



## المحتويات ◀

الصفحة	
٥	مقدمة.....
٥	أولاً - التركيز على الانتعاش المتمحور حول الإنسان لإعادة البناء بشكل أفضل بالترافق مع العمل اللائق.....
٧	ثانياً - النتائج السياسية.....
٧	النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل.....
١١	النتيجة ٢: معايير العمل الدولية وإشراف فعال وذو حجية.....
١٥	النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع.....
١٩	النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق.....
٢٣	النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه.....
٢٧	النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل.....
٣٠	النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.....
٣٥	النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع.....
٣٩	ثالثاً - النتائج التمكينية.....
٣٩	النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق.....
٤١	النتيجة باء: تحسين القيادة والإدارة السديدة.....
٤٣	النتيجة جيم: تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.....
٤٥	مشروع القرار.....

## ◀ مقدمة

١. جرى تصميم هذا الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في ضوء الرؤية والأولويات والتحسينات التنظيمية الواردة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥<sup>١</sup>.
٢. وتحدد الوثيقة الاستراتيجية المقترحة لتفعيل هذه الأولويات من خلال ثماني نتائج سياسية تدعمها ثلاث نتائج تمكينية، تتوافق مع الحصائل المقابلة لها. وهي تتيح لمجلس الإدارة فرصة لكي يقدم في وقت مبكر الإرشادات بشأن الاتجاه والمكونات الرئيسية للمقترحات البرنامجية المزمع تقديمها إلى دورته في آذار/ مارس ٢٠٢١، بهدف أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في حزيران/ يونيو ٢٠٢١.

## ◀ أولاً - التركيز على الانتعاش المتمحور حول الإنسان لإعادة البناء بشكل أفضل بالتوافق مع العمل اللائق

٣. إن أولويات المنظمة المحددة في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ مستمدة من رؤية إعلان منوئية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل (إعلان منوئية) لرسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تتوافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق<sup>٢</sup> للجميع، ويراعي سياق الضرورة الملحة لتقديم حلول فعالة في ضوء أزمة كوفيد-١٩.
٤. وقد كشفت الجائحة عن هشاشة التقدم الاجتماعي والاقتصادي حديث العهد، وفاقت من أوجه انعدام المساواة القائمة أصلاً في عالم العمل، مع تضرر بعض فئات العمال والمنشآت منها تضرراً بالغاً. واستجابت منظمة العمل الدولية بطريقة سريعة وحاسمة لدعم هيئاتها المكونة في معالجة العواقب المباشرة الناجمة عن كوفيد-١٩ في عالم العمل<sup>٣</sup>. ومع ذلك، ستتطلب الآثار الأطول أمداً بذل جهود دؤوبة لضمان أن يُفضي الانتعاش إلى تهيئة مستقبل عمل أفضل، تمثيلاً مع النهج المتمحور حول الإنسان المكرس في إعلان منوئية.
٥. وتسعى المقترحات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ المقدمة في هذا الاستعراض التمهيدي، إلى تفعيل طموح الخطة الاستراتيجية لتنفيذ إعلان منوئية وتسعى في الوقت ذاته إلى جعل نشاط المنظمة متكيفاً مع وقائع ما بعد الأزمة. كما أنها تهدف إلى تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠)، مما يضمن إسهام عمل منظمة العمل الدولية إسهاماً كبيراً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة. وفي حين أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها ستواجه حتماً انتكاسات وتأخيرات مباشرة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فستتاح لها أيضاً الفرصة لإعادة بناء اقتصادات شاملة ومزدهرة ومستدامة تولد عمالة منتجة وعمل لائق وتكون أكثر قدرة على الصمود في مواجهة التحديات العالمية، لا سيما تغير المناخ. ويتطلب حجم المهمة المقبلة مزيداً من التعاون والتضامن على الصعيد العالمي وضمن البلدان. ويشدد هذا الاستعراض التمهيدي بشكل أقوى على الشراكات ضمن النظام متعدد الأطراف، مع مراعاة الأهمية المركزية للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة في جهود الإنعاش ومسؤولية منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة على نطاق أوسع لتسريع وتيرة التقدم في هذا المجال.
٦. وتستند النتائج السياسية الثماني المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إلى النتائج الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وهي تضم توازناً مناسباً بين الاستمرارية والتكيف لمراعاة الدروس المستخلصة من تنفيذ البرنامج على المستوى القطري والإقليمي والعالمي، لا سيما في معالجة الأثر الاقتصادي والاجتماعي المترتب على جائحة كوفيد-١٩. وتشهد الاستجابة الفورية للأزمة، المقدمة في إطار النتائج السياسية الثماني في فترة

<sup>١</sup> الوثيقة GB.340/PFA/1

<sup>٢</sup> لأغراض هذه الوثيقة، يشير "العمل اللائق" إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية - العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - على النحو المحدد في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. كما يشير إلى "العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية" على النحو الذي أعاد تأكيده إعلان منوئية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

<sup>٣</sup> الوثيقة GB.340/INS/18/6.

الستتين الحالية، على ملاءمة التركيز على هذه المجالات لمساعدة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على إيجاد حلول فعالة في أوقات معقدة للغاية.

٧. وفي الوقت نفسه، تعكس مقترحات النتائج السياسية في هذا الاستعراض التمهيدي الحاجة إلى التغيير والتكيف في ضوء الوقائع الجديدة التي تواجه الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في كل مجال من المجالات السياسية والقطاع الاقتصادي. وقد جرى صقل جميع استراتيجيات النتائج والحصائل وتكييفها لتشمل زيادة الاهتمام باستعداد الناس والمنشآت والمؤسسات للصدمة الناجمة عن الأزمات وقدرتهم على الصمود أمامها، وضرورة الاستفادة من الفرص التي يتيحها تسارع الرقمنة. وفي هذا الصدد، أُضيفت حصيلة تركز تحديداً على رقمنة نظم تنمية المهارات في إطار النتيجة ٥ بشأن التعلم المتواصل.

٨. كذلك، تضم جميع مقترحات النتائج نهجاً قطاعياً أقوى كجزء لا يتجزأ من عمل منظمة العمل الدولية لدعم الهيئات المكونة في إعادة البناء على نحو أفضل. ويُراعى ذلك تفاوت تأثير أزمة كوفيد-١٩ داخل القطاعات الاقتصادية، مما يتطلب بالتالي وضع استجابات خاصة بكل قطاع. وفي هذا السياق، أُدرجت حصيلة جديدة في إطار النتيجة ٢ بشأن معايير العمل الدولية بهدف تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تطبيق المعايير والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات القطاعية.

٩. بالإضافة إلى ذلك، تنطوي مقترحات النتائج السياسية على نهج شامل يراعى قضايا الجنسين باعتباره حجر الأساس لإعادة البناء على نحو أفضل وعدم ترك أحد على قارعة الطريق. وقد كشفت الأزمة عن أوجه انعدام المساواة القائمة أصلاً في عالم العمل، وكثيراً ما فاقمتها، مع تضرر بعض فئات العمال والمنشآت منها تضرراً بالغاً. لذلك، تولي هذه المقترحات اهتماماً خاصاً للفئات التي قد يصعب عليها أكثر من غيرها شق الطريق نحو بناء مستقبل أفضل. وتشمل هذه الفئات: النساء الممثلات تمثيلاً مفرطاً في الأنشطة في خطوط المواجهة وكذلك في القطاعات المتأثرة بالأزمة والتي شهدت فقدان عدد كبير من الوظائف؛ الأشخاص المعرضون لخطر التمييز، بمن فيهم اللاجئين والعمال المهاجرون والسكان الأصليون؛ أصحاب المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر والعمالون لحسابهم الخاص؛ العمال العرضيون أو المؤقتون أو العاملون في الاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن العاملين في أشكال جديدة من ترتيبات العمل، بما في ذلك اقتصاد الأعمال الصغيرة؛ العمال من الشباب وكبار السن الذين يواجهون حتى في الأوقات العادية صعوبات في العثور على عمل لائق والحفاظ عليه.

١٠. وتتبع مقترحات الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ أيضاً مسار التقدم المستمر في سير عمل المنظمة. وتُشدّد النتائج التمكينية الثلاث المنقحة في هذا الاستعراض التمهيدي، التركيز على تعزيز ريادة منظمة العمل الدولية وتأثيرها وإدارتها وتنظيمها التشغيلي بهدف الحفاظ على قدر أكبر من الكفاءة والفعالية والشفافية والمساءلة لدعم تنفيذ النتائج السياسية في بيئة ما بعد كوفيد-١٩. ويولى المزيد من الاهتمام لترسيخ ثقافة الابتكار التي تؤدي إلى إدخال مزيد من التحسينات على آليات الإدارة وعمليات سير الأعمال ومجموعة مهارات وكفاءات موظفي منظمة العمل الدولية، فضلاً عن قياس النتائج ورصدها والإبلاغ عنها.

١١. ورهنأً بمناقشة الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وهذا الاستعراض التمهيدي، ستتضمن مقترحات الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ التي سيقدمها المدير العام إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢١ مقترحات مكتملة الإعداد لكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني والنتائج التمكينية الثلاث. وسيشمل ذلك إطاراً كاملاً للنتائج إلى جانب مؤشرات على مستوى التأثير والنتائج والحصائل ومعلومات خط الأساس والأهداف الكمية، فضلاً عن مسح تفصيلي عن الإسهامات المتوقعة لمنظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة.

١٢. بالإضافة إلى ذلك، ستتضمن مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ أيضاً مقترحات خاصة بالميزانية لكل نتيجة سياسية وسجلاً كاملاً بالمخاطر والمحور الرئيسي لمجمل برنامج منظمة العمل الدولية وعناصره الرئيسية بشأن البحوث والإحصاءات وتنمية القدرات، لا سيما مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) ومن خلاله، والتعاون الإنمائي.

## ◀ ثانياً - النتائج السياسية

### النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل

#### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٣. تظل الحاجة إلى وجود منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وديمقراطية ومستقلة وتمثيلية وإدارات عمل فعالة ومزودة بموارد كافية ومؤسسات وعمليات حوار اجتماعي متينة وشاملة، أمراً أساسياً، لا سيما في أوقات الأزمات والانتعاش. وتشكل هذه المؤسسات حجر الأساس الذي تقوم عليه إدارة سوق العمل وشرطاً لازماً لتحقيق العدالة الاجتماعية ودعامة أساسية لتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية وولايتها ككل. ويعتبر الحوار الاجتماعي في جميع أشكاله أمراً حاسماً لتحقيق اتساق السياسات والإدارة الفعالة للأزمات والقدرة على الصمود. كما يعتبر أداة أساسية في إدارة التحولات في عالم العمل والاستجابة لها. ومع ذلك، تطرح هذه التحولات أيضاً تحديات أمام الحوار الاجتماعي والجهات الفاعلة التمثيلية ومؤسسات وعمليات سوق العمل الأخرى.
١٤. وقد أظهرت الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ قيمة الحوار الاجتماعي التي لا تنازع فيها على جميع المستويات لتقديم استجابات سياسية فورية وشاملة وفعالة. ومكنت الطبيعة التمثيلية لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال من اتباع نهج اقتصادي كامل ويسرت اتخاذ إجراءات سريعة. وفي الوقت نفسه، كان من شأن آثار الأزمة في العديد من البلدان، بما في ذلك إجراءات الإغلاق، أن قيدت بشدة القدرة التشغيلية لمنظمات الشركاء الاجتماعيين وقدرتها على الصمود، فضلاً عن قدرتها على تقديم الخدمات لأعضائها والتأثير في صنع السياسات. أضف إلى ذلك أن القيود المفروضة على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وعلى استقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ما فتئت تنتشر وتضعف الحوار الاجتماعي في العديد من البلدان، مما يعيق استراتيجيات الانتعاش الفعالة والشاملة.

#### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٥. في هذا السياق، ستواصل منظمة العمل الدولية التركيز بوجه خاص على تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على وضع حلول استشرافية لمواصلة العمليات وتحسينها من أجل تقوية أوارها التمثيلية والقيادية والترويجية، بالترافق مع تجديد استراتيجيات العضوية فيها وآليات تقديم الخدمات وتنفيذها وتعزيز التوعية السياسية وتأثيرها.
١٦. وسيركز التعاون مع الحكومات على الأطر القانونية والمؤسسية التي تمكن جميع الأطراف من المشاركة بفعالية في جميع أشكال الحوار الاجتماعي، فضلاً عن بناء نظم إدارة عمل قوية ومزودة بموارد كافية، لا غنى عنها لتحقيق حسن إدارة سوق العمل والامتثال لمعايير العمل الدولية وإقامة علاقات سليمة في مكان العمل وصنع السياسات القائمة على البيانات. وستبذل جهود إضافية لتطوير مفتشيات عمل حديثة وابتكارية واستراتيجية ومختصة وقادرة على دعم أسواق العمل جيدة الأداء من خلال التكامل بين الوظائف المترابطة والتكميلية لتقديم المشورة والمعلومات، إلى جانب إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال.
١٧. وستواصل منظمة العمل الدولية دعم مشاركة هيئاتها المكونة ودورها الترويجي في المنتديات الوطنية والإقليمية والدولية والنظام المتعدد الأطراف الأوسع نطاقاً لإبراز قيمة الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في بناء المؤسسات وصنع السياسات وتحسين العلاقات في مكان العمل. وفي إطار "عقد الأمم المتحدة للعمل (٢٠٢٠-٢٠٣٠)"، سيعزز التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على إدارة ودعم أذكي الحلول لتحقيق أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق وتعبئة المزيد من الموارد على المستويين الإقليمي والوطني.

#### الحصيلة ١-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال

١٨. أدت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال دوراً حاسماً في مساعدة المنشآت على معالجة الأثر الاقتصادي والاجتماعي لأزمة كوفيد-١٩. وفي الوقت ذاته، واجهت هذه المنظمات أيضاً صعوبات في إعادة التفكير في بيان قيمتها للأعضاء وتعزيز القدرة على الصمود واستراتيجيات الاحتفاظ بالعضوية وتكييف تقديم الخدمات وزيادة قدرتها على التأثير في السياسة العامة. وسيحقق الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، وفورات في الحجم من خلال تصميم نهج عالمية مختبرة في المجالات المذكورة أعلاه، مما يتيح إيجاد حلول فعالة من حيث التكلفة وقابلة للاستنساخ وتقاسم المعارف.

وسُيوسع نطاق استخدام القنوات الرقمية لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال فيما يخص التزام الأعضاء وجمع البيانات وإجراء التحليلات والبحوث والريادة الفكرية. وسيتعين تعزيز الجهود لمساعدة هذه المنظمات على قيادة مجتمع الأعمال لاجتياز التغيرات التحولية في عالم العمل وتشجيع نمو الإنتاجية وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، بما في ذلك من خلال التمثيل الفعال لمصالح المنشآت المحلية والمستثمرين الأجانب على السواء. ومن شأن تعزيز التنسيق والشراكات مع منظمات الأعمال الأخرى أن يزيد من فعالية وأهمية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ويُعزز صوتاً أكثر تكاملاً وتوحيداً للقطاع الخاص.

١٩. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، من أجل:

- تعزيز قدرتها التنظيمية على الصمود أمام الصدمات الداخلية والخارجية والوقائع المتغيرة من خلال دعم تكييف وتقوية هيكل مواردها، فضلاً عن تطوير عمليات إدارة المخاطر وتخفيفها والخطط الاستراتيجية وخطط استمرارية سير الأعمال ونماذج الإدارة السديدة المتنوعة والشاملة؛
- وضع استراتيجيات اجتذاب الأعضاء والاحتفاظ بهم من خلال نهج ابتكارية لتعزيز قوتهم التمثيلية وتوسيع نطاقها، لا سيما في القطاعات أو المنشآت الأقل تمثيلاً؛
- تطوير خدمات رقمية ومستدامة وقابلة للتوسع لدعم الأعضاء الحاليين والمحتملين، بما في ذلك في أوقات الأزمات والانتعاش؛
- تعزيز قدرتها التحليلية لتلبية احتياجات المنشآت من خلال التوعية القائمة على البيانات والحوار السياسي الفعال وقدرتها المؤسسية على المشاركة في الحوار الاجتماعي وعمليات أطر الأمم المتحدة للتعاون؛
- تحسين قدراتها الفردية والمؤسسية على توفير قيادة قطاع الأعمال من خلال التواصل الفعال والتمثيل المنسق والموحد للقطاع الخاص والشراكات والتحالفات المتنوعة، بما في ذلك مع الجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم والأشكال الجديدة من قطاعات الأعمال.

٢٠. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد منتجات معرفية تبحث اتجاهات تطور قطاع الأعمال من خلال جمع البيانات وتحليل العوامل على المستوى الكلي والقطاعي ومستوى المنشأة وتقييم الفرص والتحديات المتصلة بالقدرة التنافسية لقطاع الأعمال وقدرته على الصمود ونمو الإنتاجية؛
- وضع برامج تنمية القدرات لتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المؤسسية على الصمود وتكييف أساليب إدارة التغيير التنظيمي ودعم جهودها لإيجاد طرق ابتكارية تزيد من أهمية أعضائها، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- وضع النهج وتوسيع نطاقها لدعم تحول منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، بما في ذلك من خلال اعتماد التكنولوجيا واستخدام البيانات كأصل استراتيجي للتوعية القائمة على البيانات والخدمات القائمة على الاحتياجات؛
- وضع إرشادات لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على ممارسة دور قيادي لقطاع الأعمال بهدف الإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## الحصيلة ٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال

٢١. أضفت جائحة كوفيد-١٩ إحساساً جديداً بالضرورة الملحة، على التحديات التي تواجه منظمات العمال للاستجابة للتحويلات الجارية في عالم العمل والناجمة عن العولمة والتغيرات الديمغرافية والبيئية والتكنولوجية، فضلاً عن الاضطلال بدور حاسم في التخفيف من حدة الأزمة والاستجابة لها والتعافي منها. ومن أجل الإسهام في بناء اقتصادات ومجتمعات أقوى وأكثر استدامة ومساواة، يتعين على منظمات العمال أن تستمر في ممارسة دور قيادي وإبراز أهميتها وتقديم خدمات عالية الجودة لأعضائها الحاليين والجدد. وفي هذا السياق، فإنها تحتاج إلى تعزيز قدرتها على تحليل وفهم الوقائع الجديدة في عالم العمل ورسم معالم سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة والتأثير فيها وتعزيز عملياتها المؤسسية والتنظيمية واعتماد استراتيجيات ابتكارية، لا سيما في السياق الجديد الذي أوجدته الأزمة. ومن اللازم أيضاً أن تعمل منظمات العمال مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل لتهيئة بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي النوعي والمجدي وإبراز الإرادة السياسية اللازمة للمشاركة في العملية بثقة واحترام متبادل.

٢٢. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال، من أجل:

- بناء قوة تنظيمية من خلال اتباع نهج جديدة في مجال الإدارة السديدة والعمليات الهيكلية والتنظيمية، بما في ذلك طرائق الرصد والتقييم وإعداد التقارير؛
- جذب جميع فئات العمال في الاقتصاد وإدماجها وتمثيلها، مع الإقرار بالحاجة إلى ضمان المساواة بين الجنسين والانتقال الفعال إلى السمة المنظمة، من خلال استراتيجيات ابتكارية؛
- تقديم خدمات جديدة أو محسنة لأعضائها مع مراعاة التحولات الجارية في عالم العمل؛
- وضع مقترحات للتفاوض بشأنها على مستوى آليات الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي، بما في ذلك اتفاقات المفاوضات الجماعية على جميع المستويات، مع التركيز على المجالات المعنية؛
- الإسهام بفعالية في صياغة سياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية وتنفيذها تنفيذاً متسقاً على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، بما في ذلك في الأطر أو المؤسسات متعددة الأطراف.

٢٣. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير المعارف وتوثيق الممارسات الجيدة بشأن أشكال التمثيل والنماذج التنظيمية الجديدة، بما في ذلك فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيات والاتصالات الرقمية في التنظيم وفي تقديم الخدمات للأعضاء؛
- وضع استراتيجيات لدعم مشاركة منظمات العمال في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع المستويات، بما في ذلك المستوى العابر للحدود؛
- تطوير منتجات معرفية وبرامج واستراتيجيات تواصل ابتكارية من أجل التوعية السياسية، بما في ذلك بشأن دور منظمات العمال في تعزيز وتنفيذ إعلان المؤمية وأهداف التنمية المستدامة؛
- وضع مناهج تدريبية وطرائق تنفيذ ابتكارية، بما في ذلك مع مركز تورينو، بشأن المجالات السياسية ذات الأولوية، مع التركيز على دور نقابات العمال وصوتها في السعي إلى ضمان اتساق السياسات على الصعيدين الوطني والدولي.

الخصيلة ١-٣: زيادة القدرات المؤسسية لإدارات العمل وقدرتها على الصمود

٢٤. تقتضي إقامة سوق عمل جيدة الأداء تُلبي فيها احتياجات أصحاب العمل واحتياجات العمال على السواء في إطار الحقوق والضمانات القائمة، وجود نظام سليم لإدارة العمل قادر على تحديد الاتجاهات وتوليد المعارف واستباق التحولات ومعالجة المخاطر في الوقت المناسب واعتماد سياسات وتدبير تستجيب للاحتياجات وتنظيم سوق العمل تنظيمياً فعالاً وبناء القدرة على الصمود ورسم معالم السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وستُسهم منظمة العمل الدولية في تعزيز قدرة إدارات العمل من خلال اتباع نهج متكامل ومراعٍ لقضايا الجنسين لتنظيم سوق العمل والامتثال لقانون العمل، في سياق الانتعاش من الأزمة، بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي وسيادة القانون والمصلحة العامة والإدارة السديدة.

