢٠١٨ وما يقرب من ١,٤ مليون مشاهدة في عام ٢٠١٩. وكانت البيانات الصحفية بشأن التقارير والبيانات على الموقع الإلكتروني العام لمنظمة العمل الدولية أكثر المواد مشاهدة في السنتين معاً. وفيما يتعلق بتغطية وسائل الإعلام للأخبار، أسفرت البيانات الصحفية والإخبارية لمنظمة العمل الدولية عن أكثر من ١٦٠ ٠٠٠ مقال في عام ٢٠١٨ وأكثر من ١٩٠ ٠٠٠ مقال في عام ٢٠١٩. وسجلت المدونة الإلكترونية للمنظمة بشأن العمل قيد الإنجاز، التي تضع منشورات على الإنترنت بانتظام بشأن بحوث وبيانات منظمة العمل الدولية، زيادة بنسبة ٢٤ في المائة في عدد المشاهدات من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠١٩. وارتفعت مشاهدة الفيديوها بنسبة ٦١ في المائة. واجتذبت مواقع ILO100 على الإنترنت أكثر من ٣٤٠ ٠٠٠ مشاهدة فردية في عام ٢٠١٩.

الشراكات

١٢٠. بالإضافة إلى الشراكات العالمية ضمن منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى متعددة الأطراف، الوارد وصفها في الجزء الأول من هذا التقرير، عززت منظمة العمل الدولية كذلك مشاركتها في النقاشات السياسية مع البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وصندوق النقد الدولي والمؤسسات المالية الدولية الأخرى. وفي أيار/ مايو ٢٠١٩، أيد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة استراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن مستقبل العمل، التي أعدها فريق عمل بقيادة منظمة العمل الدولية والتي تدعو جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة إلى المضي قدماً بهذه الاستراتيجية وتكليف منظمة العمل الدولية بإدارة الجهود المبذولة لتعزيز ترجمة الاستراتيجية إلى إرشادات وإجراءات على المستوى القطري.

١٢١. كذلك، شاركت منظمة العمل الدولية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في قيادة عملية وضع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الإعاقة، التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين وأطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في حزيران/ يونيه ٢٠١٩. وتشمل الاستراتيجية تدابير سياسية وإطاراً للمسائلة بشأن إدماج الإعاقة وتتضمن ضوابط لتقييم التقدم المحرز عبر الأمم المتحدة وتسريع التغيير التحويلي في هذا المجال.

١٢٢. وأطلقت منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، شراكة عالمية للمهارات بشأن الهجرة في عام ٢٠١٨ لدعم البلدان في الجهود التي تبذلها لتنمية مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها، مع التركيز على النساء والشباب.

١٢٣. وفي عام ٢٠١٨، وقّعت منظمة العمل الدولية اتفاق شراكة مع لجنة طوكيو للمنظمة للألعاب الأولمبية والألعاب الأولمبية للمعوقين لعام ٢٠٢٠ بهدف تعزيز الاستدامة والنهوض بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في

صفوف شركاء تنظيم الألعاب، بالاستناد إلى إطار هو إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

١٢٤. وظل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث يمثل أسلوباً مهماً للتعاون. وخلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أعادت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والعديد من الهيئات المكونة من بلدان الجنوب تأكيد التزامها بهذا الأسلوب من خلال مشاركتها في مؤتمر الأمم المتحدة رفيع المستوى BAPA+40. وبالمثل، دعمت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بلدان الجنوب والتعاون المثلث في ما يلي: "١" المبادرة الإقليمية من أجل جعل أمريكا اللاتينية والكاريبي منطقة خالية من عمل الأطفال والعمل الجبري، بما في ذلك من خلال مساهمات مالية من حكومتي البرازيل وإسبانيا؛ "٢" مشروع تدريب المهارات في اقتصاد الرعية في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا من خلال مساهمات مالية من حكومة الصين؛ "٣" آليات البرمجة المشتركة للأمم المتحدة بشأن تغيير المناخ والسلام والتنمية للكاريبي من خلال مساهمات مالية من حكومتي الهند والصين.

القدرات المؤسسية للعمل اللائق

١٢٥. في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، نفذت جميع مكاتب وإدارات منظمة العمل الدولية مبادرات محددة لتنمية القدرات المؤسسية للعمل اللائق، مع التركيز على الهيئات المكونة الثلاثية. ووافق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠١٩ على استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية، التي شكلت أساساً لإعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. واعترفت الاستراتيجية بالدور المحوري لمركز تورينو من أجل تنفيذ تنمية القدرات واعتبار المركز حيزاً لاستحداث واختبار نهج جديدة.

١٢٦. وخلال فترة السنتين، زاد مركز تورينو عدد المشاركين في دوراته التدريبية زيادة كبيرة، على خلفية استحداث منتجات جديدة للتعليم عن بعد، حيث بلغ عدد المشاركين أكثر من ٢٢٠٠٠ شخص من خلال التدريب المباشر وأكثر من ٢٣٠٠٠ شخص استفادوا من أنشطة التعلم عن بعد (٤٤ في المائة من النساء و٤٠ في المائة من منظمات الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية). وتم تصميم وتنفيذ نشاطين اثنين من أصل ثلاثة أنشطة تدريبية لمركز تورينو بالتعاون مع إدارات منظمة العمل الدولية ومكاتبها الميدانية وتم الربط المواضيعي لأكثر من ٩٠ في المائة من جميع أنشطة التدريب الجماعي بالنتائج السياسية العشر والنتائج التمكينية الثلاث في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية.

١٢٧. وزاد مركز تورينو أيضاً تحسين نوعية خدماته. وزاد مستوى رضا المشاركين، حيث بلغ متوسط درجة الرضا ٤,٤٩ درجة على مقياس من ١ إلى ٥. وأظهرت تقييمات المعارف التي أجريت في نهاية أنشطة التدريب أن ٨٣ في المائة من جميع المشاركين اكتسبوا أثناء التدريب استشرافات جديدة وقابلة للتطبيق. كما أظهرت عمليات تقييم التدريب الخارجية لعامي ٢٠١٨ و٢٠١٩ بتكليف من المركز، أن أكثر من ٧٠ في المائة من جميع المشاركين السابقين واصلوا تطبيق معارفهم المكتسبة حديثاً بعد التدريب.

◀ ما الذي يحدث بعد التدريب؟ أثر دورات التدريب في مجال هجرة اليد العاملة، التي ينظمها مركز تورينو

استعرض التقييم الخارجي للأنشطة التدريبية لعام ٢٠١٩ التي نظمها مركز تورينو، دورات تدريبية بشأن هجرة اليد العاملة. واعتمد التقييم على مجموعة من الأساليب النوعية والكمية لتقييم أثر التعلم، بما شمل دراسة استقصائية على شبكة الإنترنت للمشاركين السابقين. ومن أصل ١٠٨ مشاركين من المجيبين على الدراسة الاستقصائية، أشار ١٠٣ مشاركين إلى آثار ملموسة على القدرات المؤسسية أو على بلدهم نتيجة تطبيق محتوى هذا التدريب. ومن بين الآثار الأخرى، سلط المجيبون الضوء على: تصديق مدغشقر والمغرب وسيراليون على اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ استحداث شبكة الاتحاد الأفريقي على مستوى الإقليم بشأن الهجرة؛ إنشاء آلية تشاور الشركاء الاجتماعيين مع لجنة من لجان رابطة أمم جنوب شرق آسيا؛ إبرام اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة بين إثيوبيا وبلدان المقصد.

المصدر:

Global Migration Policy Associates, Independent external evaluation of the ITCILO training and learning activities in the area of labour migration from the beginning of 2017 till mid-2018 (Geneva), 2019.

النتيجة بآء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمات

١٢٨. ركزت الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين على ضمان أكمل مشاركة للهيئات المكونة الثلاثية في عمليات صنع القرارات وتحديد الأولويات. واتخذت القرارات الاستراتيجية من خلال اعتماد مؤتمر العمل الدولي إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩. كما قدمت منظمة العمل الدولية دعماً ناجحاً لأجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات، وواصلت إشرافاً فعالاً على استخدام الموارد وعززت آليات المساءلة الخاصة بها.

أجهزة الإدارة السديدة

١٢٩. واصلت منظمة العمل الدولية التنفيذ الناجح لمبادرة الإدارة السديدة مع التركيز على دور الاجتماعات الإقليمية وسير عملها وتنفيذ القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق لعام ٢٠١٦، وتعزيز أوجه الكفاءة.

١٣٠. وتم كذلك تنقيح وتحديث قواعد الاجتماعات الإقليمية، وعقد اجتماعين ناجحين في الأمريكتين وأفريقيا خلال فترة السنتين. ونفذت تقريباً جميع العناصر الواردة في برنامج العمل لإنفاذ قرار عام ٢٠١٦ كما هو مخطط له. ونقح إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، واعتمدت سياسة واستراتيجية تقييم جديدة، فضلاً عن استراتيجية على مستوى منظمة العمل الدولية بشأن تنمية القدرات المؤسسية. وتحسنت قاعدة إحصاءات ILOSTAT ونفذت استراتيجية الشراكة تنفيذاً ناجحاً، كما يتضح من سير عمل التحالفات ذات المصلحة المشتركة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة.

١٣١. وتحققت أوجه الكفاءة من خلال نسق مختصرة لدورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة. وأدى ذلك إلى عقد اجتماعات أنشط وأكثر شفافية، ويعزى ذلك جزئياً إلى زيادة عدد الجلسات الإعلامية والمشاورات ما بين الدورات.

١٣٢. وكانت مكاسب النجاعة ناتجة أيضاً عن تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وحسّن المكتب سبل الوصول إلى الوثائق من خلال المواقع الإلكترونية ووسع نطاق استخدام تطبيق أحداث منظمة العمل الدولية ILO Events App. واقتصر نشر جميع الوثائق الرسمية لما قبل دورة مجلس الإدارة على الوسيلة الإلكترونية، ونُشرت نسبة ٨٠ في المائة منها تقريباً في المهل القانونية. وظل حجم الكلمات التي تمت معالجتها خلال فترة السنتين مستقرًا عند حوالي ٢٤ مليون كلمة.

١٣٣. وتواصل التحسين المستمر لأساليب عمل وسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي طوال فترة السنتين. وطبق المكتب نظاماً رقمياً جديداً لتقديم التعديلات في المؤتمر واعتمد تدابير لإدارة الوقت لمجلس الإدارة. وشمل التقدم المحرز في الجلسة العامة لمؤتمر العمل الدولي وفورات زمنية بنسبة ٩,٣ في المائة في عام ٢٠١٨ ونسبة ٧,٧ في المائة في عام ٢٠١٩. وتطلبت دورتا مجلس الإدارة في آذار/ مارس وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ أكثر من ٢٠ في المائة من الوقت الإضافي لاستكمالها. وخُفض الوقت الإضافي المطلوب إلى نسبة ٢ في المائة في جلسة آذار/ مارس ٢٠١٩، وفي تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، أكمل مجلس الإدارة عمله في وقت أقل من المتوقع بنسبة ٢ في المائة.

١٣٤. وقدمت المشورة القانونية والدعم على نحو نشط لضمان فعالية سير عمل أجهزة الإدارة السديدة، بما في ذلك من أجل وضع واعتماد النسخة المنقحة من قواعد الاجتماعات الإقليمية، فضلاً عن النظام الداخلي للاجتماعات التقنية والنظام الداخلي لاجتماعات الخبراء.

الإشراف وإدارة المخاطر

١٣٥. تعزّر زيادة تطوير آليات إشراف منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. وشملت الإنجازات الرئيسية: إصدار بيان للمراقبة الداخلية يتمشى مع أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة؛ تنقيح إطار إدارة المخاطر المؤسسية وتحديث سجلات المخاطر لمنظمة العمل الدولية؛ إصدار المكتب توجيهاً جديداً بشأن الأخلاقيات وتوجيهاً آخر بشأن التبليغ عن سوء السلوك والحماية من الانتقام. ووردت آراء مستوفاة لمراجعة الحسابات من مراجع الحسابات الخارجي تؤكد الامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بالنسبة إلى مجموعتي البيانات المالية الموحدة المعدة خلال فترة السنتين، أتيحت للدول الأعضاء مرفقة بالبيانات المالية.

١٣٦. ومن الضروري بذل المزيد من الجهود للإسراع في إعداد خطط عمل لمتابعة التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات، والتي تتجاوز حالياً أربعة أشهر من تاريخ الإصدار. ومع ذلك، نُفذ حوالي ٧٥ في المائة من التوصيات في الوقت المناسب. وأجل تنفيذ نسبة ٣ في المائة فقط من التوصيات، لأسباب تتعلق بالميزانية بشكل عام.

١٣٧. وقدمت اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف المشورة ورصدت التقدم المحرز في جميع هذه المجالات، كما قدمت تقاريرها إلى مجلس الإدارة على أساس سنوي.

١٣٨. وُنقح إطار إدارة المخاطر المؤسسية في أيار/ مايو ٢٠١٨، كما أطلقت عملية لتحديث سجلات المخاطر التي تمت مراجعتها واستكمالها في جميع الإدارات والمكاتب. ولدعم هذه العملية، قامت منظمة العمل الدولية بتنظيم التدريب وتقديمه للموظفين في المقر والميدان، بهدف زيادة تعزيز الكفاءة والقدرات التنظيمية في إدارة المخاطر.

