



البرنامج والميزانية
مقترحات المدير العام
للفترة 2023-2022

مجلس الإدارة

الدورة 341، جنيف، آذار/ مارس 2021

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ١ شباط/ فبراير ٢٠٢١

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية مقترحات المدير العام للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

تمهيد

وإعادة التوزيع هذه أمرٌ ممكن بفضل الجهود المستمرة المبذولة لتحقيق مكاسب في الكفاءة وإعادة توصيف الوظائف الحالية وخفض الاستثمارات المؤسسية. وقد أدت هذه الجهود إلى إتاحة حوالي ١٠,٤٤ ملايين دولار أمريكي لإعادة تخصيصها في فترة السنتين المقبلة. وإن أضفنا ذلك إلى التغييرات المقابلة في فترات السنتين الأربع الأخيرة، فإن هذا يعني أن التحويل التراكمي للموارد لتحسين تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية يبلغ ٧٩,٨٤ مليون دولار أمريكي في الفترة التي توليت فيها منصب المدير العام.

ويعكس الإطار المعزز القائم على النتائج فضلاً عن النتائج التمكينية المعدلة الواردة في هذه المقترحات، التزام منظمة العمل الدولية المستمر بأن توفر عملاً جيداً وقيمة فضلى مقابل المال، وبأن تكون مسؤولة بالكامل عن طريقة أدائها. بالإضافة إلى ذلك، فإن طبيعة وتيرة التغييرات التحويلية المستمرة في عالم العمل تجعلان من الضروري أن تكون منظمة العمل الدولية نفسها في وضع يسمح لها بالابتكار في عملها وتحسين إدارتها للمعارف. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مقترحاتي إنشاء وحدة جديدة لحفز الابتكار والمعارف على جميع مستويات المنظمة. وهذا استثمار مهم وضروري.

وفي الوقت نفسه، من الضروري أن يفي كل ما تضطلع به منظمة العمل الدولية من أنشطة بالمعايير العالية للسلوك والنزاهة التي تطلبها منها الدول الأعضاء عن وجه حق. وهذا هو السبب الداعي إلى اقتراح إنشاء وظيفة بدوام كامل لمسؤول عن القضايا الأخلاقية.

وتبلغ الميزانية المقترحة لتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ مبلغ ٦٤٠ ٠٠٠ ٧٩٠ دولار أمريكي، وهو ما يمثل زيادة اسمية قدرها ١٢,٩ مليون دولار أمريكي، مما يعكس زيادة في التكاليف بنسبة ١,٦٣ في المائة ويتوافق مع مسار منظمة العمل الدولية طويل الأجل ذي النمو الصفري بالقيم الحقيقية. ومن المفهوم أن المالية العامة مقيدة، لا سيما بإنفاق الحكومات للتخفيف من العواقب الصحية والاجتماعية والاقتصادية للجائحة. وفي هذه الظروف، بُذلت جميع الجهود الممكنة لتقديم مقترحات تُلبي احتياجات الدول الأعضاء وتمثل استثماراً قيماً لمواردها في تحقيق الهدف المشترك المتمثل في بناء مستقبل قوامه العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع.

وإنني أقدم مقترحات البرنامج والميزانية كي يقرها مجلس الإدارة وتُعمد بشكل نهائي في الدورة ١٠٩ (٢٠٢١) لمؤتمر العمل الدولي.

صُممت المقترحات التي أقدمها من أجل إعداد البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بحيث تستجيب على نحو فعال للظروف والتحديات العاجلة التي تواجه عالم العمل، والمضي قدماً بالأهداف طويلة الأجل التي حددتها المنظمة لمضمون أنشطتها وعملية تنفيذها.

وقد أغرق كوفيد-١٩ عالم العمل في أزمة كارثية، سوف تتردد أصداء آثارها على امتداد فترة السنتين. والانتعاش لا يعني العودة إلى ما كنا عليه من قبل. بل يعني المضي قدماً لتحقيق مستقبل أفضل للعمل كما ينص على ذلك إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وكل ما شهده العالم خلال العام الماضي يؤكد أهمية الإعلان وجدواه والضرورة الملحة للغاية للعمل على تنفيذه. وهذا العمل حاسم الأهمية أيضاً لتنفيذ برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي تتقاسم منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها المسؤولية عنه داخل النظام متعدد الأطراف.

ولقد انبرت منظمة العمل الدولية فعلاً، في المتابعة الفورية لسنة الاحتفال بمئويتها، إلى رسم إطار النتائج السياسية في برنامجها للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ يحدوها هدف واضح يتمثل في تنفيذ إعلان المؤوية. وعلى الرغم من الإعراب عن بعض الآراء في مجلس الإدارة تأييداً لإجراء إعادة هيكلة محدودة لتلك النتائج، يبدو أن هناك ميزة أكبر في الاحتفاظ بإطار النتائج الحالي. لكن هذه الاستمرارية الضرورية تقترن بالتعديلات المدخلة على كل نتيجة مطلوبة لجعلها ملائمة ومستجيبة تماماً لظروف كوفيد، ولظروف ما بعد كوفيد، كما هو مأمول. وكما هو الحال دائماً، يعتبر الهيكل الثلاثي واستمرار التركيز على بناء قدرات الهيئات المكونة ومعايير العمل الدولية، عناصر حاسمة لجميع مجالات النشاط المقترح.

وتُحدد الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، مقترحات البرنامج والميزانية. وبالتالي، فقد بُذل جهد خاص لإعادة توزيع الموارد على المجالات السياسية الجوهرية المشار إليها في الخطة في ضوء أثر كوفيد-١٩. لذلك، يُقترح إنشاء وظائف جديدة في المقر في مجالات السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية وفي مجال الإحصاءات. كما يُقترح إنشاء خمس وظائف أخرى في الميدان – وظيفة لكل إقليم – في المجالات ذات الأولوية التي تحدها الأقاليم.

غاي رايدر
المدير العام

١ شباط/فبراير ٢٠٢١

المحتويات

الصفحة

| | |
|----|--|
| ٣ | تمهيد |
| ٧ | المختصرات |
| ٩ | أولاً - لمحة عامة تنفيذية |
| ٩ | كوفيد-١٩ والتنمية المستدامة ومستقبل العمل |
| ٩ | برنامج من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان بالترافق مع العمل اللائق |
| ١١ | التنفيذ الفعال للبرنامج |
| ١٧ | مخصصات الموارد |
| ٢١ | ثانياً - النتائج السياسية |
| ٢١ | النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل |
| ٢٤ | النتيجة ٢: معايير العمل الدولية وإشراف فعال وذو حجية |
| ٢٧ | النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع |
| ٣١ | النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق |
| ٣٥ | النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه |
| ٣٨ | النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل |
| ٤١ | النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل |
| ٤٥ | النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع |
| ٤٨ | ثالثاً - النتائج التمكينية |
| ٤٨ | النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق |
| ٥٠ | النتيجة باء: تحسين القيادة والإدارة السديدة |
| ٥١ | النتيجة جيم: تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد |
| ٥٤ | رابعاً - مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ |
| ٥٥ | مشروع القرار |

الملاحق

| | |
|----|---|
| ٥٧ | الملحق الأول - إطار النتائج للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ |
| ٧٢ | الملحق الثاني - ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة والنتائج السياسية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ |
| ٧٥ | الملحق الثالث - سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية |

ملاحق المعلومات

| | |
|----|---|
| ٨١ | ١- الميزانية التشغيلية |
| ٨٨ | ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف |
| ٩٥ | ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية |
| ٩٦ | ٤- موارد الميزانية العادية المخصصة للنتائج السياسية، حسب الإدارة والبرنامج في الميدان |

المختصرات

| | |
|---|---------|
| مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية | DCO |
| بدل الإقامة اليومي | DSA |
| برنامج قطري للعمل اللائق | DWCP |
| منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال | EBMO |
| الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور | EPIC |
| إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية | ESSF |
| منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) | FAO |
| المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل | ICLS |
| لجنة الخدمة المدنية الدولية | ICSC |
| مؤسسة مالية دولية | IFI |
| قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل | ILOSTAT |
| صندوق النقد الدولي | IMF |
| المنظمة الدولية للهجرة | IOM |
| البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري | IPEC+ |
| النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد | IRIS |
| تكنولوجيا المعلومات | IT |
| منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي | OECD |
| مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان | OHCHR |
| السلامة والصحة المهنيان | OSH |
| الحساب التكميلي للميزانية العادية | RBSA |
| هدف التنمية المستدامة | SDG |
| فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير | SRM TWG |
| الأمم المتحدة | UN |
| برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز | UNAIDS |
| مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية | UNCTAD |
| برنامج الأمم المتحدة الإنمائي | UNDP |
| منظومة الأمم المتحدة الإنمائية | UNDS |
| منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) | UNESCO |
| مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين | UNHCR |
| منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) | UNICEF |
| مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة | UNSDG |
| الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار | WAIPA |
| منظمة الصحة العالمية | WHO |

◀ أولاً - لمحة عامة تنفيذية

الإيمانية على العمل من أجل تحقيق انتعاش مستدام وشامل وقادر على الصمود يركز على الناس ويراعي قضايا الجنسين ويحترم حقوق الإنسان ويحمي الكوكب ويحقق الرخاء والتغطية الصحية الشاملة بحلول عام ٢٠٣٠.

٥. وتمنح الأهمية المحورية للهدف ٨ من برنامج عام ٢٠٣٠ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل، منظمة العمل الدولية المسؤولية والفرصة لزيادة إسهامها وتأثيرها ضمن النظام متعدد الأطراف في عملية الانتعاش بهدف ضمان أن يعتمد جميع الشركاء وأصحاب المصلحة ويدعموا المبادئ والقيم التي تستند إليها ولاية المنظمة وإعلان المؤمية. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ستكون منظومة الأمم المتحدة الإيمانية بعد إصلاحها جاهزة للعمل تماماً، مما يتطلب وجوداً نشطاً لمنظمة العمل الدولية في آليات التنسيق العالمية والإقليمية وفي الفرق القطرية للأمم المتحدة، فضلاً عن مشاركة أقوى للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في هذه العمليات.

٦. ويضع إعلان المؤمية، بفضل دعوته إلى اعتماد نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل من خلال الاستجابات السياسية والعملية لتحديات العمل اللائق المستمرة والجديدة على السواء، منظمة العمل الدولية في موضع يتيح فرصة استراتيجية لمواجهة التحديات العالمية الرئيسية الراهنة. ويُعتبر الإعلان الذي أيدته الجمعية العامة للأمم المتحدة، أداة قوية لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من أجل حشد التضامن العالمي لدعم الاستجابات اللازمة لبناء عالم عمل أفضل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

برنامج من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان بالترافق مع العمل اللائق

٧. حظي عمل منظمة العمل الدولية على مدى العام الماضي بهدف دعم الدول الأعضاء فيها في مواجهة العواقب الاقتصادية والاجتماعية للوباء، بترحيب جيد من الهيئات المكونة وكانت هذه التجربة مفيدة في تصميم مقترحات البرنامج لفترة السنتين المقبلة.

٨. أما الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، فهي تلزم المنظمة فعلاً بالتركيز بقوة على تفعيل إعلان المؤمية في السنوات المقبلة. وهذا يعني أن النتائج السياسية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ينبغي أن تتسق على نحو وثيق مع أحكام إعلان المؤمية، كما كانت عليه الحال في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. لذلك، يُقترح تنظيم البرنامج للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ حول النتائج السياسية الثماني لبرنامج الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بحيث تُكيف

١. تُقدم مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في وقت يشهد فيه عالم العمل أزمة غير مسبوقة وتتسم فيه الأفاق الاجتماعية والاقتصادية العالمية بقدر كبير من انعدام اليقين في سياق استمرار جائحة كوفيد-١٩. ويتمثل الهدف الإجمالي في دعم جهود الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان بالاسترشاد بإعلان المؤمية من أجل مستقبل العمل وتعزيز الدور الرائد لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وبذلك، فإن من شأن المقترحات أن تفعّل طموحات الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

٢. وتُلخص هذه اللمحة العامة التنفيذية السمات الرئيسية للسياق الخارجي والمؤسسي لمقترحات البرنامج والميزانية وتحدد عناصرها الرئيسية التي تجمع بين الاستمرارية والتكيف المطلوب في أنشطة منظمة العمل الدولية للاستجابة للطلبات الناشئة حديثاً والناجمة عن الأزمة. كما تُسلط الضوء على التدابير اللازمة لضمان التنفيذ الفعال لبرنامج منظمة العمل الدولية وتشرح الاعتمادات المالية المخصصة لمختلف مجالات العمل.