٢٥. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تقييم نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل وتعزيزها وتكييفها مع السياق الجديد الذي أوجدته أزمة كوفيد-١٩، مع التركيز على الأطر التنظيمية والهيكل والسياسات والاستراتيجيات والإجراءات، تمثيلاً مع: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛ بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧؛
- تعزيز قدرات إدارات العمل ومفتشيات العمل على اعتماد نُظم إدارة المعلومات واستخدامها استخداماً أفضل ونشر التكنولوجيا الجديدة لصنع السياسات القائمة على البيانات والتخطيط وتقديم الخدمات ولوضع واستخدام المنهجيات والتقنيات والمهارات التي تستجيب لاحتياجات أصحاب العمل والعمال؛
- نشر النهج التعاونية والمستنيرة لمعالجة الثغرات في الامتثال من خلال تدخلات الامتثال الاستراتيجي والتغيير السياسي والتنظيمي؛
- تعزيز مؤهلات مفتشي العمل وغيرهم من موظفي إدارة العمل، من خلال التدريب الأولي والمتواصل، بما في ذلك من خلال التعلم الإلكتروني.



٢٦. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير المعارف ومبادرات التوعية من أجل وضع نظم أقوى لإدارة العمل وتفتيش العمل، بما في ذلك تعزيز تصديق وتنفيذ الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ١٢٩، وبروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧؛
- وضع ونشر مواد بشأن الإدارة السديدة وممارسات تفتيش العمل لمعالجة الأزمات والتعافي منها، بما في ذلك الأوبئة والحوادث الصناعية الكبرى، وبشأن المواضيع البارزة في الاستنتاجات المتعلقة بإدارة العمل وتفتيش العمل، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١١، مع التركيز على العاملين في القطاع العام والاقتصاد غير المنظم والأشكال المتنوعة من ترتيبات العمل؛
- وضع ونشر حلول عملية بشأن استخدام التكنولوجيا في مؤسسات إدارة العمل (الإدارة الإلكترونية) لتسهيل الوصول إلى القطاعات وفئات العمال الأكثر تضرراً من أزمة كوفيد-١٩ أو أولئك المستبعدين تقليدياً من خدمات إدارة العمل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم؛
- تعزيز ودعم الشبكات والأحداث العالمية والإقليمية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل بالتعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك أكاديمية إدارة العمل وتفتيش العمل ومبادرات التوعية لنشر المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل والتبادل المنتظم للمعلومات والممارسات بين الخبراء.

#### الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين قوانين وعمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل

٢٧. أكدت الاستجابة الفورية لجائحة كوفيد-١٩ من جديد أن الحلول الموضوعية من خلال الحوار الاجتماعي تعكس على نحو أفضل وقائع عالم العمل ومن المرجح أن تتمتع بقدر أكبر من الشرعية والدعم أثناء عملية التنفيذ. وفي الوقت نفسه، سلطت الأزمة الضوء أيضاً على ضرورة تدعيم الجهود لزيادة تعزيز قوانين الحوار الاجتماعي وعملياته ومؤسساته، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، وتحسين شمولية الأطر المؤسسية القانونية لعلاقات العمل، بما في ذلك قضاء العمل، بالترافق مع تشجيع التعاون الفعال في مكان العمل. وهذه أدوات أساسية لإدارة سوق العمل من أجل بناء عالم عمل متمحور حول الإنسان وشامل ومراعٍ لقضايا الجنسين وقادر على الصمود. ومن الضروري أن تعزز الحكومات مشاركتها واستثمارها على جميع المستويات في دعم الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل.

٢٨. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تعزيز دور وأداء مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثية لجعلها أكثر فعالية وشمولية واستجابة للسياق الجديد الذي أوجدته جائحة كوفيد-١٩؛
- تعزيز مؤسسات علاقات العمل وعملياتها ونتائجها من خلال تقديم المشورة الاستراتيجية وتنمية القدرات واستهداف الحكومات والشركاء الاجتماعيين المشاركين في السياسات الرامية إلى دعم الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، فضلاً عن التعاون في مكان العمل؛
- تعزيز قدرتها على تدعيم بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، وعلاقات العمل السلمية، بما في ذلك من خلال التدريب الهادف لصالح المؤسسات والمسؤولين الحكوميين المعنيين؛
- إنشاء آليات جديدة أو تعزيز الآليات القائمة لمعالجة الشكاوى على مستوى المنشأة ودعم الإصلاحات القانونية وتعزيز الحوار الاجتماعي في المنشآت أو مجموعات المنشآت؛
- تحسين الوصول إلى قضاء العمل من خلال مراجعة الأطر القانونية لتوسيع نطاق الحقوق وحمايتها لتشمل الجميع وتبسيط الإجراءات وخفض التكاليف وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع العاملين في محاكم ومؤسسات منع النزاعات وتسويتها.

٢٩. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- مواصلة تجميع البيانات – وذلك أساساً من خلال قواعد بيانات ILOSTAT/IRData وIRLEX - وإعداد الموجزات السياسية والمواد المرجعية لدعم الإجراءات الرامية إلى تعزيز الحوار الاجتماعي ومؤسسات علاقات العمل؛



- إعداد منتجات معرفية، بما في ذلك إعداد تقرير رائد عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإجراء بحوث بشأن الطريقة التي يمكن أن يساعد بها الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل وإمكانية الوصول إلى قضاء العمل على التخفيف من حدة الأزمات وإدارتها وتعزيز القدرة على الصمود وتسهيل التغيير التحويلي وعمليات الانتقال والتكيف في عالم العمل؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، تنفيذ برامج تنمية القدرات، بما في ذلك من خلال الوسائل الافتراضية، لصالح الهيئات المكونة الثلاثية وأصحاب المصلحة المعنيين الآخرين بشأن الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، مع التركيز على دورهم في إدارة الأزمات واستدامة الانتعاش؛
- استهلال حملات ترويجية ومواد للتوعية لتعزيز الاعتراف بقيمة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بين وكالات الأمم المتحدة، لا سيما في الاستجابات والاستراتيجيات الاجتماعية والاقتصادية لما بعد كوفيد-19 بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## النتيجة ٢: معايير العمل الدولية وإشراف فعال وذو حجية

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

- ٣٠. يعيد إعلان المؤوية التأكيد على أن عملية وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها إنما تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. ولذا، فهو يدعو المنظمة إلى وضع وتعزيز معايير عمل دولية تستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل وتحمي العمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة وتخضع لإشراف فعال وذو حجية.
- ٣١. وإذ تسعى البلدان جاهدة إلى التعافي من جائحة كوفيد-19، فإنّ المعايير توفر أساساً معيارياً مجرباً وموثوقاً لإرشاد الدول الأعضاء في إعادة البناء بشكل أفضل وجعل الاقتصادات والمجتمعات أكثر قدرة على الصمود وأكثر عدلاً وشمولاً. وتدعم المعايير اتساق السياسات وتوفر فرصاً متكافئة داخل البلدان وفيما بينها كي تتصدى لأوجه انعدام المساواة التي أبرزتها الجائحة وتوجه مكاسب الإنتاجية اللازمة للحفاظ على مستويات المعيشة اللائقة وتعيد بث الثقة في اقتصاد عالمي منفتح لا يترك أحداً خلف الركب.
- ٣٢. ومن الحيوي أكثر من أي وقت مضى أن تكون المنظمة والدول الأعضاء فيها مجهزة بمعايير تفي بغرض تعزيز قدرة الناس والهيئات المكونة ومجتمعاتهم على الصمود بالاستناد إلى العمل اللائق وأن تحقق هذه المعايير أثرها من خلال التصديق عليها وتطبيقها على نحو فعال. ويتطلب هذا الأمر الاستفادة مما أحرز من تقدم في عام ٢٠٢٠ الذي شهد التصديق العالمي التاريخي على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) وبدء سريان اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) بعد مرور عامين على اعتمادها. ويتيح تحديث سجلات التصديق الوطنية فرصة أمام جميع الدول الأعضاء لتحقيق الإمكانيات الكاملة للمعايير. ويُمكن لإدارات العمل أن تغتنم هذه الفرصة لتبسيط التزاماتها بتقديم التقارير وتعزيز أثر المشاورات الثلاثية وتعليقات هيئات الإشراف بشأن سياسات الانتعاش. ومما لا يقل أهمية عن الأثر الذي تحدّثه المعايير، هو الإشراف المستمر عليها. وفي ضوء القيود التي فرضتها الجائحة، كيفت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال عام ٢٠٢٠ أساليب عملها لمواصلة استعراض الامتثال لجميع الاتفاقيات المصدقة. ويعتمد نجاح عملها في المساعدة على الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية، اعتماداً كبيراً على قدرتها المستمرة على استعراض الامتثال لأكثر المعايير تحدياً في مجالات معينة.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

- ٣٣. كشفت الجائحة عن ثغرات سياسية قائمة أصلاً وأخرى جديدة تركت العديد من العمال والمنشآت عرضة للصدمات في جميع قطاعات الاقتصاد. ويجب أن تعالج تدابير الانتعاش هذه الثغرات وتعزز اتساق السياسات بين النمو الاقتصادي والعمالة المنتجة والعمل اللائق المتوخى في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والمسترشد بمعايير العمل الدولية. وستتواصل الجهود المبذولة بشأن:
- تكثيف عمل الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وزيادة الدعم لمتابعة توصياته بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة، بما في ذلك، من أجل وضع المعايير؛
- المساعدة في استعراض وضع الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتصديق على المعايير وتطبيقها على نحو فعال بهدف تحقيق تغطية متزايدة تدريجياً لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية في برنامج العمل اللائق، وفي الوقت ذاته مواصلة تشجيع التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة على الصعيد العالمي.

٣٤. وعلى الصعيد القطري، سيقدم هذا الدعم من خلال الآليات الوطنية للحوار الاجتماعي وإصلاح قانون العمل وتنسوية نزاعات العمل وحماية حقوق الإنسان وتعزيز دور منظمة العمل الدولية في الفرق القطرية للأمم المتحدة. وعلى الصعيد العالمي، سيواصل برنامج العمل دعم مختلف الابتكارات لتعزيز وزيادة شفافية نظام الإشراف على النحو الذي يقره مجلس الإدارة ويستعرضه دورياً. وسيواصل الاضطلاع بأنشطة توعية أكثر تأثيراً من خلال توسيع نطاق التعاون مع الشركاء التقليديين والجدد.

٣٥. وستركز الدراسات الاستقصائية العامة لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية على الممرضين والعمال المنزليين (٢٠٢٢) الذين كانوا الخط الأمامي في عمليات الاستجابة لحالات الطوارئ، ومعظمهم من النساء، وعلى المساواة بين الجنسين في سياق المعايير المتعلقة بالتميز وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية (٢٠٢٣). وفي ضوء الأثر الذي خلفته الجائحة في مختلف القطاعات الاقتصادية، ستستلزم الاستراتيجية أيضاً زيادة الدعم للتصديق على المعايير القطاعية وتطبيقها، بما في ذلك ما يتعلق بالبحارة وصيادي الأسماك وموظفي الخدمات الصحية والخدمات العامة، فضلاً عن العاملين في قطاعات من قبيل البناء والتعدين والسياحة والتعليم والزراعة.

### الحصيلة ٢-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية

٣٦. إن قدرة الدول الأعضاء على المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال التصديق على المعايير وتطبيقها بفعالية، تتوقف على نشاط المنظمة سعياً إلى امتلاك وتعزيز مجموعة معايير دولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر. وستجرى متابعة فعالة لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بما في ذلك ما يتعلق بتحسين تصميم المعايير المستقبلية واتباع نهج استراتيجي في وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، بحيث يمكن للدول الأعضاء الاعتماد على الإرشاد المعياري الذي يتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل سعياً إلى تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠.

٣٧. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- إجراء تحليلات للثغرات ومراجعات ما قبل التصديق للقوانين والممارسات الوطنية؛
- إجراء مشاورات ثلاثية بشأن مقترحات التصديق وتنمية قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة بفعالية في جميع المشاورات المتعلقة بالمعايير؛
- زيادة القدرة على الاستعداد للتصديق والتطبيق الفعال، بما في ذلك من خلال تبادل الخبرات المتعلقة بالتصديق والتطبيق مع الدول الأعضاء الأخرى؛
- وضع وثائق سياسية وطنية بشأن معايير العمل الدولية واعتمادها، مع مراعاة منظور المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وإبراز علاقتها بالأولويات الوطنية وبرنامج عام ٢٠٣٠ وأهمية التصديقات التي تشمل برنامج العمل اللائق بأكمله؛

٣٨. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- استحداث مكتب مساعدة لتسهيل التزام الهيئات المكونة بآلية استعراض المعايير ومتابعتها على المستوى الوطني؛
- تسريع استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم عن بعد استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة، مما يضمن إمكانية الوصول إلى المعلومات العملية وسهلة الاستخدام لتسهيل التصديق والتطبيق الفعال؛
- مواصلة تعزيز الشراكات والتحالفات مع منظومة الأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين ومصارف التنمية والمؤسسات المالية الدولية من أجل تحقيق التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة.

### الحصيلة ٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية

٣٩. تكفل هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية التطبيق الفعلي للالتزامات المعيارية بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وتساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على تحديد الخيارات القابلة للتطبيق لسد الثغرات المعيارية التي تحددها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية ومنع النزاعات.

٤٠. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- شرح ومعالجة التعليقات الواردة من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنفيذ معايير العمل الدولية؛
- استعراض مشاريع النصوص التنظيمية، لا سيما تشريعات العمل ولوائح العمل البحري والاتفاقات الثنائية التي تنظم الهجرة من أجل العمل، بالاستناد إلى الخبرة في مجال قوانين العمل المقارنة ومعايير العمل الدولية والصياغة المراعية لقضايا الجنسين؛
- تحسين وصول جميع العمال إلى سبل الانتصاف القانونية الفعالة وتشجيع إنفاذ قوانين العمل الوطنية بما يتوافق مع معايير العمل الدولية من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها، استناداً إلى التشخيصات السليمة لأداء نظام تسوية نزاعات العمل؛
- رعاية الترتيبات للسماح بالتوفيق الطوعي الاختياري أو غيره من التدابير كجزء من تفعيل إجراء تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور، عملاً بالقرارات التي يتخذها مجلس الإدارة.

٤١. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تسهيل عمل هيئات الإشراف ومناقشاتها بشأن أساليب العمل من أجل زيادة تعزيز الهيكل الثلاثي والاتساق والشفافية والفعالية؛
- مواصلة تقديم التقارير سنوياً وزيادة تنقيح المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمل وفقاً للمنهجية التي اعتمدها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨ والتي أيدتها مجلس الإدارة؛
- مواصلة تنمية قدرات الهيئات المكونة وأعضاء الجهاز القضائي وسلطات تسوية النزاعات العمالية والمهنيين القانونيين بالتعاون مع مركز تورينو.

### الحصيلة ٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على المشاركة في سياسة استشرافية لمعايير العمل الدولية

٤٢. يعتبر بناء قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة على نحو كامل وفعال في جميع مراحل الدورة المعيارية، أمراً حاسماً لضمان أن يكون للمعايير تأثير في جميع الأوضاع. ولتعزيز اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف، يتعين على منظمة العمل الدولية أيضاً أن تبني قدرة الهيئات المكونة والموظفين والنظراء متعددي الأطراف على استخدام معايير العمل الدولية في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات الوطنية لإعادة البناء بشكل أفضل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على التواصل وتقاسم المعارف واستثارة الوعي. ويؤدي تبسيط الالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير وتيسيرها إلى تقليل العبء الإداري وتحرير قدرة إدارات العمل على الاستثمار في الحوار الاجتماعي المتعلق بالمعايير.

٤٣. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تعزيز مشاركتها في إجراءات معايير العمل وملكيتهما لها من خلال المشاورات الثلاثية الفعالة؛
- الامتثال للالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير بشأن معايير العمل من خلال تنمية القدرات ومن خلال تيسير عملية تقديم التقارير بشأن الصكوك المصدق عليها عملاً بالقرارات التي يتخذها مجلس الإدارة؛
- إدراج التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في استراتيجيات التنمية الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون ومشاريع التعاون الإنمائي؛
- الاستفادة على نحو فعال من أوجه التآزر بين نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والاستعراضات الدورية الشاملة للأمم المتحدة وآليات رصد حقوق الإنسان القائمة على المعاهدات بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

٤٤. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- اختبار نظام ميسر لتقديم التقارير واستعراضه، تمثيلاً مع إرشادات مجلس الإدارة، لتبسيط الالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير، بما في ذلك من خلال تقديم التقارير بالاستناد إلى خطوط الأساس وتسهيل الإجابات الحكومية على تعليقات موضوعية موحدة مما يتيح إجراء تحليل أكثر اتساقاً وشمولية وإعداد تقارير سهلة الاستخدام؛

- بناء وتنفيذ استراتيجية لإدارة التواصل والمعارف بشأن معايير العمل الدولية لصالح الهيئات المكونة ومستخدمي المنتجات المعرفية المعيارية والشركاء، بغرض زيادة استخدام وتأثير المعايير في تصميم وتنفيذ استراتيجيات عالمية ووطنية متنسقة للمضي قدماً بالعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة؛
- وضع برامج وتنفيذها بالتعاون مع مركز تورينو بهدف حفز تقديم التقارير على نحو متجاوب بشأن المعايير وإدراج المعايير في أطر الأمم المتحدة للتعاون؛ وبهدف أن يستخدم الموظفون والهيئات المكونة المعايير لتعزيز المشاركة مع مصارف التنمية وغيرها من الشركاء متعددي الأطراف.

#### الحصيلة ٢-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية

- ٤٥. تُستكمل معايير العمل الدولية القطاعية بمدونات ممارسات ومبادئ توجيهية خاصة بكل قطاع تدعم جهود الهيئات المكونة لتناول تحديات وفرص العمل اللائق في القطاعات الرئيسية. وهذه الصكوك ضرورية لإيجاد حلول ابتكارية وفعالة لتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في القطاعات الاقتصادية، وهو ما يكتسي أهمية حاسمة لتحقيق انتعاش مستدام من أزمة كوفيد-١٩.
- ٤٦. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:
  - صياغة تشريعات وسياسات وبرامج وطنية لتنفيذ معايير منظمة العمل الدولية وأدواتها الخاصة بكل قطاع، من قبيل مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية، فضلاً عن الاستنتاجات والتوصيات والقرارات الصادرة عن الاجتماعات القطاعية، كما يوافق عليها مجلس الإدارة؛
  - تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل القطاعية ومنظمات العمال القطاعية، فضلاً عن الكيانات الحكومية التي تلبي احتياجات قطاعات معينة، لتطبيق المعايير والأدوات ذات الصلة بكل قطاع؛
  - إدراج معايير وأدوات منظمة العمل الدولية الخاصة بكل قطاع في أطر السياسات الوطنية، بما في ذلك أطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق والاستراتيجيات وخطط العمل القطاعية.
- ٤٧. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:
  - إعداد مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية جديدة وأدوات أخرى كجزء من برنامج الاجتماعات القطاعية، الذي يوافق عليه مجلس الإدارة؛
  - توفير الخدمات لاجتماعات الخبراء القطاعية والاجتماعات التقنية، بما في ذلك لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو المعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس واللجنة الثلاثية الخاصة لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، واللجنة الفرعية المعنية بأجور البحارة، التابعة للجنة البحرية المشتركة؛
  - تنفيذ برامج تنمية القدرات، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو، بشأن التنفيذ الفعال لمعايير وأدوات منظمة العمل الدولية الخاصة بكل قطاع؛
  - نشر المعارف بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية في قطاعات اقتصادية محددة من أجل الاستجابة للالتزامات وتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود، مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين؛
  - الدعوة إلى اعتماد معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بكل قطاع كأداة أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال إقامة الشراكات مع وكالات منظومة الأمم المتحدة المتخصصة الأخرى والمنظمات متعددة الأطراف وآليات التنسيق، لا سيما تلك التي تركز على القطاعات، بما في ذلك منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) ومنظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الأمم المتحدة العالمية للسياحة ومنظمة الصحة العالمية.

### النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع

#### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

٤٨. أدى الأثر الاجتماعي والاقتصادي المدمر لأزمة كوفيد-١٩ والأضرار غير المسبوقة التي تكبدتها العمالة وأسواق العمل من جرائها، إلى دفع العديد من البلدان إلى تخصيص موارد كبيرة لحماية الوظائف وتعزيز اقتصاداتها، مما أفضى إلى إنهاك المالية العامة إنهاكاً شديداً. وفاقت الأزمة أوجه انعدام المساواة المستمرة، مما أثر بشدة في النساء والشباب والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، المتمركزين في قطاعات أكثر عرضة لأثار الجائحة. ومن المحتمل أن يعاني العديد من هؤلاء العمال من عواقب الأزمة طويلة الأجل طوال حياتهم المهنية.
٤٩. وستكتسي الاستجابات السياسية التحويلية وحسنة التوقيت، التي تركز على السياسات المتكاملة والمتسقة للاقتصاد الكلي والتجارة والقطاعات والصناعات وسوق العمل، أهمية حاسمة لمنع حدوث دوامات نزولية في الاقتصاد والعمالة وضمان حدوث تحولات اجتماعية واقتصادية وبيئية وتسخير التكنولوجيا الرقمية ومراعاة الاتجاهات الديمغرافية. وسيكون من الأساسي تنسيق السياسات الاقتصادية والإنمائية وسياسات العمالة والحماية الاجتماعية لتحقيق انتعاش غني بالوظائف وإعادة بناء اقتصادات تتمحور حول الإنسان والعمالة وتكون شاملة ومستدامة، فضلاً عن تسهيل تحسين سير أسواق العمل ودعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة.
٥٠. وستظل الحكومات تواجه خيارات سياسية معقدة وحاسمة لضمان انتعاش قوي وشامل ضمن حيز مالي محدود، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وستكون هناك أيضاً فرص لرسم معالم مبادرات الانتعاش العالمية لتسهيل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل انتعاش غني بالوظائف لإعادة البناء بشكل أفضل وأكثر مؤاتة للبيئة. وهذا ما يجعل من المهم أكثر من ذي قبل، البحث عن حلول لتعزيز القدرات الإنتاجية واستحداث وظائف أكثر وأفضل وتعزيز إضفاء السمة المنظمة من خلال التعاون الدولي وتحسين اتساق السياسات.

#### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٥١. ستتكب منظمة العمل الدولية، مستندة إلى العمل المضطلع به في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ومسترشدة بالدروس المستخلصة من الاستجابات السياسية المتعلقة بالجائحة والأزمات العالمية السابقة، على التركيز على تعزيز قدرة الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ التسلسل والمزيج السياسي الصحيحين اللذين يوفران الدعم الفوري للعمال المستضعفين والقطاعات الأكثر تضرراً، وفي الوقت نفسه تعزيز التحول الهيكلي وعمليات الانتقال الأطول أمداً نحو اقتصادات أكثر استدامة وقدرة على الصمود. ومن خلال الأساليب المحدثة والنهج الأكثر فعالية لتقديم المشورة السياسية، سيولى اهتمام خاص لمساعدة البلدان في عملية تصميم خطط الانتعاش الغنية بالوظائف، بالاستناد إلى مجموعة مشاريع منظمة العمل الدولية القائمة والاستفادة منها. وستواصل إقامة روابط أقوى بين الاستجابات السياسية الوطنية والإقليمية في مجال العمالة والجهات الفاعلة من القطاعين العام والخاص في قطاعات محددة كوسيلة لتعزيز النظم الإيكولوجية للعمالة. وسيقدم الدعم إلى الهيئات المكونة من أجل توفير معلومات وبيانات أكثر وأفضل عن السياسات القائمة على البيانات، بما في ذلك من خلال جمع البيانات الابتكارية والأساليب التحليلية.
٥٢. وسيستفاد من دعم منظمة العمل الدولية من خلال تعزيز الشراكات والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية ومن خلال الارتقاء بالتعاون الحالي مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

#### الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ سياسات

##### العمالة الوطنية استجابة لأزمة كوفيد-١٩

٥٣. تتسم سياسات العمالة بأهمية حاسمة في التخفيف من الأثر السلبي العميق للأزمة في الوظائف والمدخيل، وفي الوقت نفسه في تعزيز أسواق العمل وتشجيع الإدماج والمساعدة على تحقيق الانتعاش المتمحور حول العمالة. ولتحقيق هذه الأهداف، ستنسجم منظمة العمل الدولية في وضع استراتيجيات الانتعاش العالمية وستدعم هيئاتها المكونة في وضع سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين وتنفيذها ورصدها واستعراضها لمعالجة آثار الأزمة. وستراعي هذه الإجراءات تحديات مستقبل العمل، مع تركيز قوي على التدابير المتعلقة بجانب الطلب. وهي تشمل أيضاً تعزيز قدرة الهيئات المكونة وتشجيع الحوار الاجتماعي، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاحتياجات الفئات المتضررة بشكل خاص من الأزمة. ومع دعم توسيع نطاق الوظائف اللائقة بشكل عام،

سينصب التركيز على الشباب والنساء والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، لا سيما الأشخاص الأكثر تضرراً من الأزمة.

٥٤. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- اعتماد نهج ابتكارية لجمع البيانات وتحليلها وشحذ فهم آثار سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات سوق العمل والعمالة وتفاعلاتها بشأن انتعاش الوظائف؛
- إجراء تقييمات لأثر كوفيد-١٩ في سوق العمل على الأمد الأطول، لا سيما في الفئات الأكثر تضرراً والشباب والنساء؛
- إدراج نهج استحداث الوظائف التي تركز على الشباب والنساء في السياسات الكلية والقطاعية، بما في ذلك تعزيز العمالة في الاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية؛
- تصميم وتنفيذ واستعراض ورصد (بما في ذلك من خلال تقديم التقارير عن المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة) سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين واستراتيجيات التنفيذ لمواجهة التحديات الناشئة عن الأزمة والخاصة بكل بلد وتداعيات اتجاهات مستقبل العمل، مثل الرقمنة وتغير المناخ، على احتمالات الاستخدام في القطاعات الاقتصادية؛

• تصميم وتنفيذ استراتيجيات متكاملة وابتكارية لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وكجزء من سياسات العمالة الوطنية.

٥٥. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث جديدة وإعداد منتجات معرفية بشأن: السياسات الرامية إلى تعزيز الانتعاش والقدرة على الصمود في أعقاب أزمة كوفيد-١٩؛ التحول الهيكلي الشامل؛ تحولات سوق العمل لصالح النساء والشباب؛ آفاق فرص العمل في المستقبل في الخدمات وفي الاقتصادات الرقمية والخضراء واقتصاد الرعاية؛ الأنماط التجارية المتغيرة وانعكاساتها على العمالة؛ استخدام التكنولوجيات الرقمية لدعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- تحديث المبادئ التوجيهية والخدمات الاستشارية وبرامج التدريب بشأن الجيل الجديد من سياسات العمالة الوطنية من أجل تحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود، ذات الصلة بالمراحل المختلفة لدورة وضع السياسات؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة، لا سيما من خلال الدورات التدريبية على شبكة الإنترنت وأنشطة التعلم من الأقران، بالتعاون مع مركز تورينو، بشأن: سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات العمالة؛ الاستراتيجيات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة؛ دور الرقمنة؛ أطر تنسيق سياسة العمالة والممارسات الدولية؛
- تعزيز الشراكات والدعوة إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق على الصعيد العالمي، بما في ذلك تعزيز اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) والتوصية رقم ٢٠٤، لا سيما مع المنظمات الإقليمية والدولية والمؤسسات المالية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولجان الأمم المتحدة الاقتصادية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات

من أجل استحداث فرص العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

٥٦. لقد أبرزت جائحة كوفيد-١٩ هشاشة النظم الغذائية وسلطت الضوء على التحديات التي تواجه الاقتصادات الريفية التي تنفسي فيها مواطن العجز في العمل اللائق. وتعزيز قدرة الهيئات المكونة على معالجة مواطن العجز هذه من خلال السياسات القطاعية والاستثمار في القطاعات الاستراتيجية، كما أكد عليه إعلان المؤمية، أمرٌ بالغ الأهمية. ولا بد للتدخلات الهادفة التي تعزز العمل اللائق في المناطق الريفية، لا سيما في قطاع الأغذية الزراعية، بما في ذلك مصائد الأسماك وتربية المائيات، وتهيئ الفرص غير الزراعية (مثلاً في التعدين والحراثة والتصنيع والسياحة والبناء) من أن تكون مصحوبة بالتدابير اللازمة لتحسين البنية التحتية والخدمات، لا سيما فيما يخص الصحة والتعليم والمرافق. ويمكن لهذه التدخلات، في سياق التحول الهيكلي الأوسع نطاقاً، أن تساعد على إرساء أساس للنمو الشامل والتنمية المستدامة والأمن الغذائي، ويمكن أن تتيح الفرص أمام الفئات التي قد يكون من الأصعب عليها الحصول على عمل لائق، بمن في ذلك النساء والشباب والعمال المهاجرون.



٥٧. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- وضع السياسات والخطط والاستراتيجيات والتدابير التي تعزز العمل اللائق في قطاعات محددة من الاقتصاد الريفي، وتقوية القدرة على تنفيذها؛
- تحسين الأطر القانونية والمؤسسية المعنية، لا سيما بالنسبة إلى الحوار الاجتماعي القطاعي في الاقتصاد الريفي، بالاستناد إلى المعايير والأدوات القطاعية ذات الصلة، بما في ذلك من خلال تعزيز قدرة الوكالات الحكومية، فضلاً عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل القطاعية والريفية؛
- تنفيذ تدخلات هادفة لتعزيز العمل اللائق وتحسين الإنتاجية في قطاعات الاقتصاد الريفي، بما في ذلك برامج الاستثمار كثيفة العمالة.

٥٨. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء البحوث الموجهة نحو السياسات بشأن المسائل الاجتماعية والاقتصادية في القطاعات الرئيسية للاقتصاد الريفي؛
- تنفيذ برامج تنمية القدرات وتصميم أدوات خاصة بقطاعات/ مواضيع محددة للاقتصاد الريفي؛
- عقد اجتماعات ثلاثية عالمية بشأن قطاعات مختارة في الاقتصاد الريفي؛
- تعزيز الشراكات مع المنظمات الدولية للمضي قدماً باتساق السياسات ووضع البرامج في الاقتصاد الريفي.

### الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً

٥٩. يؤدي تغير المناخ وفقدان التنوع الإحيائي وإدارة النفايات والمواد الكيميائية، إلى نشوء تحديات وفرص أمام توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق والقضاء على الفقر والحد من انعدام المساواة. وقد أبرزت جانحة كوفيد-١٩ أن توفير حياة وأماكن عمل صحية واقتصادات منتجة وعمل لائق يعتمد على وجود بيئة صحية. وهناك فرص لوضع وتنفيذ سياسات متكاملة لمواجهة التحديات البيئية وتعزيز الانتقال إلى اقتصاد أخضر وتشجيع استحداث وظائف أكثر وأفضل كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات الانتعاش. ويُمكن للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، أن تُسهل التغيير التحويلي في جميع القطاعات الاقتصادية من خلال سياسات متكاملة قائمة على الحوار الاجتماعي.

٦٠. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- إجراء تقييمات وتشخيصات وتحليلات للأثر الاقتصادي الذي يخلفه تغير المناخ والتدهور البيئي والقدرة على الصمود في العمالة، مع التركيز بوجه خاص على قضايا الجنسين؛
- الدفع قدماً بالسياسات التي تتناول برنامج العمل اللائق وأهداف تغير المناخ في آن معاً من خلال الحوار الاجتماعي؛
- صياغة وتنفيذ أطر وبرامج سياسية متنسقة وقائمة على البيانات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية، بما في ذلك المجتمعات الأصلية، من خلال مرفق ابتكاري جديد للانتقال العادل يكون بمثابة آلية لدعم الابتكارات السياسية؛
- وضع وتنفيذ برامج الأعمال الخضراء والوظائف الخضراء لمعالجة التدهور البيئي وتغير المناخ.

٦١. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تشجيع انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية من خلال العمليات السياسية الإقليمية ومتعددة الأطراف متشياً مع أهداف التنمية المستدامة وتعبئة الموارد وتعزيز الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين، لا سيما من خلال مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف؛
- تنفيذ برامج تنمية القدرات على إدراج الأبعاد البيئية في تدخلات العمالة المنتجة والعمل اللائق، بما في ذلك من خلال آليات استعراض الأقران والتعلم المتبادل، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تطوير ونشر معارف عالمية بشأن سياسات وممارسات خلق الوظائف الخضراء والأعمال الخضراء والاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق والوظائف الخضراء للشباب والانتقال العادل، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المتثلث.



### الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز المجتمعات الآمنة والمستقرة والقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق

٦٢. ستقدم منظمة العمل الدولية الإرشاد إلى الهيئات المكونة لدعم الاستثمارات في تعزيز العمل اللائق في الرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية تمثيلاً مع توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، التي تدعو إلى وضع استراتيجيات متسقة وشاملة للاستجابة للأزمات وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود في مواجهة الصدمات المستقبلية، لمعالجة أوجه انعدام المساواة والسمة غير المنظمة. وسيولي اهتمام خاص للفئات المستضعفة، بمن في ذلك الأقليات والشعوب الأصلية والقبليّة والمعوقون والنازحون داخلياً والمهاجرون واللاجئون. وسيجري توحيد برنامج الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود بحيث يكون منصة لتعبئة الموارد وتنفيذ البرامج وتقاسم المعارف بشأن الطريقة التي تُسهم بها العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، في التقدم الاجتماعي والاقتصادي في بيئات الأزمات.

٦٣. وفي البلدان التي تواجه الهشاشة، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تعزيز المعارف واستثارة الوعي بشأن أهمية استحداث فرص العمل اللائق وتحسين سبل العيش من خلال نُهج الاستثمار كثيف العمالة والمهارات والمنشآت والتعاونيات وبرامج خدمات التوظيف؛
- تعزيز حالة الاستعداد وبناء السلام والقدرة على الصمود من خلال استراتيجيات تتمحور حول العمالة للاستجابة للأزمات وتشمل عمليات التقييم اللاحقة للكوارث والمراعية للأزمات وتعميم عمليات بناء السلام والانتعاش اللاحق للكوارث واعتماد وتعزيز ممارسات العمل الجيدة ضمن البرامج والمشاريع؛
- تعزيز إدراج المسائل المتعلقة بالعمل في الاستراتيجيات والبرامج الوطنية المصممة لتفعيل الرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية، لا سيما ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون.

٦٤. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إجراءات تشغيلية واستراتيجيات وطرائق تنفيذ لتصميم ورصد وتقييم نتائج تدخلات بناء السلام المنفذة في إطار برنامج الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود؛
- الدعوة إلى تطوير المعارف وإدارتها بشأن إسهام العمالة في بناء السلام وتعميم ممارسات وأدوات العمل الجيدة في عمليات الانتعاش/ إعادة البناء؛
- تحديد موضع تمرکز منظمة العمل الدولية وتعميم برنامج العمل اللائق في المنتديات العالمية المتعلقة بالهشاشة والسلام وفي فرق الأمم المتحدة المواضيعية العاملة فيما بين الوكالات.

### الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ برامج سوق العمل

وخدمات التوظيف من أجل الانتقال إلى العمل اللائق في مختلف مراحل الحياة، مع التركيز بشكل خاص على الشباب وكبار السن

٦٥. إن أثر جائحة كوفيد-١٩ يجعل عمليات الانتقال التي تشهدها سوق العمل أشد صعوبة في عالم عمل سريع التغيير أصلاً، لا سيما بالنسبة إلى فئات من بينها الشباب وكبار السن والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والنساء. وتعتبر برامج سوق العمل وخدمات التوظيف الهادفة والمراعية لقضايا الجنسين، أمراً حاسماً لإعداد العمال والباحثين عن عمل وأصحاب العمل من أجل الحفاظ على انتعاش غني بالوظائف. وهذا يستدعي تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تصميم وتنفيذ خدمات نوعية وشاملة متمحورة حول الزبون وزيادة الاستثمارات في برامج سوق العمل النشطة وضمان تنفيذ منسق مع سياسات الحماية الاجتماعية، فضلاً عن تعزيز التعاون والشراكات بين مقدمي الخدمات في القطاعين العام والخاص والقطاع الثالث، بالترافق مع تحقيق الحد الأمثل من استخدام الخدمات الرقمية. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع الرابطة العالمية لخدمات التوظيف العامة واتحاد العمالة العالمي ومصارف التنمية الإقليمية ووكالات الأمم المتحدة.

٦٦. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة ومقدمي خدمات التوظيف، من أجل:

- صياغة وتنفيذ برامج سوق العمل الشاملة والمتكاملة وخدمات التوظيف (خدمات الوساطة والتدريب والعمل للحساب الخاص ودعم تنظيم المشاريع والإحالة إلى برامج التوظيف العامة والتوظيف المدعوم وتدبير التنشيط الأخرى) لتسهيل عمليات الانتقال، مع التركيز بوجه خاص على الشباب وكبار السن والاقتصاد الرقمي؛

- تعزيز قدرة مقدمي خدمات التوظيف وتحديث نظم تقديم الخدمات بتكنولوجيات جديدة، بالشراكة مع المنظمات الأخرى؛
  - قياس وتقييم نتائج سياسات وبرامج سوق العمل، بما في ذلك تلك التي تهدف إلى تحسين انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل ودعم التوظيف النشط للأشخاص النازحين، لتتوير عملية صنع القرار.
٦٧. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إصدار ونشر مواد معرفية وإرشادات بشأن برامج سوق العمل للاستفادة إلى أقصى حد من عمليات الانتقال في سياق ما بعد كوفيد-١٩، بما في ذلك تقرير عام ٢٠٢٢ عن اتجاهات العمالة العالمية للشباب وتقرير عام ٢٠٢٢ عن خدمات التوظيف العالمية، فضلاً عن المبادئ التوجيهية المنقحة بشأن تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة؛
  - الحفاظ على مرفق معارف الوظائف اللائقة لصالح الشباب وتوسيع نطاقه بموارد منسقة بشأن عمالة الشباب، بوصفه مصدراً لوضع برامج سوق العمل وخدمات التوظيف المستتيرة؛
  - تعزيز وتوسيع نطاق التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين من أجل الانتقال الفعال إلى العمل اللائق، بما في ذلك مع المؤسسات العالمية والإقليمية المتعلقة بخدمات التوظيف؛
  - تعزيز قدرات خدمات التوظيف وهيئات تقديم برامج سوق العمل في القطاعين العام والخاص بالتعاون مع مركز تورينو والمنظمات الأخرى، مع التركيز على تصميم وتمويل برامج سوق العمل الفعالة والمتكاملة ودور التكنولوجيات الرقمية والإدماج وخدمات التوظيف لصالح مجموعات مستهدفة بعينها.

## النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

٦٨. أجبرت أزمة كوفيد-١٩ العديد من المنشآت على إنهاء أو تعليق أو خفض أو إعادة هيكلة العمليات وسلاسل التوريد والإمداد، مما أدى إلى فقدان الملايين من الوظائف. وتضررت، بوجه خاص، مشاريع الأعمال في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت التي تقودها النساء والعمالون لحسابهم الخاص. وأدت تدابير الإغلاق إلى مفاقمة التحديات والعوائق القائمة أصلاً أمام نمو واستدامة المنشآت، مما أضر بدوره بقدرتها على توليد العمالة المنتجة والعمل اللائق وتعزيز الابتكار.
٦٩. وتضطلع المنشآت بدور حيوي على السواء في الاستجابة للآزمات والمضي قدماً بانتعاش مستدام وقادر على الصمود. ويتطلب إعادة تنشيطها ونموها تهيئة سياسة مؤاتية وبيئة مؤسسية تؤيدان إلى زيادة القدرة على الصمود والإنتاجية وتوليد العمل اللائق. ومن الملح الارتقاء بالتدخلات المتكاملة، مع التركيز على تنمية روح تنظيم المشاريع والرقمنة وتنمية المهارات وإمكانية الوصول إلى الأسواق والتمويل والتدريب، فضلاً عن تقديم الحوافز والدعم لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت وتحسين ظروف العمل للجميع. والفرصة متاحة أمام المنشآت، في سياق ما بعد كوفيد-١٩، للنمو من خلال الابتكار والاستفادة من التكنولوجيات الرقمية واعتماد نماذج وممارسات الأعمال المستدامة التي تولد فوائد اجتماعية وبيئية. وهناك أيضاً فرصة لتسريع وتيرة الانتقال نحو اقتصاد أكثر اخضراراً واستحداث وظائف خضراء ولانقة من خلال تسخير قدرة المنشآت المستدامة في إطار خطط الانتعاش واستراتيجيات التنمية طويلة الأمد.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٧٠. استناداً إلى التجارب الأخيرة والدروس المستخلصة من الأزمة الحالية، من شأن عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال أن يشجع تفاعلات بين الأفراد والمنظمات والمؤسسات تفضي إلى الابتكار والإنتاجية وتنظيم المشاريع، مما يسمح للمنشآت بالتعلم والتكيف والازدهار على المدى الطويل. وهذا يلبي حاجة المنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، إلى نظام إيكولوجي داعم في تنظيم المشاريع لسد الفجوات الإنتاجية وتعزيز قدرتها على العمل في الأسواق المضطربة. وهذا أمرٌ لا غنى عنه لضمان أن توفر المنشآت مداخيل أفضل وتحسن ظروف العمل وتُعزز العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تسهيل إضفاء السمة المنظمة على الوحدات والوظائف الاقتصادية والحيلولة دون وقوعها في السمة غير المنظمة.

٧١. وستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز احترام الحقوق في العمل، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، داخل المنشآت من جميع الأحجام، من خلال مساعدة المنشآت على تنفيذ تدابير السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتحسين علاقات العمل والحوار الاجتماعي على جميع المستويات. وهذا أمرٌ ضروريٌّ للحد من الأثر السلبي للتحديات الصحية والبيئية، والإسهام في الوقت ذاته في استدامة قطاعات الأعمال وقدرتها على المنافسة.

٧٢. كذلك، سيكون دعم المنشآت في تنمية المهارات الأساسية والرقمية والوصول إلى التلمذة الصناعية القائمة على الطلب وتعزيز ثقافة التكيف مع مستقبل العمل، جزءاً من استراتيجية منظمة العمل الدولية. وهناك حاجة إلى زيادة الاستثمار والابتكار لتسخير إمكانات التقدم التكنولوجي تسخيراً كاملاً، إذ إن ذلك يتيح للمنشآت زيادة كمية منتجاتها أو خدماتها وتحسين نوعيتها.