التقييم

١٣٩. تستند استراتيجية التقييم الجديدة المنفذة خلال فترة السنتين إلى سياسة تقييم تحويلية اعتمدت في آذار/ مارس ٢٠١٨. وتطلب التوجه السياسي الجديد إدخال مبادئ توجيهية وقوائم مرجعية وسبلاً لتحسين تماشي عمليات التقييم مع الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وهي معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، وفي الوقت نفسه استثارة الاهتمام بمساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والقضايا المشتركة مثل قضايا الجنسين والإعاقة وغيرها من أشكال التمييز.

١٤٠. وتواصل تزايد استخدام عمليات تقييم على مستوى الإدارة السديدة، حيث استجابت الإدارة بشكل كلي أو جزئي لأكثر من ٨٠ في المائة من توصياتها. وبلغت متابعة توصيات عمليات تقييم المشاريع نسبة ٨١ في المائة، أي بنسبة أقل بقليل من النسبة المستهدفة البالغة ٨٥ في المائة لفترة السنتين. ويعزى ذلك جزئياً إلى تقييم أكثر دقة للمتابعة المقترحة كجزء من عملية اعتماد نظام آلي جديد لاستجابة الإدارة.

١٤١. وتواصل إصدار تقارير التقييم بجودة عالية. وأظهرت التقييمات الاستدلالية للجودة التي أجراها خبراء خارجيون أن نسبة ٩٧ في المائة من تقارير التقييم المنجزة في عام ٢٠١٨ تدرج عموماً في فئة "مُرضية"، مقارنة بنسبة بلغت ٨٦ في المائة في عام ٢٠١٥.

١٤٢. وعقدت اللجنة الاستشارية للتقييم في منظمة العمل الدولية تسع مناقشات. وأسهمت اللجنة إسهاماً كبيراً في متابعة التوصيات المتعلقة بخمس عمليات تقييم رفيعة المستوى، ووافقت على خطط عمل ثلاث عمليات تقييم رفيعة المستوى وأيدت التقارير المرحلية النهائية لعمليتي تقييم رفيعتي المستوى.

◀ أهمية عمليات التقييم للمساءلة والتعلم التنظيمي

أحرزت منظمة العمل الدولية تقدماً كبيراً في تنفيذ استراتيجيتها للتقييم القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وقدم تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ عرضاً مفصلاً لتنفيذ الاستراتيجية بحسب النتائج والمعالم والأهداف. وأظهر التقرير زيادة في عدد عمليات التقييم المستقلة المنجزة كما خطط لها، بما يعكس تحسّن القدرة الداخلية لمنظمة العمل الدولية على إدارة عمليات التقييم. كما تواصل تحسّن جودة عمليات التقييم، وهو إجراء أساسي للمساءلة والتعلم التنظيمي. ولتعزيز الاستخدام الاستراتيجي للتقييم والحد من الإجهاد المترتب عنه، أوصت سياسة التقييم الجديدة بتجميع التقييمات كلما كانت أطر النتائج المشتركة موجودة. ويُتيح تجميع التقييمات إجراء تحليل أوفى لأوجه التشابه والاختلاف في مشاريع مشابهة نفذت في مجموعة متنوعة من السياقات الوطنية والقطاعية. ويولد ذلك مكاسب الكفاءة. وستتابع المكتب إجراء مناقشات استراتيجية مع الشركاء الإنمائيين لتنظيم مزيد التجميع للتقييمات في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

النتيجة جيم: خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية

١٤٣. واصلت منظمة العمل الدولية تحسين عملياتها الإدارية ونظمها للإدارة القائمة على النتائج لتحقيق استخدام أكثر فعالية ونجاعة للموارد التي عُهد بها إلى المنظمة.

التحسينات على سير الأعمال والشفافية

١٤٤. واصلت منظمة العمل الدولية تطوير وتنفيذ الابتكارات في نماذجها لتقديم الخدمات، بما عزز نجاعة واستجابة العمليات وأساليب العمل. وركزت الجهود المبذولة خلال فترة السنتين على تبسيط العمليات لتوفير الدعم اللازم بغية ضمان السير الفعال لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

◀ حشد الموارد لتسهيل الابتكار وحل المشاكل وتطوير الفرق

تعكف منظمة العمل الدولية على تطوير قدرتها وخبرتها الداخلية لتمكين الموظفين والمديرين من تحسين أساليب العمل باستمرار من خلال التركيز على الابتكار وتسوية المشاكل الاستراتيجية وتطوير الفرق. ولقد بدأ فريق متخصص ذو معرفة متعمقة بسياق منظمة العمل الدولية بالعمل في بعض المجالات بوصفه بديلاً داخلياً عن استخدام المستشارين الخارجيين، وهو يوفر المساعدة اللازمة للاستثمار في الابتكارات ويدعم المديرين والموظفين لتحويل الأفكار الابتكارية إلى مشاريع مجدية ويوفر حلولاً لمشاكل الإدارة باستخدام منهجيات الاستحداث المشترك ويسهل تطوير الفرق.

وخلال فترة السنتين، تعاون الفريق مع إدارة معايير العمل الدولية في منظمة العمل الدولية وإدارة تنظيم المعلومات والتكنولوجيا لإعادة تصميم العمليات الداخلية التي تدعم نجاعة سير أعمال لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية. وتشمل بعض التحسينات الناتجة عن هذه المبادرات ما يلي:

- نظام إلكتروني جديد لتدفق العمل، يقلل من الخطوات والمهام الزائدة ويسهل تقاسم المعلومات بين أعضاء اللجان؛
- تقنيات محسنة وسهلة الاستخدام لتبسيط صياغة الوثائق؛
- لوحات قيادية لتتبع التقدم المحرز في الملفات من خلال تدفق العمل؛
- نظام تصنيف وتخزين إلكتروني جديد للوثائق.

١٤٥. وفي عام ٢٠١٩، نشر المكتب نظامه العالمي لإدارة المنشآت على جميع المكاتب. وهذا النظام متاح الآن في ٧٩ مركزاً من مراكز عمل منظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم. كما أدت تطورات أخرى في تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة توافر المعلومات التقنية والمالية لموظفي منظمة العمل الدولية لدعم صنع القرارات والإدارة القائمة على النتائج وتحسين نظام التوظيف. وهذه التطورات هي جزء من رحلة منظمة العمل الدولية صوب تعزيز شفافية بياناتها المالية وبيانات نتائجها، وتشمل: "١" تطبيق معايير البيانات التي وضعتها الأمم المتحدة؛ "٢" التماشي مع البيانات المالية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/ المساعدة الإنمائية الرسمية التي تقدم تقارير عن المساعدة الإنمائية الرسمية؛ "٣" العمل مع مبادرة شفافية المساعدة الدولية.

البرمجة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج

١٤٦. حسنت منظمة العمل الدولية أساليبها وأدواتها في تخطيط العمل القائم على النتائج وعززت التقارير الداخلية والخارجية. كما قدمت إرشادات مؤقتة لتسهيل تعاون منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة للمنظمة مع أطر الأمم المتحدة الجديدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال وضع جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق.

◀ إدراج العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة

شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في العملية المشتركة بين الوكالات، التي أدت إلى صياغة إرشادات جديدة لإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، أطلقت في النصف الثاني من عام ٢٠١٩. وشملت معظم برامج الأمم المتحدة التي وضعت أو نُقحت خلال فترة السنتين، تعزيز فرص العمل اللائق وزيادة سبل الحصول على الحماية الاجتماعية والحماية من أشكال العمل غير المقبولة. وكان الحال كذلك مثلاً بالنسبة إلى ما يلي:

- تحديث عام ٢٠١٩ لخطة التصدي للأزمة في لبنان للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٠؛
- إطار التعاون في باكستان للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢؛
- إطار الشراكة من أجل التنمية المستدامة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ في الفلبين؛
- أطر التعاون للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ في بنن وليسوتو وموريشيوس وتوغو؛
- إطار التعاون للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٢ في شيلي.

١٤٧. وتمت الموافقة على واحد وثلاثين برنامجاً جديداً من البرامج القطرية للعمل اللائق خلال فترة السنتين. وبذلك، بلغ العدد الإجمالي ٥٦ برنامجاً نشطاً بحلول نهاية عام ٢٠١٩، إلى جانب ٣٦ برنامجاً آخر في المراحل التحضيرية، بما في ذلك المشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية. وأظهرت الآلية الداخلية لمراقبة النوعية أن جميع هذه البرامج تتماشى مع أولويات التنمية الوطنية وأطر التعاون وتهدف إلى المساهمة بشكل كبير في تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ من خلال سعي متكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق.

| المصدر | البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق، الموافق عليها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ | مجموع البرامج القطرية النشطة للعمل اللائق بحلول نهاية عام ٢٠١٩ | البرامج القطرية للعمل اللائق في المراحل التحضيرية بحلول نهاية عام ٢٠١٩ |
|---------------------|---|--|--|
| أفريقيا | 12 | 22 | 20 |
| الأمريكتان | 1 | 3 | 2 |
| الدول العربية | 5 | 6 | - |
| آسيا والمحيط الهادئ | 9 | 16 | 12 |
| أوروبا وآسيا الوسطى | 4 | 9 | 2 |
| المجموع | 31 | 56 | 36 |

التعاون الإنمائي

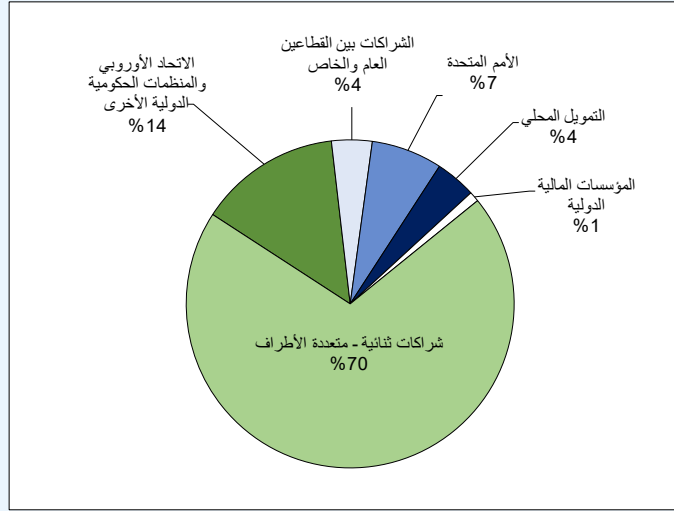
١٤٨. بذلت جهود حثيثة لزيادة مستوى المساهمات الطوعية لبرنامج منظمة العمل الدولية، لا سيما في متابعة القرار بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٨. كما أعاد مجلس الإدارة التأكيد على أن التعاون الإنمائي جزء لا يتجزأ من عملية تقديم منظمة العمل الدولية الخدمات بشكل عام للهيئات المكونة، ودعا منظمة العمل الدولية إلى ضمان أن تكون ملائمة للغرض المتوخى منها في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، وأن تحافظ في الوقت نفسه على هويتها الفريدة كوكالة متخصصة ثلاثية.

١٤٩. وتجاوزت الموافقات الجديدة للتمويل الطوعي في فترة السنتين أكثر من ٧٩١ مليون دولار أمريكي. وتواصل الجهات العشرون المساهمة الرئيسية تقديم أكثر من ٩٧ في المائة من مجموع التمويل الطوعي. وتعمقت الشراكات مع عدة بلدان مانحة، وأحرز تقدم معتدل من حيث تنويع قاعدة المانحين. وظل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث مصدراً هاماً للخبرة والموارد. واستمر التمويل من شركاء جدد في دعم برامج محددة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك بشأن عمل الأطفال وتنمية المهارات وأثار تغير المناخ على العمل اللائق.

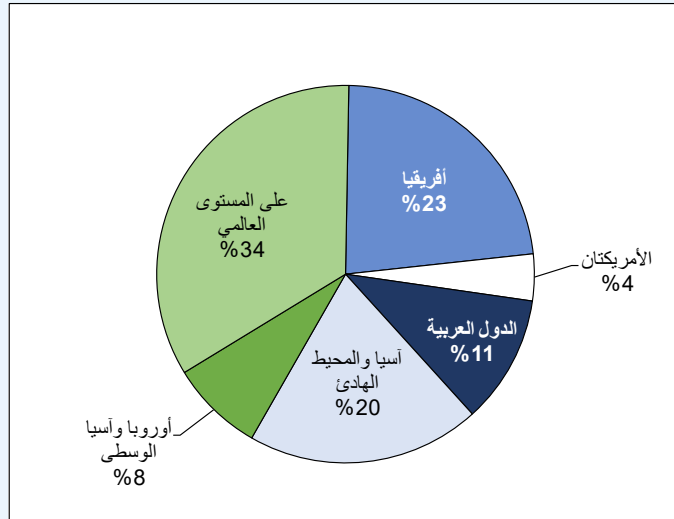
◀ حشد الموارد للعمل اللائق في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

زادت المساهمات الطوعية التي تم حشدتها خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بنسبة ٣٠ في المائة تقريباً مقارنة بالفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. بالإضافة إلى ذلك، بلغ مجموع التمويل الطوعي غير المرصود والوارد من الجهات الثماني المانحة المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية ما يفوق ٢٧ مليون دولار أمريكي.