كوفيد-١٩ والتنمية المستدامة ومستقبل العمل

٣. كشفت أزمة كوفيد-١٩، بأكثر الطرق قسوة، عن مواطن عجز ضخمة قائمة أصلاً في العمل اللائق، وزادتها سوءاً. وولدت الجائحة، إضافة إلى أثرها الصحي المأساوي، تكاليف اقتصادية واجتماعية ذات أبعاد هائلة، وستستمر آثارها في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وما بعدها. وتتطلب الحاجة الملحة إلى "إعادة البناء بشكل أفضل" ألا تقتصر جهود منظمة العمل الدولية على إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل أزمة كوفيد-١٩. بل يتعين بدلاً من ذلك توجيه هذه الجهود نحو معالجة تحديات عالم العمل المتعددة التي كانت واضحة أصلاً. ويتناول إعلان المؤمية تلك التحديات بشكل مباشر ويُزود منظمة العمل الدولية بخارطة طريق متفق عليها لتوفير مستقبل العمل الأفضل الذي سبق أن التزمت به هيئاتها المكونة الثلاثية. ومن شأن الأزمة الحالية وكل المعاناة الإنسانية التي تسببت بها، أن تتيح مجالاً لنوع التغيير والتحسين الذي يتصوره إعلان المؤمية. وهذا ما يجعل الإعلان أكثر أهمية من أي وقت مضى، ويجعل تنفيذه أكثر إلحاحاً.

٤. وقد نقشت الجائحة بعد فترة وجيزة من دعوة زعماء العالم إلى "عقد عمل" للتعجيل بإحراز التقدم في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، حثت الجمعية العامة للأمم المتحدة منظومة الأمم المتحدة

١ الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1).

٢ الوثيقة A/C.2/75/L.61.

• تقوية مؤسسات العمل (النتيجتان ٧ و٨).

١١. ويستند العمل في المجالات السياسية هذه جميعها إلى الميزتين النسبيتين الدائمتين لمنظمة العمل الدولية، وهما: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (النتيجة ١) ومعايير العمل الدولية (النتيجة ٢). وتُعتبر هاتان النتيجتان غايتين في حد ذاتهما ووسيلتين لتحقيق جميع النتائج الأخرى. ويشكل الحوار الاجتماعي والتشاور مع أصحاب العمل والعمال شرطاً مسبقاً لوضع وتنفيذ سياسات وتشريعات ولوائح فعالة ومستدامة في كل مجال من مجالات برنامج العمل اللائق. وبالتالي، فإن كل نتيجة سياسية تتضمن مبادرات لتنمية قدرات منظمات الشركاء الاجتماعيين في المجالات التقنية المعنية. وبعبارة مماثلة، فإن تعزيز تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية المحدثة المعنية، راسخ في جميع النتائج ويوفر البوصلة المعيارية لجميع أنشطة منظمة العمل الدولية.

١٢. والنتائج السياسية مترابطة ومتكافئة، ويتطلب تنفيذها على نحو فعال العمل ضمن فرق في جميع أقسام المكتب وتكثيف التفاعل مع الهيئات المكونة الثلاثية وإقامة شراكات قوية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية مع أصحاب المصلحة الآخرين.

١٣. وفي الوقت نفسه، تعكس النتائج السياسية الحاجة إلى التغيير والتكيف لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي ستصاحبها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال خلال الأزمة وعملية الانتعاش وكذلك أثناء عمليات الانتقال الجارية في عالم العمل. وقد جرى صقل جميع استراتيجيات النتائج والحصائل وتكييفها لتشمل مكوناً من مكونات الاستجابة لكوفيد-١٩ مع زيادة الاهتمام باحتياجات العمال والمنشآت والمؤسسات وقدراتهم. وفي هذا الصدد، أُضيفت حصيلة تركيز تحديداً على رقمنة نُظم تنمية المهارات في إطار النتيجة ٥ بشأن التعلم المتواصل.

١٤. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن النتائج السياسية نهجاً قطاعياً قوياً في عمل منظمة العمل الدولية. وهذا يستجيب للتأثير المتفاوت لأزمة كوفيد-١٩ داخل القطاعات الاقتصادية وما يترتب على ذلك من حاجة إلى اتخاذ إجراءات خاصة بكل قطاع. لذلك، أُدرجت حصيلة جديدة في إطار النتيجة ٢ بشأن معايير العمل الدولية بهدف تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تطبيق المعايير والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات القطاعية.

١٥. ومن خلال إعادة توزيع الموارد ضمن نمو شامل للميزانية معادل للصفر، يُقترح تعزيز أنشطة منظمة العمل الدولية في المجالات الرئيسية المحددة في الخطة الاستراتيجية. ووفقاً لذلك، فإن وظائف المقر الجديدة مدرجة في مجالات السلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية، فضلاً عن الإحصاءات. بالإضافة إلى ذلك، اقترح إنشاء وظيفة إضافية واحدة في كل إقليم من الأقاليم الخمسة في المجالات التي تحددها هذه الأقاليم، بما يتفق مع الطلبات الملحة للهيئات المكونة: السلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية وقانون العمل واقتصاديات العمل والمساواة بين الجنسين.

كل نتيجة منها وفقاً للظروف الناتجة عن كوفيد-١٩. وهذه النتائج التي تتناول العناصر الأساسية لانتعاش متمحور حول الإنسان بالترافق مع العمل اللائق، هي التالية:

١. هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل؛
٢. معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية؛
٣. التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع؛
٤. المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق؛
٥. المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه؛
٦. المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل؛
٧. حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل؛
٨. حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع.

تحقيق التوازن بين الاستمرارية والتكيف مع التغيير

٩. تجمع المقترحات الواردة في إطار كل نتيجة سياسية بين الاستمرارية المطلوبة في تنفيذ إعلان المئوية وبين التكيف اللازم لمواجهة الظروف الجديدة والمساوية. وبذلك، فهي تُفعل الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ التي تشدد، كما يجدر التذكير، على ضرورة أن تنفذ منظمة العمل الدولية إعلان المئوية من خلال:

- الاستفادة مما تتمتع به من مزايا نسبية دائمة في المعايير والهيكل الثلاثي؛
 - معالجة التغيير في عالم العمل؛
 - معالجة الحاجة إلى عدم تخلف أحد عن الركب؛
 - معالجة العجز في الحماية الاجتماعية على الصعيد العالمي؛
 - معالجة السلامة والصحة في العمل؛
 - معالجة الانتعاش العالمي من أزمة كوفيد-١٩.
- ويلخص الشكل ١ العناصر الرئيسية لمقترحات الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
١٠. ويدعو إعلان المئوية لمنظمة العمل الدولية إلى دعم الدول الأعضاء في جهودها الفردية والجماعية في ثلاثة مجالات بغية وضع نهج متمحور حول الإنسان من أجل المستقبل، وتتجلى هذه المجالات في النتائج السياسية المقترحة:
 - تعزيز نمو اقتصادي مطرد وشامل ومستدام وعمالة كاملة ومنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع (النتيجتان ٣ و٤)؛
 - تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير (النتيجتان ٥ و٦)؛

منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي خلال دورة الاحتفال بمئوية المنظمة، والذي يطلب من مجلس الإدارة النظر، في أقرب وقت ممكن، في مقترحات من أجل إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسنعالج هذه المسألة أيضاً في الدورة الحالية، وستعين إدراج الإجراءات الضرورية لمتابعة القرارات المعنية في برنامج العمل لفترة السنتين القادمة.

٢١. وفي ضوء الظروف السياسية السائدة فيما يتعلق بكل مسألة من هذه المسائل، تقرر مقترحات البرنامج والميزانية بالحاجة إلى معالجة المتطلبات المتغيرة وتكييف الأنشطة خلال فترة السنتين بما يتناسب مع القرارات المتخذة.

التركيز على النتائج القابلة للقياس والإسهام في أهداف التنمية المستدامة

٢٢. تشمل مقترحات البرنامج والميزانية إطاراً كاملاً للنتائج يحدد سلسلة النتائج التي تعترزم منظمة العمل الدولية الإسهام فيها والمؤشرات المقابلة لقياس التقدم المحرز على كل مستوى: الحاصلات والنتائج والتأثير طويل الأجل (الملحق الأول). وتحدد المذكرات التقنية التفصيلية التي وضعها المكتب لأغراض التخطيط والرصد والإبلاغ على مستوى الحاصلات كذلك المعايير النوعية التي تحدد النتائج المتوقعة التي يتعين تحقيقها على المستوى القطري بدعم من منظمة العمل الدولية. وسيواصل المكتب تحسين هذا الإطار بهدف زيادة الشفافية وتحسين المساءلة. وسيشمل ذلك، بتوجيه من مجلس الإدارة، وضع مؤشرات للنتيجة السياسية ١ بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لقياس التقدم المحرز والاتجاهات.

٢٣. وترتبط النتائج السياسية المقترحة ارتباطاً وثيقاً بالغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة. ويُشير إدراج مؤشرات أهداف التنمية المستدامة تحت رعاية منظمة العمل الدولية لتتبع التقدم المحرز على مستويات النتائج والتأثيرات في إطار النتائج، إشارة صريحة إلى إسهام منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ (الملحق الثاني).

التفويض الفعال للبرنامج

٢٤. سيظل السياق الذي سبب فيه برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ يتسم بالتحديات الاستثنائية في الانتعاش من الأزمة التي تفرض، بدورها، متطلبات كبيرة على الدور الريادي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية والخدمات التي تقدمها. وسيطلب ضمان تحقيق نتائج مستدامة في المجالات السياسية الموضوعية أن تكون إجراءات منظمة العمل الدولية:

- مصممة تصميمياً يستوفي الخصائص المحددة لكل إقليم وبلد، استجابة للاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة الثلاثية؛
- مستندة إلى الأدلة والمعارف الناتجة عن البحوث الجيدة والإحصاءات الموثوقة؛

١٦. وتُجسد النتائج السياسية أيضاً النهج الشامل الذي يراعي قضايا الجنسين، والذي لا غنى عنه لإعادة البناء بشكل أفضل وعدم ترك أحد متخلفاً عن الركب. وقد أماطت الأزمة اللثام عن أوجه انعدام المساواة والاستضعاف القائمة أصلاً في عالم العمل وفاقمتهما، مع تضرر بعض فئات العمال والمنشآت منها تضرراً بالغاً. وبالنظر إلى الخطر الحقيقي المتمثل في أن الأزمة ستزيد من مستويات انعدام المساواة غير المقبولة أصلاً، فإن النتائج السياسية تولى اهتماماً خاصاً للفئات التي قد يصعب عليها أكثر من غيرها شق الطريق نحو بناء مستقبل أفضل في العمل. وتشمل هذه الفئات: النساء الممثلات تمثيلاً مفرطاً في الأنشطة في خطوط الأمامية وفي القطاعات الأكثر تضرراً من الأزمة؛ الأشخاص المعرضون لخطر التمييز، بمن فيهم اللاجئون والعمال المهاجرون والسكان الأصليون؛ أصحاب المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر والعاملون لحسابهم الخاص؛ العمال العرضيون والمؤقتون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم؛ العاملون 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.

معالجة الطلبات الناشئة

١٧. ستعتمد أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن عدد من القضايا الرئيسية التي كانت موضوع نقاش مستفيض، على الإرشاد الذي ستوفره هيئات صنع القرار في المنظمة وتكون مشروطة به.

١٨. وفيما يتعلق بالإنتاجية، يدعو إعلان المئوية منظمة العمل الدولية إلى توجيه الجهود لتسخير أقصى طاقات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، ويدعو الدول الأعضاء إلى أن تتبع، بدعم من منظمة العمل الدولية، السياسات اللازمة لتعزيز الإنتاجية. وكان من المقرر أن يعالج تقرير المدير العام إلى دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٠ المؤجلة، هذه المسائل التي ستناقش الآن في الدورة الحالية لمجلس الإدارة في إطار البند "العمل اللائق والإنتاجية". ومن شأن نتيجة نظر مجلس الإدارة فيها أن تنير زيادة تطوير عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

١٩. وعلى غرار ذلك، تواصل نظر مجلس الإدارة في عمل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بسلاسل التوريد والإمداد العالمية منذ مناقشة المؤتمر في عام ٢٠١٦. ولا يزال ذلك مستمراً في فحص المجلس في دورته الحالية، تقرير الاجتماع التقني بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وفي حين لا تزال الآراء منقسمة حول الإجراءات المستقبلية المناسبة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، هناك اهتمام سياسي وعام متزايد به وتطورات مؤسسية مهمة في أوساط إقليمية ودولية أخرى. وسيعتمد عمل منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، مرة أخرى، على القرارات السياسية التي لا يمكن التنبؤ بها في هذا الوقت.

٢٠. وبرزت مسائل السلامة والصحة المهنتين إلى الواجهة بشدة خلال الجائحة. وقد تنبأ بذلك القرار بشأن إعلان مئوية

• تكثيف الأنشطة الترويجية المتعلقة بمعايير العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وهجرة اليد العاملة والعمل الجبري وعمل الأطفال.