٧٣. وستعمل منظمة العمل الدولية على تنمية قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على وضع خطط لتحسين الإنتاجية تتماشى مع السيناريوهات المتغيرة وتعزيز الاستثمارات في البنية التحتية وفي الشؤون اللوجيستية وتحديد الإجراءات اللازمة لدعم تنظيم المشاريع في القطاعات المتنامية. وسيركز الدعم على استثمارية قطاع الأعمال والاحتفاظ بالوظائف واستحداث فرص العمل على المدى القصير، وسيسترشد برؤية طويلة الأمد مكرسة في برنامج العمل اللائق ونهج منظمة العمل الدولية المتحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، مما يضمن تقاسماً عادلاً لفوائد التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية.

#### الخصيلة ٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة

٧٤. إن وجود بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة أمرٌ أساسيٌّ لتوفير العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع. ويسعى عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال إلى تحسين الأفاق الاقتصادية لجميع المنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وتذليل مواطن العجز في العمل اللائق وضمان أن تكون الأنشطة الاقتصادية مستدامة بيئياً.

٧٥. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تحليل ومعالجة العوائق السياسية أو المؤسسية أو التنظيمية الرئيسية أمام تهيئة البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، لا سيما تلك الناجمة عن أزمة كوفيد-١٩ التي قد تؤثر في استراتيجيات الانتعاش الأطول أمداً؛
- المشاركة في عمليات التوعية وصنع السياسات لتحسين البيئة الكفيلة برعاية إقامة ونمو واستدامة المنشآت بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق، بما في ذلك من خلال الأطر المؤسسية التي تدعم إنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وقدرتها على الصمود؛
- تقديم توصيات بشأن السياسات التي يمكن أن تسهل وصول المنشآت إلى الخدمات المالية المناسبة؛
- وضع أو مراجعة السياسات الرامية إلى تعزيز العمالة الجيدة والإنتاجية في الاقتصادات الدائرية والفعالة من الناحية البيئية ودعم المنشآت والعمال خلال عمليات الانتقال؛
- وضع أو مراجعة السياسات والتشريعات المتعلقة بالتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني وإجراء اختبار أولي لتطبيق المبادئ التوجيهية المتعلقة بإحصاءات التعاونيات، التي اعتمدها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨.

٧٦. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء البحوث لتقديم رؤى وأدلة جديدة بشأن البدائل السياسية وأدوات صنع السياسات من أجل تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة في ظروف ما بعد الجائحة؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال عمليات استعراض الأقران والتعلم المتبادل، لتعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة ورصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المعنية، بالتعاون مع مركز تورينو وغيره من الشركاء، من قبيل الحلف التعاوني الدولي ولجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بها ومجموعة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

## الحصيلة ٤-٢: تعزيز قدرة المنشآت وتُظْم الدعم لديها لتعزيز الإنتاجية والاستدامة

٧٧. تحتاج المنشآت، في بيئة أعمال دائمة التغيير، إلى أن تكون قادرة على الصمود وأن تُسخر إمكانات التقدم التكنولوجي والابتكار والتحول الرقمي لتحقيق زيادة في الإنتاجية وتوليد العمالة وتعزيز العمل اللائق والإسهام في التنمية المستدامة. ولا بد من أن يكون العمال قادرين على المشاركة في نجاح المنشآت واكتساب حصة عادلة من منافع الأنشطة الاقتصادية وتزايد الإنتاجية. وتشمل مجالات التدخل دعم النُظْم الإيكولوجية للإنتاجية وتنظيم المشاريع وتحسين الإنتاجية وظروف العمل داخل المنشأة وتسخير التكنولوجيا الرقمية وبناء القدرة على الصمود والتدريب على تنظيم المشاريع والإدماج المالي وتحليل سلسلة القيم، وكل ذلك كجزء من اقتصاد دائري.

٧٨. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- العمل مع الهيئات والمؤسسات الوطنية والوطنية الفرعية التي تؤدي دوراً رئيسياً في النظام الإيكولوجي للمنشآت وتنظيم المشاريع، من أجل تحسين قدرة قطاع الأعمال على الصمود والاحتفاظ بالوظائف والإنتاجية وظروف العمل؛

- تشجيع تنظيم المشاريع المستدامة والإدماج المالي وتنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وعلى وجه الخصوص استهداف النساء والأشخاص في الأوضاع الهشة، بمن فيهم الشباب والسكان النازحون واللاجئون وبناء القدرات من أجل تطوير نظم السوق وسلاسل القيم؛

- توفير التدريب بشأن إدارة الأعمال من أجل قدرة قطاع الأعمال على الصمود وتحسين الإنتاجية وظروف العمل داخل المنشآت وإتاحة الوصول إلى أفضل الممارسات بشأن كفاءة الإنتاج وديناميات الابتكار، بالتعاون مع المؤسسات الشريكة المحلية؛

- تنفيذ مبادرات لتوليد بيانات موثوقة عن العمالة المنتجة والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، لا سيما في سياق تغير المناخ؛

- تحسين وصول قطاعات الأعمال إلى الخدمات المالية الملائمة وزيادة قدرتها على تحديث المهارات وتحسين ظروف العمل والارتقاء بالابتكار واعتماد التكنولوجيات الأكثر ملاءمة للبيئة وممارسات أجدى من حيث استخدام الطاقة والموارد وتوفير العمالة المنتجة والعمل اللائق.

٧٩. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إطار مفاهيمي للنُظْم الإيكولوجية للإنتاجية وتنظيم المشاريع في سلاسل قيم محلية وعالمية محددة وإجراء اختبار تجريبي لتحليل نُظْم السوق من منظور الإنتاجية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق؛

- وضع واختبار وتنفيذ مجموعة شاملة من الأدوات التي تهدف إلى زيادة قدرة مشاريع المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر على الصمود، مع التركيز على السلامة والصحة المهنية وتقييم المخاطر وتخطيط استمرارية الأعمال؛

- بالتعاون مع مركز تورينو وشركاء من قبيل مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو): "١" بناء قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على حفز تحسين الإنتاجية والابتكار، بما في ذلك من خلال استعراض الأقران والتعلم المتبادل؛ "٢" إنشاء منصة لتعزيز تنمية المنشآت واستحداث الوظائف والعمل اللائق في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري؛ "٣" وضع واختبار وتنفيذ مجموعة من الأدوات الرقمية البسيطة التي تستهدف المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات، بغرض إدخال تحسينات على الإدارة وممارسات السلامة والصحة المهنية وتعزيز التعاون في مكان العمل وتحسين ظروف العمل.

## الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وتشريعات وتدابير أخرى تهدف بالتحديد إلى تيسير انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة

٨٠. تعتبر المنشآت المنظمة عنصراً أساسياً لاستحداث وظائف أكثر وأفضل والحد من المنافسة غير الشريفة وزيادة الإيرادات الحكومية وتحقيق التماسك الاجتماعي. واستناداً إلى التوصية رقم ٢٠٤، يسعى عمل منظمة العمل الدولية بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت إلى تذليل العقبات وإتاحة الدعم والحوافز، بالترافق مع تعزيز

إنتاجية المنشآت. ويقتضي هذا الأمر تقييم خصائص المنشآت غير المنظمة ومحركات السمة غير المنظمة وتحديد التدخلات المناسبة وإعطائها الأولوية والدعوة إلى تنفيذ الإصلاحات وبرامج الدعم المناسبة.

٨١. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- إجراء تشخيصات مراعية لقضايا الجنسين على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية لتقييم طبيعة وخصائص المنشآت غير المنظمة والعمال المستخدمين فيها وتحديد العوائق القائمة أمام إضفاء السمة المنظمة والدوافع الكامنة وراءها والفرص التي تتيحها في سياق ما بعد كوفيد-١٩، كأساس لإيجاد استجابات سياسية قائمة على البيانات وزيادة الوعي بشأن إضفاء السمة المنظمة وفهم مزاياها؛
- وضع أو مراجعة الاستراتيجيات أو السياسات أو التشريعات أو برامج الدعم الحكومية أو غيرها من التدابير لتعزيز انتقال الوحدات الاقتصادية والعمال إلى الاقتصاد المنظم؛
- تعزيز وصول المنشآت غير المنظمة إلى الخدمات المالية وغير المالية الملائمة لتنمية المشاريع، بما في ذلك التكنولوجيات الرقمية، وإلى الأسواق بهدف تعزيز الإنتاجية وتسهيل التحول إلى السمة المنظمة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للتحديات المحددة في المناطق الريفية وتلك التي تواجهها المنشآت التي تقودها النساء والوحدات الاقتصادية؛
- دعم أصحاب المشاريع غير المنظمة من أجل تنظيم أنفسهم في تعاونيات أو غير ها من وحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لزيادة حجم إنتاجهم وتحسين عائدات أنشطتهم، مما يسهل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم ويعزز القدرة على الصمود.

٨٢. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- توثيق ونشر الممارسات والمبادئ التوجيهية الناشئة، بما في ذلك بين استجابات البلدان لكوفيد-١٩، لتعزيز انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى الاقتصاد المنظم، فضلاً عن الحد من إضفاء السمة غير المنظمة على الاقتصاد والآثار الضارة للجائحة في المنشآت غير المنظمة، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات في الأوضاع الهشة؛
- تنمية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الرئيسيين على المستويين الإقليمي والعالمي لتسهيل انتقال المنشآت غير المنظمة إلى السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال استعراض الأقران والتعلم المتبادل، بالتعاون مع مركز تورينو وسائر الشركاء المعنيين مثل مركز التجارة العالمية والأونكتاد.

الحصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء والمنشآت على وضع سياسات وتدابير

تعزز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق ونهج  
متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل

٨٣. تُعتبر سياسات وممارسات الأعمال التي تتمشى مع برنامج العمل اللائق والنهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، مكوناً أساسياً للجهود المبذولة لإعادة البناء بشكل أفضل في سياق ما بعد كوفيد-١٩، وتتسم بأهمية حاسمة لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل وأهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية مبادرات سلوكيات الأعمال المسؤولة على الصعيدين العالمي والوطني من خلال الحوار الاجتماعي وتوليد المعارف ونشرها والمشورة السياسية المتخصصة التي تهدف إلى تحقيق اتساق السياسات في القطاعات الاقتصادية، مع مراعاة مجالات التجارة والاستثمار وأثار تغير المناخ.

٨٤. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة كعنصر أساسي في استراتيجيات الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي، لا سيما في القطاعات الأكثر تضرراً من أزمة كوفيد-١٩؛
- وضع سياسات وتدابير داعمة لمواكبة جهود قطاعات الأعمال الرامية إلى موازنة ممارساتها مع المبادئ والمعايير الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية - الطبعة الخامسة (٢٠١٧))، بالشراكة مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان والاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وسائر المنظمات الدولية حسب الاقتضاء؛
- في سياق الجهود المبذولة لمواءمة ممارسات الأعمال مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية، تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن سياسات واستراتيجيات الاستثمار والتجارة لدعم الاستثمار الأجنبي المباشر وممارسات

- الأعمال التي تفضي إلى توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق، بالشراكة مع الأونكتاد والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار وغيرها من المنظمات الدولية؛
- إجراء البحوث المراعية لقضايا الجنسين وتعزيز الحوار القائم على البيانات بشأن الفرص والتحديات المرتبطة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية وتأثيرها في التنمية والمساواة بين الجنسين وتحقيق برنامج العمل اللائق؛
  - وضع أدوات تحليلية ونماذج ومشاريع التدخل بشأن تنظيم المشاريع البيئية وتطوير سلاسل القيم الخضراء والقادرة على الصمود والابتكار في التكنولوجيات الخضراء.
٨٥. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تنمية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الرئيسيين على تعزيز وتنفيذ ممارسات الأعمال المسؤولة، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، من خلال استعراض الأقران والتعلم المتبادل، بالتعاون مع مركز تورينو وعند الاقتضاء، بالشراكة مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار وغيرها؛
  - تسهيل تبادل الخبرات بين الدول الأعضاء في المجالات المتعلقة بممارسات الأعمال الشاملة والمسؤولة والمستدامة من أجل تحقيق العمل اللائق وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
  - تقاسم المعارف والدروس المستخلصة والممارسات الجيدة بشأن المضي قدماً بالعمل اللائق في الاقتصاد الدائري في قطاعات اقتصادية استراتيجية مختارة؛
  - تقديم المشورة والمساعدة إلى المنشآت بشأن معايير العمل الدولية من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

## النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

٨٦. يدعو إعلان المئوية إلى توفير التعلم المتواصل الفعال والتعليم الجيد للجميع، تمثيلاً مع الإطار المنصوص عليه في توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢). وسيظل هذا الطموح، بالاتساق مع الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن فرص التعليم الجيد والتعلم المتواصل للجميع، هو الدافع لنهج منظمة العمل الدولية بشأن تنمية المهارات في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
٨٧. وقد أدت أزمة كوفيد-١٩ إلى تعطيل التعليم والتدريب أثناء العمل والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في جميع أنحاء العالم. وبذلت العديد من البلدان جهوداً شاقة للانتقال نحو التدريب عن بُعد، وتعذر على كثير من الناس الاتصال عبر شبكة الإنترنت بسبب قلة مواردهم. بالإضافة إلى ذلك، أدى فقدان غير المسبوق للوظائف في العديد من القطاعات إلى مفاجمة التحديات القائمة أصلاً، لا سيما عدم تطابق المهارات والافتقار إلى سبل الوصول إلى فرص تنمية المهارات، حيث أُجبر ملايين النساء والرجال على البحث عن مهن بديلة.
٨٨. وبالنظر إلى أن المنشآت والعمال يتكيفون مع الرقمنة، فإن ثمة فرصة لإتاحة التدريب على المهارات لعدد أكبر من الناس، بغية تسخير إمكانات تكنولوجيات التعليم الجديدة وتحويل أماكن العمل إلى مواقع للتعليم والارتقاء بتدخلات تنمية المهارات.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٨٩. ستواصل منظمة العمل الدولية تقديم الدعم إلى هيئاتها المكونة لمطابقة المهارات مع احتياجات سوق العمل وتحديد واختبار وتطوير حلول مناسبة وفعالة من حيث التكلفة وقابلة للاستنساخ من خلال مرفق موسع للابتكار في مجال المهارات. وسيركز المرفق الذي أُطلق في عام ٢٠١٩، تركيزاً قوياً على الرقمنة والنهج الجديدة القائمة على البيانات لاستباق المهارات، بهدف توسيع نطاق فوائد التكنولوجيات الجديدة ليشمل جميع الناس في جميع الأقاليم. بالإضافة إلى ذلك، ستوفر مناقشات مؤتمر العمل الدولي لوضع المعايير بشأن التلمذة الصناعية في عام ٢٠٢٢ وعام ٢٠٢٣ إرشادات شاملة من أجل تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة للحد من عدم تطابق المهارات.
٩٠. وبالنظر إلى تزايد الطلب من الهيئات المكونة على إجراءات منظمة العمل الدولية البارزة بشأن المهارات والتعلم المتواصل، سيوفر برنامج جديد مقترح بعنوان "البرنامج العالمي بشأن المهارات والتعلم المتواصل" الدعم



التشغيلي لتوسيع نطاق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء وتعبئة الموارد وإقامة الشراكات والاستفادة منها وتعزيز تقاسم المعارف وتشجيع الابتكارات السياسية.

٩١. وستعمل منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع وكالات الأمم المتحدة، بما فيها اليونسكو ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)؛ الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، بما فيها الأجيال غير المحدودة والشراكة العالمية من أجل التعليم؛ الوكالات ثنائية ومتعددة الأطراف، بما فيها مفوضية الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي؛ المؤسسات المالية الإقليمية والدولية، بما فيها مصرف التنمية الأفريقي ومصرف التنمية الآسيوي.

#### الحصيلة ٥-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد حالات عدم تطابق المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات

٩٢. يفرض التحول السريع للصناعات والمهن مقتضيات جديدة على نظم التعليم والتدريب. ويمكن أن تساعد معلومات سوق العمل والحوار الاجتماعي على تحديد احتياجات تجديد المهارات والارتقاء بها والحيلولة دون عدم تطابقها وتمكين نظم المهارات من استباق الاحتياجات المستقبلية منها. وتحتاج المؤسسات على المستويات الوطنية والقطاعية والإقليمية إلى الدعم لاستخدام المعلومات عن المهارات لتحسين نوعية التدريب وأهميته. ويؤدي التعاون الوطني والدولي بشأن استباق المهارات دوراً رئيسياً في مواجهة هذه التحديات.

٩٣. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة ووكالات التدريب، من أجل:

- زيادة قدراتها على تحديد واستباق الاحتياجات من المهارات، مع مراعاة الأنماط المتغيرة في عالم العمل وأثر كوفيد-١٩؛

- وضع وتنفيذ استراتيجيات مهارات استشرافية وشاملة وقائمة على القطاعات والبيئات، من خلال الحوار الاجتماعي لتحديد الاحتياجات من المهارات ومعالجتها؛

- اختبار نهج ابتكارية لقياس الاختلالات الحالية والمحتملة في المهارات، بما في ذلك التقييمات السريعة للاحتياجات من المهارات، استناداً إلى المبادئ التوجيهية التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨؛

- تصميم وتنفيذ التدخلات لتعزيز المهارات من أجل انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية كمتابعة للدراسات التي أجريت في ٣١ بلداً.

٩٤. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- استحداث منتجات معرفية - مع الأخذ بمنظور المساواة بين الجنسين وعدم التمييز - بشأن استباق الاحتياجات من المهارات وتحديد اختلالات سوق العمل استناداً إلى معلومات سوق العمل، بما في ذلك بيانات الوقت الفعلي الكلية؛

- تحديد ونشر الممارسات الجيدة بشأن التدخلات الناجحة لاستباق المهارات، لا سيما بشأن منهجيات المهارات من أجل التنوع التجاري والاقتصادي؛

- وضع مبادئ توجيهية واختبارها من أجل تحديد واستباق المهارات اللازمة لدعم الانتقال العادل إلى مستقبل أفضل للعمل في مرحلة الانتعاش ما بعد كوفيد-١٩؛

- وضع برامج تنمية القدرات بشأن النهج والمنهجيات الجديدة من أجل استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها بالتعاون مع مركز تورينو.

#### الحصيلة ٥-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز سياسات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونظم التمويل

٩٥. تتزايد الحاجة إلى وضع وتعزيز نهج ثلاثية تشمل جميع مستويات الحكومة بشأن سياسات واستراتيجيات المهارات والتعلم المتواصل التي تدعم التغيير الهيكلي وترتبط ارتباطاً وثيقاً بخطط التنمية الوطنية والسياسات القطاعية والتجارية وسياسة العمالة. ويُمكن أن تتيح نماذج التمويل الابتكارية والمستدامة القائمة على التعاون بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، فرصاً أكبر لتجديد المهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك لصالح العمال المسنين. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع شركاء من بينهم شبكة الأمم المتحدة للابتكار ومكتب الأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال منصة وحدة الأفكار.



٩٦. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- وضع سياسات واستراتيجيات وطنية للمهارات والتعلم المتواصل وتنفيذها، من خلال الحوار الاجتماعي، لتلبية الاحتياجات من المهارات بما يتجاوز التدريب المهني الأولي، مع التركيز على المساواة بين الجنسين والإدماج والتنوع؛
- إدراج المهارات والتعلم المتواصل في خطط التنمية الوطنية والسياسات القطاعية واستراتيجيات التغيير الهيكلي على المستويين الوطني والإقليمي؛
- إنشاء أو إصلاح الآليات الثلاثية المعنية بإدارة المهارات لتحسين الإدارة في نُظم المهارات والتعلم المتواصل؛
- وضع وتنفيذ ترتيبات جديدة للتمويل المنصف والمستدام ونُظم حوافز تُتيح التعلم المتواصل وتُسهل إيجاد حلول ابتكارية لتحديات المهارات التي يواجهها الأفراد والمنشآت؛
- وضع وتنفيذ خطط تنمية القدرات المؤسسية الشاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.