وبالنسبة إلى الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سجلت زيادة كبيرة في مساهمات الشركاء متعددي الأطراف والشركاء الثنائيين - الحكومات المانحة - في الحافظة الإجمالية، مع تلقي مساهمات كبيرة من حكومات ألمانيا وهولندا والمملكة المتحدة. وظلت حصة مساهمات الشركات بين القطاعين العام والخاص للأمم المتحدة مستقرة نسبياً، في حين انخفضت حصة المؤسسات المالية الدولية والصناديق الاستثمارية المحلية والمنظمات الحكومية الدولية الأخرى انخفاضاً طفيفاً. وظلت المفوضية الأوروبية أحد أهم الشركاء الإنمائيين لمنظمة العمل الدولية.



ومن حيث التوزيع الإقليمي، ظلت حصة الموارد التي تم حشدتها لأفريقيا وأوروبا وآسيا الوسطى والدول العربية مستقرة؛ وانخفض عدد الموافقات على المساهمة بالنسبة إلى آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين انخفاضاً طفيفاً. وزاد عدد الموافقات لدعم المشاريع العالمية، بما يعكس اهتمام الشركاء ببرامج واسعة النطاق تشمل في كثير من الأحيان أكثر من إقليم واحد وتحقق نتائج العمل اللائق على المستوى القطري.



ومن ناحية مواضيعية، استهدفت هذه المساهمات الاستثمارات كثيفة العمالة وهجرة اليد العاملة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية وتنمية المهارات. وركز بعض المشاريع تركيزاً خاصاً على تحسين آفاق اللاجئين والمجتمعات المضيفة من خلال توفير فرص العمل والحماية والتعليم ومكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري، كما هو الحال في مشروع PROSPECTS الذي تدعمه حكومة هولندا.

١٥٠. وظلت المساهمات الطوعية غير المرصودة في الحساب التكميلي للميزانية العادية مثمّنة إلى أبعد حد، مما مكّن المكتب من تخصيص هذا التمويل بطريقة مرنة وفي الوقت المناسب. وفي الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، واصل الحساب التكميلي للميزانية العادية استهداف البلدان منخفضة الدخل ذات الأولوية والبلدان ذات أدنى دخل متوسط. وتمت برمجة هذا التمويل بهدف دعم:

- تحقيق نتائج العمل اللائق على المستوى القطري، مع التركيز على تعزيز الدورة الحميدة بين الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللائق والمساعدة التقنية (مثل أفغانستان وكولومبيا وكازاخستان وقيرغيزستان والأرض الفلسطينية المحتلة وأوكرانيا)؛
- تعزيز دور الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إطار عمليات الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً من أجل المساهمة بشكل أفضل وتوجيه التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة (مثل الكاربيي وجزر المحيط الهادئ وساو تومي وبرنسيب وفيتنام)؛
- تعزيز استجابة منظمة العمل الدولية للمسائل الناشئة وأوضاع الهشاشة (مثل إثيوبيا والعراق وبيرو والساحل وأمريكا الجنوبية، مع التركيز على أزمة المهاجرين الفنزويليين).

تنمية الموارد البشرية

١٥١. في إطار استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز إدارة الأداء والنهوض بتطوير الموظفين وتعزيز مهارات قيادية قوية. وتواصلت الجهود المبذولة لتحسين الجودة وحسن التوقيت والامتثال لإطار إدارة الأداء المحققة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، كما استمر المضي بها قدماً كنتيجة لتنفيذ مجموعة من المبادرات الجديدة لتحسين تحديد النتائج المتوقعة ونظام تقييم الأداء. وشملت التدابير الأخرى في عام ٢٠١٩ اعتماد مجموعة جديدة من مواصفات العمل العمومية للموظفين المهنيين الوطنيين وموظفي الخدمة العامة العاملين على أساس مناصب مخصصة في الميزانية العادية في مراكز العمل الميدانية. وسهّل ذلك عمليات المكتب على نحو أكثر مرونة ووفّر في الوقت نفسه فرصاً أكبر للمسار المهني للموظفين. وتم تحديث مواصفات وظائف مديري المكاتب الميدانية لضمان استجابتها للاحتياجات الناشئة عن إصلاح الأمم المتحدة.

١٥٢. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٨، أطلقت أداة التوظيف الإلكترونية "ILO Jobs" في جميع أنحاء العالم. واستخدم المنصة أكثر من ١,٥ مليون زائر و ١٠٠,٠٠٠ مشترك منذ بدء عملها. وأدى ذلك إلى زيادة التعريف بنشاط منظمة العمل الدولية، وهو عامل حاسم لضمان التنوع في صفوف المرشحين. بالإضافة إلى ذلك، بدأت منظمة العمل الدولية التعاون مع لوحات ملائمة خاصة بإعلانات الوظائف مثل ImpactPool. وتتيح أدوات التبليغ والتتبع المدرجة في المنصة الجديدة لوظائف منظمة العمل الدولية رصد التقدم المحرز نحو تحقيق التوازن بين الجنسين وتحسين التوزيع الجغرافي في صفوف القوى العاملة لمنظمة العمل الدولية.

١٥٣. وخلال فترة السنتين، استثمرت منظمة العمل الدولية حوالي ٦,٦ مليون دولار أمريكي في أنشطة تنمية قدرات الموظفين والقيادات، التي تُدار مركزياً وكذلك ٣,٧ مليون دولار أمريكي إضافي تديرها الإدارات والمكاتب الميدانية. وأتاحت مجموعة موسعة من برامج التعلم الإلكتروني فرصاً عالمية للتدريب التوجيهي واللغوي والتدريب على الإدارة السديدة، في حين أتاحت مكتبة LinkedIn Learning لموظفي منظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم إمكانية الوصول الفوري أثناء العمل إلى الدورات التدريبية القائمة على الفيديو لتحسين فعاليتهم في العمل.

١٥٤. وفي آذار/مارس ٢٠١٨، أطلق المدير العام حملة على مستوى المكتب لمنع التحرش الجنسي وسوء السلوك، معززاً بذلك بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش وثقافة احترام متبادل على جميع مستويات المنظمة. وشارك المكتب بنشاط في فرقة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة للتصدي للتحرش الجنسي ضمن كيانات منظومة الأمم المتحدة؛ وقد طورت فرقة العمل مخرجات وموارد لضمان نهج متسق من أجل منع حدوث التحرش والتصدي له إن حدث.

١٥٥. وأطلقت حملة ثانية بعنوان "المساواة بين الجنسين: اتخاذ الإجراءات"، بغية تزويد جميع الموظفين بالأفكار والإجراءات الكفيلة بالمساعدة على جعل منظمة العمل الدولية أكثر تجاوباً مع قضايا الجنسين ومكان عمل يشمل الجميع بوصف ذلك وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكان مجلس الإدارة قد اعتمد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، خطة عمل لتحسين التنوع في صفوف القوى العاملة في منظمة العمل الدولية، تتضمن الجهود الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين.

مرافق المكتب والأداء البيئي

١٥٦. استُكمل تجديد المبنى الرئيسي للمقر قبل الموعد المحدد وبأقل من الميزانية المرصودة. وشمل التجديد ما يلي: إعادة عزل كامل للواجهة استجابة للمعايير الحالية؛ تركيب معدات موفرة للطاقة مثل مصابيح الإنارة LED؛ وحدات معالجة الهواء بنظام ذي أداء عالٍ لاستخلاص الطاقة، مما خفّض بالتالي احتياجات الطاقة واستهلاكها.
١٥٧. وبات المبنى الرئيسي ممثلاً للقانون الحالي للحماية من الحرائق، وهو تحسن كبير من حيث السلامة. وأزيل الأسبستوس إزالة كاملة من المبنى الرئيسي ووضعت مخارج السلامة في قاعات المؤتمرات الرئيسية.
١٥٨. وواصلت منظمة العمل الدولية تحسين الأداء البيئي، حيث سجّل انخفاض بنسبة ١١ في المائة في الاستهلاك السنوي للطاقة لعام ٢٠١٩، مقارنةً بعام ٢٠١٥. وجُهزت جميع المباني التي تم تجديدها حديثاً بنظام لتكنولوجيات إدارة المياه واستحدثت ممارسات معززة لتصريف النفايات في جميع مكاتب المنظمة.

◀ الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية

١٥٩. إنَّ المعلومات التي قدمتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن ملاءمة وجودة العمل المنجز خلال فترة السنتين، مقترنةً بتقييم المكتب لأدائه في خدمة الدول الأعضاء ونتائج عمليات التقييم المستقلة، تقدّم رصيماً وافراً من التبصّر فيما ثبتت نجاعته وفيما لم تثبت نجاعته في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية.
١٦٠. وتلخص الأقسام التالية بعض الدروس الأساسية المستمدة من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ والإجراءات التي يجري اتخاذها للاستناد إلى هذه الدروس بهدف تعزيز أداء منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

تعزيز القيادة من خلال المعارف القائمة على البيّنات والتوعية

١٦١. خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، واصلت منظمة العمل الدولية جهودها وعمقتها من أجل توليد ونشر المعارف القائمة على البيّنات والمعارف التطلعية بشأن المسائل الرئيسية في عالم العمل. وكان من شأن المنتجات البحثية للمنظمة بشأن مستقبل العمل والمسائل السياسية المعنية المتمسمة بالأهمية العالمية الرئيسية، أن عززت إطلاقة منظمة العمل الدولية، بما أسهم في احتلال المنظمة مكانة الريادة عالمياً في عالم العمل وزيادة نفوذها في المناقشات السياسية، على الصعيد العالمي وفي البلدان.
١٦٢. وتبين التجربة في فترة السنتين أن التقدم المحرز في هذا المجال قد تآتى إلى حد كبير نتيجة للتحسينات في النهج الذي يستخدمه المكتب لإصدار ونشر معارف ملائمة وعالية الجودة وفي الوقت المناسب، تدعم توصياته السياسية لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في عالم العمل. وكان من شأن اختيار مستقبل العمل باعتباره موضوعاً جامعاً في صياغة وقيادة برنامج بحوث منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أن ركّز على منتجات المعارف الرئيسية المنشورة في فترة السنتين، وعزّز في الوقت ذاته التعاون المشترك في مجالات البحث الرئيسية فيما بين الإدارات التقنية في المقر ومع الأقاليم. وتطلّب ذلك بدوره مبادرات بحثية أكثر تكاملاً وتنسيقاً أقوى للأنشطة الإحصائية في جميع أقسام المكتب (خاصة فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة) وزيادة في التفاعلات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمجتمع الأكاديمي والتعاون من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

"ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن ترحب بأي طرائق شراكة تدعم البحوث لأن هذا المجال حاسم لا يمكن حشد الأموال له بسهولة. ومع ذلك، فإن عملية إرساء شراكة بين القطاعين العام والخاص قد تكون مرهقة وطويلة إلى حد ما بالنسبة إلى هذا النوع من المشاريع التي توجه نحو البحوث ويتعين أن تكون واضحة. وبالتالي، قد يكون من المفيد إيجاد طرائق أخرى للشراكات أو مسار سريع يعجّل دعم البحوث".

◀ المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، تقييم مستقل للشراكات بين القطاعين العام والخاص لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٨-٢٠١٨ (جنيف)، ٢٠١٩، الصفحة ٤٢.

١٦٣. وجرى دعم هذه الجهود وتعزيزها من خلال استراتيجية تواصل وتوعية جيدة الاستهداف وقائمة على البيّنات فضلاً عن إدخال تحسينات على منصات المعارف الرئيسية مثل منصة إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT. ويحتاج المكتب الآن إلى الاستناد إلى هذه الإنجازات والمضي بها قدماً بهدف زيادة تحسين أدوات المراسلة والعرض والنشر لجعل بحوث وإحصاءات منظمة العمل الدولية أكثر فائدة للهيئات المكونة والشركاء، فضلاً عن مواصلة إجراء البحوث بشأن القضايا الناشئة.

"أثبتت أنشطة التوعية واستثارة الوعي العالمية القائمة على البيّنات، مقترنة بتهيئة مساحات جديدة للإدارة والتبادل العالميين، أنها وسيلة فعالة لزيادة موارد منظمة العمل الدولية المحدودة بهدف تعزيز إطلالتها ورسم معالم النقاشات العالمية".

◀ المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، التقييم المستقل لاستراتيجية وإجراءات منظمة العمل الدولية لإرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها، ٢٠١٢-٢٠١٧ (جنيف)، ٢٠١٧، الصفحة ٦٧.

١٦٤. وستحتاج أربع مسائل بشأن المعارف والتوعية القائمة على البيّنات إلى اهتمام مستمر في المستقبل:

- (١) من الضروري إجراء مشاورات منتظمة مع أصحاب العمل والعمال والحكومات بشأن الأنشطة البحثية لضمان استجابة متوازنة للاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة، بما يتماشى مع أهداف الاستراتيجية البحثية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
- (٢) من الضروري تحسين تنسيق الأنشطة البحثية بشأن المسائل المستحدثة، في ضوء التحديات سريعة التطور التي تواجه عالم العمل، سواء ضمن المكتب أو مع المنظمات الأخرى. وسوف يستكشف المكتب آليات تمويل ابتكارية لهذا الغرض، لا سيما من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص.
- (٣) من الضروري تحسين جودة الإحصاءات الموضوعية وطنياً لرصد التقدم المحرز نحو تحقيق العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة. وسيظل تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على إصدار وجمع وفهم ونشر البيانات المتعلقة بمقاصد أهداف التنمية المستدامة، أولوية في عمل منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ - خاصة البيانات المتعلقة بالمؤشرات الواقعة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق.
- (٤) ينبغي أن يستند اتباع استراتيجية اتصال مؤثرة وقائمة على البيّنات، إلى الزخم المنبثق عن حملة مئوية منظمة العمل الدولية للدعوة إلى اتباع نهج يتمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل وبناء توافق في الآراء بشأن ذلك على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية.