٢٧. وواجهت منطقة الدول العربية ظروفاً اقتصادية صعبة حتى قبل انتشار الجائحة. وأدى تقلب أسعار النفط والاعتماد الكبير على صادرات النفط إلى إضعاف الأداء الاقتصادي وأداء سوق العمل في بعض البلدان، في حين تأثر العديد من البلدان الأخرى بالصراعات والأزمات الإنسانية. وتسببت أزمة كوفيد-١٩ في صعوبات خاصة بالنسبة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين واللاجئين. وسيولي نشاط منظمة العمل الدولية المنطقة اهتماماً خاصاً لما يلي:

• حفز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والأكثر قدرة على الصمود، وتعزيز سياسات العمالة الوطنية الشاملة، بما في ذلك استراتيجيات تهدف إلى دعم استحداث العمالة في القطاعات الناشئة؛

• تعزيز الاستثمار في تنمية المهارات والتعلم المتواصل لجميع العمال، استجابة لاحتياجات سوق العمل المتغيرة؛

• توسيع نطاق نُظم الحماية الاجتماعية المستدامة والارتقاء بمستوى السلامة والصحة المهنية وضمن المساواة في المعاملة وسبل الوصول إلى العمل اللائق بالنسبة إلى العمال المهاجرين واللاجئين والفئات المستضعفة الأخرى؛

• مواومة التشريعات الوطنية مع معايير العمل الدولية وتسريع الجهود المبذولة بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

٢٨. ولقد أثر الانكماش الاقتصادي وعمليات الإغلاق الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ في جميع البلدان في آسيا والمحيط الهادئ، لا سيما تلك التي تعتمد بشدة على السياحة والتصنيع الموجه نحو التصدير، مما أدى إلى انخفاض دخل المنشآت والعمال، وكثير منهم في الاقتصاد غير المنظم. وتفاقت التحديات الاجتماعية والاقتصادية بسبب العدد الكبير من العمال المهاجرين العائدين. وسيولي نشاط منظمة العمل الدولية القائم على الحوار الاجتماعي وأساسه المعياري، في الإقليم، اهتماماً خاصاً لما يلي:

• الدعوة إلى التنوع الاقتصادي والتكامل الإقليمي والنمو المحلي الشامل الذي يولد فرص العمل اللائق؛

• تعزيز سياسات العمالة التي تؤدي إلى إضفاء الصفة المنظمة وتهيئة بيئة أعمال مؤاتية؛

• تعزيز الحماية الاجتماعية ومؤسسات سوق العمل لتوفير الحماية الفعالة لجميع العمال وتحسين نتائج سوق العمل، مع إيلاء اهتمام خاص لمسائل العنف والتحرش وإدارة هجرة اليد العاملة واللاجئين؛

• تعزيز الشراكات مع الجهات الفاعلة والمنظمات الرئيسية في عالم العمل وصرف الأموال لدعم البرنامج المتمحور حول الإنسان من أجل الانتعاش من الأزمة، مما يؤدي إلى مستقبل أفضل للعمل.

• مركزة على تقوية قدرة الهيئات المكونة على مواجهة التحديات المتعلقة بالعمل اللائق؛

• متاحة من خلال إدخال تحسينات مستمرة على الأداء التنظيمي.

تكثيف البرنامج مع السياقات الإقليمية والوطنية واحتياجات الهيئات المكونة

٢٥. سيستمر تحديد إطار عمل منظمة العمل الدولية على المستويين الإقليمي والقطري من خلال أهداف إعلان المؤمية وبرنامج عام ٢٠٣٠، كما ستستمر بلورته في ضوء مطالب الهيئات المكونة على النحو المبين في استنتاجات الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية والأطر الإقليمية المعنية والبرامج القطرية للعمل اللائق. وفي جميع الأقاليم، سيكون تعزيز القدرة المؤسسية للحكومات والشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي وتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية المحدثة وتطبيقها، أهدافاً مشتركة لعمل منظمة العمل الدولية. وستواصل بذل الجهود لدعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في المشاركة والإسهام في آليات مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بعد إصلاحها على المستويين القطري والإقليمي. وستعزز منظمة العمل الدولية أيضاً الشراكات مع المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية المعنية، بما في ذلك المصارف الإقليمية، بهدف تعزيز الاتساق السياسي وتحقيق نتائج عمل لائق أكثر تأثيراً.

٢٦. وفي أفريقيا، أدت الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف الناجمتان عن الجائحة إلى مفاومة أوجه الاستضعاف ومواطن العجز في العمل اللائق القائمة أصلاً، لا سيما بالنسبة إلى الشباب وفي العمالة غير المنظمة، الأمر الذي أثر في بقاء المنشآت وكمية ونوعية الوظائف واحترام معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي. وسيولي عمل منظمة العمل الدولية في أفريقيا اهتماماً خاصاً لما يلي:

• توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وتعزيز حماية العمال والسلامة والصحة المهنية؛

• تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والمنتجة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والمنشآت اليافعة الجديدة في القطاعات الخضراء الناشئة وتسهيل عمليات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

• دعم استحداث الوظائف اللائقة، مع التركيز على النساء والشباب والاقتصادات غير المنظمة والريفية من خلال: تنمية المهارات الهادفة والتعلم المتواصل؛ السياسات المؤاتية للعمالة والسياسات الرامية إلى إضفاء الصفة المنظمة؛ تعزيز الاستثمارات العامة والخاصة كثيفة العمالة؛

• تدعيم الحوار الاجتماعي بالترافق مع تعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية ومؤسسات سوق العمل من أجل تحقيق انتعاش شامل وقادر على الصمود وكذلك تحسين ظروف العمل؛

- تعزيز احترام حقوق العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، مع التركيز على الأشخاص في الأوضاع الهشة عن طريق: معالجة آثار الأزمة في عمل الأطفال؛ تسهيل التنظيم المناسب للعمل عن بعد وعمل المنصات؛ دعم السكان الأصليين والاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين واللاجئين؛ اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور، بالاقتران مع استهداف اقتصاد الرعاية بصورة خاصة.

تدعيم البحوث والإحصاءات وإدارة المعارف

- ٣١. إن البحوث والإحصاءات الجادة والوجيهة ضرورية لإسداء المشورة السياسية القائمة على الأدلة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ودعم قدراتها على صياغة سياسات فعالة وتعزيز تأثير منظمة العمل الدولية في رسم معالم السياسات الوطنية والإقليمية والدولية التي يمكن أن تضمن تحقيق إعلان المؤمية وبرنامج عام ٢٠٣٠. وستكون الاستجابة على نحو أفضل للاحتياجات المعرفية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتعزيز دور المنظمة بوصفها مركزاً عالمياً للتميز في مجال المعارف بشأن عالم العمل، من الأولويات الرئيسية في فترة السنتين. وستحشد منظمة العمل الدولية قدراتها البحثية والإحصائية وتُسخر أحدث نُهج وأدوات إدارة المعارف لتحقيقها.

- ٣٢. ويتطلب الدفع قدماً ببرنامج العمل اللائق والنهج المتحور حول الإنسان في إعلان المؤمية، أن تزيد منظمة العمل الدولية من تعزيز بحوثها الأساسية والتطبيقية. وستُكرس جهود خاصة لتعزيز الأدلة وفهم الأهمية المركزية للنهج المتحور حول الإنسان، كما صاغه إعلان المؤمية، سعياً إلى تحقيق انتعاش اقتصادي واجتماعي شامل ومستدام من جائحة كوفيد-١٩، فضلاً عن نموذج التنمية المستدامة المحدد في برنامج عام ٢٠٣٠. وستستفيد منظمة العمل الدولية من المعارف والخبرات المستقاة من هيئاتها المكونة الثلاثية عند تصميم البحوث وإجرائها، بما في ذلك في المجالات ذات الأهمية القصوى، من قبيل تعزيز نمو الإنتاجية بالاقتران مع العمل اللائق، وفي التطورات المتعلقة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية والوطنية. وكجزء من هذا المسعى، ستعمل إدارة البحوث بتعاون وثيق مع مكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم والإدارات التقنية الأخرى في المقر، وكذلك مع المؤسسات البحثية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك سائر المؤسسات متعددة الأطراف.

- ٣٣. وستسعى منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق نشر وتأثير المنشورات الرائدة والتقارير الرئيسية والمنتجات المعرفية الأخرى من خلال تطوير منتجات معرفية مشتقة وبرامج تدريبية تطويراً أكثر انتظاماً، بحيث تُسهل استثارة الوعي بها واستخدامها في صفوف الجماهير الرئيسية والهيئات المكونة. وسيواصل تنفيذ نهج مشترك للتقارير الرائدة بهدف الاستفادة على أفضل وجه من القدرات داخل المكتب وتأمين الحد الأمثل من الموارد المتاحة لكل تقرير وتحقيق تأثير أكبر في صفوف الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين.

- ٢٩. وأكدت آثار الجائحة في أوروبا وآسيا الوسطى الحاجة إلى مواجهة التحديات المنتشرة ذات الصلة بالعمل اللائق مثل بطالة الشباب والمساواة بين الجنسين وعمل الأطفال وظروف العمل والإدماج الاجتماعي والاقتصادي للفئات في الأوضاع الهشة، بمن في ذلك المهاجرون واللاجئون والعمال المسنون. وفي بعض البلدان، سلطت الأزمة الضوء على الآثار السلبية للفجوات التكنولوجية التي تعيق الإنتاجية والقدرة التنافسية والأداء الاقتصادي، لا سيما في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض. وسيولي نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم اهتماماً خاصاً لما يلي:

- تعزيز وضع سياسات الاقتصاد الكلي والحماية الاجتماعية الشاملة المؤاتية للعمالة والمتحورة حول الإنسان، بالاستفادة من أفضل الأدوات الإحصائية المتاحة والدعوة إلى مزيد من الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وحماية حقوق عمال الرعاية؛
- تعزيز مؤسسات العمل، بما في ذلك إدارات الاستخدام العامة وتفتيش العمل، والوصول إلى الفئات السكانية في أكثر الأوضاع استضعافاً؛
- معالجة التحديات والفرص الناشئة عن اتجاهات مستقبل العمل، بما في ذلك العمل عن بعد وترتيبات العمل المرنة وسياسات الرعاية والإجازة والعمل عن بُعد وتقاسم العمل؛
- اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين السلامة والصحة المهنية وتعزيز الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية والانتقال إلى السمة المنظمة والتعلم المتواصل والارتقاء بمهارات القوى العاملة وتجديدها.
- ٣٠. ولقد أبرز الانكماش الاقتصادي وأزمة سوق العمل الناجمان عن كوفيد-١٩ في أمريكا اللاتينية والكاريبي الحاجة الملحة إلى مواجهة التحديات الهيكلية، من قبيل انعدام المساواة والسمة غير المنظمة وضعف نُظم ومؤسسات الحماية الاجتماعية. وسيولي نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم اهتماماً خاصاً لما يلي:
- تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة تعزز نمو الإنتاجية بالاقتران مع العمل اللائق، مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وكذلك من خلال وضع سياسات نشطة لسوق العمل، تستهدف بصورة خاصة العمال الشباب والقطاعات الأكثر تضرراً من الأزمة؛
- تطوير التعلم المتواصل والمهارات للاستفادة من الفرص التي يتيحها التغيير التكنولوجي والرقمنة، وفي القطاعات التي تشجع الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية، لا سيما في البلدان الأكثر عرضة لتغير المناخ في الكاريبي؛
- تعميم السلامة والصحة المهنية في الأطر الإنمائية والبروتوكولات القطاعية وتعزيز نُظم الحماية الاجتماعية المستدامة؛

٣٨. وسيضطلع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو بدور مركزي في تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية لتنمية القدرات على مستوى الأفراد والمؤسسات والنظم، من خلال توسيع نطاق الوصول إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ومؤسسات التدريب الشريكة على السواء، على المستويين الوطني والإقليمي. وفي ظل الظروف المتغيرة بوتيرة سريعة، سيستفيد مركز تورينو من خبرته الراسخة، في وضع نموذج جديد لتقديم الخدمات يجمع بين التدريب والمشورة التقنية وتطوير وسائل الإعلام وتقاسم المعارف والحوار.

٣٩. واستناداً إلى الدروس المستفادة من الزيادة في طرائق تنمية القدرات افتراضياً وعن بُعد في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيسعى المركز إلى زيادة موازنة نموذج التشغيل مع الوقائع الجديدة من خلال اتباع نهج ابتكاري لتنمية القدرات والإسراع في تطوير برامج مؤسسية ومنهجية مختلطة وخارجية لتنمية القدرات لاستكمال التدريب الفردي والمباشر. وسينصب التركيز على الابتكار في أساليب التعلم والتعلم الرقمي والتعاون الرقمي، مدعومة بتطبيقات الواقع الافتراضي ومختبرات الابتكار.

ضمان الاستمرار في إدخال تحسينات على الأداء التنظيمي

٤٠. ستواصل منظمة العمل الدولية مسارها المتمثل في الاستمرار في إدخال تحسينات على أدائها التنظيمي. وقد أُجري تنقيح يُعتمد به للنتائج التمكينية الثلاث بهدف زيادة تأثير منظمة العمل الدولية وقيادتها وتحقيق قيمة أكبر مقابل المال، من أجل تحسين دعم التنفيذ الفعال والناجح لولايتها وتقديم الضمانات اللازمة فيما يتعلق بالإشراف والشفافية والمسؤولية. وتُنظم النتائج التمكينية المنقحة على النحو التالي:

ألف - تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق

باء - تحسين القيادة والإدارة السديدة

جيم - تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد

٤١. وستتطلب تأكيد الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في قضايا عالم العمل، مواصلة تعزيز قدرات إدارة الإحصاءات والبحوث وإرساء ثقافة فعالة لتوليد المعارف ونشرها، إلى جانب إقامة شراكات أقوى لزيادة استيعاب جدول أعمال منظمة العمل الدولية وأنشطتها (النتيجة التمكينية ألف).