٩٧. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز وتوسيع نطاق مرفق الابتكار في مجال المهارات لوضع واختبار حلول تراعي قضايا الجنسين لتحديات المهارات الرئيسية، بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني؛
- وضع سياسات وتوجيهات تقنية بشأن تمويل تنمية المهارات، مع التركيز على مختلف النماذج والآليات والحوافز وتدابير التوعية؛
- وضع إرشادات سياسية قائمة على البيانات بشأن الروابط القائمة بين التعلم المتواصل والحماية الاجتماعية والإدارة الثلاثية وآليات التنسيق والترتيبات المؤسسية؛
- تحديد ونشر الدروس المستخلصة والممارسات الجيدة بشأن الإدارة الفعالة والشاملة لنُظم المهارات، بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

### الحصيلة ٥-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتقديم خيارات تعليمية ابتكارية مرنة وشاملة، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة

٩٨. لتلبية احتياجات المنشآت وتحقيق نتائج أفضل من حيث العمالة لجميع النساء والرجال، ينبغي أن تدمج نُظم التعلم المتواصل التعلم أثناء العمل، فضلاً عن المهارات الأساسية والرقمية في جميع برامج التعلم، من خلال الحوار الاجتماعي. وعلى برامج التدريب الشاملة أن تكثف تقديم تدريب مرن ومتمحور حول المتعلم وتهيئ بيئة تعلم غير تمييزية، مع التركيز بشدة على المساواة بين الجنسين. ويقتضي نمو مسارات التعلم الإلكترونية وغير الرسمية وغير المنظمة اعترافاً أقوى بنُظم التعلم السابقة واعترافاً ثابتاً بالمهارات من خلال أوراق الاعتماد الجزئية. وفي ضوء أثر كوفيد-١٩، يحتاج الشباب والنساء والفئات في أوضاع الحرمان والاستضعاف إلى العناية على سبيل الأولوية. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع شركاء من بينهم شبكة التلمذة الصناعية العالمية والمنظمة الدولية للهجرة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

٩٩. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تحديث التلمذة الصناعية من خلال مراجعة القوانين والنُظم ووضع نماذج ملائمة للبلد؛
- تنويع خيارات ومسارات التعلم مع التركيز على تعزيز مهارات النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والحد من الفصل بين الجنسين في التدريب؛
- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج شاملة بشأن الاعتراف بالمعارف والمهارات المكتسبة سابقاً وتعزيز تنقل المهارات من خلال الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف ووضع برامج لتعزيز المهارات الأساسية؛
- تصميم وتنفيذ مبادرات هادفة، بما في ذلك التوجيه المهني وتدبير الدعم اللاحق للتدريب، لتحسين سبل الوصول إلى التعلم، لا سيما بالنسبة إلى الشباب والنساء والعمال المسنين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والمعوقين والأشخاص في أوضاع الاستضعاف؛
- تكييف ورفع مستوى المنهجيات الناجحة من قبيل التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي لتعزيز سبل وصول الناس إلى المهارات في المناطق الريفية.

١٠٠. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد تقارير تحليلية عن التلمذة الصناعية من أجل مناقشات وضع المعايير في مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣؛
- توليد ونشر المنتجات المعرفية والمواد التعليمية بشأن: "١" نُظم التدريب الثنائية والتعلم والتلمذة الصناعية أثناء العمل؛ "٢" مسارات التعلم المرنة، بما في ذلك الدراسة بدوام جزئي أو بدوام كامل أو التعلم عبر الإنترنت أو القيام بأعمال تطوعية؛ "٣" التنمية الاستراتيجية للموارد البشرية في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛ "٤" الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين؛
- وضع وتنفيذ برامج عالمية وإقليمية لتنمية القدرات بشأن المهارات الأساسية والتلمذة الصناعية الجيدة والاعتراف بالتعلم السابق، بما في ذلك الدورات الدراسية الإلكترونية المفتوحة واسعة النطاق، بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- تنفيذ برامج إقليمية بشأن المهارات والهجرة وفي ممرات الهجرة المختارة في إطار الشراكة العالمية للمهارات مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية للهجرة واليونسكو؛
- بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة والوكالات الدولية، دعم التوعية العالمية وحملات التسويق الاجتماعي وتقييم المعارف بشأن التدريب الشامل على المهارات والمساواة بين الجنسين من خلال المهارات والتعلم المتواصل.

#### الحصيلة ٥-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على دعم الانتقال الرقمي لنُظم تنمية المهارات وتنمية المهارات الرقمية

١٠١. تتيح الرقمنة مجموعة من الفرص لنُظم تنمية المهارات، مما يدعم نهج التعلم المتواصل. ويُمكن أن تُحسن فرص الوصول إلى تنمية المهارات والمواد المرجعية وتقديم التدريب وعمليات التقييم. وتدعم الأشكال الجديدة للاعتماد الرقمي الاعتراف بنتائج التعلم وتسهيل حراك المتعلمين ومطابقة الوظائف. ومع ذلك، ثمة فجوة رقمية كبيرة داخل البلدان وفيما بينها بسبب الافتقار إلى البنية التحتية والموارد التعليمية المحدودة وعدم كفاية قدرة المعلمين والمدربين ونقص المهارات الرقمية للمتعلمين. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع شركاء من بينهم الاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والجهات الفاعلة المحلية والعالمية في مجال التكنولوجيا.

١٠٢. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة ومقدمي التدريب، من أجل:

- تقييم البنية التحتية الرقمية الأساسية والقدرات المطلوبة لنُظم تنمية المهارات والمنشآت والمعلمين ومقدمي التدريب لتقديم برامج مختلطة وعبر الإنترنت وتوفير المهارات الرقمية؛
- تعزيز الوصول العادل إلى التعلم الرقمي من خلال الدعم التقني والشراكات واختبار الحلول الابتكارية منخفضة التكلفة؛
- تصميم واستخدام الأدوات والمواد الرقمية وخيارات التعلم المختلط وعن بعد وعبر الإنترنت، لتعزيز تقديم التدريب وإجراء التقييمات وإصدار الشهادات؛
- تصميم برامج تدريبية شاملة وشهادات لتوفير المهارات الرقمية.

١٠٣. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد أداة تقييم بشأن الاستعداد الرقمي كأساس لوضع توصيات للهيئات المكونة بشأن النهج النظامية للتدريب الإلكتروني وإصدار الشهادات الإلكترونية؛
- إعداد ونشر مواد تدريس وتعلم رقمية قائمة على الكفاءات لدعم البرامج المختلطة وعن بعد وعبر الإنترنت، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تنمية قدرات المعلمين والمدربين الرئيسيين والمؤسسات الحكومية ومقدمي التدريب ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تصميم وتنفيذ البرامج والتقييمات عبر الإنترنت واستخدام التكنولوجيات والأدوات الرقمية الجديدة؛
- إعداد منتجات معرفية وإرشادات تقنية بشأن تصميم وتنفيذ وتقييم واعتماد المهارات الرقمية.

## النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٠٤. أدت أزمة كوفيد-١٩ إلى إبراز ومقاومة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين المستمرة والمتفشية في عالم العمل، فضلاً عن التمييز ضد بعض الفئات السكانية وتهميشها. وبالإضافة إلى تزايد مواطن العجز في العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في العديد من القطاعات، قد يتعطل بعض التقدم المحرز قبل الأزمة بسبب زيادة خطر كراهية الأجانب والعنف والتحرش والتوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال.

١٠٥. وقد برزت السياسات الشاملة والتدابير الهادفة لصالح الفئات المحرومة، بوصفها عناصر أساسية لضمان تحقيق انتعاش عادل يراعي قضايا الجنسين ويتصدى للتمييز. ويجب أن تستند الخيارات السياسية إلى التقييمات التي تعالج التحديات المستمرة أمام تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة النساء والفئات في أوضاع استضعاف، بمن فيهم المعوقون والشعوب الأصلية والقبلية والأقليات الإثنية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والعمال المهاجرون والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي والمتحولون جنسياً وثنائيو الجنس. والعديد من هذه الفئات ممثل تمثيلاً مفرطاً في وظائف الخطوط الأمامية عالية المخاطر وكذلك في الاقتصادات غير المنظمة، التي تضررت بوجه خاص من الأزمة. وتتقاطع مواطن الاستضعاف التي تؤثر في هذه الفئات وتتداخل مع بعضها البعض وكذلك مع عوامل أخرى مثل الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسن، ويمكن أن تقضي جميعها إلى مستويات متعددة مستمرة من التمييز والوصم.

١٠٦. وتشمل فرص الانتعاش القائمة على المساواة الفعلية وعدم التمييز، ما يلي:

- إنكفاء الوعي بالطبيعة الحاسمة لأعمال الرعاية ووظائف الرعاية وتزايد المعارف والبيانات لتتوير السياسات والتدابير سعياً إلى الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها وزيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك وظائف الرعاية اللائقة؛
- الزخم المتزايد لتعزيز وضمان المساواة في الأجر من خلال التشريعات والتدابير الاستباقية، المدعومة بالمبادئ والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛
- إنكفاء الوعي بأهمية اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)، بما في ذلك أثناء انعدام الاستقرار والأزمات، للتصدي للعنف والتحرش في مكان العمل؛
- إعطاء الأولوية في برنامج عام ٢٠٣٠ للفئات المعرضة للتخلف عن الركب وللحاجة إلى حماية وتعزيز حقوقها من خلال السياسات والتدابير العامة الشاملة.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٠٧. لا تزال استراتيجية منظمة العمل الدولية تستند إلى دعوة إعلان المؤية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي للمساواة بين الجنسين وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع استضعاف. وسيستمر عمل منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، في زيادة إدراج منظور بشأن الرجال والخصائص الذكورية، لا سيما لتشجيع التغيير السلوكي وإشراك الرجال كحلفاء من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحليل أكثر انتظاماً لأساليب التحقيق المتداخلة والابتكارية التي ستُختبر للكشف عن التمييز المرتبط بالجنس.

١٠٨. وستواصل إقامة الشراكات الاستراتيجية في سياق: المبادرة البارزة للاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد النساء والفتيات؛ البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمل اللائق لفائدة المرأة من خلال سياسات النمو الشامل والاستثمارات في اقتصاد الرعاية؛ المشروع المشترك مع مؤسسة الأمم المتحدة بشأن سد الفجوات القائمة في البيانات في أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر؛ المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وقيادة عمله بشأن الحماية الاجتماعية مع برنامج الأغذية العالمي؛ الشراكة مع منظمة الصحة العالمية بشأن الاختبار الذاتي لفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل وبشأن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية وداء السل معاً في عالم العمل؛ المشروع المشترك مع اليونيسف وشراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتحالف الدولي المعني بقضايا الإعاقة؛ العمل المشترك مع المجموعة الرئيسية للشعوب الأصلية من أجل التنمية المستدامة.

## الحصيلة ٦-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية

١٠٩. أدى تزايد انعدام المساواة في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والافتقار إلى خدمات الرعاية إلى مفاخرة أثر الجائحة في صفوف العمال ذوي المسؤوليات العائلية، لا سيما النساء. وسيطلب تعزيز الانتعاش وبناء مستقبل عمل أكثر شمولية، زيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية بالترافق مع تحسين ظروف العمل وتشجيع تقاسم أكثر إنصافاً لمسؤوليات الرعاية.

١١٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تقييم وتشجيع الاستثمار في اقتصاد الرعاية وصياغة سياسات تراعي قضايا الجنسين لدعم الانتعاش الغني بالوظائف، بما في ذلك من خلال الاستثمار في خدمات الرعاية وما يتصل بها من بنية تحتية ومجالات سياسية؛
- بناء قدرة الهيئات المكونة على قياس أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتصميم وتنفيذ واستعراض سياسات الرعاية، بما في ذلك سياسات الإجازات وغيرها من اللوائح؛
- تصميم البرامج، من خلال الحوار الاجتماعي، التي تعزز العمالة اللانقطة والمنتجة في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك لصالح العاملين في الخطوط الأمامية في قطاعات الصحة والتعليم ورعاية المسنين، مع مراعاة احتياجات العمال المهاجرين.

١١١. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير منتجات معرفية جديدة بشأن تقييم آثار الأزمة في الجنسين وتقييم الاستثمارات في اقتصاد الرعاية لدعم الانتعاش؛
- إعداد إرشادات تقنية وتقاسم الممارسات الجيدة بشأن سياسات الرعاية والإجازات والسياسات المعنية الأخرى التي تشمل إدماج مسائل الرعاية في السياسات واللوائح والممارسات الوطنية بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في أماكن العمل، بما في ذلك في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- تصميم وتنفيذ أدوات لجمع البيانات وإرشادات لتعزيز قياس الوقت المنفق في أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر من خلال وحدات استخدام الوقت في الدراسات الاستقصائية عن القوى العاملة؛
- تنفيذ برامج التدريب والتعلم لفائدة الهيئات المكونة، بالتعاون مع مركز تورينو، بشأن العمالة اللانقطة من أجل العاملين في مجال الرعاية وسياسات الرعاية لتعزيز انتعاش العمالة المراعية لقضايا الجنسين.

## الحصيلة ٦-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية

١١٢. تشمل فرص الانتعاش المستدام المترافق مع المساواة الفعلية وعدم التمييز، في جوهرها معالجة العراقيل قديمة العهد التي تحول دون تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. ولا تزال فجوات الأجر بين الجنسين تمثل تحدياً شديداً ومستمرًا، إلى جانب الالتزام المتزايد بمعالجتها، بما في ذلك من خلال الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر، وهو شراكة متعددة أصحاب المصلحة تولت تنسيقها منظمة العمل الدولية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

١١٣. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تطبيق أدوات التشخيص، بما في ذلك اختبار أساليب جديدة، لتقييم آثار كوفيد-١٩ طويلة الأمد على أوجه انعدام المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأجر؛
- تنفيذ تدابير لمعالجة انعدام تكافؤ الفرص القائم، بما في ذلك الفصل بين الجنسين حسب المهنة والقطاع؛
- تعزيز أساليب جمع بيانات الدراسات الاستقصائية، بما في ذلك دعم تصميم سياسات الانتعاش القائمة على البيانات والتي تعالج أوجه انعدام المساواة بين الجنسين؛

- وضع وتعزيز القوانين والسياسات والعمليات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، للحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في العمليات ذات الصلة بذلك؛
  - وضع وتنفيذ استراتيجيات لتجنب الأزمات وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود - بما في ذلك في القطاعات الأساسية أو الناشئة - تحترم وتعزز وتحقق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، وتدابير لضمان تمكين المرأة من المشاركة بفعالية في عمليات صنع القرار المعنية.
١١٤. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد مبادئ توجيهية وأدوات لدعم الهيئات المكونة في قياس وتقييم الطريقة التي تؤثر بها الأزمات على نحو مختلف في المرأة والرجل والأهمية الحاسمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في منع أوجه انعدام المساواة وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود؛
- تطوير منتجات لتقاسم المعارف بشأن الممارسات الجيدة لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في القطاعات الناشئة والقطاعات الاستراتيجية للتنمية الوطنية؛
- دعم تبادل السياسات وتقاسم المعارف بين الأقران كجزء من الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، لتعزيز الخبرات في صفوف مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة.

### الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش

- ١١٥. بات التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل أكثر أهمية من أي وقت مضى. ويجب أن يكون ضمان حق كل فرد في عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش جزءاً لا يتجزأ من أي جهد لبناء انتعاش مستدام وتحسين القدرة على الصمود أمام الأزمات المستقبلية.

### ١١٦. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تشجيع المصادقة على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها، إلى جانب التوصية رقم ٢٠٦؛
- إجراء استعراضات ما قبل التصديق للقوانين والممارسات الوطنية المعنية؛
- تعزيز قاعدة المعارف - بما في ذلك بأساليب ابتكارية لجمع البيانات - بشأن أشكال العنف والتحرش ودوافعها والفئات المتضررة منها على نحو غير تناسبي والقطاعات أو المهن أو ترتيبات العمل عالية الخطر؛
- تنمية قدراتها، بالتعاون مع مركز تورينو، على تحديد ومنع ومعالجة العنف والتحرش، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

### ١١٧. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير منتجات معرفية جديدة بشأن منع ومعالجة العنف والتحرش المستندين إلى أسس تمييزية؛
- وضع دليل لدعم القطاع الخاص، بما في ذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة، لمنع ومعالجة العنف والتحرش؛
- إجراء بحوث بشأن الروابط القائمة بين العنف والتحرش ونوع ترتيبات العمل وقطاعات الاستخدام والفقر ووضع فقر العاملين والتعرض للأزمات وتغير المناخ؛
- إعداد تقرير عن الإحصاءات الموجودة بشأن العنف والتحرش وبشأن تحديد ومناقشة المسائل المفاهيمية المعنية كإسهام في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣)؛
- وضع ونشر أداة لمساعدة الهيئات المكونة على تقدير تكلفة العنف والتحرش في عالم العمل.

الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز التشريعات والسياسات والتدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لصالح الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع استضعاف

١١٨. إن ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم عمل يتعافى من الجائحة، أمرٌ أساسيٌّ للوفاء بالوعد المتمثل في عدم ترك أحد متخلفاً عن الركب. وهذا أمرٌ يتطلب بيانات ومعارف بشأن أشكال التمييز المستمرة والجديدة الناشئة في سياق كوفيد-١٩ والتركيز على التداخل والاستراتيجيات والمنهجيات الهادفة والمتكاملة على السواء للتصدي للتحديات التي تواجه الفئات المحرومة.

١١٩. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تنفيذ السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالمعوقين، بما في ذلك من خلال تعميم مراعاة حقوق المعوقين في تدابير الانتعاش والتدابير الرامية إلى تحقيق انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية؛
- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج قائمة على الحقوق ومصممة لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية؛
- بناء القدرات للتصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- تعزيز جمع وتحليل بيانات سوق العمل المصنفة فيما يتعلق بعدم التمييز وإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

١٢٠. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء ونشر بحوث بشأن التمييز والتداخل بالاستناد إلى الجنس أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية أو عوامل أخرى، من قبيل الوضع الصحي الحقيقي أو المتصور والعرق والانتماء الإثني والتوجه الجنسي والهوية الجنسية؛
- تصميم ونشر المنتجات المعرفية والإرشادات السياسية الموجهة نحو العمل والتي تعزز المساواة والإدماج والتنوع؛
- وضع واختبار أساليب جديدة لإدماج ذوي الإعاقة، مع التركيز على المهارات والعمالة في الاقتصادات الرقمية والخضراء وبالاستناد إلى خبرات الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة؛
- تطوير ونشر المعارف والإرشادات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل، مع مراعاة الدروس المستخلصة من كوفيد-١٩؛
- الإسهام في توجيه العمل المتسق على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالشعوب الأصلية والقبلية تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٦٩، بما في ذلك من خلال المشاركة في مبادرات تنمية قدرات سائر كيانات الأمم المتحدة.

## النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٢١. لقد كشفت جائحة كوفيد-١٩ كذلك عن التوزيع غير المتكافئ لحماية العمل في صفوف العمال، مما أضر بالعديد منهم ضرراً بالغاً لأنهم لم يحظوا بالحماية الكافية من الفيروس وفقدان سبل العيش. وفي الوقت ذاته، أدت الجائحة إلى تسريع وتيرة التحولات التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنظيم العمل (من قبيل العمل عن بعد ومنصات العمل الرقمية)، مما خلق فرصاً جديدة لكنه أثار أيضاً في كثير من الأحيان تحديات شملت المكاسب والعقود المتدنية والمتقلبة وظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية وأوقات العمل الطويلة وغير المتوقعة ومسائل خصوصية العمال. وتأتي هذه التحديات الجديدة على رأس الشواغل طويلة الأمد مثل العمل غير المنظم وعمل الأطفال، والتي يُحتمل أن تتفاقم مرة أخرى مع الأزمة.

١٢٢. وينبغي أن يعيد الانتعاش الشامل والمستدام تأكيد أهمية جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن الضروري أن يستند إلى الصلة الوثيقة بين الصحة العالمية وعالم العمل، إذ إن أماكن العمل الآمنة واستعدادها لحالات الطوارئ المستقبلية في مجال الصحة والسلامة شرطٌ أساسيٌّ لضمان صحة العمال وإنتاجية العمل. وستشكل حماية الأجور، لا سيما عند الطرف الأدنى من سلم التوزيع، عنصراً أساسياً لحماية أمن دخل العمال والطلب الإجمالي على السواء. ويُمكن لترتيبات وقت العمل، مثل العمل عن بعد وتقاسم العمل، في حال إدارتها على نحو سليم، أن تساعد العمال والمنشآت على التكيف بشكل أفضل مع الظروف الاقتصادية المتقلبة. ومن



شأن الإدارة الأكثر فعالية والقائمة على البيانات لهجرة اليد العاملة أن تؤدي إلى تقليل حالات سوء الاستخدام والسمة غير المنظمة، وأن تلبى في الوقت نفسه احتياجات سوق العمل في بلدان المنشأ وبلدان المقصد.

١٢٣. وإحراز التقدم في ضمان الحماية الكافية والفعالة في العمل للجميع أمرٌ ضروريٌّ لإعادة العالم إلى المسار الذي حدده برنامج عام ٢٠٣٠، لا سيما فيما يتعلق بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي والهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٢٤. إن طموح إعلان المئوية إلى تعزيز مؤسسات العمل لضمان الحماية الكافية لجميع العمال والتأكيد من جديد على أهمية علاقة الاستخدام والاعتراف في الوقت ذاته بنطاق السمة غير المنظمة والحاجة إلى تسريع وتيرة الانتقال إلى السمة المنظمة، سيستمر في توجيه عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

١٢٥. وستلقى الجهود الرامية إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ككل متكامل، الدعم من خلال توسيع نطاق الشراكات، بما في ذلك مع القطاع الخاص. وسيستفيد من التكنولوجيا الرقمية للاعتراف بعلاقات الاستخدام حيثما وجدت، وتحسين الامتثال للقانون. وستُعزَّزُ البيانات والمساعدة التقنية لتتوير عملية تحديد الأجور التي توازن بين احتياجات العمال وأسرهم والمسارات الوطنية للنمو الاقتصادي واستدامة المنشآت. وسيجري تعميق المعارف والمساعدة بشأن العمل عن بعد، بما في ذلك آثاره في الصحة والسلامة المهنيين، وستُعزَّزُ في الوقت ذاته أوجه التآزر بين وزارات العمل والصحة، بما في ذلك من أجل تحسين التأهب لحالات الطوارئ المتعلقة بالصحة والسلامة. وستُعطى الأولوية لمنع إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف ومعالجة الفجوات التنظيمية المتعلقة بعمل المنصات الرقمية، وكذلك إشراك العمال المهاجرين في جهود الانتعاش، بما في ذلك إعادة إدماج المهاجرين العائدين في بلدانهم الأصلية. وستسترشد المبادرات المحددة في هذه المجالات بالدروس المستخلصة من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في فترات السنتين السابقتين وتكيف مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة واحتياجات الهيئات المكونة.