تعزيز اتساق السياسات لدعم مستقبل عمل يتسم بالعدالة الاجتماعية

١٦٥. في سياق إعادة التأكيد على حتمية تحقيق العدالة الاجتماعية التي أبصرت بفضلها منظمة العمل الدولية النور قبل مائة عام، يرسم إعلان المئوية مساراً للعمل بهدف التصدي للتحديات المعاصرة الناجمة عن التغيير التحويلي في عالم العمل. وفي السياق ذاته، يحدد النهج المتمحور حول الإنسان الظروف المؤاتية لتحقيق مستقبل عمل يتسم بالعدالة الاجتماعية، وهذا الهدف أساسي بدوره لتحقيق التنمية المستدامة. ويعتمد تحقيق هذا المستقبل المنشود في العمل على استجابات سياسية متكاملة وإجراءات منسقة لمجموعة واسعة من الشركاء، كما أشير إليه في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الذي رحب بإعلان المئوية.

١٦٦. وكان من شأن الزخم الناشئ عن إعلان المئوية أن اتاح لمنظمة العمل الدولية فرصاً جديدة للشراكات بهدف تعزيز اتساق السياسات. وترد فيما يلي ثلاثة دروس محددة توضح كيف يمكن للمكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الاستمرار في مشاركة منهجية لتحسين الشراكات المستقبلية على النحو الأمثل.

١٦٧. أولاً، تؤكد التجربة في فترة السنتين الحاجة إلى إتاحة المعلومات عن ولاية منظمة العمل الدولية ودور هيئاتها المكونة الثلاثية ونطاق وظيفتها المعيارية، بطريقة يسهل فهمها في صفوف شركائها. ولا بد من تعزيز جهود المكتب في التوعية والتواصل في هذا الصدد، بما في ذلك عبر منظومة الأمم المتحدة ومع المؤسسات المالية الدولية.

"(...) هناك عدم فهم ملحوظ لطريقة عمل الهيكل الثلاثي في صفوف أصحاب المصلحة الخارجيين، لأن نموذج الحوار المذكور فريد من نوعه بالنسبة إلى قطاع العمل والاستخدام. ومن ناحية أخرى، يبدو أن هناك فهماً متزايداً داخل منظمة العمل الدولية مفاده أنه من أجل النهوض ببرامج العمل اللائق لا بد من إنشاء روابط وأوجه تآزر فعالة لا تقتصر فقط على الهيئات المكونة المعتادة من الحكومات والعمال وأصحاب العمل، بل تتجاوزها إلى جهات أخرى."

◀ المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم. التقييم المستقل رفيع المستوى لبرنامج عمل منظمة العمل الدولية في أربعة بلدان أعضاء مختارة في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (ليسوتو، مدغشقر، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة)، ٢٠١٤-٢٠١٨ (جنيف)، ٢٠١٩، الصفحة ٦٣.

١٦٨. ثانياً، تؤكد التجربة أيضاً أن الشراكات العالمية القائمة في سياق إصلاح الأمم المتحدة وما بعده، تتطوي على إمكانات كبيرة، ولكن لا بد من دعمها بموارد بشرية ومالية كافية. وتطلبت النتيجة الإيجابية لمشاركة منظمة العمل الدولية في الصندوق المشترك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بشأن الحماية الاجتماعية في عام ٢٠١٩

- إلى جانب حضور منظمة العمل الدولية في ٢٧ مشروعاً وطنياً وقيادة تسعة مشاريع منها - التركيز الاستراتيجي وتعزيز التنسيق الداخلي وبذل جهود حثيثة ومتواصلة.

١٦٩. ثالثاً، إن نوع المشاركة والدعم المتوقع من منظمة العمل الدولية على المستوى القطري أخذ في التغيير في ظل الإصلاح الجاري لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويستلزم المركز المحوري لإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة باعتباره أهم وثيقة لتخطيط وتنفيذ مبادرات الأمم المتحدة على المستوى القطري، استجابات سياسية أكثر اتساقاً من مختلف أركان منظومة الأمم المتحدة والنظراء الوطنيين على حد سواء. وبيّنت التجربة أن مقدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المساهمة في هذه العمليات لا تعتمد على قدرتها على التصرف بإرادة مستقلة في الوقت المناسب وفي الحالات المناسبة فقط، بل تعتمد أيضاً على التصرف على هذا الأساس مع طائفة واسعة من الشركاء وأصحاب المصلحة وعبرها.

◀ البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية: مبادرة رائدة

نفذت منظمة العمل الدولية في الفترة بين تموز/ يوليه ٢٠١٨ وحزيران/ يونيو ٢٠١٩، مبادرة رائدة في أربعة بلدان (بوروندي والعراق والفلبين وسورينام) لصياغة برامج قطرية مصممة تصميماً جيداً وعالية الجودة، تتمشى مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والخطط الوطنية، سعياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة المدعومة بنظريات واضحة عن استراتيجيات التغيير والموارد.

وترد فيما يلي بعض الدروس الرئيسية المستفادة من هذه المبادرة الرائدة، ألا وهي:

- تتطلب البرامج القطرية للعمل اللائق الملائمة والمتسقة أنشطة بناء قدرات الهيئات المكونة المصممة وفق احتياجاتها والمحبوكة في عملية الإعداد، دون المساس بملكيتها. وأثبتت التجربة في بوروندي وسورينام أن التدريب على الإدارة القائمة على النتائج ونظريات التغيير هو أكثر فعالية إذا طُبّق تطبيقاً فورياً على إعداد البرنامج القطري للعمل اللائق. كما ينبغي أن تشمل تنمية القدرات العملية التي تبرز أوجه التكامل مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإعدادها وخصائصه.
- البيانات ليست مجرد خيار. في العراق، ساعد توافر البيانات بشأن المسائل الرئيسية المتعلقة بعالم العمل على أن تتجلى شواغل الهيئات المكونة الثلاثية في منهجيات التشخيص القطرية للعمل اللائق، التي كانت بدورها بمثابة مساهمة من منظمة العمل الدولية في التحليلات القطرية المشتركة.
- يمكن أن يعزز التعاون مع المنسق المقيم للأمم المتحدة، بالنظر إلى تطور البرنامج القطري للعمل اللائق، فهم احتياجات وأولويات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، وأن يسهّل مشاركتها في عملية تخطيط الأمم المتحدة.
- تمثل المشاركة المستمرة للهيئات المكونة والشركاء الآخرين عنصراً أساسياً لعملية ناجحة، ولكنها قد تكون مكلفة خاصة في البلدان حيث لا تكون منظمة العمل الدولية وكالة مقيمة فيها. ولا بد من تخصيص موارد كافية لهذا الغرض، كما يتعين تخطيط الأنشطة وتنفيذها مع مراعاة الجدول الزمني لأعمال إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من العمليات القطرية للأمم المتحدة.

١٧٠. وبالنظر إلى ما سبق ذكره، سوف تتطلب ثلاث مسائل أخرى بشأن تعزيز اتساق السياسات، اهتماماً مستمراً في المستقبل:

- (١) لا بد من التزام مستمر لضمان مشاركة ومساهمة الهيئات المكونة في عمليات الأمم المتحدة على المستوى القطري، لا سيما أطر التعاون. وسوف يستمر اعتماد التدابير التي جُرِّبت في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لدعم وضع برامج قطرية للعمل اللائق تكون محسّنة وأفضل اتساقاً؛
- (٢) لا بد من تعزيز تنسيق الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء في سياق أطر التعاون. ولا بد من أن يظل توفير إسهامات جيدة النوعية وفي الوقت المناسب للتحليلات القطرية المشتركة، أولويةً بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية لضمان أن تتجلى شواغل وأولويات الهيئات المكونة الثلاثية تجلياً مناسباً في أطر التعاون؛
- (٣) استمرار التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية لتعزيز اتساق السياسات من أجل تعزيز نهج يتمحور حول الإنسان في مستقبل العمل، إنما هو عنصر ضروري لجني ثمار الفرص التي يوفرها إصلاح الأمم المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، ستكون منظمة العمل الدولية قادرة على استقطاب دعم أوسع للعمل اللائق باعتباره أحد العناصر الرئيسية في تحقيق التنمية المستدامة.

تأمين الاستخدام الاستراتيجي والمتكامل للموارد توجيهاً لتحقيق تأثير أكبر

١٧١. في سياق الطلب المتزايد على خدمات منظمة العمل الدولية، لا بد للمنظمة من أن تستخدم جميع مواردها استخداماً استراتيجياً لتحقيق نتائج تتيح فرصاً أكبر لإحداث تغيير هام. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ اتخذت تدابير لرصد تنفيذ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية وتواصل اتباعها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وما فتئت مستمرة في إثبات فائدتها لتمكين إعادة توزيع الموارد نحو أولى الأولويات بسرعة وفي الوقت المناسب.

١٧٢. وتُشكل الموارد من خارج الميزانية من المساهمات الطوعية مصدراً قيماً للتمويل لدعم تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية والارتقاء بالخدمات لتلبية احتياجات الهيئات المكونة على نحو أفضل. وتؤكد التجربة أن هذه الموارد تكون أكثر تأثيراً عندما تتماشى مع أولويات الهيئات المكونة الثلاثية، وغالباً ما تستفيد من التمويل المحلي. ومع ذلك، كان التمويل الطوعي متبايناً في النتائج السياسية العشر للبرنامج والميزانية لفترة السنتين. وهناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود للابتعاد عن تعدد المشاريع الصغيرة نسبياً نحو برامج أوسع نطاقاً لتمكين المكتب من تقديم المساعدة بطريقة أكثر تكاملاً واتساقاً واستراتيجية.

"(...) وكان للبلدان التي وضعت استراتيجية تمويل تستجيب مباشرة للأولويات والطلبات الوطنية تأثير أكبر في حشد أموال إضافية. وساعد اختيار وعرض نتائج التدخلات على تحفيز أصحاب المصلحة المحليين على تحديد مصادر التمويل المحلية للمجالات التي قد لا تحصل لولا ذلك على تمويل الجهات المانحة."

المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، التقييم المستقل رفيع المستوى لبرنامج عمل منظمة العمل الدولية في أربعة بلدان أعضاء مختارة في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (ليسوتو، مدغشقر، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة)، ٢٠١٤-٢٠١٨ (جنيف)، ٢٠١٩، الصفحة ٦٣.

١٧٣. وخلال فترة السنتين، ظل التمويل الأساسي غير المرصود من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية يشكل وسيلة فعالة لدعم تحقيق نتائج العمل اللائق. وكما ورد في الأقسام السابقة، ساعدت الطبيعة المرنة للحساب التكميلي للميزانية العادية المكتب على تمويل مبادرات تحفيزية واختبار خطوط عمل جديدة، على سبيل المثال، لإطلاق مبادرات ابتكارية وتلبية الاحتياجات الناشئة بسرعة وتوسيع نطاق البرامج الحالية أو الارتقاء بها وزيادة التمويل من مصادر أخرى وتعزيز استدامة تعاون منظمة العمل الدولية مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى من خلال الشراكات.

١٧٤. وأصبحت مصادر التمويل الأخرى، خاصة صناديق التمويل في سياق اتفاق الأمم المتحدة للتمويل والقطاع الخاص، أكثر أهمية خلال فترة السنتين. وشكّلت الشراكات بين القطاعين العام والخاص وسيلة عملية وناجحة لتعزيز نتائج العمل اللائق.

"لا تحتاج (الشراكات بين القطاعين العام والخاص) إلى أن يكون لها مكوّن مالي - بل يمكن أن تتخذ صيغة اتفاق للتعاون فقط (...). وتكون الشراكات بين القطاعين العام والخاص أكثر مرونة بصفة "جهات مانحة". ولا تخضع هذه الشراكات للبيروقراطيات القائمة ويمكن أن تكون مفتوحة ومرنة عند الحاجة. وبشكل عام، يمكن أن يكون العمل مع الشراكات بين القطاعين العام والخاص أسهل وأكثر مرونة إذا كانت إجراءات التخليص مناسبة...".

المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، تقييم منظمة العمل الدولية المستقل للشراكات بين القطاعين العام والخاص، ٢٠٠٨-٢٠١٨ (جنيف)، ٢٠١٩، الصفحة ٤٢.

١٧٥. وفيما يتعلق بالاستخدام الاستراتيجي للموارد، ستطلب ثلاث مسائل اهتماماً مستمراً في المستقبل:

(١) تحتاج منظمة العمل الدولية إلى مواصلة تعزيز حافظتها للتعاون الإنمائي، بما في ذلك إقامة شراكات متنوعة وطويلة الأجل مع الجهات المانحة التقليدية والجديدة والقطاع الخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وينبغي أن تكون هذه الحافظة متماسكية على نحو أفضل مع نتائج المنظمة على النحو المبين في وثائق البرنامج والميزانية لفترة السنتين. ويلزم بذل الجهود لحشد الموارد لتحقيق جميع النتائج السياسية، خاصة تلك التي تدعم الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية والتعلم المتواصل والمساواة بين الجنسين. ومن شأن استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥ أن توفر الإطار الجامع لعمل منظمة العمل الدولية في المستقبل في هذا الصدد.