٤٢. كذلك، ستتطلب قيادة منظمة العمل الدولية لانتعاش متمحور حول الإنسان بالاقتران مع العمل اللائق، تحرير الإمكانيات الكاملة لهيكل الثلاثي لبناء توافق في الآراء ورسم معالم استجابات سياسية فعالة، على الصعيدين العالمي والوطني (النتيجة التمكينية باء). وسيسعى المكتب جاهداً إلى ضمان مشاركة أعضائه على نطاق واسع في صنع القرار على نحو فعال وشامل وتحديد أولويات المنظمة من خلال اتباع نهج استراتيجي لوضع جدول أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، وفي الوقت نفسه تعزيز عمليات التقييم والمساءلة والإشراف.

٣٤. وستعتمد المنتجات المعرفية على قاعدة إحصائية متينة وموسّعة ناتجة عن المساعدة التقنية المستمرة وبناء القدرات بشأن نظم إحصائية تمكّن من إعداد إحصاءات نوعية وفي الوقت المناسب على المستوى القطري. وستواصل منظمة العمل الدولية الابتكار في استخدام منهجيات التنبؤات الفورية والمصادر غير التقليدية لاستكمال الإحصاءات الرسمية. ومن شأن إقامة شراكات أقوى مع الوكالات الأخرى أن يساعد على ضمان توافر بيانات العمل اللائق الموثوقة وحسنة التوقيت. وستتخضع قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT لمزيد من التطوير للسماح بتحسين إمكانية الوصول إليها وتعزيز مضمونها وتعميمها تعميماً أوسع نطاقاً وأيسر استخداماً.

٣٥. وسيشكل استمرار الجهود المبذولة لتعزيز وظيفة إدارة المعارف في منظمة العمل الدولية، عاملاً أساسياً في دعم تحسين تقاسم المعارف والتعاون داخل المكتب وتعميم المعارف واستيعابها من جانب الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الرئيسيين. وسينصب التركيز على تعزيز وسائل تعاونية أوثق للعمل دعماً للنهج السياسية المتكاملة ونشر النظم اللازمة على مستوى المكتب لتحسين إدارة البيانات والمضامين واكتشاف المعارف وتحسين تقاسم المعارف، داخلياً وخارجياً على السواء. وسيقترن ذلك بتشجيع الوسائل الابتكارية للعمل - من زيادة الشبكات الموزعة للتعاون عن بُعد إلى حشد مصادر عديدة لإجراء البحوث واستخدام الأساليب الاستشرافية - والابتكارات التكنولوجية، مثل التخزين واستخلاص البيانات وعرض البيانات بصرياً والاستعانة بلوحة متابعة النتائج لتدعيم ريادة منظمة العمل الدولية وتأثيرها في النقاشات المتعلقة بمستقبل العمل. وترد في الفترة ٤٦ أدناه كيفية تحقيق ذلك بمزيد من التفصيل.

تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية

٣٦. ستكون زيادة تحسين أداء منظمة العمل الدولية في المساعدة على تنمية قدرات هيئاتها المكونة الثلاثية، أمراً أساسياً في تصميم عمليات تشاركية لإعادة البناء بشكل أفضل بعد أزمة كوفيد-١٩ وتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

٣٧. أما مجالات النتائج في استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٩، فستواصل الدفع قدماً بعمل المنظمة. وستستند تنمية القدرات التقنية عبر الأبعاد السياسية الموضوعية للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ ومجالات نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، إلى الأهمية المركزية للصبوك المعيارية والهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية. وسينصب التركيز على دعم عمليات الانتقال نحو عالم عمل أفضل وأكثر اخضراراً ومواجهة التحديات واغتنام الفرص الناشئة عن اتجاهات مستقبل العمل المتسارعة، مثل الرقمنة والعمل عن بُعد. وستشكل زيادة قدرة منظمات الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل على الصمود إحدى الأولويات الأساسية لتنمية القدرات خلال فترة السنتين.

للتحديات التي تواجه المنظمة. وستعمل الوحدة في إطار شراكة وثيقة مع مركز تورينو، إذ تُعكف على تطوير نموذجها الجديد لتقديم الخدمات.

٤٧. وستكون المجالات ذات الأولوية للوحدة، ما يلي:

- **تعزيز ثقافة التعاون والابتكار** عن طريق اعتماد المبادئ والممارسات والسلوكيات التي تتيح وتعزز أساليب العمل معاً على نحو أكثر فعالية والمشاركة بنشاط في تنفيذ تحسينات مستمرة واختبار نهج جديدة.
- **قيادة عملية إدارة محسنة للبيانات والمضمون** لتسهيل الوصول السهل والفعال إلى أنواع مختلفة من المعلومات والبيانات والوثائق من خلال نُظم على مستوى المكتب تُسهّل تقاسم المعارف والتعاون.
- **قيادة عملية تقاسم المعارف**، داخلياً وخارجياً على السواء، لضمان أن تُخلف المعارف التي تستحدثها منظمة العمل الدولية أكبر أثر ممكن.
- **تطوير القدرات المؤسسية** في إدارة المعارف والابتكار لضمان زيادة تعزيز الأدوات والمهارات والكفاءات المطلوبة لإقامة التعاون وتقاسم المعارف والابتكار.
- **تسهيل صياغة وتنفيذ السياسات والمنتجات والخدمات الابتكارية** للاستجابة على نحو أفضل لاحتياجات الهيئات المكونة والارتقاء إلى أقصى حد بجودة الخدمات وكفاءة العمليات في المشورة التقنية وآليات التنفيذ على السواء.
- ٤٨. ومن شأن إنشاء هذه الوحدة أن يوفر الخبرة اللازمة بشأن مجموعة متنوعة من منهجيات الابتكار والتغيير وإدارة المعارف، ويمنح المكتب إمكانية الوصول إلى الخبرات الداخلية لحفز تطوير وتنفيذ التحسينات في العمليات والمشورة السياسية والمنتجات المعرفية وتقديم الخدمات الداعمة للهيئات المكونة.

٤٣. وسينصب التركيز على الصعيد القطري، على التخطيط والبرمجة الاستراتيجيين بالاستناد إلى مبادئ الإدارة القائمة على النتائج، بما يكفل أن تعكس جميع البرامج القطرية للعمل اللائق الاحتياجات المحددة للبلدان وأن تقودها الهيئات المكونة الثلاثية وتمتلك زمام أمورها وأن يكون إطارها محدداً بالاستناد إلى أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة ومسترشداً بها.

٤٤. ولتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد، سيواصل المكتب وضع النُظم والسياسات اللازمة لزيادة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج، بما يضمن المساواة المالية والابتكار في أساليب سير الأعمال والشفافية والقيمة مقابل المال. وستُكرس الجهود والاستثمارات لضمان أن تكفل البنية التحتية الرقمية والمادية استمرارية سير الأعمال وتهيئة ظروف عمل آمنة وصحية، وكذلك لتوسيع نطاق تنوع موظفي منظمة العمل الدولية ومهاراتهم وقدراتهم (النتيجة التمكينية جيم).

٤٥. ويمكن أن تكون فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ فترة استثنائية من التقلبات وانعدام اليقين. وتشمل عوامل الخطر الرئيسية أثر جائحة كوفيد-١٩ في تمويل العمل اللائق والتعاون الدولي والالتزام غير المؤكد بتعددية الأطراف والقيم التي تدعمها وخطر الهجمات الإلكترونية والجرائم الإلكترونية (الملحق الثالث). لذلك، ستواصل منظمة العمل الدولية بناء نُظم ومواقف ابتكارية في صفوف موظفيها للاستجابة بسرعة ومرونة للتهديدات التي تشكلها هذه المخاطر.

٤٦. وتعكس هذه النتائج التمكينية الثلاث، إلى جانب التعزيز اللازم لإدارة المعارف (انظر الفقرة ٣٥ أعلاه)، الأولويات المؤسسية الأساسية التي يجب على المنظمة أن تستثمر فيها إذا ما أُريد لها أن تفي بنجاح بطموح إعلان المئوية وتحقيق الأثر المطلوب من كل نتيجة من النتائج السياسية. لذلك، يُقترح إنشاء وحدة جديدة للدفع قدماً بالمعارف والابتكار في جميع أقسام المكتب لضمان وجوده في أفضل وضع للتصدي

الشكل ١: ملخص عن عناصر مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



مخصصات الموارد

الميزانية العادية

٤٩. تعكس مقترحات الميزانية الجهود المتواصلة لتحسين كفاءة وفعالية جميع العمليات في كافة أقسام المكتب من أجل إعادة توزيع الموارد على الاحتياجات الناشئة والأولويات العليا.

٥٠. وتبلغ الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ كما هو مبين في الجدول ١، ٦٤,٦٤ مليون دولار أمريكي: ميزانية ذات نمو صفري بالقيم الحقيقية، وهي مطابقة بالسعر الثابت للدولار الأمريكي للميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ويُقترح ذلك من باب التسليم بالقيود المالية التي لا يزال العديد من الدول الأعضاء يواجهها.

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية حسب باب الاعتماد

| الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (المعاد تقدير تكلفتها (بدولار الولايات المتحدة)) | الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١) | الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (بدولار الولايات المتحدة)* | |
|---|--|---|--|
| 50 229 701 | 49 864 567 | 50 267 588 | الجزء الأول - الميزانية العادية |
| 642 639 654 | 631 197 289 | 626 425 218 | ألف - أجهزة رسم السياسات |
| 60 990 518 | 60 878 294 | 61 418 750 | باء - النتائج السياسية |
| 43 472 457 | 42 430 168 | 42 430 168 | جيم - خدمات الإدارة |
| -6 409 110 | -6 303 318 | -6 303 318 | دال - اعتمادات الميزانية الأخرى |
| 790 923 220 | 778 067 000 | 774 238 406 | تسوية تجدد الموظفين |
| | | | مجموع الجزء الأول |
| 875 000 | 875 000 | 875 000 | الجزء الثاني - المصروفات الطارئة |
| | | | المصروفات الطارئة |
| | | | الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل |
| | | | صندوق رأس المال العامل |
| 791 798 220 | 778 942 000 | 775 113 406 | مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث) |
| | | | الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية |
| 11 750 700 | 11 698 000 | 15 526 594 | الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية |
| 803 548 920 | 790 640 000 | 790 640 000 | مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع) |

* تشمل مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة. ولتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، جرى تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بحيث يتجلى فيها ما يلي: (أ) إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ١ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي؛ (ب) تمويل نظام المنسق المقيم التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، من الأرباح المحققة في الكفاءة وتخفيضات البرنامج في الجزء الأول من الميزانية.

- استخدام أكثر فعالية ونجاعة للموارد غير المتعلقة بالموظفين؛
- إعادة تخصيص ٣,٨ ملايين دولار أمريكي من الاستثمارات المؤسسية من الجزء الرابع لدعم برنامج العمل في الجزء الأول.

٥٢. ويُتم ذلك النهج المتبع في فترة السنتين الأخيرة والمتمثل في اعتماد أساليب جديدة وأكثر كفاءة لتقديم الخدمات. ويمثل ذلك الآن، بالاقتران مع إجمالي إعادة التوزيع المتراكمة خلال

- وفي سياق هذه الميزانية ذات النمو الصفري بالقيم الحقيقية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، حُدّد مبلغ إجمالي قدره ١٠,٤٤ مليون دولار أمريكي لإعادة توزيعه، نتيجة لما يلي:
- خفض تكاليف السفر والاجتماعات من خلال زيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- الوظائف الشاغرة وحالات التقاعد المخطط لها، مما يتيح إعادة تصنيف المناصب التقنية وتخفيض عدد المناصب الإدارية؛

المستقبلية المتعلقة بالبرنامج والميزانية والاحتياجات، من أجل ضمان توافر التمويل خلال فترة السنتين.

٥٧. وقد أكدت الجائحة الحالية الأهمية الحاسمة لنظم قوية وأمنة ومواكبة للعصر لضمان قدرة المكتب على مواصلة تنفيذ ولايته بفعالية. ويُقترح تمويل مشروعين مؤجلين من فترة السنتين السابقة بتكلفة إجمالية قدرها ٤,٥ مليون دولار أمريكي، هما:

- استبدال برنامج الموقع الشبكي الداخلي باعتباره أداة أساسية للتواصل الفعال في جميع أقسام المكتب؛
- وضع نظام لإدارة السجلات إلكترونياً، لتهيئة بيئة فعالة على مستوى المنظمة لتخزين جميع أنواع المعلومات التي يجمعها المكتب وترتيبها وتقاسمها.