### الخصيلة ٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٢٦. سيبقى دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء في احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها، من الأولويات بالنظر إلى خطر تراجع هذه الحقوق بسبب أزمة كوفيد-١٩. وستُعزَّزُ إجراءات الإنفاذ والامتثال في قطاعات من قبيل القطن والتعدين والتصنيع، بما في ذلك على امتداد سلاسل التوريد والإمداد ومسارات التوظيف، وكذلك بالنسبة إلى العمال المهاجرين. وبلاستناد إلى الزخم المنبثق عن التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢ واحتفال الأمم المتحدة بسنة ٢٠٢١ باعتبارها السنة الدولية للقضاء على عمل الأطفال، سيُعطي البرنامج الدولي الرائد للقضاء على عمل الأطفال وأكثر الأولوية لإجراءات الإنفاذ والتعليم ودعم سبل العيش، وسيُرسد التقدم المحرز. وسيجري تعميق وتوسيع نطاق الشراكات الاستراتيجية مع البلدان الرائدة في التحالف ٧-٨ واليونيسيف وسائر أصحاب المصلحة المعنيين.

١٢٧. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- وضع سياسات وأطر قانونية وتدابير أخرى أقوى لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سياق مبادرات الانتعاش، من خلال استراتيجية متكاملة تعزز طبيعتها المتعاضدة، مع التركيز على الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية والقضاء على التمييز في العمل، ومن خلال توسيع نطاق البرنامج الرائد المعنون العمل الأفضل؛
- بناء القدرات لإعداد التقارير السنوية عن المؤشر ٨-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن عمل الأطفال، لإدراجه في قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT والمؤشرات الأخرى المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لدعم جهود الامتثال وصنع السياسات؛
- تسخير التكنولوجيات الرقمية لتعزيز رصد عمل الأطفال والعمل الجبري وتعبئة الموارد وإقامة الشراكات أو تعزيزها لهذا الغرض؛
- تعزيز قدراتها على القضاء التدريجي على عمل الأطفال والاتجار بالبشر والعمل الجبري، بالشراكة مع الجهات الفاعلة الأخرى من خلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر.



١٢٨. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحديث الإرشادات السياسية لمساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ النهج المتكاملة لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالاستناد إلى الدروس المستخلصة والممارسات الجيدة المستمدة من تجربة البلدان؛
- تكثيف حملة التصديق العالمية على الاتفاقيات الأساسية، مع التركيز على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛
- تطوير ونشر منتجات التوعية لدعم مبادرات التحالف ٧-٨ والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر، لا سيما من خلال المؤتمر العالمي الخامس بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري المزمع عقده في عام ٢٠٢٢؛
- تحديث ونشر التقرير العالمي عن اقتصاديات العمل الجبري.

## الحصيلة ٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية

١٢٩. أكدت جائحة كوفيد-١٩، إلى جانب أكثر من ٢,٧٨ مليون حالة وفاة سنوياً بسبب الحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل، أهمية السلامة والصحة المهنية بالنسبة إلى مشاريع الأعمال والخدمات العامة واستراتيجيات الانتعاش المستدامة. وستُعزز منظمة العمل الدولية السلامة والصحة المهنية باعتبارها دعامة من دعائم استراتيجيات وأطر التنمية الوطنية، بما في ذلك إطار برنامج منظمة العمل الدولية الرائد المعنون النشاط العالمي من أجل الوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية. وستهدف التدخلات إلى إنشاء نُظم وطنية أقوى للسلامة والصحة المهنية واستراتيجيات وخدمات شاملة ومكيفة بشكل أفضل للسلامة والصحة المهنية تستهدف القطاعات وفئات العمال الأكثر تضرراً من الأزمة. كما ستدعم منظمة العمل الدولية الحوار السياسي بشأن الإدراج المحتمل للسلامة والصحة المهنية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وستواصل التحضير للصدوك المعيارية الجديدة للسلامة والصحة المهنية بشأن المخاطر البيولوجية والكيميائية والأرغونومية.

١٣٠. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- صياغة أو استعراض السياسات والبرامج الوطنية من أجل تنفيذ شمولي لمعايير السلامة والصحة المهنية، مع التركيز على المخاطر التي تؤثر في الصحة العقلية والعمل عن بعد ومنع الحوادث الصناعية الكبرى وإعادة تصميم خدمات السلامة والصحة المهنية للوصول إلى جميع العمال، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم، بغض النظر عن وضع المهاجر؛
- اعتماد نُظم شاملة لإدارة السلامة والصحة المهنية على جميع المستويات، بما في ذلك الاستعداد لحالات الطوارئ؛
- تعزيز النُظم الوطنية لإعداد التقارير والإخطار عن الحوادث والأمراض المهنية وإحصاءات السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك ما يتعلق بإعداد التقارير عن المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة؛
- صياغة التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وتنمية قدرات معاهد السلامة والصحة المهنية وخدمات الصحة المهنية والروابط المهنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١٣١. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحديث التقديرات العالمية بشأن الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل وتعزيز قاعدة المعارف بشأن قدرة مكان العمل على الصمود أمام حالات الطوارئ في مجال السلامة والصحة المهنية ومخاطر السلامة والصحة المهنية المرتبطة بالعمل عن بعد والأخطار النفسية والاجتماعية؛
- نشر المعارف والتقديرات والممارسات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك من خلال الائتلاف العالمي من أجل السلامة والصحة في العمل والمؤتمر العالمي بشأن السلامة والصحة في العمل ومبادرة اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل؛
- تنمية قدرة موظفي السلامة والصحة المهنية في المنظمات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت وخدمات الصحة المهنية، بما في ذلك من خلال الندوات عبر الإنترنت ومنصات التدريب الرقمية، بالتعاون مع مركز تورينو.

### الحصيلة ٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق

١٣٢. يتطلب الانتعاش لتحقيق اقتصادات ومجتمعات أكثر شمولاً تحديد أجور ملائمة ومتوازنة، لا سيما بالنسبة إلى ملايين العمال ذوي الأجور المتدنية في جميع أنحاء العالم، وكثيرون منهم يعملون في القطاع غير المنظم. ومن الضروري بذل جهود أقوى لإرساء حد أدنى مناسب للأجور، فضلاً عن أجور متفاوض عليها جماعياً تتجاوز الأرصديات القائمة، ومنع الإفراط في ساعات العمل الطويلة والحد من البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت وضمان فترات راحة كافية. ومن الحيوي أيضاً تعزيز ترتيبات وقت العمل وتنظيم العمل من أجل توازن أفضل بين العمل والحياة بالنسبة إلى المرأة والرجل وتمكين العمال وأصحاب العمل من الاتفاق على حلول تراعي احتياجاتهم.

١٣٣. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تصميم وإعمال حد أدنى مناسب للأجور، يكون قانونياً أو متفاوضاً عليه، مع مراعاة احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية؛
- التفاوض على الأجور من خلال المفاوضة الجماعية، مع مراعاة المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية أو الوطنية، فضلاً عن الظروف القائمة في قطاعات أو شركات محددة؛
- اعتماد وإعمال وتقييم تدابير ترمي إلى تعزيز كفاءة وعدالة نُظم الأجور وضمان دفع الأجور وتخفيف الأثر السلبي للالتزامات الاقتصادية في الأجور والعمالة؛
- تعزيز القوانين والسياسات والتدابير المتعلقة بالحدود الزمنية للعمل وفترات الراحة، فضلاً عن تنفيذها؛
- وضع وتنفيذ قوانين وسياسات وتدابير وطنية تعزز ترتيبات وقت العمل وترتيبات تنظيم العمل الأخرى، من قبيل العمل عن بعد، وتتيح تحقيق توازن بين العمل والحياة وإدخال تكييفات على اضطرابات ظروف العمالة أو العمل.

١٣٤. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد ونشر طبعة تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣؛
- إعداد استعراض لتحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية، بما في ذلك للمؤشرات المستخدمة في التفاوض بشأن الأجور في سياقات مختلفة؛
- عقد اجتماع اللجنة الفرعية المعنية بأجور البحارة التابعة للجنة البحرية المشتركة بهدف تحديث الحد الأدنى الشهري الأساسي لأجور البحارة القادرين ليصبح نافذاً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤؛
- إعداد تقرير يحلل تداعيات آثار جائحة كوفيد-١٩ في ساعات العمل وترتيبات وقت العمل والعمل عن بعد.

### الحصيلة ٧-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توفير حماية عمل مناسبة للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما في ذلك منصات العمل الرقمية وفي العمالة غير المنظمة

١٣٥. وضع العديد من الدول الأعضاء تدابير ابتكارية لحماية العمل دعماً للعمال الأكثر تضرراً من الجائحة، بما في ذلك ما يتعلق بترتيبات العمل المتنوعة والعمالة غير المنظمة. وينبغي أن يستند الانتعاش إلى هذه التدابير. وفي هذا السياق، ستعطي منظمة العمل الدولية الأولوية لضمان استخدام بعض ترتيبات العمل للغرض المقصود منها وعدم التحايل على التزامات العمل وتكييف إجراءات حماية العمل حسب الضرورة والحيلولة دون إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة وتعزيز إضفاء السمة المنظمة على العمالة غير المنظمة في المنشآت المنظمة والأسر المعيشية، تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤. وسيجري تعميق المعارف والإجراءات بشأن العمالة المنتجة والعمل اللائق على المنصات الرقمية.

١٣٦. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- إجراء تشخيصات تراعي قضايا الجنسين بشأن البيئة التنظيمية وفجوات الامتثال في حماية العمل بالنسبة إلى العمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما في ذلك على المنصات الرقمية، فضلاً عن العمالة غير المنظمة في المنشآت المنظمة والأسر المعيشية، وتقييم مدى انتشارها والعوامل المحركة لها وأوجه استضعاف العمال المعنيين؛

- اعتماد السياسات وإصلاح القوانين واللوائح وتحسين آليات الامتثال لضمان الحماية الكافية للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة؛
  - إجراء تقييمات للمخاطر الناجمة عن الأزمات فيما يتعلق بإضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة، بهدف منعها أو التخفيف من حدتها أو إزالتها؛
  - وضع سياسات متكاملة ومراجعة التشريعات وآليات الامتثال لتسهيل انتقال العمال في العمالة غير المنظمة إلى السمة المنظمة و/أو الحيلولة دون إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف؛
  - بناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين لتقديم الخدمات إلى العمال المنزليين وأصحاب عملهم، على التوالي.
١٣٧. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحديث البحوث بشأن تعزيز حماية العمل بالنسبة إلى العمال في ترتيبات العمل المتنوعة، لا سيما عمل المنصات، وبشأن خصوصية العمال وحماية البيانات الشخصية؛
- إعداد معلومات إحصائية عن النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم (المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة) والإسهام في مراجعة المنهجية الإحصائية بشأن العمل غير المنظم كإسهام في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣)؛
- وضع إرشادات عملية لإجراء تقييم للمخاطر تتولاها مفتشيات العمل وسلطات الإنفاذ المعنية الأخرى للكشف عن العمالة غير المنظمة ومعالجتها، لا سيما العمل غير المعلن عنه؛
- استعراض الممارسات القطرية الحالية ووضع منهجية تراعي قضايا الجنسين لتقييم ومعالجة مخاطر إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة؛
- توثيق أثر اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، في القوانين الوطنية وتنفيذها وصياغة توصيات سياسية لتحسين فعاليتها.

#### الحصيلة ٧-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر ومؤسسات وخدمات عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة لحماية العمال المهاجرين

١٣٨. كشفت جائحة كوفيد-١٩ عن مواطن العجز واسعة النطاق في حماية العمال المهاجرين في إطار النماذج الحالية لإدارة هجرة اليد العاملة. ولقد فقد العديد من هؤلاء العمال وظائفهم ولم يعد بإمكانهم الحصول على الأجور والحماية الاجتماعية، أو أُجبروا على العودة إلى بلدان تعاني من ارتفاع معدلات البطالة واضطراب قطاع الأعمال. ولإعادة البناء بشكل أفضل، ينبغي أن تشمل جهود الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي العمال المهاجرين، بمن فيهم المهاجرون العائدون، لمصلحة هؤلاء العمال والمجتمعات المضيفة على السواء. ومثلما أظهرت التجربة في العديد من البلدان، أدى عدم حماية العمال المهاجرين من الفيروس في أماكن العمل إلى انتشاره في المجتمع بأسره. ولتحقيق هذه الغاية، ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز أطر ومؤسسات هجرة اليد العاملة القائمة على الحقوق والمراعية لقضايا الجنسين والخدمات المكيفة معها، من خلال نُهج تشمل جميع مستويات الحكومة ودورة الهجرة بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي.

١٣٩. وعلى الصعيدين القطري والإقليمي، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- المضي قدماً بنظم حماية الأجور وظروف العمل والمعيشة وقابلية نقل المستحقات وسبل الوصول إلى الحماية الاجتماعية والعدالة، من خلال الإرشادات الجديدة وآليات الانتصاف وتقديم خدمات الدعم وتنمية قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- تعزيز الحوار الثلاثي الإقليمي الفرعي والأقليمي والقدرة المؤسسية لاعتماد أطر وطنية وثنائية وإقليمية عادلة لهجرة اليد العاملة بالاستناد إلى معايير العمل الدولية المعنية؛
- الارتقاء بنماذج التدخل الموضوعة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ لدعم التكامل الاجتماعي والاقتصادي وإعادة إدماج المهاجرين العائدين وتوفير العمالة المنتجة والعمل اللائق لصالح العمال المهاجرين، لا سيما النساء والشباب؛
- تنمية قدرة مؤسسات إدارة هجرة اليد العاملة للمضي قدماً بتنمية المهارات والاعتراف بها من أجل العمال المهاجرين من خلال الشراكات العالمية للمهارات ووسائل أخرى؛

• بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والشركاء المعنيين الآخرين، تنفيذ الإرشادات والممارسات الجيدة بشأن إدماج اللاجئين والأشخاص النازحين في سوق العمل، بمن في ذلك المتأثرون من تغير المناخ.

١٤٠. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- اتخاذ إجراءات مشتركة مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني المتعدد الشركاء المعني بالهجرة والمنظمة الدولية للهجرة والشركاء الآخرين سعياً إلى تحقيق ولاية منظمة العمل الدولية وتعزيز معاييرها وأدواتها وإرشاداتها المعنية في سياق الاتفاقات العالمية المتعلقة بالهجرة واللاجئين؛
- دعم تنفيذ إرشادات منظمة العمل الدولية وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن اتفاقات العمل الثنائية، بما في ذلك من خلال التدخلات التجريبية عبر ممرات الهجرة؛
- إطلاق مركز للمعارف بشأن مبادرة التوظيف العادل لإعداد وتبادل البحوث والبيانات والممارسات الجيدة؛
- تحديث التقديرات العالمية والإقليمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية؛ البيانات بشأن تكاليف التوظيف بالنسبة إلى المؤشر ١٠-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة؛ المبادئ التوجيهية بشأن إحصاءات الهجرة الدولية لليد العاملة من أجل المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣).

## النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

### التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٤١. كشفت أزمة كوفيد-١٩ عن العواقب الاجتماعية والاقتصادية المدمرة للصدمات النظامية في ظل عدم وجود حماية اجتماعية شاملة وكافية، مع الأخذ في الاعتبار وجود ٣١ في المائة فقط من سكان العالم ممن يتمتعون بحماية اجتماعية شاملة، في حين لا يتمتع ٥٥ في المائة منهم بأي تغطية على الإطلاق، لا سيما أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم. وفي الوقت نفسه، شكلت نُظم الحماية الاجتماعية جزءاً لا غنى عنه من الاستجابة السياسية المنسقة للأزمة الناتجة عن الجائحة. وتدخل العديد من الدول الأعضاء على نحو حاسم لضمان وصول الناس بفعالية إلى الرعاية الصحية، من دون التسبب في مزيد من المشقة، بالترافق مع دعم الأمن الوظيفي وأمن الدخل للأشخاص الأكثر تضرراً، وبالتالي تعزيز قدرة العمال والمنشآت والاقتصادات والمجتمعات على الصمود. كما أعطت الاستجابات مكانة بارزة للنُّهج الأكثر شمولاً إزاء الحماية الاجتماعية بالنظر إلى القيود المفروضة على شروط الاستهداف الضيق والرصد الدقيق. وفي مرحلة الانتعاش، يتعين على البلدان: تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية لديها عن طريق سد الفجوات القائمة في التغطية والملاءمة على وجه الاستعجال من خلال حلول سياسية مكيّفة؛ استعادة وضمان الموارد المالية اللازمة بطريقة مستدامة ومنصفة في سياق اقتصادي ومالي صعب؛ تعزيز التنسيق بين الحماية الاجتماعية وسياسات العمالة والسياسات الاقتصادية والمالية.

١٤٢. وسيتعين على سياسات الحماية الاجتماعية أيضاً الاستمرار في معالجة المستويات العالية من السمة غير المنظمة وانعدام المساواة فضلاً عن التغيرات التحويلية في عالم العمل، المدفوعة بالابتكارات التكنولوجية والتحويلات الديمغرافية والتغير البيئي والمناخي والتي تزيد من حدة التحديات التي تواجهها نُظم الحماية الاجتماعية.

١٤٣. وإدراكاً للدور المهم للحماية الاجتماعية كعامل استقرار اجتماعي واقتصادي، ينبغي للبلدان أن تغتنم هذه الفرصة لجعل حق الإنسان في الضمان الاجتماعي حقيقة واقعة للجميع. ولن يكون بالإمكان دعم الانتعاش والتخفيف من الأزمات في المستقبل إلا إذا سارت البلدان قدماً نحو إرساء نُظم حماية اجتماعية شاملة ومستدامة ومستجيبة للصدمات. وسياسات الحماية الاجتماعية التي تُمكن الناس من تحسين فرص اجتياز الفترات الانتقالية في الحياة والعمل والتغيرات الهيكلية في سوق العمل والصدمات النظامية واستكمال سياسات العمالة، تستجيب على نحو أفضل لنداء إعلان المئوية من أجل مستقبل عمل متمحور حول الإنسان وتُسهم في تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠.

### مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٤٤. ستظل الاستراتيجية راسخة في معايير العمل الدولية، لا سيما اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، وفي الحوار الاجتماعي، مما يعزز نهج منظمة العمل الدولية لضمان الحماية الاجتماعية الشاملة والملائمة طوال حياة الناس. وسيجري تكثيف العمل لتعزيز نُظم الحماية الاجتماعية بهدف تحقيق التغطية الصحية الشاملة وتوسيع نطاق أمن الدخل ليشمل العمال

في جميع أنواع العمالة، بمن فيهم العاملون في الاقتصادات غير المنظمة والريفية والعاملون لحسابهم الخاص والعمال المهاجرون وسائر الفئات التي تعاني من أوضاع الاستضعاف. وستركز المساعدة على التأمين الصحي وإعانات المرض والبطالة وعلى تسريع وتيرة إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية.

١٤٥. كذلك، ستتكب منظمة العمل الدولية على تعزيز تصميم استجابات سياسية متكاملة وابتكارية للحماية الاجتماعية لمعالجة التغيرات التحويلية في عالم العمل وحماية العمال وأصحاب العمل، بالترافق مع تسهيل عمليات الانتقال العادلة. وستواصل تعزيز قدرات هيئاتها المكونة على صياغة وتنفيذ ورصد سياسات الحماية الاجتماعية الوطنية وتعزيز التنسيق مع سياسات العمالة التي تدعم خلق الوظائف وإضفاء السمة المنظمة واكتساب المهارات. وسينصب التركيز بصورة خاصة على الدعوة إلى إيجاد حيز مالي كافٍ وإثبات الجدوى الاقتصادية من الحماية الاجتماعية من خلال تعزيز الروابط بين استحداث الوظائف اللانقة واستدامة نظم الحماية الاجتماعية وعلى تعزيز دورها في الربط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية. وستوفر نتائج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) المزمع إجراؤها في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢١ إرشادات إضافية من أجل إرساء نظم مستدامة وشاملة للحماية الاجتماعية.

١٤٦. وستستند استراتيجية البرنامج العالمي الرائد بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع، إلى الدروس المستخلصة لتعزيز الدعم الاستشاري التقني المقدم إلى البلدان لتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية الواردة في برنامج عام ٢٠٣٠. وستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز تعاونها مع وكالات الأمم المتحدة والشراكات متعددة أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠، لتقديم خدمات استشارية تقنية منسقة إلى الهيئات المكونة والحفاظ على الحماية الاجتماعية في صدارة البرامج العالمية والإقليمية والوطنية، مما يثبت أهمية الاستثمار في الحماية الاجتماعية. وستضطلع منظمة العمل الدولية، استناداً إلى دورها القيادي المعترف به على الصعيد الدولي في إدارة نظام شامل لإحصاءات ومؤشرات الحماية الاجتماعية، بتعزيز رعايتها للمؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة للسعي بنشاط إلى تشجيع إدماج نتائج الحماية الاجتماعية في أطر الأمم المتحدة للتعاون.