(٢) ينبغي تعزيز تعاون المكتب مع الجهات المانحة الحالية والمحتملة المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية بهدف توضيح استراتيجية المكتب ودعم تخصيص الأموال واستخدامها، وفي الوقت نفسه ضمان ملاءمة استراتيجية مع إعلان المؤوية وبرنامج عام ٢٠٣٠. وستشكل نتائج الاستعراض الداخلي للحساب التكميلي للميزانية العادية كطريقة تمويل، بتكليف من المكتب في نهاية عام ٢٠١٩، مساهمة قيمة في هذا العمل.

(٣) يشكل تحقيق تكامل أفضل للتمويل الطوعي مع موارد الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية، مصدر قلق مستمر. بالإضافة إلى ذلك، يلزم تحسين مواعيد إجراءات البرمجة والميزنة الاستراتيجية للمكتب مع تخطيط العمل القائم على النتائج من أجل تأمين التمويل الكافي لتحقيق نتائج تستجيب لأولويات الهيئات المؤونة استجابةً كاملةً.

تعزيز الإدارة القائمة على النتائج والشفافية والمساءلة

١٧٦. من المتوقع أن تسهل نظم الإدارة القائمة على النتائج عملية صنع القرارات وضمان الشفافية والمساءلة والمساهمة في التواصل وتعزيز التعلم. ويشكل القياس السليم للنتائج والرصد المتواصل للتقدم المحرز عناصر أساسية لكي تؤدي هذه النظم أداءً مناسباً.

١٧٧. وتُظهر التقييمات والتجارب الحديثة في فترة السنتين الحاجة إلى إحراز مزيد من التقدم في هذا المجال. وأجرى فريق العمل المخصص للإدارة القائمة على النتائج على مستوى المكتب تقييماً ذاتياً في عام ٢٠١٨ اتبع منهجية وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة. وسلط الاستعراض الضوء على أهمية تعزيز ثقافة النتائج في جميع أقسام المكتب، فضلاً عن الحاجة إلى تعزيز نظم القياس والرصد. وتشكل المعلومات الموثوقة بشأن النتائج على الأجلين القصير والطويل عنصراً أساسياً للمساءلة وصنع القرارات.

"يؤدي عدم كفاية الرصد والتبليغ والفجوات في التقييمات الذاتية، إلى تقيد الإدارة الاستراتيجية المستنيرة والتعلم المؤسسي والمساءلة. وتؤثر هذه العوامل على الذاكرة المؤسسية وتقاسم المعارف، حيث تقيد إمكانية إجراء نقاش عام مستنير بشأن تجربة منظمة العمل الدولية على أرض الواقع، التي تمثل سمة أساسية لاستراتيجية مؤسسية لشبكة دولية للمعارف ووسيط في مجال المعارف".

◀ المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، تقييم مستقل لبرنامج عمل منظمة العمل الدولية في لبنان والأردن من حيث العمل اللائق والاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين، ٢٠١٤-٢٠١٨ (جنيف)، ٢٠١٨، الصفحة ٤٣.

١٧٨. بالإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب تحليلاً للأسباب المحددة التي أدت إلى تدني الأداء خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، وطبق الدروس المستخلصة على وضع إطار النتائج الجديد لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ليشمل ثلاثة مستويات من النتائج - الحصائل والنتائج والتأثيرات - تتماشى مع "نظرية التغيير" لتحقيق العمل اللائق، والمؤشرات المقابلة لقياس التقدم المحرز. ويلزم بذل مزيد من الجهود لاستخدام هذا الإطار كأساس لنظام جديد للرصد والتبليغ المؤسسي. وفي المقابل، تحتاج النظرية العامة للتغيير الواردة ضمناً في إعلان المؤوية وبرنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ إلى مزيد من التطوير والاختبار على المستوى القطري والمواضيعي، مع مراعاة الظروف الوطنية. ويتطلب ذلك تعزيز آليات لرصد طريقة حدوث التغيير في سياقات مختلفة ومواصلة الجهود لتقييم التأثير طويل الأجل لتدخلات منظمة العمل الدولية.

"لا تزال هناك بعض التحديات أمام قياس النتائج على مستوى الحصائل والنتائج على حد سواء، وللوقوف على النطاق الكامل للجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية بما في ذلك النتائج المتعلقة بالمواضيع المشتركة بين القطاعات والعمل مع الكيانات الإقليمية والإقليمية الفرعية. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى نقص الاستثمار الهيكلي لمنظمة العمل الدولية في [الرصد والتقييم]."

◀ المصدر: مكتب العمل الدولي. مكتب التقييم، تقييم مستقل للعمليات الميدانية والهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٠-٢٠١٦ (جنيف)، ٢٠١٧، الصفحة ٦٧.

١٧٩. وفيما يتعلق بالعمل المستقبلي في الإدارة القائمة على النتائج والشفافية والمساءلة، سوف تتطلب المسائل الثلاث التالية اهتماماً متواصلًا:

- (١) يحتاج نظام الرصد والتبليغ المؤسسي لمنظمة العمل الدولية إلى التعزيز وإلى وسائل ومنهجيات قابلة للتطبيق تُعتمد لرصد التقدم المحرز والتبليغ بشأن النتائج والآثار - عوضاً عن العمليات والأنشطة. وسيستند تحسين النظام إلى إطار النتائج المنقح للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وسينظر في متطلبات التبليغ المختلفة على المستوى القطري والعالمي، بما في ذلك كجزء من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وفي سياق برنامج عام ٢٠٣٠. وذلك ضروري للسماح للمديرين بالوصول إلى المعلومات ذات الصلة بصنع القرار في الوقت المناسب، وإطلاع مجلس الإدارة بنجاعة ودقة على المعلومات بشأن تخصيص الموارد واستخدامها.
- (٢) يلزم إدخال تحسينات على تنفيذ واستخدام تقييمات الأثر وعمليات التقييم التي تجريها الإدارات التقنية والمكاتب الميدانية، لضمان تحسين هذه الممارسات لكي تكون سليمة منهجياً ومنفذة في الوقت المناسب من أجل تعزيز المساءلة وتتوير عملية صنع القرارات.
- (٣) لقياس التقدم المحرز على نحو أكثر دقة على مستوى نتائج وأثر إطار نتائج منظمة العمل الدولية، لا بد من تحسين نوعية الإحصاءات. ويمكن إدارة ذلك من خلال مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وغيرها من المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق حسب الضرورة، بما يشمل جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وسيظل وضع مؤشر مناسب للنتيجة ١ بشأن الهيئات المكونة الثلاثية والحوار الاجتماعي، أولوية من أولويات منظمة العمل الدولية.

◀ مشروع القرار

١٨٠. أحاط مجلس الإدارة علماً عن طريق المراسلة بالتقرير وبالملاحظات الواردة فيه.

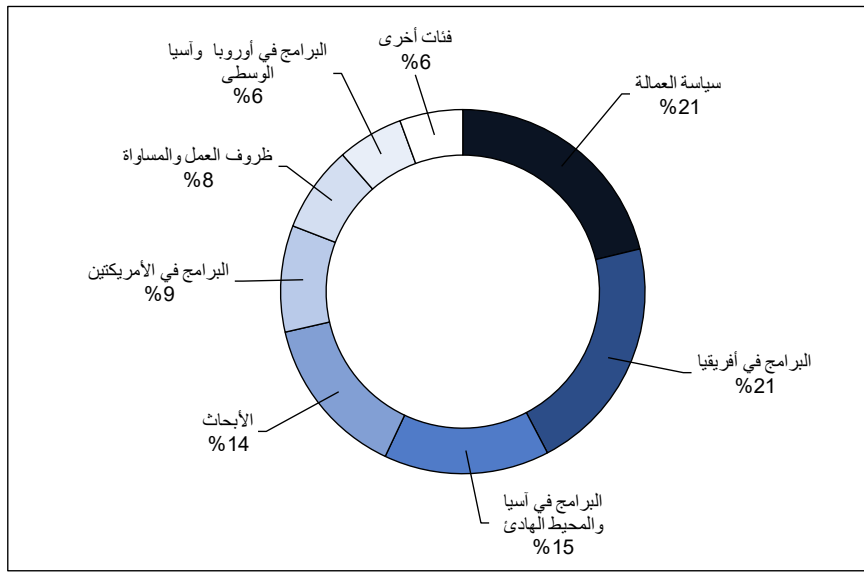
◀ الملحق الأول

البيانات المالية المفصلة

تبين الأشكال التالية، بحسب النتيجة السياسية، نسبة المساهمة في مجموع إنفاق إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج في الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية، مقيسة بالوقت الذي انفقته كل موظف في الميزانية العادية في الفئة المهنية الدولية على العمل التقني والتحليلي والخدمات المتصلة بكل نتيجة من النتائج العشر¹. وهذا قياس مهم للمساهمة في الإنفاق نظراً إلى أن تكاليف الموظفين تمثل ٧٠ في المائة من مجموع موارد الميزانية العادية.

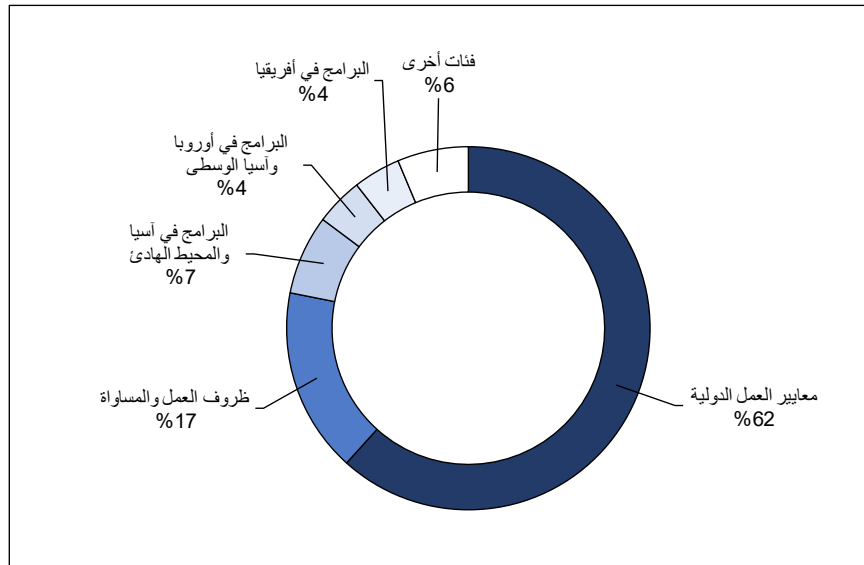
◀ الشكل أولاً-١: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١

النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب



◀ الشكل أولاً-٢: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٢

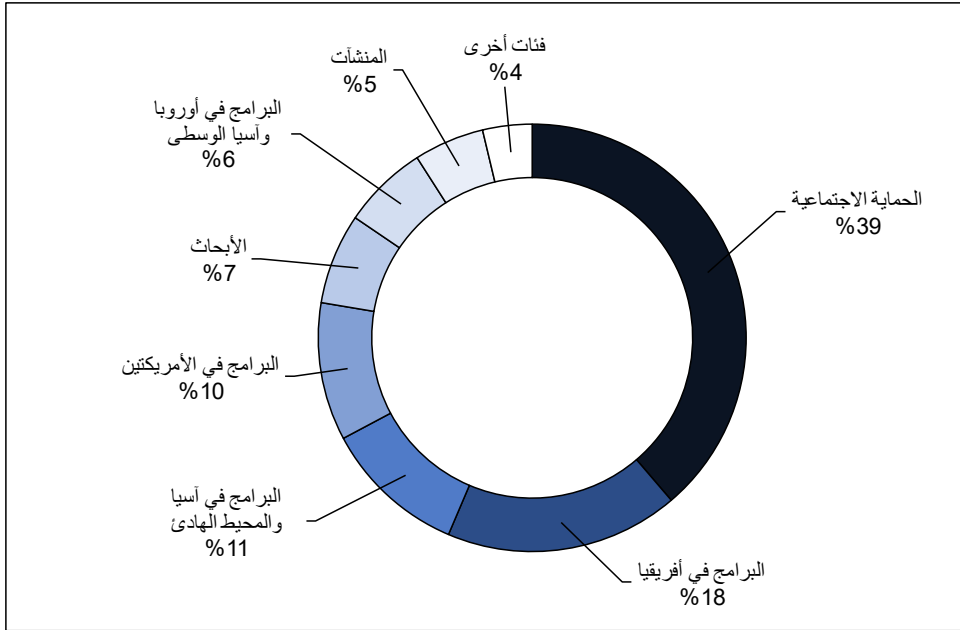
النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها



¹ مجموعة "فئات أخرى"، تضم الإدارات والبرامج الإقليمية التي تسهم بأقل من ٢ في المائة من مجموع الإنفاق، بحسب النتيجة.