زيادات التكلفة

٥٨. يُقترح الإبقاء على المستوى الحقيقي للميزانية عند مستوى الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ومثلما كان عليه الحال في فترات السنتين السابقة، جرى تحليل مستوى الميزانية في سياق البيئة الاقتصادية الدولية الجارية لضمان إدراج أثر التضخم وتقلبات أسعار الصرف وعوامل أخرى في الميزانية للحفاظ على قدرة المنظمة على تنفيذ برنامج عملها المعتمد. ويولى اعتبار خاص للتكاليف واتجاهاتها في المكاتب الخارجية، إذ يتباين التضخم بشكل كبير بين الأقاليم وداخلها. وبالاستناد إلى هذا التحليل، من المطلوب زيادة اسمية قدرها ١٢,٩ مليون دولار أمريكي للإبقاء على المستوى الحقيقي لميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وهذا يمثل زيادة قدرها ١,٦٣ في المائة لفترة السنتين. ويرد وصف عوامل التكلفة هذه بمزيد من التفصيل في ملحق المعلومات رقم ٢.

الميزة المتكاملة للنتائج

٥٩. سُمول مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ من المستوى المعتمد للميزانية العادية والمستوى المقدر للتمويل الطوعي من الشركاء الإنمائيين. ويعرض الجدول ٢ إجمالي الموارد – العادية ومن خارج الميزانية – المخصصة لكل نتيجة من النتائج السياسية. وتجري زيادة مخصصات الميزانية العادية للنتائج السياسية الثماني جميعها. وتعكس الموارد المخصصة لكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني المساهمات من جميع إدارات السياسات العامة والأقاليم. وبالتالي، فإن الموارد المخصصة لنتيجة معينة، على النحو المبين في الميزانية الاستراتيجية، أعلى من الموارد المرصودة للوحدات التقنية الرائدة ذات الصلة في الميزانية التشغيلية. وترد معلومات إضافية عن مساهمات كل إدارة وبرنامج في الميدان في النتائج السياسية الثماني في ملحق المعلومات رقم ٤.

الفترة المالية الأربعة الماضية البالغ ٦٩,٤ مليون دولار أمريكي، حوالي ٧٩,٨٤ مليون دولار أمريكي من عمليات إعادة التخصيص الجارية، أي ما يعادل ١٠ في المائة تقريباً من الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٥٣. ومن أصل هذا المبلغ الذي يعادل ١٠,٤٤ مليون دولار أمريكي، يُقترح إعادة توزيع ما يلي:

- ٣,٢٧ ملايين دولار أمريكي لإنشاء ثماني وظائف تقنية جديدة – ثلاث منها في المقر ووظيفة واحدة في كل إقليم من الأقاليم الخمسة؛
- ٤,٥٧ مليون دولار أمريكي لتعويض إسهام منظمة العمل الدولية في نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تعويضاً كاملاً؛
- ٢,٢٤ مليون دولار أمريكي لإنشاء وحدة جديدة لإدارة الابتكار والمعارف؛

• ٠,٣٦ مليون دولار لإنشاء وظيفة مسؤول عن القضايا الأخلاقية بدوام كامل، على النحو الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

٥٤. وبشكل عام، تعكس مقترحات الميزانية تحركات أخرى للموارد من الوظائف الإدارية ووظائف الدعم إلى الخدمات التقنية المباشرة في المقر وفي الأقاليم. وزادت المخصصات المرصودة للنتائج السياسية بمقدار ٤,٧٧ مليون دولار أمريكي بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، في حين انخفضت المخصصات المرصودة للدعم الإداري والتنظيم بمقدار ١,٥٤ مليون دولار أمريكي. وعلى غرار ذلك، أدت المقترحات إلى زيادة قدرها ٢,٠٢ مليون دولار أمريكي في المخصصات المرصودة للبرامج الإقليمية.

الاستثمار المؤسسي

صندوق المبنى والمرافق الأساسية

٥٥. يُقترح استثمار ٧,٢ مليون دولار أمريكي في صندوق المبنى والمرافق الأساسية بما يتماشى مع الاستراتيجية التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (أذار/ مارس ٢٠١١) لتمويل احتياجات إعادة تأييث مباني منظمة العمل الدولية وتجديدها. ويمثل هذا الاعتماد ١ في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية.

صندوق نُظم تكنولوجيا المعلومات

٥٦. عند الموافقة على استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ أيد مجلس الإدارة مبدئياً إعادة تفعيل صندوق نُظم تكنولوجيا المعلومات، الذي أنشئ أصلاً في عام ٢٠٠٠، باعتماد دلالي لفترة السنتين قدره ٩ ملايين دولار أمريكي.^٤ وكان من المقرر تحديد الاعتماد الدقيق في سياق المناقشات

^٣ الوثيقة GB.310/PV، الفقرة ١٣٩.

^٤ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٩٨.

مقارنة بالفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ أساساً إلى زيادة مستويات المساهمات الطوعية في السنوات الأخيرة والأرصدة المستبقاة والتي ستظل متاحة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٦١. ويُتوقع حدوث زيادات كبيرة في النفقات المقدرة من خارج الميزانية بالنسبة إلى النتائج ١ و ٢ و ٥ و ٧ و ٨، مع تسجيل بعض الانخفاضات فيما يتعلق بالنتائج ٣ و ٤ و ٦.

٦٠. وستُستكمل مخصصات الميزانية العادية بموارد من خارج الميزانية، يتيحها الشركاء الإنمائيون. ويشمل الجدول ٢ نفقات تقديرية تبلغ ٥٢٠ مليون دولار أمريكي في الموارد من خارج الميزانية و ٣٠ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتستند هذه التقديرات إلى نفقات السنوات السابقة والمساهمات المستقبلية المؤكدة أو المتوقعة من الشركاء الإنمائيين. وتُعزى الزيادة المقدرة في نفقات الموارد من خارج الميزانية البالغة ٥٠ مليون دولار أمريكي

◀ الجدول ٢: الإطار الاستراتيجي، مجموع الموارد في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وللفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)

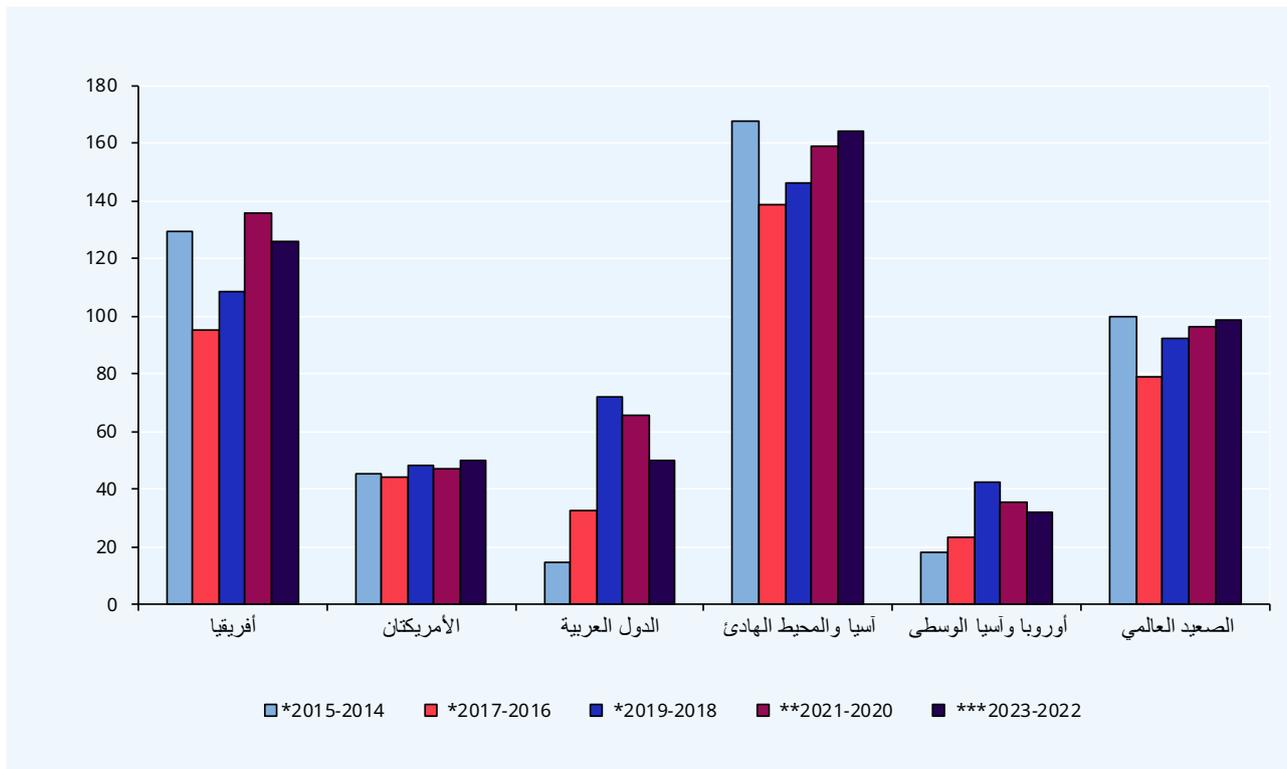
| النتيجة | الميزانية العادية المنقحة للفترة | تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة | تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة | الميزانية العادية للفترة | تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة | تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة |
|--|----------------------------------|--|--|--------------------------|--|--|
| | ٢٠٢٠ | ٢٠٢١ | ٢٠٢٢ | ٢٠٢٢ | ٢٠٢٣ | ٢٠٢٣ |
| النتيجة ١: هينات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل | 102.1 | 11.0 | 102.7 | 20.8 | | |
| النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية | 56.9 | 11.0 | 57.2 | 15.6 | | |
| النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع | 69.7 | 127.0 | 70.1 | 109.2 | | |
| النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق | 48.9 | 56.0 | 49.2 | 55.0 | | |
| النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه | 41.8 | 45.0 | 42.1 | 64.6 | | |
| النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل | 40.8 | 35.0 | 41.0 | 30.0 | | |
| النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل | 95.0 | 147.0 | 95.5 | 172.8 | | |
| النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع | 42.7 | 38.0 | 43.0 | 52.0 | | |
| المجموع الفرعي للنتائج السياسية | 497.9 | 470.0 | 500.8 | 520.0 | 30.0 | |
| خدمات الدعم | 128.5 | | 130.4 | | | |
| المجموع | 626.4 | 470.0 | 631.2 | 520.0 | 30.0 | |

* لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، جرى تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بحيث يتجلى فيها ما يلي: (أ) إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ١ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي؛ (ب) تمويل نظام المنسق المقيم التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، من الأرباح المحققة في الكفاءة وتخفيضات البرنامج. بالإضافة إلى ذلك، تشمل خدمات الدعم للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ الميزانية المقترحة من أجل وحدة إدارة الابتكار والمعارف.

ستُستأنف فيها مستويات الإنفاق العادية بعد مستويات التمويل الاستثنائية في السنوات الأخيرة بسبب أزمة اللاجئين.

٦٢. ويقدم الشكل ٢ النفقات المقدرة من خارج الميزانية حسب الإقليم. ومن المتوقع أن تزداد النفقات المقدرة لجميع الأقاليم في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بخلاف منطقة الدول العربية التي

الشكل ٢: الإنفاق الفعلي والمقدر من خارج الميزانية، حسب الإقليم، فترات السنتين الماضية والفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



* الإنفاق الفعلي. ** الإنفاق الفعلي لعام ٢٠٢٠ حتى ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ والمقدر لعام ٢٠٢١. *** الإنفاق المقدر.

٦٤. وفي سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وطرائق التمويل، سيعمل المكتب على نحو وثيق مع المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين والهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية لتحسين سبل الوصول إلى التمويل من خارج الميزانية للنتائج السياسية.

٦٣. وسيسعى المكتب إلى تنويع شراكاته وتوسيع نطاقها لتأمين الموارد اللازمة لتنفيذ النتائج السياسية، بما في ذلك من خلال المساهمات المرصودة لبعض الأهداف المحددة والمساهمات غير المرصودة. وسينفذ شراكات استشرافية ونهج تمويل، متخذاً كمنطلق لذلك النتائج المتوقعة لكل نتيجة سياسية، بما يتماشى مع استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥ لمنظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠.

ثانياً - النتائج السياسية

الملحق الأول إطار النتائج الكامل، بما في ذلك المؤشرات ووسائل التحقق والأهداف وخطوط الأساس. وترد في الملحق الثاني الروابط بين النتائج السياسية وأهداف التنمية المستدامة.

٦٥. يعرض هذا القسم النتائج السياسية الثماني. ولكل نتيجة، يحدد النص ما يلي: التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة؛ مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣؛ المخرجات التي سيتم تسليمها لهذا الغرض. ويرد في

النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل

وآليات تقديم الخدمات وتنفيذها وتعزيز التوعية السياسية وتأثيرها.

٦٩. 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 والتكاملية لتقديم المشورة والمعلومات، إلى جانب إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال.

٧٠. وستواصل منظمة العمل الدولية دعم مشاركة هيئاتها المكونة ودورها الترويجي في المنتدى 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 إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية و"عقد الأمم المتحدة للعمل (٢٠٢٠-٢٠٣٠)"، سيعزز التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على إدارة ودعم أدنى 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

٧١. 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 وتكليف 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

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

٦٦. نظل 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 ودعم 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.