#### الخصيلة ٨-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو إصلاح الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية المستدامة للحماية الاجتماعية لتوسيع نطاق تغطية الإعانات وتحسين ملاءمتها

١٤٧. يتطلب تعزيز نظم الحماية الاجتماعية إيلاء اهتمام متزايد إلى تكييف استراتيجيات وسياسات الحماية الاجتماعية وأطرها القانونية، بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي، مع عالم العمل المتغير بطريقة تراعي قضايا الجنسين وضمان أساس مالي منصف ومستدام، بما في ذلك حيز مالي كافٍ. وستُقدم مشورة محددة في هذا الصدد عن طريق العمل بالشراكة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى من قبيل اليونيسف، من خلال مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠، والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية لحماية وزيادة مستويات الإنفاق الاجتماعي.

١٤٨. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- تكييف سياسات واستراتيجيات الحماية الاجتماعية لديها للتعامل مع الانتعاش من أزمة كوفيد-١٩ والتغيرات في عالم العمل، لا سيما لتوسيع نطاق التغطية وتعزيز كفاية الإعانات وضمان تمويلها الكافي والمستدام؛
- تصديق وتطبيق اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وسائر معايير الضمان الاجتماعي المحدثة؛
- تعزيز قدرتها على تصميم وتنفيذ ورصد نظم الحماية الاجتماعية، بالتعاون مع مركز تورينو، وإذكاء الوعي بالحماية الاجتماعية؛
- تعميق الشراكات الاستراتيجية لضمان إدراج الحماية الاجتماعية في أطر الأمم المتحدة للتعاون وإعطائها الأولوية في الاستراتيجيات الوطنية لتمويل أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك في الحوار مع المؤسسات المالية الدولية.

١٤٩. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع سياسات وإرشادات تقنية بالاستناد إلى الممارسات الجيدة بشأن التمويل المستدام لنظم الحماية الاجتماعية؛

- استحداث أدوات كمية على الإنترنت لتحديد وتقييم تكاليف الاستدامة المالية وخيارات الحيز المالي لنظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك المعاشات التقاعدية والنظم الصحية وخطط التأمين ضد إصابات العمل، وكذلك لخدمات الرعاية؛
- تعزيز نهج منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة القائم على الحقوق تمثيلاً مع معايير العمل الدولية من خلال الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ وشبكة الأعمال العالمية من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية وشبكة الحماية الاجتماعية والحرية والعدالة من أجل العمال؛
- التعاون مع المؤسسات المالية الدولية بشأن الإنفاق الاجتماعي، بما في ذلك في سياق أطر التمويل الوطنية المتكاملة للتنمية المستدامة، للدعوة إلى وضع سياسات مالية أكثر ملاءمة لتطوير الحماية الاجتماعية؛
- إجراء بحوث بشأن أثر الحماية الاجتماعية في الفقر وانعدام المساواة والإنتاجية واستقرار الاقتصاد الكلي وبوصفها عاملاً مسرعاً لتحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الغايات ١-٣ و ٣-٨ و ٤-٥ و ٥-٨ و ٤-١٠.

### الحصيلة ٨-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين إدارة نُظم الحماية الاجتماعية واستدامتها

- ١٥٠. من أجل تحقيق الانتعاش المستدام بعد كوفيد-١٩ وزيادة القدرة على الصمود، يتطلب تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية الوطنية بذل جهود منسقة، بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي، لتحسين إدارتها واستدامتها، بما في ذلك النُظم والبرامج الاكتئابية وغير الاكتئابية التي تشكل جزءاً منها. ويشمل ذلك بوجه خاص، تعزيز القدرات الوطنية لتصميم وتنظيم وإدارة وتمويل وتنسيق ورصد نُظم وبرامج الحماية الاجتماعية تمثيلاً مع معايير الضمان الاجتماعي الدولية وبمشاركة الشركاء الاجتماعيين. ومن شأن وضع وتنفيذ أدوات تقييم الحماية الاجتماعية المشتركة بين الوكالات، بالتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين، أن يسهل تعميم معايير منظمة العمل الدولية ومبادئها في عمل الأمم المتحدة المشترك.
- ١٥١. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:
  - تحسين الإدارة والتنسيق المؤسسي والإدارة القائمة على الحقوق وتنفيذ نُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك نُظم الإدارة والمعلومات الشاملة والقوية واستخدام التكنولوجيات الرقمية؛
  - تحسين الإدارة المالية والاستدامة الاقتصادية لنُظم/ برامج الحماية الاجتماعية لما بعد الانتعاش من كوفيد-١٩، المكيفة مع عالم العمل ودعم عمليات الانتقال المتصلة بسوق العمل؛
  - تعزيز القدرات الإحصائية لرصد نُظم الحماية الاجتماعية الخاصة بها وتتبع التقدم المحرز في تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة وأهداف التنمية المستدامة المعنية، من خلال البيانات الإدارية والدراسات الاستقصائية والبيانات الكلية، بما في ذلك في سياق أطر الأمم المتحدة للتعاون؛
  - تحسين القدرات على التنسيق المؤسسي وتسيير الشؤون الإدارية والمالية والتعليم، بالتعاون مع مركز تورينو؛
  - استحداث حزم موارد للعمال ولأصحاب العمل، ووضع برنامج شامل للتدريب يشمل التأمين ضد إصابات العمل، بالتعاون مع مركز تورينو.
- ١٥٢. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:
  - تعزيز جمع وتحليل ونشر واستخدام بيانات الحماية الاجتماعية بحيث تضم محتوىً جنسانياً أكثر أهمية، من خلال استقصاء الضمان الاجتماعي على الإنترنت وقاعدة البيانات ولوحات المعلومات العالمية للحماية الاجتماعية، وتقديم تقرير عن التقدم المحرز بشأن المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة؛
  - وضع واختبار أدوات التقييم وإدارة النظام لبناء نُظم إحصائية وطنية للحماية الاجتماعية وتقييم مدى ملاءمة الإعانات وتمويل الحماية الاجتماعية والمساعدة الاجتماعية، حيثما كان ذلك مناسباً في إطار مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية؛
  - إعداد ونشر طبعة تقرير الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥.



### الحصيلة ٣-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إدماج الحماية الاجتماعية في استجابات سياسية شاملة لدعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم

١٥٣. تلعب الحماية الاجتماعية إلى جانب السياسات الأخرى، دوراً رئيسياً في دعم العمال خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم، بما في ذلك الانتقال من المدرسة إلى العمل وبين الوظائف وعمليات الانتقال الأخرى المرتبطة بحراك اليد العاملة والشيوخ والنشطة والهجرة والحالة الوالدية وإعادة التأهيل من إصابات العمل وعودة ضحايا حوادث العمل إلى العمل. وسيُبدل جهد خاص في سبيل توسيع نطاق إعانات وخدمات حماية ورعاية الأمومة/ الأبوة/ الوالدية. وقد أضافت جائحة كوفيد-١٩ مزيداً من الإلحاح لضمان تكييف نُظم الحماية الاجتماعية تكييفاً جيداً وجعلها جزءاً من الاستجابات السياسية المتكاملة، استناداً إلى الحوار الاجتماعي، من أجل ضمان مستويات كافية من الحماية الضرورية للعمال ولأصحاب العمل وتسهيل إضفاء السمة المنظمة على العمال والمنشآت وضمان استدامة نُظم الحماية الاجتماعية. وستعمل منظمة العمل الدولية على نحو وثيق في هذا المجال مع الشركاء المعنيين والمنتديات متعددة أصحاب المصلحة.

١٥٤. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من أجل:

- وضع سياسات لإدماج الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي مع المهارات وتدابير العمالة، لدعم العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في الحياة والعمل وفي أوقات الأزمات والانتعاش؛
- وضع وتنفيذ استراتيجيات ابتكارية لتوسيع نطاق التغطية ليشمل ترتيبات العمل المتنوعة ودعم عمليات انتقال العمال والمنشآت إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، والجمع بين النُظم الاكتتابية وغير الاكتتابية وتحسين النُظم الإدارية؛
- وضع وتنفيذ سياسات لحماية الأشخاص المتضررين من الصدمات، بما في ذلك تغير المناخ، وتسهيل الانتقال العادل إلى الاقتصادات المستدامة بيئياً وتيسير الانتقال من برامج الطوارئ، بما في ذلك المساعدة الإنسانية، إلى نُظم مستدامة للحماية الاجتماعية؛
- وضع اتفاقات ثنائية/ متعددة الأطراف للضمان الاجتماعي وتدابير أحادية الجانب، بما في ذلك أوضاع الحماية الاجتماعية، لحماية العمال المهاجرين الحاليين والعائدين وأسرهم وطالبي اللجوء واللاجئين؛
- وضع استراتيجيات تمويل ملائمة ومستدامة لدعم تحولات عالم العمل، بالاستناد إلى التضامن وتجميع المخاطر.

١٥٥. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إرشادات قائمة على البيانات بشأن تكييف نُظم الحماية الاجتماعية مع عالم العمل المتغير والصدمات النظامية والانتقال العادل إلى الاقتصادات المستدامة بيئياً، بما في ذلك ما يتعلق بالحماية من البطالة والتكامل مع المهارات والعمالة؛
- إجراء بحوث ووضع إرشادات لبناء نُظم حماية اجتماعية مراعية لقضايا الجنسين، إلى جانب الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل؛
- وضع إرشادات لتغطية العمال على المنصات الرقمية من خلال تكييف تشريعات الضمان الاجتماعي الوطنية وتعزيز امتثال المنصات الرقمية واستكشاف خيارات التنسيق عبر الوطني؛
- وضع منهجية تستند إلى معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي لمساعدة البلدان في إجراء تقييمات ذاتية لُنُظم الضمان الاجتماعي لديها وتوجيه سيناريوهات الإصلاح، لا سيما فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية.



## ◀ ثالثاً - النتائج التمكينية

### النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق

١٥٦. يدعو إعلان المئوية منظمة العمل الدولية إلى "الحفاظ على أعلى مستوى تملكه من القدرات والخبرات في إدارة الإحصاءات والبحوث والمعارف من أجل زيادة تعزيز جودة مشورتها السياسية القائمة على البيانات" وتكثيف "المشاركة والتعاون في النظام متعدد الأطراف، بغية تعزيز اتساق السياسات". وتحقيق هذه الأهداف أمرٌ ضروريٌّ لا لدعم عمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية داخل البلدان فحسب، ولكن لتمكين المنظمة من تعزيز دورها القيادي العالمي أيضاً كمرکز للمعارف القائمة على البيانات بشأن عالم العمل وشريك رئيسي لرسم معالم نهج متمحور حول الإنسان من أجل الانتعاش في أعقاب أزمة كوفيد-١٩.

١٥٧. واستناداً إلى التقدم المحرز في السنوات الأخيرة، سيواصل المكتب الاستثمار في إعداد البحوث والإحصاءات الملائمة والموثوقة وحسنة التوقيت وإدارتها وترويجها، مع إيلاء اهتمام خاص للقطاعات والفئات الأكثر تضرراً من الجائحة بهدف دعم الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ سياسات فعالة وقائمة على البيانات. وستستند هذه الجهود إلى نهج أكثر اتساقاً وتأثيراً للاتصالات والشراكات بغية حفز المزيد من التعاون بشأن الاستجابات السياسية المتكاملة التي تدفع قدماً بأهداف برنامج العمل اللائق وأولويات إعلان المئوية. وسيستلزم ذلك تعاوناً وتنسيقاً أكثر تنظيمياً داخل المكتب وتعزيز المشاركة ضمن منظومة الأمم المتحدة، في العمليات متعددة الأطراف من قبيل مجموعة السبعة ومجموعة العشرين وبلدان BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)، مع المؤسسات المالية الدولية ومع التحالفات والشراكات متعددة أصحاب المصلحة.

#### الحصيلة ألف - ١: تعزيز إحصاءات العمل اللائق باستخدام مصادر ومعايير إحصائية ابتكارية

١٥٨. أكدت الحاجة إلى استجابات فورية وطويلة المدى لمواجهة الأزمة مجدداً أهمية توفير بيانات حسنة التوقيت وموثوقة، بالاستناد إلى المعايير الإحصائية الدولية، لتنوير عملية صنع السياسات. وستواصل منظمة العمل الدولية تجميع ونشر البيانات المنسقة على مستوى العالم، لا سيما بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالعمل اللائق، وتوفير المساعدة التقنية للهيئات المكونة في هذا الصدد. وستقيم شراكات أقوى مع الوكالات الأخرى وتلجأ كذلك إلى مصادر ابتكارية مثل البيانات الكلية لاستكمال الإحصاءات الرسمية، من خلال وضع نماذج التنبؤ الآني لإثراء تقديرات وتحليلات منظمة العمل الدولية. وسيتقبل المكتب بمرور ١٠٠ عام على وضع المعايير الإحصائية من خلال المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣. وسيركز البند الرئيسي في جدول أعمال المؤتمر المذكور على مراجعة التعريف الإحصائي للسمة غير المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، ستجري أيضاً مناقشة قياس مفاهيم أخرى، مثل هجرة اليد العاملة والعنف والتحرش في عالم العمل والأشكال الجديدة من ترتيبات العمل.

١٥٩. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- توفير تقارير تحليلية وورقات مناقشة لدعم عمل المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، بما في ذلك المعايير المراجعة وتعريف السمة غير المنظمة؛
- تعزيز منصة قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT، بحيث تسمح بتوفير بيانات مصنفة بشأن العمل اللائق، بما في ذلك بشأن قطاعات محددة، لإتاحتها في الوقت المناسب للبلدان المشاركة في وضع السياسات، بما في ذلك في سياق أطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق؛
- زيادة الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء في تعزيز نظم معلومات سوق العمل لديها من خلال استخدام البيانات الإدارية الوطنية وغيرها من المصادر؛
- تكيف برامج تنمية القدرات لدعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إعداد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ومؤشرات العمل اللائق الأخرى التي تضمن استخدام أحدث المعايير الإحصائية.

#### الحصيلة ألف - ٢: إجراء بحوث طليعية وتحسين إدارة المعارف لتعزيز العمل اللائق

١٦٠. لتحسين دعم الاحتياجات المعرفية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتعزيز تأثيرها على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، سيواصل المكتب إجراء وتوفير البحوث الطليعية والقائمة على البيانات ومتعددة الاختصاصات. كما سيسعى إلى بذل جهود متضافرة للاستفادة من خبرات ومعارف الهيئات المكونة الثلاثية عند

تصميم وإجراء البحوث وسيعزز وظيفته في إدارة المعارف لتحسين تقاسم المعارف بين موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة وشركائها. وستبذل المزيد من الجهود في سبيل ضمان استفادة الهيئات المكونة والدوائر البحثية والأكاديمية العالمية، من التقارير الرائدة والموجزات البحثية والمنتجات المعرفية بشأن مستقبل العمل. وستؤدي نتائج وتوصيات التقييم رفيع المستوى بشأن إدارة البحوث والمعارف إلى إدخال تحسينات في هذا المجال.

١٦١. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- إعداد تقارير وموجزات ووثائق حفز أفكار عالمية وإقليمية بشأن مستقبل العمل تراعي احتياجات الهيئات المكونة، بما في ذلك لتوفير المشورة السياسية ومبادرات تنمية القدرات في الدول الأعضاء؛
- تنفيذ مشاريع بحثية طليعية ومراعية لقضايا الجنسين وعالمية وإقليمية وخاصة بكل بلد بشأن مسائل العمل اللائق، بحيث تقدم توصيات سياسية واضحة وعملية، بما في ذلك على المستوى القطاعي، بغية التأثير في البرامج السياسية للبلدان وتوصيات الوكالات الدولية الأخرى والمنظمات متعددة الأطراف؛
- إرساء وظيفة قوية وموحدة ومنسقة لإدارة المعارف لدعم تحسين تقاسم المعارف داخل المكتب ورصدها والتعاون بشأنها، فضلاً عن نشرها واستيعابها من قبل الهيئات المكونة والشبكات الخارجية ذات الصلة والشركاء الإنمائيين المعنيين.

الحصيلة ألف - ٣: التواصل من أجل زيادة استيعاب وتأثير قاعدة المعارف

١٦٢. يُعتبر إعداد محتوى معارف منظمة العمل الدولية المقرر والمنسق وحسن التوقيت، فضلاً عن نشره الهادف والفعال والناجح، أمراً أساسياً لضمان وصول الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والجمهور الأخرى إلى المعارف والأدوات التي تحتاجها لتنفيذ نهج متمحور حول الإنسان في مقاربة مستقبل العمل. وقد أدى السياق الاستثنائي لكوفيد-١٩ إلى تسريع الابتكار في هذا المجال واعتماد أساليب جديدة للتواصل عبر الإنترنت. لذا، ستعزز منظمة العمل الدولية التخطيط الاستراتيجي للاتصالات لضمان تقاسم المحتوى المعرفي المعني بفعالية، مع مراعاة السياقات والأحداث الخارجية لتحقيق تأثير أكبر. كما ستعزز وظيفتها التسويقية، مع إعطاء الأولوية للفتوات الرقمية، لضمان حصول الجماهير الرئيسية على المحتوى المعرفي لمنظمة العمل الدولية والتفاعل معه وتقاسمه في أشكال مناسبة ومفيدة لهذه الجماهير. وسيعزز محتوى الاتصالات برمته القيم الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لجميع النساء والرجال.

١٦٣. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تنظيم حملات تواصل شاملة وموجهة نحو الجمهور، باستخدام أشكال وتقنيات مختلفة وبلغات متعددة، لترويج المنتجات المعرفية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك التقارير الرائدة، وتعزيز استيعابها واستخدامها، بما في ذلك على المستوى القطري؛
- تحسين قنوات الاتصال، بما في ذلك الندوات عبر الإنترنت والنشرات الإخبارية وقوائم البريد الإلكتروني، لزيادة الاتصالات المباشرة بالجماهير الرئيسية، لا سيما الهيئات المكونة والشركاء الإنمائيين والمنظمات متعددة الأطراف وأصحاب المصلحة الآخرين والجمهور ووسائل الإعلام؛
- استحداث منتجات ومنصات رقمية جديدة لزيادة عدد زوار موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت ومتابعيها على وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركين في الأحداث التي تنظمها ومستخدمي منتجاتها المعرفية.

الحصيلة ألف - ٤: تعزيز الشراكات من أجل اتساق السياسات والتعاون لتحقيق نتائج العمل اللائق والتنمية المستدامة

١٦٤. أظهرت أزمة كوفيد-١٩ أن التعاون والتضامن في وقتها بين مختلف الشركاء أمران ضروريان للتوصل إلى حلول فعالة للتحديات المشتركة. والسعي إلى اتباع نهج منظمة العمل الدولية المتمحور حول الإنسان في جهود الانتعاش يستند إلى الشراكات والتحالفات مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة ويعتمد أيضاً على التعاون المستمر بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتعزيز اتساق السياسات، لا سيما في سياق العمليات على المستوى القطري، فضلاً عن حشد التمويل اللازم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والنتائج ذات الصلة بالعمل اللائق. لذلك، سيعمل المكتب على تعميق وتنويع شراكاته لبناء وتدعيم الأطر السياسية والتمويلية الوطنية والإقليمية المتكاملة، بما في ذلك على المستوى القطاعي، مع التركيز على برنامج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة المعنية، فضلاً عن تعزيز اتساق حافظة التعاون الإنمائي لديه مع نتائج البرنامج والميزانية. وسيشمل

العمل في فترة السنتين أيضاً الدعم المستمر للعمليات في سياق مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والمشاركة بشكل أقوى في التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والتعاون الاستباقي مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات والعمليات متعددة الأطراف، لا سيما في سياق جهود الانتعاش.

١٦٥. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- توفير الدعم التقني العالمي والخاص بكل بلد وتنمية القدرات لتدعيم البرامج الجارية وتوسيع نطاقها وتسهيل مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها في التحالفات العالمية والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث واتلافات الأمم المتحدة القائمة على القضايا المطروحة والشراكات متعددة أصحاب المصلحة وأطر الأمم المتحدة للتعاون؛
- استحداث منتجات التوعية واستراتيجيات المشاركة الرامية إلى تسهيل العمل المشترك مع المؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك المنظمات متعددة الأطراف والفرق الحكومية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية، مع التركيز على اتساق السياسات من أجل توفير العمل اللائق وتمويل نتائج العمل اللائق التي تحددها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية حسب ترتيب الأولويات؛
- إجراء تحليل منتظم للفجوات القائمة في الموارد والتمويل للعمل السياسي لمنظمة العمل الدولية، مما يفرض إلى حملات مواضيعية وحوارات منظمة مع شركاء التمويل وغيرهم من الشركاء الإنمائيين من القطاعين العام والخاص، تمشياً مع اتفاق الأمم المتحدة للتمويل.

### النتيجة باء: تحسين القيادة والإدارة السديدة

١٦٦. إنّ منظمة العمل الدولية فريدة من نوعها من حيث أنها تجمع شمل الحكومات وأصحاب العمل والعمال لوضع معايير العمل الدولية واستحداث السياسات لعالم العمل. وتقع على عاتق المنظمة وهيئاتها المكونة مسؤولية الاضطلاع بدور قيادي للمضي قدماً بولايتها بالاستناد إلى إعلان المؤنوية، لا سيما في سياق ما بعد كوفيد-١٩. وسيستمر العمل خلال فترة السنتين سعياً إلى إحراز التقدم في اتجاه تحقيق أهداف إعلان المؤنوية من خلال تعزيز الدور القيادي والتوجه الاستراتيجي للمنظمة في رسم معالم جدول الأعمال السياسي العالمي والوطني من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان يصاحبه العمل اللائق.