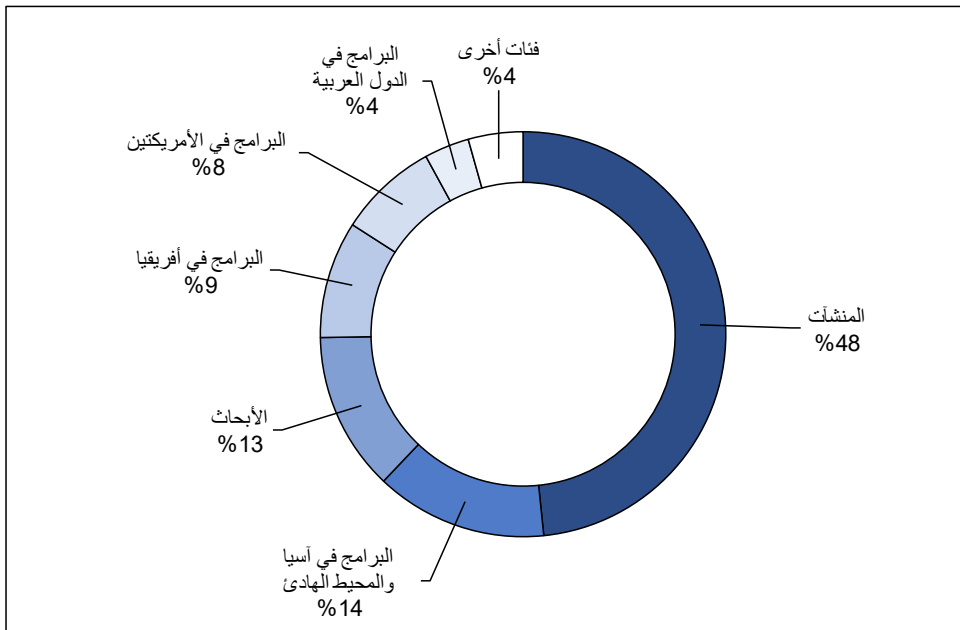
الشكل أولاً-٣: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٣

النتيجة ٣: إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

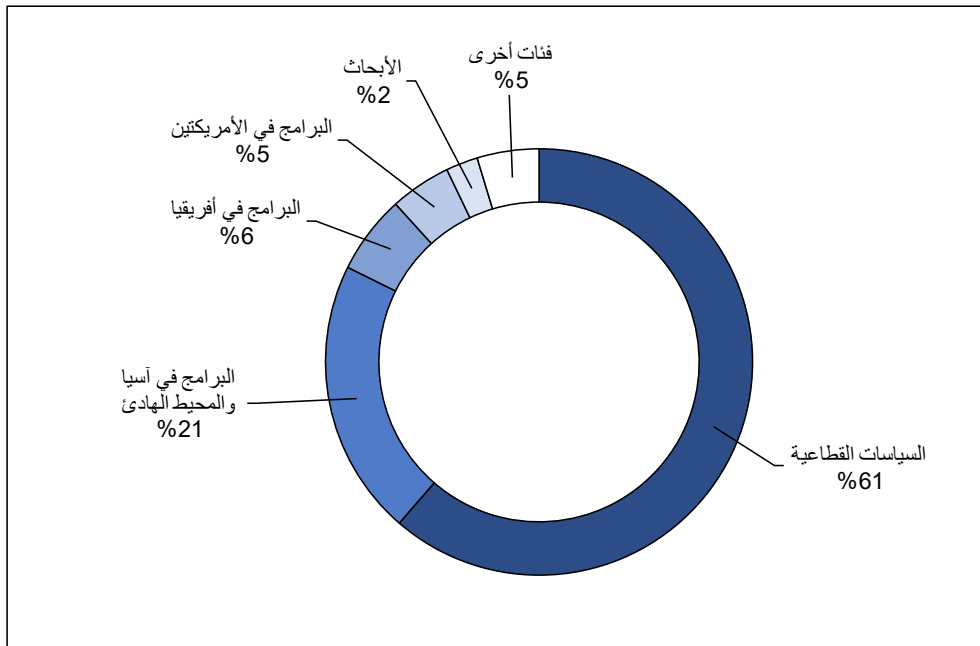


الشكل أولاً-٤: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٤

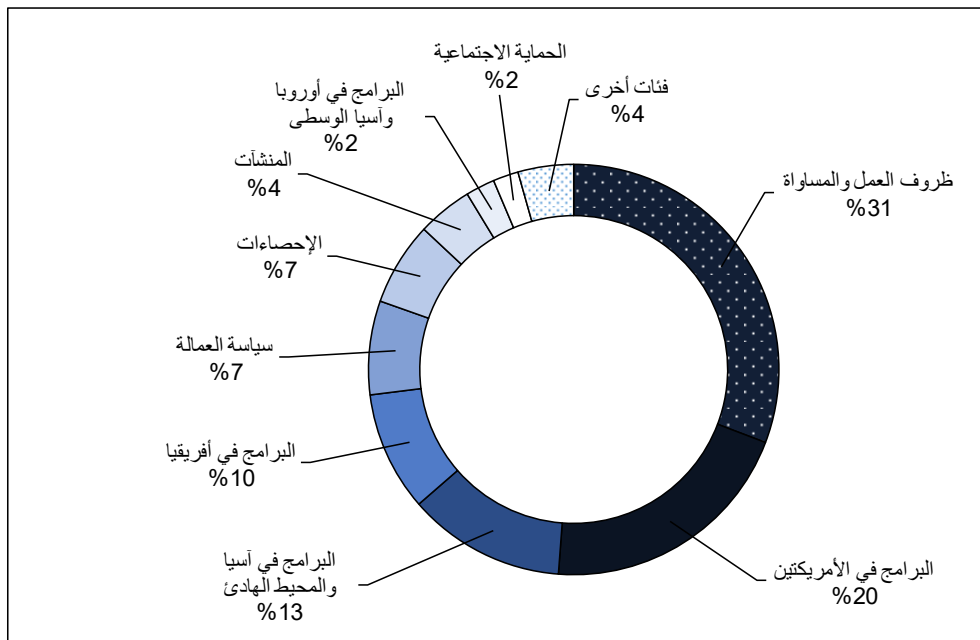
النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة



◀ الشكل أولاً-٥: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٥
النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

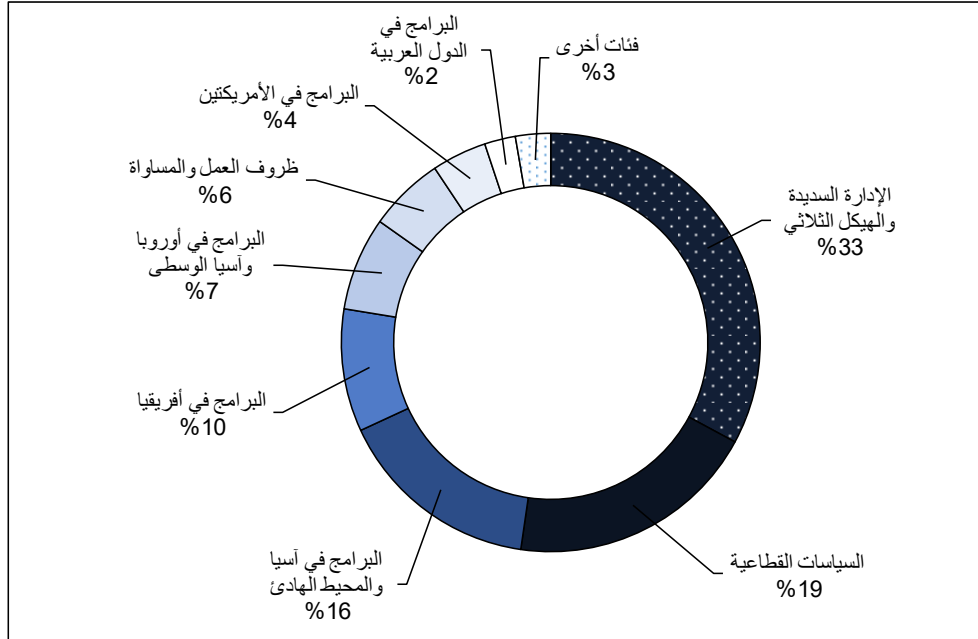


◀ الشكل أولاً-٦: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٦
النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم



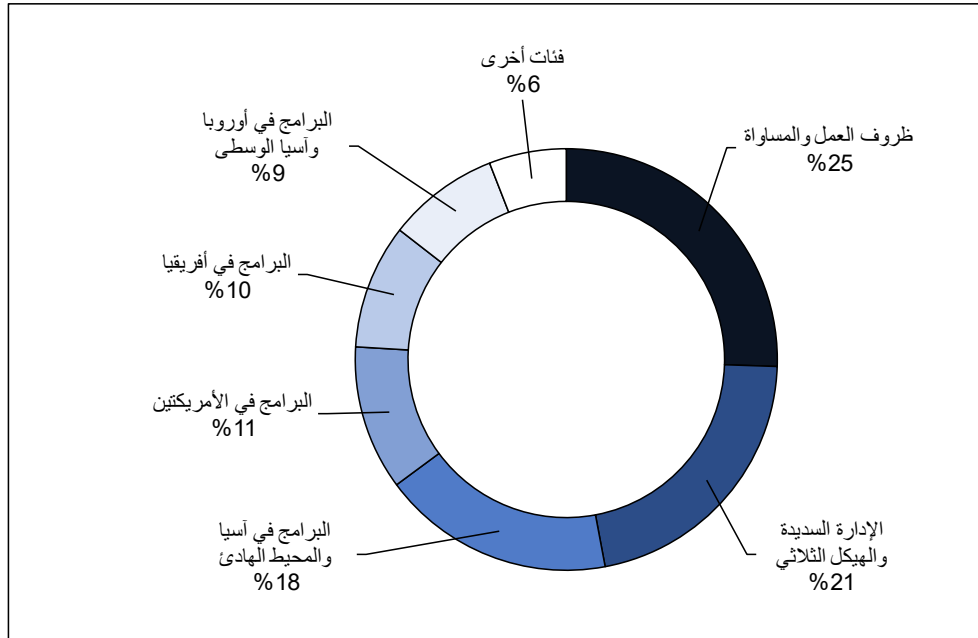
الشكل أولاً-٧: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٧

النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية



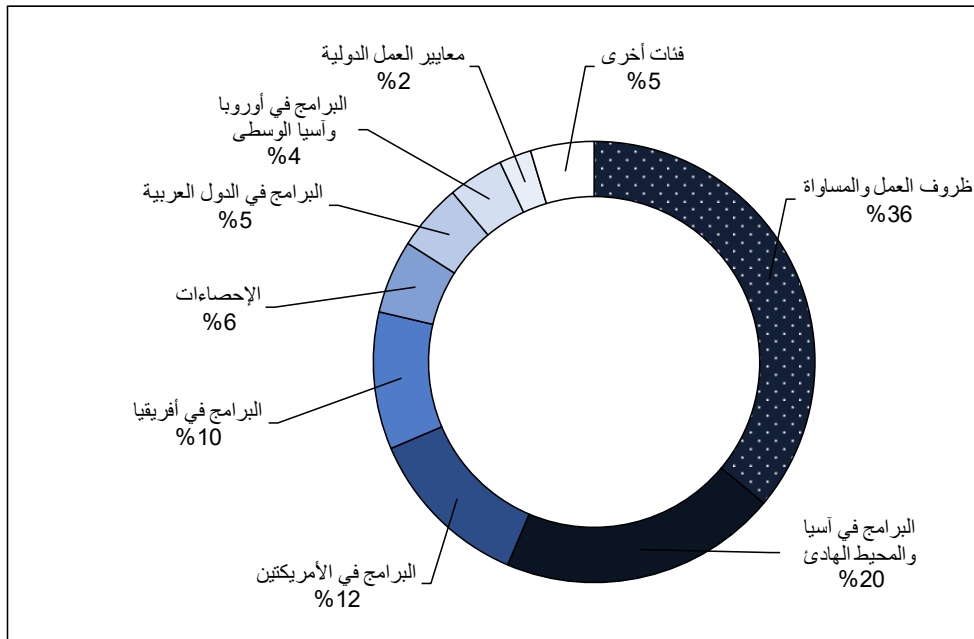
الشكل أولاً-٨: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٨

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة



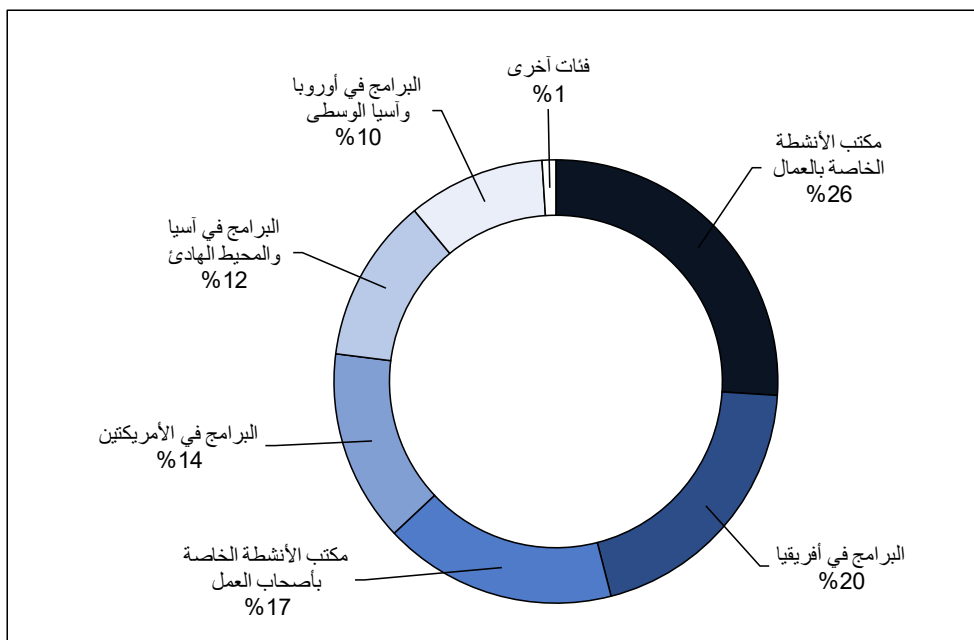
◀ الشكل أولاً-٩: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٩