٦٧. 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 ومنظمات العمال من اتباع نهج اقتصادي كامل ويسرت اتخاذ إجراءات سريعة. وفي الوقت نفسه، كان من شأن 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

٦٨. 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 أدوارها التمثيلية والقيادية والترويجية، بالترافق مع تجديد استراتيجيات العضوية فيها

لإيجاد حلول فعالة من حيث التكلفة وقابلة للاستنساخ وتقاسم المعارف. وسيُوسع نطاق استخدام القنوات الرقمية لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال فيما يخص التزام الأعضاء وجمع البيانات وإجراء التحليلات والبحوث والريادة الفكرية. وسيُتبع تعزيز الجهود لمساعدة هذه المنظمات على قيادة مجتمع الأعمال لاجتياز التغييرات التحويلية 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.

● 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.

الخصيلة ١-٢: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال

٧٤. 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 الاضطرار 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 والقائم على الثقة واحترام حقوقهم واستقلالهم.

٧٥. 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 التحويلات الجارية في عالم العمل؛

● وضع مقترحات للتفاوض بشأنها على مستوى آليات الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي، بما في ذلك اتفاقات المفاوضة الجماعية على جميع المستويات، مع التركيز على المجالات المعنية؛

● الإسهام بفعالية في صياغة سياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية وتنفيذها تنفيذاً متسقاً على المستويات الوطنية

● إيجاد حلول فعالة من حيث التكلفة وقابلة للاستنساخ وتقاسم المعارف. وسيُوسع نطاق استخدام القنوات الرقمية لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال فيما يخص التزام الأعضاء وجمع البيانات وإجراء التحليلات والبحوث والريادة الفكرية. وسيُتبع تعزيز الجهود لمساعدة هذه المنظمات على قيادة مجتمع الأعمال لاجتياز التغييرات التحويلية 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.

٧٦. 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 للتوسيع 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.

٧٣. 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

- تعزيز قدرات إدارات العمل ومفتشيات العمل على اعتماد نظم 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.
- ٧٩. 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 الاتفاقيات ذات الأرقام ٨١ و١٢٩ و١٥٠، 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 (لاسيما 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 ١-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين قوانين وعمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل

- ٨٠. 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

والإقليمية والدولية، بما في ذلك في الأطر أو المؤسسات متعددة الأطراف.

٧٦. 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 المئوية 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.

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

٧٧. تقتضي إقامة سوق عمل جيدة الأداء تُلبى 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 وتدابير تستجيب للاحتياجات وتنظيم سوق العمل تنظيمياً فعالاً وبناء القدرة على الصمود ورسم معالم السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وستسهم 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 والإدارة السديدة وسيادة القانون وإدماج المصلحة العامة والابتكار.

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

- تقييم نظم إدارة العمل وتفتيش العمل وتعزيزها وتكييفها مع السياق الجديد الذي أوجدته أزمة كوفيد-١٩ وضرورة الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية، مع التركيز على الأطر التنظيمية والهيكلية 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؛

- دعم الإصلاحات القانونية من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي في المنشآت أو مجموعات المنشآت وتعزيز آليات الشكاوى على مستوى المنشأة؛
- مراجعة الأطر القانونية فيما يتعلق بمنع النزاعات وتسويتها لتوسيع نطاق الحقوق وحمايتها لتشمل الجميع وتبسيط الإجراءات وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع الموظفين.
- ٨٢. 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 النسخة الثانية من التقرير الرائد عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإجراء بحوث بشأن الطريقة التي يمكن أن يساعد بها الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل ومنع النزاعات وتسويتها على التخفيف من 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 و مواد للتوعية لتعزيز الاعتراف بقيمة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بين وكالات الأمم المتحدة، لا سيما في الاستجابات والاستراتيجيات الاجتماعية والاقتصادية لما بعد كوفيد-١٩ بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تعزيز قوانين الحوار الاجتماعي وعملياته ومؤسساته، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، وتحسين شمولية الأطر المؤسسية القانونية لعلاقات العمل، بالتوافق 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.

٨١. 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، تمثيلاً مع اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛
- 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، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) والتعاون في مكان العمل، تمثيلاً مع توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)؛
- تعزيز قدرتها على تدعيم بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، وعلاقات العمل السليمة، بما في ذلك من خلال التدريب الهادف لصالح المؤسسات والمسؤولين الحكوميين المعنيين؛

النتيجة ٢: معايير العمل الدولية وإشراف فعال وذو حجية

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

٨٣. 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.

٨٤. وإذ تسعى البلدان جاهدة إلى التعافي من جائحة كوفيد-١٩، 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.

٨٥. 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

المسؤوليات العائلية (٢٠٢٣). وفي ضوء الأثر الذي خلفته الجائحة في مختلف القطاعات الاقتصادية، ستستلزم الاستراتيجية أيضاً زيادة الدعم للتصديق على المعايير القطاعية وتطبيقها وتنفيذ مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية القطاعية، 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. وسيركز الدعم على زيادة قدرة الهيئات المكونة على تطبيق المعايير والأدوات القطاعية في إطار خطط واستراتيجيات الانتعاش العالمية، مما يضمن تماسك السياسات العامة وزيادة التنسيق بين المؤسسات.

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

٨٩. إن قدرة الدول الأعضاء على المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال التصديق على المعايير وتطبيقها بفعالية، تتوقف على نشاط المنظمة سعيًا إلى امتلاك وتعزيز مجموعة معايير دولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر. وستجرى متابعة فعالة لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية 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 سعيًا إلى تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠.

٩٠. 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؛

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

- استحداث مكتب مساعدة لتسهيل التزام الهيئات المكونة بألية استعراض المعايير ومتابعتها على المستوى الوطني؛
- تسريع استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم عن بعد استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة، مما يضمن إمكانية الوصول إلى المعلومات العملية وسهولة الاستخدام لتسهيل التصديق والتطبيق الفعال؛

اعتمادها. ويتيح تحديث سجلات التصديق الوطنية فرصة أمام جميع الدول الأعضاء لتحقيق الإمكانات الكاملة للمعايير. ويمكن 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 تحدثه المعايير، هو الإشراف المستمر عليها. وفي ضوء القيود التي فرضتها الجائحة، كوّنت 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 تحديثاً في مجالات معينة.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٨٦. كشفت الجائحة عن ثغرات سياسية قائمة أصلاً وأخرى جديدة تركت العديد من العمال والمنشآت عرضة للصدمة 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 بألية استعراض المعايير وزيادة الدعم لمتابعة توصياته بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة، بما في ذلك، من أجل وضع المعايير وفيما يتعلق بإعداد وتحديث المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات؛

• 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.

٨٧. وعلى الصعيد القطري، سيقدم هذا الدعم من خلال الآليات الوطنية للحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وإصلاح قانون العمل وتسوية 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 يقرره مجلس الإدارة ويستعرضه دورياً. وسيواصل الاضطلاع بأنشطة توعية أكثر تأثيراً من خلال توسيع نطاق التعاون مع الشركاء التقليديين والجدد.

٨٨. وستركز الدراسات الاستقصائية العامة لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية على صكوك تروج العمل اللائق لصالح الممرضين والعمال المنزليين (٢٠٢٢) الذين كانوا الخط الأمامي في عمليات الاستجابة لحالات الطوارئ، ومعظمهم من النساء، وعلى المساواة بين الجنسين في سياق المعايير المتعلقة بالتمييز وحماية الأمومة والعمال ذوي

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

٩٥. 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 وتقسيم 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.

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

- تعزيز مشاركتها في إجراءات معايير العمل وملكيته 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.

٩٧. 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؛

• مواصلة تعزيز الشراكات والتحالفات مع منظومة الأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين ومصارف التنمية والمؤسسات المالية الدولية من أجل دعم الدول الأعضاء في الجهود التي تبذلها في التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة.

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

٩٢. 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 تحدها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية ومنع النزاعات.

٩٣. 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 والاتفاقيات 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.

٩٤. 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 أيدها مجلس الإدارة؛
- مواصلة تنمية قدرات الهيئات المكونة وأعضاء الجهاز القضائي وسلطات تسوية النزاعات العمالية والمهنيين القانونيين بالتعاون مع مركز تورينو.

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

• إعداد مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية جديدة وأدوات أخرى في إطار 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 بالعمالين 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 ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الأدوات 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 ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الأدوات 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، من قبيل 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.

• 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 للمعايير 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

٩٨. 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.

٩٩. 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، 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 وخطط العمل الرامية إلى الانتعاش من أزمة كوفيد-١٩ وإعادة البناء بشكل أفضل.

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

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٠٢. وستكتسي الاستجابات السياسية التحويلية وحسنة التوقيت، التي تركز على السياسات المتكاملة والمتسقة للاقتصاد الكلي والتجارة والقطاعات والصناعات وسوق العمل، كما ورد في إعلان المؤمية، أهمية حاسمة لمنع حدوث دوامات نزولية في الاقتصاد والعمالة وضمان حدوث تحولات اجتماعية واقتصادية وبيئية وتسخير التكنولوجيا الرقمية وتسهيل نمو الإنتاجية ومراعاة الاتجاهات الديمغرافية. وسيكون من الأساسي تنسيق السياسات الاقتصادية والإمائية 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.

١٠١. 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 والعمالين 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.

أماناً، مع تركيز قوي على التدابير المتعلقة بجانب الطلب، بما في ذلك تعزيز بيئة مؤاتية تدعم دور القطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. 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.

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

- اعتماد نهج ابتكارية لجمع البيانات وتحليلها وشحن 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 تمهيداً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وكجزء من سياسات العمالة الوطنية.

١٠٨. 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 تطوير المهارات بشأن الجيل الجديد من سياسات العمالة الوطنية من أجل تحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود، ذات الصلة بالمرحلة المختلفة لدورة وضع السياسات؛

١٠٣. 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

١٠٤. 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 السياسيين 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 وتحليل معلومات وبيانات أكثر وأفضل عن وضع السياسات القائمة على البيانات، بما في ذلك من خلال جمع البيانات الابتكارية والأساليب التحليلية.

١٠٥. 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.

الخصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية استجابة لأزمة كوفيد-١٩

١٠٦. تتسم سياسات العمالة بأهمية حاسمة في التخفيف من الأثر السلبي العميق للأزمة في الوظائف والداخيل، وفي الوقت نفسه في تعزيز أسواق العمل وتشجيع الإدماج والمساعدة على تحقيق الانتعاش المتمحور حول العمالة. ولتحقيق هذه الأهداف، سئسهم 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 الماثلة

عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل القطاعية والريفية؛

• تنفيذ تدخلات هادفة لتعزيز التحول المنتج والشامل والعمل اللائق وتحسين الإنتاجية في قطاعات الاقتصاد الريفي، بما في ذلك برامج الاستثمار كثيفة العمالة.

١١١. 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.

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

١١٢. 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 جائحة كوفيد-١٩ أنّ 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 للجمع، أن تُسهّل التغير التحويلي في جميع القطاعات الاقتصادية من خلال سياسات متكاملة قائمة على الحوار الاجتماعي.

١١٣. 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 أن معاً من خلال الحوار الاجتماعي؛

• صياغة وتنفيذ أطر وبرامج سياسية متسقة وقائمة على البيانات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً على المستويات الوطنية أو القطاعية أو

• 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 وخطة عمل ومتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠، لا سيما مع المنظمات الإقليمية والدولية والمؤسسات المالية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولجان الأمم المتحدة الاقتصادية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.

الخصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من أجل استحداث فرص العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

١٠٩. لقد أبرزت جائحة كوفيد-١٩ هشاشة النظم الغذائية وسلطت الضوء على التحديات التي تواجه الاقتصادات الريفية التي تنفّس 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، بالإضافة إلى تعزيز التصديق على معايير العمل الدوابة ذات الصلة وتنفيذها، أمرٌ بالغ الأهمية. ولا بد للتدخلات الهادفة من أجل مضي قدماً بالعمل اللائق في المناطق الريفية، لا سيما في قطاع الأغذية الزراعية، بما في ذلك مصائد الأسماك وتربية المائيات، وإتاحة الفرص غير الزراعية (مثلاً في التعدين والحراجة 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 المنتج 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.

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

• وضع السياسات والخطط والاستراتيجيات والتدابير تمثيلاً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة والتي 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

• تعزيز معارفها ودرابيتها وقدرتها من أجل استحداث فرص العمل اللائق وتحسين سبل العيش من خلال نهج الاستثمار كثيف العمالة والمهارات والمنشآت والتعاونيات وبرامج خدمات التوظيف، تمشياً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة ومن خلال الحوار الاجتماعي؛

• تعزيز حالة الاستعداد وبناء السلام والقدرة على الصمود من خلال استراتيجيات تتمحور حول العمالة للاستجابة للآزمات وتشمل عمليات التقييم اللاحقة للكوارث والمراعية للآزمات 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.

١١٧. 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 تركز 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

١١٨. 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

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 وتغيير المناخ.

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

• تشجيع انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية من خلال العمليات السياسية الإقليمية ومتعددة الأطراف تمشياً 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 المثلث.