١٦٧. ولتتمكن جميع الهيئات المكونة من بحث ومناقشة واتخاذ مواقف سياسية متفق عليها من خلال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، سيعزز المكتب عملية وضع جدول الأعمال ويُقدّم خدمات قانونية عالية الجودة ومستقلة وحسنة التوقيت ويُعد وثائق وجلسات إعلامية قائمة على البيانات بشأن المسائل السياسية ويضمن في الوقت ذاته المساواة وتوفير ضمانات بأن تواصل المنظمة تحقيق أهدافها من خلال تعزيز وظائف الإشراف والتقييم.

١٦٨. وسيواصل المكتب الحفاظ على علاقات العمل مع الهيئات المؤسسية للأمم المتحدة وغيرها من الكيانات المعنية، بما في ذلك مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم للاستفادة من الممارسات الجيدة في مجال القيادة والإدارة السديدة والإشراف والتقييم.

### الحصيلة باء - ١: تعزيز الدور القيادي والتوجه الاستراتيجي لضمان التأثير التنظيمي

١٦٩. تتمثل الولاية الأساسية لمؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة في توفير التوجه الاستراتيجي لعمل المنظمة بغية ضمان الاتساق والتنسيق والتعاون داخل مكتب العمل الدولي لدعم الهيئات المكونة في تحقيق النتائج السياسية ونتائج العمل اللائق، مع مراعاة برنامج التنمية العالمي ودور منظمة العمل الدولية داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وستواصل منظمة العمل الدولية تحقيق أفضل استفادة من هيكلها الثلاثي وسلطة تنظيم الاجتماعات لقيادة ورسم معالم انتعاش متمحور حول الإنسان لا يترك أحداً خلف الركب ويتوافق مع العمالة المنتجة والعمل اللائق على جميع المستويات من خلال اتخاذ قرارات ثلاثية فعالة وتعزيز المشاركة السياسية. وستُكرس جهود خاصة لتعزيز الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري بالمهارات والموارد الملائمة عن طريق تحسين مواعمة الإجراءات الوطنية التي تلبي الاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة مع الأهداف العالمية للمنظمة.

١٧٠. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تنفيذ النتائج والصكوك السياسية ذات الحجية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي لكي تضطلع منظمة العمل الدولية بدور قيادي في وضع جدول أعمال مشترك لإعادة البناء بشكل أفضل وللتخفيف من حدة الأزمات في المستقبل، إلى جانب توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع؛ وسيجري السعي إلى تحقيق ذلك من خلال المشاركة السياسية المعززة والشاملة والحوار السياسي في المنتديات العالمية والإقليمية والوطنية؛

- تحسين سير المناقشات المتكررة في ضوء القرار بشأن الدفع قداماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والإطار من أجل المناقشات المتكررة الذي اعتمده مجلس الإدارة، كوسيلة لتتوير تحديد الأولويات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بالاستناد إلى فهم أفضل لمختلف احتياجات الهيئات المكونة وقدراتها؛
- زيادة تحسين عمليات التخطيط والبرمجة الاستراتيجية التي تركز على الدور القيادي والتأثير على المستوى القطري، إلى جانب إقامة صلات واضحة بين الأهداف العالمية وإطار نتائج المنظمة وبين أهداف البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون، مما يعكس الاحتياجات المتنوعة للبلدان ويضمن تحقيق ملكية ثلاثية.

### الحصيلة باء - ٢: دعم فعال وناجع لعملية صنع القرارات في الهيئات الإدارية

١٧١. سيواصل المكتب تقديم الدعم إلى الهيئات الإدارية بهدف السعي إلى إدخال المزيد من التحسينات على سير عمليات المؤتمر ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية وزيادة الشمولية والشفافية والكفاءة. وسيحقق ذلك من خلال وضع جداول أعمال أفضل لإدارة وتحسين التواصل مع الهيئات المكونة وتوفير وثائق اجتماعات عالية الجودة في الوقت المناسب. وسينصب التركيز على دعم المناقشة بشأن إضفاء الطابع الديمقراطي على وظيفة وتشكيل الهيئات الإدارية لمنظمة العمل الدولية ووضع جدول أعمال المؤتمر ومجلس الإدارة وتعزيز التزام الهيئات المكونة ومشاركتها في عملية صنع السياسات واتخاذ القرارات من خلال تحسين الوسائل والأدوات والاستفادة من التكنولوجيا وبالاستناد إلى الخبرة المكتسبة خلال الجائحة.

١٧٢. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تقديم مقترحات من أجل إضفاء الطابع الديمقراطي على عملية تشكيل الهيئات الإدارية لمنظمة العمل الدولية لضمان المشاركة الكاملة والمتساوية والديمقراطية في نظام إدارتها الثلاثي وعملية صنع القرار؛
- إعداد حافظة منقحة من بنود جدول أعمال المؤتمر وتفاصيلها بشكل دوري استناداً إلى أربعة اجتماعات لفريق التنسيق تعقد خلال فترة السنتين وإلى منتجات منظمة العمل الدولية البحثية والمعرفية الملائمة والصادرة في الوقت المناسب، وكذلك إلى الاجتماعات الثلاثية العالمية، من قبيل اجتماعات الخبراء والاجتماعات التقنية، حسب الاقتضاء؛
- تقديم جلسات إعلامية غير رسمية منتظمة لأعضاء مجلس الإدارة قبل انعقاد دورات المجلس بشأن حافظة بنود جدول أعمال المؤتمر؛
- اتباع نهج متكامل لخدمة الهيئات الإدارية يشمل عملية مبسطة لإعداد الوثائق وقاعدة بيانات متكاملة على الإنترنت لتحقيق الاستخدام الأمثل للمراسلات الرسمية مع إمكانية تنظيم اجتماعات افتراضية ومختلطة حسب الضرورة؛
- وضع نماذج جديدة قائمة على التكنولوجيا لاستكمال الآليات الموجودة لتلقي تعقيبات الهيئات المكونة المنتظمة، بغرض تحسين استجابة المكتب لاحتياجاتها المتطورة من المعلومات وبالتالي نوعية اتخاذ القرارات؛
- توفير خدمات قانونية عالية الجودة ومستقلة وحسنة التوقيت تركز على تعزيز اليقين القانوني وسهولة استخدام القواعد الإجرائية للهيئات الإدارية.

### الحصيلة باء - ٣: تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر لضمان الشفافية والامتثال

١٧٣. تطبق منظمة العمل الدولية نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" لإدارة المخاطر والمراقبة الداخلية، الذي اعتمده لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة. ويشمل ذلك: (أ) الوظائف التي تحتوي وتدير المخاطر والضوابط ("الخط الأول - الإدارة التشغيلية")؛ (ب) الوظائف التي تشرف على المخاطر والضوابط ("الخط الثاني - الإشراف على تسيير الأعمال والمراقبة")؛ (ج) الوظائف التي تقدم إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا تلميحات مستقلة بشأن نجاعة وفعالية نظام المراقبة الداخلية ("الخط الثالث - التلميحات المستقلة").

١٧٤. وفي منظمة العمل الدولية، يتولى الإطار القوي للمراقبة الداخلية الذي يستند إلى النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، والمتاح حالياً في كل مكتب من مكاتب منظمة العمل الدولية، الخطين الأولين. وتُطبق السلطة المسندة على أساس تقييم المخاطر، التي تتولى رصدها الإدارة، في جميع أقسام المكتب بالاستناد إلى الاحتياجات التشغيلية. وفي خط الدفاع الثالث، يقدم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف ومكتب التقييم لمحة عامة عن الأداء والامتثال الإجماليين، حيث يقدمان تقاريرهما على نحو مستقل ومباشر إلى مجلس الإدارة. بالإضافة

إلى ذلك، يقدم مراجع الحسابات الخارجي رأياً عن مراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية السنوية لمنظمة العمل الدولية وتقريراً إلى مجلس الإدارة عن الأداء العام للمكتب، فضلاً عن الأداء في مجالات محددة، استناداً إلى نهج لتقييم المخاطر. وسيهدف العمل في فترة السنتين إلى زيادة تعزيز تشغيل هذا النموذج.

١٧٥. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تكييف عمليات تقييم المخاطر وخطط مراجعة الحسابات لضمان تغطية واسعة النطاق للمجالات عالية المخاطر التقليدية والمتغيرة التي نشأت في ضوء جائحة كوفيد، فضلاً عن متابعة عمليات مراجعة الحسابات للتحقق من أن الإدارة تنفذ التوصيات في الأطر الزمنية المتفق عليها؛
- تعزيز نظام متكامل لتخطيط التقييم يُحسن التغطية وتقوية التكامل بين التقييم ووظائف الإشراف الأخرى؛
- اتباع نهج وأساليب تقييم ابتكارية لضمان إجراء تقييمات حسنة التوقيت وعالية الجودة وتعزيز مشاركة الهيئات المكونة، الأمر الذي سيوفر أدلة تقييمية سليمة لتحسين الفعالية والتعلم التنظيمي لمنظمة العمل الدولية، لا سيما في سياق الاستجابة لأزمة كوفيد-١٩ وما بعدها؛
- وضع أحدث النظم والنسق لتقاسم نتائج التقييم فيما يتعلق بالعمل الجوهري لمنظمة العمل الدولية، الذي يُسهّل متابعة التوصيات واستخدامها.

### النتيجة جيم: تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد

١٧٦. يُمول برنامج عمل منظمة العمل الدولية من قاعدة موارد متكاملة تشمل الإسهامات المقدرّة في الميزانية العادية والإسهامات الطوعية من شركاء التمويل من القطاعين العام والخاص. وللإستفادة إلى أقصى حد من هذه الإسهامات وضمان تحقيق نتائج مستدامة، يحتاج المكتب إلى نُظم إدارة وعمليات سير أعمال مدعومة ببنية تحتية رقمية ومادية مناسبة، تستجيب لاحتياجات بيئات تشغيلية متنوعة وتتكيف معها، وتلبي في الوقت ذاته متطلبات معايير الجودة اللازمة من حيث الشفافية والمساءلة والقيمة مقابل المال. ومن المهم بالقدر نفسه جذب قوى عاملة شديدة الحماس وعالية الأداء وذات مهارات مناسبة ومعايير أخلاقية ممتازة، وتعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على اتباع نهج محوره الإنسان إزاء التغيير والابتكار والتحسين المستمر.

١٧٧. وسيركز العمل في فترة السنتين على تحسين تأثير ونوعية واستجابة وفعالية خدمات الدعم التي يقدمها المكتب باعتبارها عوامل تمكينية للأداء التنظيمي، مستنيراً بالدروس المستخلصة والتوصيات المنبثقة عن عمليات التدقيق والتقييم، وبما يتمشى مع التقدم المحرز في إصلاح الأمم المتحدة.

### الحصيلة جيم - ١: تحسين الاستراتيجيات والنظم والنهج التشغيلية لزيادة القيمة مقابل المال

١٧٨. تشكل اعتبارات القيمة مقابل المال - الاقتصاد والفعالية والنجاعة - وتطبيق المعايير الأخلاقية، أساس إدارة واستخدام الأموال العامة على نحو سليم. وسيضطلع المكتب بتحسين الطرائق المرنة والابتكارية للإدارة المتكاملة للموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية بحيث تنطبق على جميع مصادر الأموال ولتقديم الخدمات بطريقة أكثر كفاءة وفعالية، بما في ذلك في البلدان التي ليس لمنظمة العمل الدولية وجود فعلي فيها. وسيولى اهتمام خاص لترتيبات العمل المشتركة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى الناشئة عن إصلاح الأمم المتحدة ولإمكانيات تبسيط العمليات وتعزيز تقديم الخدمات من خلال الرقمنة. ومن شأن إدخال مزيد من التحسينات على نُظم الرصد وتقديم التقارير أن يتيح إعداد تقارير أفضل وأكثر شفافية، تمشياً مع المعايير الدولية.

١٧٩. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- وضع نموذج أعمال موحد لتقديم المشورة التقنية والخدمات الإدارية، بما في ذلك في البلدان التي تكون فيها منظمة العمل الدولية وكالة غير مقيمة، عن طريق زيادة تجريب إيفاد الخبراء التقنيين والمشاركة المنظمة عن بعد في الفرق القطرية للأمم المتحدة من خلال الوسائل الرقمية، وعمليات تسيير الأعمال المشتركة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى من خلال الاعتراف المتبادل بالسياسات والإجراءات والنظم؛
- تعزيز إجراءات الميزنة الاستراتيجية لضمان أوجه التآزر والاستخدام الأكفأ للموارد المتاحة تمشياً مع نتائج البرنامج والميزانية؛
- تعزيز نُظم الرصد وتقديم التقارير التي تركز على كيفية استخدام الموارد وتحقيق النتائج، بما يتمشى مع معايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المساعدة

الدولية ومكعب بيانات الأمم المتحدة واتفاق الأمم المتحدة للتمويل، استناداً إلى التقدم المحرز في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١؛

- تحسين البنية التحتية للمرافق وتعزيز سياسات السفر لزيادة كفاءة استخدام الطاقة والموارد؛
- وضع إطار للاستدامة البيئية والاجتماعية يقطن معايير الأداء لأنشطة منظمة العمل الدولية، مصحوباً بترتيبات التطبيق الملائمة.

### الحصيلة جيم -٢: تحسين موثوقية وقدرة البنية التحتية الرقمية والمادية لدعم طرائق العمل الجديدة واستمرارية سير الأعمال

١٨٠. أظهرت أزمة كوفيد-١٩ أهمية تطوير بنية تحتية رقمية ملائمة للعمليات العادية واستمرارية سير الأعمال، فضلاً عن تسهيل التواصل مع الهيئات المكونة وشركاء منظمة العمل الدولية. وقد نفذ المكتب بالفعل خطة للانتعاش من الكوارث تضم تعليمات مفصلة بشأن كيفية الاستجابة لعدد من الأحداث التي يُحتمل أن تكون مدمرة والتي تؤثر في معدات تكنولوجيا المعلومات وحصائلها. وسيستمر العمل على توسيع نطاق الوصول إلى نُظم منظمة العمل الدولية وقواعد معلوماتها ومعارفها خارج شبكة المنظمة الموثوقة، ميسراً بتحسينات على أمن تكنولوجيا المعلومات من حيث النوعية والاستجابة. وستواصل عملية الانتقال نحو بيئة الإنتاج الرقمي أساساً، بما في ذلك لتحسين دعم الأساليب والمنتجات الجديدة لإدارة الاتصالات والمعارف.

١٨١. وفي مجال البنية التحتية المادية، سيؤدي الابتكار إلى إدخال المزيد من التحسينات على إدارة المرافق، عن طريق رقمنة عمليات سير الأعمال وإضفاء الطابع المركزي على إدارة البيانات واستبدال العديد من تطبيقات البرمجيات البالية. وسيواصل المكتب التركيز على ضمان ظروف التشغيل الآمنة والمأمونة في الميدان والمقر على السواء، مع إيلاء الاعتبار الواجب للأمن الجسدي واعتبارات السلامة والصحة المهنية.

١٨٢. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- إنشاء مركز للعمليات الأمنية يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع لضمان رصد بيانات وحسابات منظمة العمل الدولية ومسح الحالة العامة للتهديدات الإلكترونية في الوقت الفعلي، مما يسمح بالكشف بسرعة عن مواطن الضعف الجديدة ومعالجتها من دون إبطاء، مصحوباً بتطبيقات أمنية إضافية وتحديث البرمجيات؛
- تحسين المعايير المتصلة بإمكانية الوصول المدرجة في تصميم جميع التطبيقات الجديدة أو خدمات تكنولوجيا المعلومات التي يقدمها المكتب؛
- وضع نُظم متطورة لتسهيل إصدار المنشورات الرقمية والتواصل والعمل الجماعي وتقاسم المعلومات بين الموظفين ومع الهيئات المكونة والشركاء، مما يسهم أيضاً في تحقيق الإدارة الفعالة للمعارف وتقليل الحاجة إلى السفر وإتاحة تحسين التعاون وتقديم الخدمات؛
- وضع نظام إدارة متكامل لأماكن العمل يربط بين إدارة المرافق ونُظم الأمن والموارد البشرية ويحقق الكفاءة في الإشراف على الأصول المادية وسبل الوصول إلى المباني وتقديم خدمات الدعم؛
- تعزيز البنية التحتية المادية، مما يُحسن الترتيبات الأمنية وسبل الوصول إلى المباني، بما في ذلك إنشاء جناح أمني جديد في المقر.

### الحصيلة جيم -٣: تعزيز السياسات والنُظم لتطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة ومتنوعة

١٨٣. سيواصل المكتب تطوير السياسات والأدوات القائمة لتعزيز قوة عاملة متنوعة وشاملة ومتحركة تتمتع بالمهارات اللازمة لتحقيق التنفيذ الفعال لولاية منظمة العمل الدولية. وسيضطلع المكتب بتدعيم نهج متمحور حول الموظف لإدارة المواهب وتعزيز بيئة عمل عادلة وشاملة وقائمة على الاحترام لدعم تطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة يشعر الجميع في إطارها بالتقدير. وستوضع سياسات فعالة للموارد البشرية ومبادرات ريادية لضمان أن يفهم جميع الموظفين فهماً تاماً ما هو متوقع منهم ويتحمسون لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي يطرحتها مستقبل عالم العمل على النحو المبين في إعلان المؤيعة وفي منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وستُقيم آليات المساءلة الأداء بطريقة تُسهم في تنفيذ التحسينات وتكفل تحقيق أداء وتعلم وتطوير تنظيمي عالٍ.



١٨٤. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تعزيز تخطيط القوى العاملة والتوعية لتعيين مرشحين ذوي مؤهلات عالية وتحسين التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي، بالترافق مع ضمان التوسيع اللازم لمهارات وخبرات موظفي منظمة العمل الدولية ذات الصلة بمجموعات الهيئات المكونة الثلاث؛
- كفاءة الاستثمارات الاستراتيجية في مجال تطوير الموظفين لمعالجة الفجوات القائمة في المهارات في المجالات الناشئة ذات الأولوية وإدارة المواهب والأهداف المهنية الأطول أمداً، مما يضمن إيجاد استجابة سريعة لاحتياجات الهيئات المكونة المتطورة وأساليب العمل؛
- وضع سياسات مرنة للموارد البشرية وآليات فعالة من حيث التكلفة لدعم الأداء الأمثل للموظفين، بما في ذلك في مكان عمل رقمي وافتراضي على نحو متزايد، مدعومة بنظام أفضل لإدارة الأداء لضمان وجود خط مساءلة واضح يربط بين الأهداف والنتائج الرئيسية لمنظمة العمل الدولية والحصائل المتوقعة للوحدات التنظيمية، وصولاً إلى فرادى الأهداف؛
- تعزيز السياسات وتنفيذ تدابير إدارة العواقب، بحيث يفضي ذلك إلى بيئة عمل يسودها الاحترام، وهو ما يضمن تحقيق أعلى المعايير الأخلاقية في مجال السلوك، بما في ذلك من خلال منع ومعالجة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف والتحرش وأي شكل من أشكال التمييز وسوء السلوك في العمل.

#### الحصيلة جيم -٤: تعزيز القدرة التنظيمية من أجل التغيير والابتكار والتحسين المستمر

١٨٥. ستواصل منظمة العمل الدولية تكثيف الجهود لتكون جاهزة للمستقبل وقادرة على الاستفادة من الفرص للمضي قدماً بولايتها المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتنفيذ إعلان المئوية من خلال زيادة تطوير قدرتها على الابتكار. وستواصل انتهاج ثقافة مكان عمل تشجع الموظفين على اقتراح أفكار ابتكارية وتنفيذها، يُمنحون في إطارها حيزاً لاختبار النهج الجديدة ويحظون فيها بالاعتراف بالجهود التي يبذلونها لتحديد التحسينات المطلوبة ويتمتعون فيها بالدعم عند المخاطرة المدروسة. وسيحصل الموظفون على ما يلزم من أدوات ودعم لتطوير منتجات وخدمات وأساليب عمل جديدة وابتكارية، مما يُسهم في تحسين الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتحقيق النتائج. وسيؤدي تحسين الاتصالات الداخلية وتقاسم المعارف إلى إذكاء الوعي بأهمية الابتكار بالنسبة إلى المنظمة وإدراك ضرورة مشاركة الموظفين وإتاحة الفرص لهم ونشر النتائج المحققة.

١٨٦. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- وضع سياسات تعترف بتشجيع المديرين لمشاركة الموظفين في الابتكار، وبالتالي تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم التفكير الإبداعي وتكون منفتحة أمام استكشاف نهج جديدة؛
- توفير حوافز تشجع الموظفين على الإسهام بأفكار من أجل إحداث تحسينات وتكريس ما يلزم من وقت لقيادة عملية تنفيذ المشاريع الابتكارية أو المشاركة فيها، بغية تحقيق تبادل أوسع وأغنى للأفكار وحفز الموظفين على التعاون عبر الحدود التنظيمية؛
- إنشاء منصة رقمية من شأنها تمكين الموظفين من المشاركة في المبادرات على نطاق المكتب لحل المشاكل وتحسين المنتجات والخدمات وأساليب العمل، بما في ذلك من خلال الحوار على شبكة الإنترنت وعلى مستوى المكتب وفرق المشاريع متعددة التخصصات؛
- وضع مجموعة من الأساليب لتعزيز ديناميات الفريق ومشاركة الموظفين من أجل تشخيص التحديات وإيجاد الحلول وتنفيذ التحسينات القابلة للتطبيق في الأوضاع المتنوعة.

#### ◀ مشروع القرار

١٨٧. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي الإرشادات المقدمة خلال المناقشة عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ المزمع تقديمها إلى الدورة ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) لمجلس الإدارة.