النتيجة ٩: هجرة منصفة وفعالة لليد العاملة وحراكها على المستوى الدولي



◀ الشكل أولاً-١٠: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١٠

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية



◀ الملحق الثاني

الأداء في تحقيق النتائج التمكينية

◀ النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|---|---|---|
| إعداد ونشر منتجات معارف موثوقة بشأن قضايا عالم العمل، في الوقت المناسب. | ١٠٠ في المائة من منتجات معارف اللجنة رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل، تصدر في الوقت المناسب وعلى نحو يرضي أعضاء اللجنة. | ما تحقق: إعداد موجزات وبحوث سياسية في الوقت المحدد وعلى نحو يرضي اللجنة العالمية. أطلق تقرير اللجنة العالمية المعنون <i>العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً</i> ، في الوقت المحدد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. بسبع لغات، بما في ذلك نسخة رقمية. |
| إشارة على نطاق واسع إلى منتجات معارف منظمة العمل الدولية. | تصدر جميع التقارير الرائدة والرئيسية في الوقت المحدد بعد إجراء عملية استعراض الأقران ومراعاة المبادئ التوجيهية للنشر. | ما تحقق: نشر جميع التقارير الرائدة والمطبوعات الرئيسية في الوقت المحدد، وفقاً لمعايير النشر المعتمدة حديثاً والتي تشمل التحرير والتدقيق اللغوي، وعملية داخلية وخارجية لاستعراض الأقران (دون ذكر أسماء). |
| إشارة على نطاق واسع إلى منتجات معارف منظمة العمل الدولية. | تظهر كافة التقارير الرائدة في ١٠ على الأقل من أهم وسائل الإعلام الوطنية والإقليمية والدولية. | ما تحقق: جميع التقارير الرائدة حظيت بالتغطية في أكثر من عشرة من أهم مننديات ووسائل الإعلام الوطنية والإقليمية والدولية. |
| إشارة على نطاق واسع إلى منتجات معارف منظمة العمل الدولية. | يرد ذكر تقارير منظمة العمل الدولية في الوكالات متعددة الأطراف والمننديات الدولية ومجموعات التفكير ومنظمات المجتمع المدني الدولية والوساط الأكاديمية. | ما تحقق: اشارت منظمات دولية وإقليمية ووطنية مختلفة إلى تقارير منظمة العمل الدولية، بما في ذلك العديد من معاهد البحوث. |
| رسائل منظمة العمل الدولية وبحوثها وبياناتها، تستخدمها الهيئات المكونة الثلاثية وشركاء التنمية الآخرين، بما في ذلك المجتمع المدني والحكومات المحلية، حملات التوعية بشأن أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق. | رسائل منظمة العمل الدولية وبحوثها وبياناتها، تستخدمها الهيئات المكونة الثلاثية وشركاء التنمية الآخرين، بما في ذلك المجتمع المدني والحكومات المحلية، حملات التوعية بشأن أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق. | ما تحقق: استخدم مختلف الشركاء رسائل منظمة العمل الدولية وبحوثها وبياناتها خلال فترة السنتين، خاصة فيما يتعلق بمستقبل العمل والعنف والتحرش في مكان العمل والتقدم المحرز نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والحماية الاجتماعية. |
| إمكانية الوصول إلى البيانات القابلة للمقارنة دولياً والمتصلة بالعمل اللائق. | إصدار البيانات الإحصائية في مختلف الوحدات التنظيمية تلبية لمعايير الجودة، يكون منسقاً وموحداً داخل المكتب. | ما تحقق: إنشاء ومواءمة منظمة العمل الدولية مجموعة من البيانات الجزئية لتكون بمثابة مستودع إحصائي مركزي لتعزيز اتساق البيانات وقابلية مقارنتها على المستوى الدولي، بما يدعم الأنشطة التقنية والتحليلية لمنظمة العمل الدولية. وكذلك إعداد تقديرات نموذجية للمؤشرات الرئيسية لسوق العمل، بما في ذلك التقديرات العالمية والإقليمية، لضمان جودة وموثوقية البيانات الإحصائية التي تنشرها منظمة العمل الدولية. |
| وضع الأطر الإحصائية للمواضيع الجديدة والناشئة، بما في ذلك مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بالتشاور مع الهيئات المكونة. | وضع الأطر الإحصائية للمواضيع الجديدة والناشئة، بما في ذلك مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بالتشاور مع الهيئات المكونة. | ما تحقق: وضع أطر منهجية إحصائية للمؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (بشأن حقوق العمل) والمؤشر ٨-ب-١ (بشأن سياسات عمالة الشباب) والمؤشر ١٠-٧-١ (بشأن تكاليف التوظيف المتعلقة بهجرة اليد العاملة)، مما أفضى إلى قيام فريق الخبراء المشترك بين الوكالات بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بنقل هذه المؤشرات التي تقع تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية من المستوى الثالث إلى المستوى الثاني. بالإضافة إلى ذلك، اعتمد المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل قراراً بشأن التوصيات التقنية لمراجعة التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣، فضلاً عن المبادئ التوجيهية الإحصائية المتعلقة بقياس هجرة اليد العاملة الدولية وعدم مواءمة المهارات والتعاونيات والعمل الجبري. |

المؤشر ألف - ٢: تعزز الدول الأعضاء نظم إحصاءات ومعلومات سوق العمل باستخدام معايير إحصائية دولية وتقدم التقارير بشأن إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|--|----------------|--|
| تعزيز نظم الإحصاءات والمعايير والمعلومات الوطنية لسوق العمل من خلال المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى. | ٢٠ دولة عضواً. | ما تحقق (٢٠ دولة عضواً). |
| الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة تستخدم أحدث أبحاث منظمة العمل الدولية وإحصاءاتها وتحليلاتها، وتوضع بمشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. | ١٥ دولة عضواً. | عدم كفاية المعلومات لقياس مدى إنجاز هذا المعيار. |
| جمع البيانات الوطنية والإبلاغ عنها لما لا يقل عن نصف المستوى الأول والثاني من المؤشرات التي عهد بها إلى منظمة العمل الدولية في إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة. | ٢٠ دولة عضواً. | ما تحقق (٣٢ دولة عضواً). |
| إصدار المؤشرات الوطنية المناسبة للرصد والإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق، بناء على مشورة منظمة العمل الدولية ودعمها. | ١٠ دول أعضاء. | ما تحقق (١٠ دول أعضاء). |

المؤشر ألف - ٣: تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف والمنظمات الإقليمية والشركاء الإنمائيين، على نحو فعال وبنهج منسق، إلى إدراج قضايا العمل اللائق في الخطط والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة والنتائج المتفق عليها دولياً على المستوى الإقليمي والعالمي

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|--|---------------------------|---|
| أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو ما يعادلها من أطر التخطيط، تدرج دعائمين على الأقل من برنامج العمل اللائق. | نسبة ٩٠ في المائة. | ما تحقق - ٤٢ من أصل ٤٦ وثيقة من وثائق أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأطر التعاون التي بدأت في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩. |
| الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكات بين بلدان الجنوب والشراكات المثلثة، لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، تدعو إلى توفير العمل اللائق. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة. | ما تحقق - ثماني شركات متعددة أصحاب المصلحة نشطة بحلول نهاية عام ٢٠١٩، مقارنة بسبع شركات بحلول نهاية عام ٢٠١٧: شراكة المهارات العالمية بشأن الهجرة (منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للهجرة واليونسكو والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، أطلقت في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨). |
| تمكين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الإنمائيين من المشاركة في العمليات الوطنية متعددة أصحاب المصلحة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال بناء قدرات منظمة العمل الدولية أو غير ذلك من أشكال الدعم. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة. | ما تحقق - مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاء آخرين ذكروا في ٨٦ سجلاً من سجلات العمليات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية/ أطر التعاون والاستعراضات الوطنية الطوعية والتعميم والتسريع ويعتات الدعم السياسي، مقارنة بعدد بلغ ٧٣ في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. |
| تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد سياسات العمل اللائق من خلال إدراج العمل اللائق في الوثائق الختامية والإعلانات والقرارات الصادرة عن الهيئات الإقليمية ومتعددة الأطراف. | زيادة بنسبة ٥ في المائة. | ما تحقق - تحديد ٨٤ وثيقة ختامية وإعلاناً وقراراً، مقارنة بالعدد ٤٣ في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. |

◀ النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجحة للمنظمة

| المؤشر باء - ١: فعالية وظائف الإدارة ووضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية | | |
|--|---|---|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| تنفيذ تدابير الإصلاح المتفق عليها تنفيذاً فعالاً. | ترشيد وزيادة تبسيط وتحديث وتوحيد القواعد والإجراءات التي تنظم أعمال الهيئات الإدارية والاجتماعات الرسمية. | ما تحقق - استعراض وتحديث قواعد الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات الثلاثية. ومواصلة استعراض أساليب عمل مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. |
| | تحسين التخطيط والمشاورات بشأن بنود وضع المعايير، قبل انعقاد المؤتمر. | ما تحقق - تنظيم مشاورات بين الدورات مع الهيئات المكونة الثلاثية لإعداد المناقشات بشأن بند لوضع المعايير (العنف والتحرش). |
| تنفيذ القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، يتجلى في صنع القرارات الإدارية والتنظيمية في منظمة العمل الدولية. | يتعين إنجاز جميع عناصر برنامج العمل المحددة بحلول نهاية عام ٢٠١٩. | ما تحقق - عناصر برنامج العمل التي ترمي إلى إنفاذ القرار الصادر خلال فترة السنتين تشمل ما يلي: "١" تنقيح إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بما في ذلك مؤشرات التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل اللائق؛ "٢" اعتماد استراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ "٣" اعتماد استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية؛ "٤" تحسين قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية LOSTAT؛ "٥" تنفيذ استراتيجيات شركات وتحالفات ذات مصلحة مشتركة فيما يتعلق بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة. وأجّلت مناقشة واعتماد استراتيجية منظمة العمل الدولية الجديدة للتعاون الإنمائي المخطط لها للفترة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ إلى آذار/مارس ٢٠٢٠، لكن مجلس الإدارة اعتمد خطة عمل لعام ٢٠١٩. |
| تنفيذ آلية رصد للقرارات التي تتخذها الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية. | اعتماد إجراء لتقديم تقارير منتظمة عن القرارات والموافقة على متابعة خطة العمل. | ما لم يتحقق - تأجلت بسبب العمل المتعلق بالتحضيرات لمئوية منظمة العمل الدولية. |

المؤشر باء - ٢: فعالية تخطيط وإعداد وإدارة دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|--|---|---|
| توفير وثائق رسمية موجزة في شكل إلكتروني في الوقت المناسب لجميع الاجتماعات الرسمية (تنفيذ نموذج تخفيض استهلاك الورق). | ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في شكل إلكتروني وفي الوقت المحدد. | ما لم يتحقق - نشر المكتب إلكترونياً، كما هو مخطط له، ٧٧ في المائة من الوثائق الرسمية في عام ٢٠١٨ و ٢٩ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠١٩. |
| | ٢٥ في المائة من الوثائق الرسمية ما قبل الدورة منشورة فقط في شكل إلكتروني. | ما تحقق - يتم الآن نشر جميع الوثائق السابقة لدورة مجلس الإدارة في شكل إلكتروني فقط. وبالنسبة إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الرسمية الأخرى، بلغت حصة الوثائق المنشورة في شكل إلكتروني فقط نسبة ٤٥ في المائة في عام ٢٠١٨ ونسبة ٣٩ في المائة في عام ٢٠١٩. |
| | ٥٠ في المائة من الوثائق الرسمية أثناء الدورة منشورة فقط في شكل إلكتروني. | ما تحقق جزئياً - بالنسبة إلى مجلس الإدارة، تنشر معظم الوثائق الصادرة أثناء الدورة إلكترونياً وفي شكل مطبوع على حد سواء. وتنشر الوثائق الصادرة أثناء دورة المؤتمر والاجتماعات الرسمية الأخرى في شكل إلكتروني فقط بنسبة ٥٣ في المائة في عام ٢٠١٨ ونسبة ٦٧ في المائة في عام ٢٠١٩. |
| | جميع الوثائق الرسمية لما بعد الدورة منشورة فقط في شكل إلكتروني. | ما تحقق - جميع وثائق ما بعد الدورة لمجلس الإدارة والمؤتمر منشورة في شكل إلكتروني فقط. وبالنسبة إلى الاجتماعات الرسمية الأخرى لمنظمة العمل الدولية، جميع التقارير المتعلقة بالإجراءات منشورة في شكل إلكتروني فقط. وتتواصل طباعة الوثائق الختامية (مثل مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية)، ولكن بأعداد محدودة. |

لا يتزايد حجم الكلمات التي تجري معالجتها.
ما تحقق - ظل حجم الكلمات التي تمت معالجتها حوالي ٢٤ مليون كلمة، كما كان الشأن في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

تنفيذ نموذج تخفيض استهلاك الورق.
٨٥ في المائة من الاتصالات الرسمية ترسل حصراً في شكل إلكتروني.
ما لم يتحقق - في عام ٢٠١٨، أرسلت نسبة ٣١,٧ في المائة من الرسائل الرسمية حصرياً في شكل إلكتروني، في حين ارتفعت في عام ٢٠١٩ إلى ٣٧,٧ في المائة. ومع ذلك، لا تشمل هذه الأرقام المراسلات الرسمية مع هيئة مكتب مجلس الإدارة والأعضاء وأمانات المجموعات والمنسقين الإقليميين، التي تدار الآن حصرياً عبر البريد الإلكتروني. وعلى نحو متزايد، تُستخدم الإحالات إلى روابط على الإنترنت في المراسلات الرسمية عوضاً عن الوثائق المرفقة.