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

١١٥. ستقدم منظمة العمل الدولية الإرشاد إلى الهيئات المكونة لدعم الاستثمارات في تعزيز العمل اللائق في الرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية، لا سيما من أجل تعميم نتائج بناء السلام في برامج منظمة العمل الدولية وتعزيز مساهمة العمل اللائق في عملية بناء السلام، تمشياً مع توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، التي تدعو إلى وضع استراتيجيات متسقة وشاملة للاستجابة للآزمات وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود في مواجهة الصدمات المستقبلية، لمعالجة أوجه انعدام المساواة والسمة غير المنظمة. وسيولى اهتمام خاص للفئات المستضعفة، بمن في ذلك الأقليات والشعوب الأصلية والقبلية 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 الآزمات.

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

العامة والمنظمات الاجتماعية ومنظمات الرعاية الاجتماعية.

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

- إصدار ونشر مواد معرفية وإرشادات بشأن برامج سوق العمل وخدمات التوظيف 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 الثلاثة 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.

الرابطة العالمية لخدمات التوظيف العامة واتحاد العمالة العالمي ومصارف التنمية الإقليمية ووكالات الأمم المتحدة.

١١٩. 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 وتوجيه المسار المهني والتدريب على المهارات والعمل للحساب الخاص ودعم تنظيم المشاريع والإحالة إلى برامج التوظيف العامة والتوظيف المدعوم وتدابير 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.
- صياغة وتنفيذ تدابير لتفعيل خطة عمل متابعة عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ فيما يتعلق ببرامج وخدمات سوق العمل التي تدعم التحولات المستدامة للشباب؛
- دعم العمل التعاوني بين مقدمي خدمات التوظيف ومؤسسات التدريب (مثل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين) وخدمات تطوير المؤسسات وبرامج التوظيف

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

لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت وتحسين ظروف العمل للجميع. وفي سياق ما بعد كوفيد-١٩، ستبرز الحاجة إلى معالجة استدامة دين المؤسسات والتسليم في الوقت نفسه بأن الفرصة متاحة أمام المنشآت، 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 ولأنفة من خلال تسخير قدرة المنشآت المستدامة في إطار خطط الانتعاش واستراتيجيات التنمية طويلة الأمد. ومن شأن الانتقال العادل إلى اقتصاد أكثر اخضراراً أن يفضي أيضاً إلى إنشاء مؤسسات أكثر استدامة وقدرة على الاستمرار قد تؤدي بدورها دوراً رئيسياً في النمو الاقتصادي.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٢٣. بناءً على التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وعملها من أجل تعزيز المنشآت المستدامة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٩ واستناداً إلى التجارب الأخيرة

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٢١. 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 تفودها 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.

١٢٢. 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 وتطوير القدرات البشرية وتنمية المهارات وإمكانية الوصول إلى الأسواق والتمويل والتدريب، فضلاً عن تقديم الحوافز والدعم

وتحسين مستويات المعيشة للجميع. ويسعى عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال إلى تحسين الآفاق الاقتصادية لجميع المنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وتذليل مواطن العجز في العمل اللائق وضمان أن تكون الأنشطة الاقتصادية مستدامة بيئياً.

١٢٨. 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؛

- دعم الجهود الوطنية لضمان حصول المنشآت على المعارف والخدمات المالية والأسواق المحلية والعالمية وفرص الابتكار؛

- 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 بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بما في ذلك التعاونيات، وإجراء اختبار أولي لتطبيق المبادئ التوجيهية المتعلقة بإحصاءات التعاونيات، التي اعتمدها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨.

١٢٩. 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.

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 أمر لا غنى عنه لضمان أن توفر المنشآت مداخل أفضل وتحسن ظروف العمل ومستويات العيش وتُعزز العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تسهيل إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية والوظائف والحيلولة دون وقوعها في السمة غير المنظمة. وسلاسل التوريد والإمداد هي نقطة دخول ويمكن أن تلعب دوراً إيجابياً في مواجهة العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

١٢٤. 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 ضروريٌ للحد من الأثر السلبي للتحديات الصحية والبيئية، والإسهام في الوقت ذاته في استدامة قطاعات الأعمال وقدرتها على المنافسة.

١٢٥. 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.

١٢٦. 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 استمرارية قطاع الأعمال واستحداث فرص العمل، وسيترسخ في برنامج العمل اللائق ونهج منظمة العمل الدولية المتحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، مما يضمن تقاسماً عادلاً لفوائد التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية. وسيستمر تعزيز دور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، ولا سيما التعاونيات، في دعم خلق فرص العمل اللائق وإعانات العمال المصاحبة.

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

١٢٧. إن وجود بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة أمرٌ أساسيٌ لتوفير العمل اللائق والعمالة المنتجة

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

١٣٠. تحتاج المنشآت، في بيئة أعمال دائمة التغيير، إلى أن تكون قادرة على الصمود وأن تُسخر إمكانيات 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 النُظم 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. كما سيتم تقديم الدعم لتمكين المنشآت من التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة.

١٣١. 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، 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.

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

- وضع إطار مفاهيمي للنُظم الإيكولوجية للإنتاجية وتنظيم المشاريع في سلاسل قيم محلية وعالمية محددة وإجراء اختبار تجريبي لتحليل نُظم 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 المهنيين 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 المهنيين 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

١٣٣. 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 وتحديد الأسباب الرئيسية ومحركات السمة غير المنظمة وتحديد التدخلات المناسبة وإعطائها الأولوية والدعوة إلى تنفيذ الإصلاحات وبرامج الدعم المناسبة.

١٣٤. 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

١٣٧. 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 وعلى طول سلاسل التوريد والإمداد؛

- 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؛

- 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، في سياق الجهود المبذولة لتعزيز اتساق ممارسات الأعمال مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛

- إجراء البحوث المراعية لقضايا الجنسين وتعزيز الحوار القائم على البيانات بشأن التدابير الضرورية لتشجيع المساهمة الإيجابية للمنشآت متعددة الجنسية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع؛

- وضع أدوات تحليلية ونماذج ومشاريع التدخل بشأن تنظيم المشاريع البيئية وتطوير سلاسل القيم الخضراء والقدرة على الصمود والابتكار في التكنولوجيات الخضراء.

١٣٨. 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 السامية 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 مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛

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.

١٣٥. 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

١٣٦. 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 وآثار تغير المناخ. وستكثف منظمة العمل الدولية أيضاً الجهود لدعم الدول الأعضاء في الاستفادة من الفرص لتعزيز المنشآت المستدامة والعمل اللائق والتنمية الشاملة، بما يتمشى مع الاستنتاجات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦.

- تقديم المشورة والمساعدة إلى المنشآت بشأن معايير العمل الدولية من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

- تقاسم المعارف والدروس المستخلصة والممارسات الجيدة بشأن المضي قدماً بالعمل اللائق في الاقتصاد الدائري في قطاعات اقتصادية استراتيجية مختارة؛

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

الصناعية في عام ٢٠٢٢ و عام ٢٠٢٣ إرشادات شاملة من أجل تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة للحد من عدم تطابق المهارات.

١٤٣. 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.

١٤٤. 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 ومصرف التنمية في أمريكا اللاتينية.

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

١٤٥. يفرض التحول السريع للصناعات والمهن وتغير مشهد سلاسل التوريد والإمداد مقتضيات جديدة على نُظم التعليم والتدريب. ويمكن أن تساعد معلومات سوق العمل والحوار الاجتماعي على تحديد احتياجات تجديد المهارات والارتقاء بها والحيولة دون عدم تطابقها وتمكين نُظم 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.

١٤٦. 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؛

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٣٩. يدعو إعلان المنوية إلى توفير التعلم المتواصل الفعال والتعليم الجيد للجميع، تمشياً 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.

١٤٠. وأدت أزمة كوفيد-١٩ إلى تسريع التغييرات في أسواق العمل وسلطت الضوء على الحاجة إلى التعلم مدى الحياة للجميع. والشعور بأهمية إرساء مهارات فعالة ونُظم تعلم مدى الحياة أقوى من أي وقت مضى. وقد أدت الجائحة 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 مفاخرة التحديات القائمة أصلاً، لا سيما عدم تطابق المهارات والافتقار إلى سبل الوصول إلى فرص تنمية المهارات، حيث أجبر ملايين النساء والرجال على البحث عن مهن بديلة.

١٤١. 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 للتعلم والارتقاء بتدخلات تنمية المهارات.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٤٢. 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 أطلق في عام ٢٠١٩، تركيزاً قوياً على الرقمنة والتوجه الجديدة القائمة على البيانات لاستباق المهارات، بهدف توسيع نطاق فوائد التكنولوجيات الجديدة ليشمل جميع الناس في جميع الأقاليم، وفي الوقت نفسه، الاعتراف بالأهمية المستمرة للتدريب حضورياً وضرورة سدّ الفجوة الرقمية. بالإضافة إلى ذلك، ستوفر مناقشات مؤتمر العمل الدولي لوضع المعايير بشأن التلمذة

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

- وضع سياسات واستراتيجيات وطنية للمهارات والتعلم المتواصل وتنفيذها، من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، 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؛

- تعزيز مشاركتها في الإدارة السديدة للمهارات وتُظم التعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال إنشاء أو إصلاح الآليات الثلاثية المعنية بإدارة المهارات؛

- وضع وتنفيذ ترتيبات جديدة للتمويل المنصف والمستدام وتُظم حوافز تُتيح التعلم المتواصل وتُسهل إيجاد حلول ابتكارية لتحديات المهارات التي يواجهها الأفراد والمنشآت؛

- وضع وتنفيذ خطط تنمية القدرات بشأن المهارات والتعلم المتواصل.

١٥٠. 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، التابع لمنظمة العمل الدولية؛

- وضع سياسات وتوجيهات تقنية بشأن تمويل تنمية المهارات، مع التركيز على مختلف النماذج والآليات والحوافز وتدبير 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 لتُظم المهارات، من خلال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

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

١٥١. 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

- اختبار نُهج ابتكارية لقياس الاختلالات الحالية والمحتملة في المهارات، بما في ذلك التقييمات السريعة للاحتياجات من المهارات واستخدام أدوات "البيانات الكلية" وقياس عدم تطابق المهارات، استناداً إلى المبادئ التوجيهية التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨؛

- تصميم وتنفيذ التدخلات لتحديد الاحتياجات من المهارات وتعزيز الاستثمار في المهارات وتجديدها والارتقاء بها من أجل انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية، إلى جانب قدرات أخرى من أجل العمالة المنتجة والعمل اللائق وقدرة العامل وقطاع الأعمال على الصمود والتطور على المستوى الشخصي.

١٤٧. 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 النُهج والمنهجيات الجديدة من أجل استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في مجال التدريب المعني، التابع لمنظمة العمل الدولية.

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

١٤٨. تتزايد الحاجة إلى وضع وتعزيز نُهج ثلاثية تشمل جميع مستويات الحكومة بشأن سياسات واستراتيجيات المهارات والتعلم المتواصل التي تدعم التغيير الهيكلي ونمو الإنتاجية وترتبط ارتباطاً وثيقاً بخطط التنمية الوطنية والسياسات القطاعية والتجارية وسياسة العمالة، بما فيها تلك المرتبطة بالانتعاش من أزمة كوفيد-١٩. 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.

المفتوحة وواسعة 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 وتقسام 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 لنظم تنمية المهارات وتنمية المهارات الرقمية

١٥٤. تتيح الرقمنة مجموعة من الفرص لنظم تنمية المهارات، مما يدعم نهج التعلم المتواصل، كما يتضح من زيادة استخدام حلول التعلم عبر الإنترنت والتعلم عن بعد خلال فترة كوفيد-١٩. واستناداً إلى الحوار الاجتماعي، يُمكن أن تحسن 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 والمدرسين 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.

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

• تقييم البنية التحتية الرقمية الأساسية والقدرات المطلوبة لنظم 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 واختيار 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.

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

وتمحور حول المتعلم وتهيئ بيئة تعلم غير تمييزية، مع التركيز بشدة على المساواة بين الجنسين والتدابير الرامية إلى سد الفجوة الرقمية من خلال تحسين الحصول على التجهيزات والإنترنت وغيرها من الحلول منخفضة التكنولوجيا. ويقتضي نمو مسارات التعلم الإلكترونية وغير الرسمية وغير المنظمة اعترافاً أقوى بنظم 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.

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

• تحديث التلمذة الصناعية من خلال مراجعة القوانين والنظم 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 وتدابير 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؛

• تكيف ورفع مستوى المنهجيات الناجحة من قبيل التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي لتعزيز سبل وصول الناس إلى المهارات في المناطق الريفية.

١٥٣. 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" نظم 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

- 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

الاستباقية، المدعومة بالمبادئ والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛

- إذكاء الوعي بأهمية اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)، بما في ذلك أثناء اندماج 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

١٦٠. لا تزال استراتيجية منظمة العمل الدولية تستند إلى دعوة إعلان المنوية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي وضمن تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع استضعاف. وسيستمر عمل منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، في زيادة إدراج نهج يراعي قضايا الجنسين من أجل المساعدة على المضي قدماً بتمكين المرأة، من خلال تشجيع مشاركة الرجال كحلفاء من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحليل أكثر انتظاماً لأساليب التحقيق المتداخلة والابتكارية التي سُنَّختبر للكشف عن التمييز المرتبط بالجائحة.