الإدارة الفعالة والناجعة للوقت في جلسات الاجتماعات الرسمية.
بنسبة أقصاها ١٠ في المائة كفرق إيجابي أو سلبي مقارنة بخطة العمل الأولية المتفق عليها للاجتماعات.
ما تحقق جزئياً - كانت وقائع أعمال مؤتمر العمل الدولي متوافقة إلى حد كبير مع الهدف المحدد. وبالنسبة إلى دورات مجلس الإدارة في عام ٢٠١٨، كانت هناك حاجة إلى وقت إضافي لإتمام أعمال الدورات: ٢٣ في المائة (GB.332) و ٢٨ في المائة (GB.334). وفي آذار/ مارس ٢٠١٩، كان الوقت الإضافي المطلوب ٢,١ في المائة، ضمن الهدف. وفي دورة تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، تحققت وفورات في الوقت بنسبة ٢ في المائة، وانخفض عدد الجلسات الممددة إلى ثلاث جلسات.

المؤشر باء - ٣: جودة الخدمات القانونية من أجل سير أعمال المنظمة على نحو فعال

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|--|---|--|
| خدمات قانونية ذات جودة ومقدمة في الوقت المناسب. | مشورة قانونية جيدة وموفرة للوقت، مقدمة إلى المنظمة والمكتب لتوفير الحماية الفعالة لمركزهما ومصالحهما. | ما تحقق - قُدمت المشورة بشأن تنقيح وتنفيذ قواعد الاجتماعات الإقليمية، وكذلك لتنقيح القانون الداخلي للاجتماعات التقنية واجتماعات الخبراء. |
| التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها. | الحصول على ثلاثة تصديقات جديدة على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها. | ما لم يتحقق - لا تغيير في عدد التصديقات (١٢٦). |

المؤشر باء - ٤: جودة تنفيذ وظائف الإشراف والمساعدة وإدارة المخاطر

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|---|--|--|
| مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي إزاء البيانات المالية الموحدة. | رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي ومواصلة الامتثال كلياً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. | ما تحقق - تحقق الهدف للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨. |
| الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات. | تقدم الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالإشراف خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات. | ما لم يتحقق - بلغ متوسط الوقت ٤,٣ أشهر. |
| جميع توصيات مراجعة الحسابات التي قبلتها الإدارة، تنفذ في غضون ستة أشهر من تاريخ صدور التقرير. | جميع توصيات مراجعة الحسابات التي قبلتها الإدارة، تنفذ في غضون ستة أشهر من تاريخ صدور التقرير. | ما تحقق جزئياً - اعتباراً من أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، نفذت نسبة ٧٥,٨ في المائة من التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات التي وافقت عليها الإدارة في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ تنفيذاً كاملاً؛ ونُفذت نسبة ٢١,١ في المائة تنفيذاً جزئياً أو هي في طور التنفيذ؛ وأجل تنفيذ نسبة ٣,١ في المائة لأسباب تتعلق بالميزانية أو لأسباب أخرى. |

النسبة المئوية من التوصيات المتبقية للمراجعة الداخلية للحسابات، تحدد في تدقيق للمتابعة.
١٧ في المائة من التوصيات المتبقية.
ما تحقق جزئياً - بناءً على ٤٩ توصية مدرجة في تقريرين للمتابعة صدرتا في فترة السنتين، لم تنفذ توصية واحدة فقط (٢ في المائة)، وكانت ثمان توصيات في طور التنفيذ (١٦ في المائة) ونفذت ١٧ توصية تنفيذياً جزئياً (٣٥ في المائة) ونفذت ٢٣ توصية تنفيذياً كاملاً

(٤٧ في المائة). واستُبعدت من التحليل إحدى التوصيات التي اعتبر مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف أنها لم تعد قابلة للتطبيق.

ما تحقق - تم تحديث سجلات المخاطر على مستوى الإدارة والمكتب في عام ٢٠١٨ ويجري استعراضها ورصدها بانتظام.

تنفيذ إطار إدارة المخاطر بالكامل والحفاظ عليه.

مستوى تنفيذ إطار إدارة المخاطر على نطاق المنظمة.

ما تحقق جزئياً - وفقاً للدراسة الاستقصائية بشأن الأخلاقيات، التي أجريت في شباط/فبراير ٢٠١٨، فإن نسبة ٤٧ في المائة من المجيبين أيدت أو أيدت بشدة البيان التالي: "أنني على دراية بالموارد والخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات في منظمة العمل الدولية".

زيادة ٥٠ في المائة من وعي الموظفين بالوثائق الإدارية المعنية.

مستوى الوعي بين موظفي منظمة العمل الدولية والوثائق الإدارية المتعلقة بالمعايير الأخلاقية للسلوك والإبلاغ عن المخالفات.

المؤشر باء - ٥: مدى كفاية استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن عمليات التقييم المستقلة في عملية صنع القرارات التي تقوم بها إدارة منظمة العمل الدولية ومجلس الإدارة

| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
|---|---|--|
| تحسين استخدام الهيئات المكونة والإدارة، نتائج التقييم من أجل الإدارة السديدة. | اللجنة الاستشارية للتقييم تواصل تقديم مساهمة كبيرة في متابعة توصيات عمليات التقييم رفيعة المستوى. | ما تحقق - عقدت اللجنة الاستشارية للتقييم تسع مناقشات وأسهمت إسهاماً كبيراً في متابعة توصيات خمس عمليات تقييم رفيعة المستوى، ووافقت على خطط عمل ثلاث عمليات تقييم رفيعة المستوى، وأيدت التقارير المرئية النهائية لعمليتي تقييم رفيعتي المستوى. |
| متابعة توصيات المشروع تبلغ نسبة ٩٠ في المائة على الأقل. | ٧٥ في المائة من توصيات وحدة التقييم تتجلى كلياً أو جزئياً في الإرشاد الاستراتيجي المقدم في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. | ما لم يتحقق - بلغت نسبة متابعة توصيات المشروع ٨١ في المائة. |
| جودة عمليات التقييم رفيعة المستوى وعمليات تقييم المشاريع متشابهة مع الممارسات الجيدة كما حددتها معايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. | التقييمات الخارجية تؤكد أن ٨٥ في المائة من عمليات تقييم المشاريع تلبى معايير الجودة في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. | ما لم يتحقق - حصلت نسبة ٩٨ في المائة من تقارير التقييم للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ على تصنيفات "مرضية" أو أكثر من مرضية. |
| الحفاظ على نوعية مقبولة من عمليات التقييم رفيعة المستوى. | تحسين عمليات تقييم الأثر من جانب الإدارات التقنية ومكاتب منظمة العمل الدولية نتيجة اتباع إرشادات وحدة التقييم. | ما تحقق - ردود الفعل على عمليات التقييم رفيعة المستوى التي أجراها مجلس الإدارة خلال فترة السنتين، كانت إيجابية. |
| تحسين القدرة على التقييم وممارسته في صفوف الموظفين والهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. | مشاركة ٧٥ على الأقل من الهيئات المكونة في التدريب على التقييم، واعتماد ٥٠ من موظفي منظمة العمل الدولية بوصفهم مديري تقييم أو قائمين بالتقييم الداخلي. | ما تحقق - تم تدريب ١٣٤ ممثلاً عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تقييم برنامج العمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة. واعتمد خمسون موظفاً من موظفي منظمة العمل الدولية بوصفهم مديري تقييم وقائمين بالتقييم الداخلي. |
| زيادة بنسبة ٨٠ في المائة في المبادرات التقييمية المستقلة التي تقوم بها إدارات منظمة العمل الدولية وأقاليمها بخلاف عمليات التقييم الإلزامية. | مبادرات إقليمية وأقاليمية وأقاليمية بخلاف عمليات التقييم الإلزامية. | ما تحقق - أبلغت أقاليم وإدارات منظمة العمل الدولية عن ٣١ مبادرة، مقارنة بثمانية مبادرات في فترة التبليغ السابقة. وشملت هذه المبادرات استعراضات توليفية وعمليات تقييم مواضيعية وعمليات تقييم للسياسات والخطط الوطنية وبناء القدرات على نهج تقييم شاملة للرصد، وإدارة المعارف والاتصالات المتعلقة بالتقييم. |

◀ النتيجة جيم - خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية

| المؤشر جيم - ١: نجاعة وفعالية خدمات الدعم في منظمة العمل الدولية | | |
|---|---|---|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| الامتثال الإجمالي لإطار إدارة الأداء لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩. | نسبة ٨٠ في المائة. | ما تحقق - تجاوز الامتثال الإجمالي الهدف المحدد فبلغ نسبة ٨٣ في المائة في عام ٢٠١٨. وسوف تتاح بيانات عام ٢٠١٩ في آذار/ مارس ٢٠٢٠. |
| النسبة المئوية للمكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية، التي تدار عملياتها بشكل كامل باستخدام النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. | نسبة ١٠٠ في المائة من المكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق. | ما تحقق - نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في جميع مكاتب منظمة العمل الدولية. |
| النسبة المئوية من المستخدمين الذين يفيدون عن تقييم إيجابي لفعالية خدمات دعم منظمة العمل الدولية. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة. | ما لم يتحقق - سجلت زيادة بنسبة ٥ في المائة في عام ٢٠١٨؛ وستجرى الدراسة الاستقصائية المقبلة في النصف الثاني من عام ٢٠٢٠. |

| المؤشر جيم - ٢: فعالية البرمجة على المستوى القطري | | |
|---|---|---|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| النسبة المئوية لوثائق البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تفي بمعايير الجودة تمسحاً مع الإرشادات المقررة بصيغتها المنقحة بعد قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال توفير العمل اللائق. | نسبة ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق المنقحة خلال فترة السنتين. | ما تحقق - استناداً إلى آلية ضمان الجودة، استوفى ٣١ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق الموضوعه خلال فترة السنتين معايير تتعلق بما يلي: المواءمة مع الأطر الإنمائية؛ تحديد الهيئات المكونة كشركاء ومستفيدين رئيسيين؛ نهج متكامل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية؛ دعم تعزيز معايير العمل الدولية؛ تطبيق تصميم قائم على النتائج. |
| النسبة المئوية للبرامج القطرية للعمل اللائق، التي ترصدها لجنة توجيهية ثلاثية. | نسبة ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق نشطة خلال فترة السنتين. | ما تحقق - أنشأ ٥٦ برنامجاً نشطاً من البرامج القطرية للعمل اللائق في نهاية فترة السنتين أو هو بصدد إنشاء لجنة توجيهية ثلاثية لإدارة التنسيق والرصد والإشراف. |

| المؤشر جيم - ٣: مستوى ملائم ومرونة كافية للإسهامات الطوعية من خارج الميزانية التي تضمنها طائفة واسعة من شركاء التنمية | | |
|---|--------------------|--|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| حصة التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية كنسبة مئوية من مجموع الموارد المتاحة للمكتب. | نسبة ٤٥ في المائة. | ما تحقق - بلغت الحصة نسبة ٤٥ في المائة. |
| حصة الموارد غير المرصودة والمرصودة على نحو طفيف كنسبة مئوية من مجموع المساهمات الطوعية. | نسبة ١٥ في المائة. | ما لم يتحقق - بلغت الحصة نسبة ١٠ في المائة. |

| المؤشر جيم - ٤: فعالية تنمية المواهب والقيادة | | |
|--|---------------------------|---|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| عدد الموظفين الذين يغيرون وظائفهم أو مركز عملهم لمدة سنة واحدة أو أكثر. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة. | ما تحقق جزئياً - تتبع منظمة العمل الدولية ٥٧٨ تحركاً من تحركات الموظفين أو نسبة ٨,٢ في المائة، اعتباراً من آب/ أغسطس ٢٠١٩. |
| النسبة المئوية للمديرين الذين ينظر إليهم موظفهم على أنهم يقودون التغيير الإيجابي ويساعدون الآخرين على فهم منافع التغيير. | نسبة ٧٥ في المائة. | ما تحقق - بلغ المعدل في عام ٢٠١٨ نسبة ٧٧ في المائة. |

| المؤشر جيم - ٥: الإدارة الفعالة للمرافق | | |
|---|--|--|
| معايير النجاح | الهدف | النتائج |
| أماكن العمل في المقر الرئيسي تتسم بأداء بيئي محسن. | انخفاض بنسبة ١٦ في المائة من الاستهلاك السنوي للطاقة بحلول نهاية عام ٢٠١٩. | ما لم يتحقق - انخفاض بلغ ١٢ في المائة في الاستهلاك السنوي للطاقة هو الإنجاز المقدر بحلول نهاية عام ٢٠١٩. |
| تركيب تكنولوجيات إدارة المياه. | نسبة ١٠٠ في المائة من المباني المجهزة بتكنولوجيات إدارة المياه. | هدف تحقق. |
| تحسين عمليات إدارة النفايات في المكاتب المملوكة لمنظمة العمل الدولية. | نسبة ١٠٠ في المائة من المكاتب المملوكة لمنظمة العمل الدولية. | هدف تحقق. |