١٦١. 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

١٥٧. أدت أزمة كوفيد-١٩ إلى إبراز ومفاضة أوجه اندماج 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 الأزمات بسبب زيادة خطر كراهية الأجانب والعنف والتحرش والتوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال.

١٥٨. 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 والعرقية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والعمال المهاجرون والمتلبثون 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 تفضي جميعها إلى مستويات متعددة مستمرة من التمييز والوصم.

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

- زيادة مساحة منظمة العمل الدولية للعب دور قيادي في وضع ونشر المعارف والبيانات بشأن الأهمية الحاسمة لأعمال الرعاية ووظائف الرعاية لتتوفر 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 عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال التشريعات والتدابير

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

١٦٥. 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 الأجور بين الجنسين تمثل تحدياً شديداً ومستمرًا، إلى جانب الالتزام المتزايد بمعالجتها، بما في ذلك من خلال الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، وهو شراكة متعددة أصحاب المصلحة تولت تنسيقها منظمة العمل الدولية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

١٦٦. 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 الأجور؛
- تنفيذ تدابير لمعالجة انعدام تكافؤ الفرص القائم، بما في ذلك انعدام تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في ولوج سوق العمل، إلى جانب 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 فعالة للحد من أثر 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، وتدبير لضمان تمكين المرأة من المشاركة بفعالية في عمليات صنع القرار المعنية.
- ١٦٧. 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 وكيف تسهم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في منع أوجه انعدام المساواة وإتاحة انتعاش محوره الإنسان وبناء القدرة على الصمود في أوقات الأزمات؛

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

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

١٦٣. 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 اللائقة والمنتجة في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك لصالح العاملين في الخطوط الأمامية في قطاعات الصحة والتعليم ورعاية المسنين، مع مراعاة احتياجات العمال المهاجرين.
- ١٦٤. 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 اللائقة من أجل

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

١٧١. 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.

١٧٢. 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.
١٧٣. 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 قائمة على الحقوق 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 تمشياً مع الاتفاقية رقم ١٦٩، بما في ذلك من خلال المشاركة في مبادرات تنمية قدرات سائر كيانات الأمم المتحدة.

• 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

١٦٨. 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.

١٦٩. 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 تناسلي والقطاعات أو المهن أو ترتيبات العمل عالية الخطر والتدابير الوقائية في مكان العمل؛

• تنمية قدراتها، بالتعاون مع مركز تورينو، على تحديد ومنع ومعالجة العنف والتحرش، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

١٧٠. 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 وضع فقر العاملين والتعرض للأزمات؛
- 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.

النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

١٧٤. لقد كشفت جائحة كوفيد-١٩ كذلك عن التوزيع غير المتكافئ لحماية العمل في صفوف العمال، مما أضر ببعض 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 والمنقبة 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.

١٧٥. 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 شرط أساسي 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.

١٧٦. وإحراز التقدم في ضمان الحماية الكافية والفعالة في العمل للجميع أمرٌ ضروريٌ 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

١٧٧. إنَّ طموح إعلان المؤوية 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.

١٧٨. وستلقى الجهود الرامية إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ككل متكامل، الدعم من خلال توسيع نطاق الشراكات، بما في ذلك مع القطاع الخاص. وسيستفاد من التكنولوجيا الرقمية للاعتراف بعلاقات الاستخدام حيثما وُجدت، وتحسين الامتثال للقانون. وستُعزز البيئات والمساعدة التقنية لتنوير عملية تحديد الأجور التي توازن بين احتياجات العمال وأسرههم والمسارات الوطنية للنمو الاقتصادي واستدامة المنشآت. وسيجري تعميق المعارف والمساعدة بشأن العمل عن بعد، بما في ذلك آثاره في الصحة والسلامة المهنيين، وستُعزز في الوقت ذاته أوجه التآزر بين وزارات العمل والصحة، بما في ذلك من أجل تحسين التأهب لحالات الطوارئ المتعلقة بالصحة والسلامة. وستُعطي 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

١٧٩. 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. كما ستعطي الأولوية لاحترام وتعزيز الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، بما في ذلك في الاقتصاد الرقمي. وستُعزز 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 واليونيسف وسائر أصحاب المصلحة المعنيين.

١٨٠. 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

المستدامة. وستعزز منظمة العمل الدولية السلامة والصحة المهنية باعتبارهما دعامة من دعائم استراتيجيات وأطر التنمية الوطنية، بما في ذلك إطار برنامج منظمة العمل الدولية الرائد المعنون السلامة + الصحة للجميع وصندوقه "الرؤية صفر". وستهدف التدخلات إلى ترويج السلامة والصحة المهنية على المستوى العالمي، بما في ذلك من خلال حملة تصديق جديدة وتعزيز نُظم وطنية 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 للضوابط المعيارية الجديدة للسلامة والصحة المهنية بشأن المخاطر البيولوجية والكيميائية والأرغونومية.

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

- صياغة أو استعراض السياسات والبرامج الوطنية، تمشياً مع اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) والإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) وبروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ كعناصر تمكينية للاستجابات المدمجة في مكان العمل وعلى المستوى الوطني إزاء التحديات التي تطرحها السلامة والصحة المهنتان، وكجزء من خطط الانتعاش لفترة ما بعد كوفيد-١٩. وستولي الأنشطة القطرية اهتماماً خاصاً للمخاطر 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؛

- دعم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وتنمية قدرات معاهد السلامة والصحة المهنية وخدمات الصحة المهنية والرابطات المهنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١٨٤. 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

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.

١٨١. 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؛

- مواصلة الجهود الترويجية العالمية لدعم التصديق على الاتفاقيات الأساسية، مع التركيز على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، كمتابعة للقرارات التي اتخذها مؤتمر العمل الدولي حول المناقشات المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٧) والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٩)، مع مراعاة المسائل المحددة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

- تطوير ونشر منتجات التوعية لدعم مبادرات التحالف ٨-٧-٧ 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

١٨٢. 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

١٨٧. 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 المفاوضات 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

١٨٨. 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 وتكثيف 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، تشبهاً مع التوصية رقم ٢٠٤. وسيجري تعميق المعارف والإجراءات بشأن العمالة المنتجة والعمل اللائق على المنصات الرقمية.

١٨٩. 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؛

والصحة المهنيين ومخاطر السلامة والصحة المهنيين المرتبطة بالعمل عن بعد والأخطار النفسية والاجتماعية؛

- نشر المعارف والتفديرات والممارسات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك من خلال الائتلاف العالمي من أجل السلامة والصحة في العمل ومبادرة اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل والمشاركة في شبكات وأحداث إقليمية تُعنى بالسلامة والصحة المهنيين؛
- تنمية قدرة موظفي السلامة والصحة المهنيين 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

١٨٥. 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 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.

١٨٦. 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 وأسره والعوامل الاقتصادية؛
- التفاوض على الأجور من خلال المفاوضات 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 تكيفات على اضطرابات ظروف العمالة أو العمل.

منظمة العمل الدولية على تعزيز أطر ومؤسسات هجرة اليد العاملة القائمة على الحقوق والمراعية لقضايا الجنسين والخدمات المكيفة معها، من خلال نهج تشمل جميع مستويات الحكومة ودورة الهجرة بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي.

١٩٢. 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 تغيير المناخ.

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

- اتخاذ إجراءات مشتركة مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة وصندوق الأمم المتحدة الاستثماري 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).

- 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 العمل لتقديم الخدمات إلى العمال المنزليين وأصحاب عملهم، على التوالي وخفض ومنع الاستخدام غير المنظم في المنشآت المنظمة.

١٩٠. 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، مع مراعاة الفرص التي قد تستحدثها، 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 كأسهم في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣)؛

- وضع إرشادات عملية لإجراء تقييم للمخاطر تتواءم مع مبادئ 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

١٩١. 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

النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

التحديات المستمرة والاحتياجات والفرص الناشئة

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٩٧. 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 والعملون 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.

١٩٨. كذلك، ستتكب منظمة العمل الدولية على تعزيز تصميم استجابات سياسية متكاملة 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 اللائقة واستدامة نُظم 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 نُظم مستدامة وشاملة للحماية الاجتماعية.

١٩٩. 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 العام في الحماية الاجتماعية. وستتطلع منظمة العمل الدولية، استناداً إلى دورها القيادي المعترف به على الصعيد الدولي في إدارة نظام شامل لإحصاءات ومؤشرات الحماية الاجتماعية،

١٩٤. 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 للنهج 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 مكيفة؛ استعادة وضمان الموارد المالية اللازمة بطريقة مستدامة ومنصفة في سياق اقتصادي ومالي صعب؛ تعزيز التنسيق بين الحماية الاجتماعية وسياسات العمالة والسياسات الاقتصادية والمالية.

١٩٥. 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.

١٩٦. 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 المنوية من أجل مستقبل عمل متمحور حول الإنسان وتُسهم في تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠.

• تعزيز نهج منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة القائم على الحقوق تمشياً 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 ووصفها عاملاً مسرعاً لتحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الغايات ٣-١ و ٨-٣ و ٤-٥ و ٥-٨ و ١٠-٤.

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

٢٠٣. 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 الاكتتابية وغير الاكتتابية التي تشكل جزءاً منها. ويشمل ذلك بوجه خاص، تعزيز القدرات الوطنية لتصميم وتنظيم وإدارة وتمويل وتنسيق ورصد نُظم وبرامج الحماية الاجتماعية تمشياً 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.

٢٠٤. 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؛

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

٢٠٠. يتطلب تعزيز نُظم 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.

٢٠١. 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 نُظم 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.

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

• وضع سياسات وإرشادات تقنية بالاستناد إلى الممارسات الجيدة بشأن التمويل المستدام لنُظم الحماية الاجتماعية؛

• استحداث أدوات كمية على الإنترنت لتحديد وتقييم تكاليف الاستدامة المالية وخيارات الحيز المالي لنُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك المعاشات التقاعدية والنُظم الصحية وخطط التأمين ضد إصابات العمل، وكذلك لخدمات الرعاية؛

٢٠٧. 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 النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية وتحسين النظم 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 نظم مستدامة للحماية الاجتماعية؛

- وضع اتفاقات ثنائية/ متعددة الأطراف للضمان الاجتماعي وتدابير أحادية الجانب، بما في ذلك أراضيات 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.

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

- وضع إرشادات قائمة على البيانات بشأن تكيف نظم 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 نظم حماية اجتماعية مراعية لقضايا الجنسين، إلى جانب الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل؛

- وضع إرشادات لتغطية العمال على المنصات الرقمية من خلال تكيف تشريعات الضمان الاجتماعي الوطنية وتعزيز امتثال المنصات الرقمية واستكشاف خيارات التنسيق عبر الوطني؛

- وضع المزيد من الإرشادات لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛

- وضع منهجية تستند إلى معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي لمساعدة البلدان في إجراء تقييمات ذاتية لنظم الضمان الاجتماعي لديها وتوجيه سيناريوهات الإصلاح، لا سيما فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية.

- تحسين القدرات على التنسيق المؤسسي وتسيير الشؤون الإدارية والمالية والتعليم، بالتعاون مع مركز تورينو؛

- تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن الحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على المشاركة بفعالية في مناقشات إصلاح الحماية الاجتماعية؛

- وضع برنامج شامل للتدريب يشمل التأمين ضد إصابات العمل، بالتعاون مع مركز تورينو.

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

٢٠٦. 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 تكيف نظم الحماية الاجتماعية تكيفاً 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 نظم الحماية الاجتماعية. وستعمل منظمة العمل الدولية على نحو وثيق في هذا المجال مع الشركاء المعنيين والمنظمات متعددة أصحاب المصلحة.

ثالثاً - النتائج التكمينية

وترد مؤشرات المخرجات في إطار النتائج المعروض في الملحق الأول.

٢٠٩. يعرض هذا القسم النتائج التكمينية الثلاث والمخرجات المصاحبة لها والتي تعتبر أساسية لكفاءة عمل منظمة العمل الدولية والسعي الفعال لسياستها الجوهرية وعملها المعياري.

النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق

منظمة العمل الدولية. وسيحتفل 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.

٢١٣. 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؛
- تكييف 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

٢١٤. 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.

٢١٠. يدعو إعلان المنوية 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". وتحقق 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.

٢١١. 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 المنوية. 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

٢١٢. أكدت الحاجة إلى استجابات فورية وطويلة المدى لمواجهة الأزمة مجدداً أهمية توفير بيانات حسنة التوقيت وموثوقة، بالاستناد إلى المعايير الإحصائية الدولية، لتتوير 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

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 بالجمهور 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 ومتابعتها على وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركين في الأحداث التي تنظمها ومستخدمي منتجاتها المعرفية.

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

٢١٨. 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 القطري، 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 الثلاثي والتعاون الاستباقي مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات والعمليات متعددة الأطراف، لا سيما في سياق جهود الانتعاش.

٢١٩. 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 الثلاثي واتصالات 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

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.

٢١٥. 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 القطري، 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.

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

٢١٦. يُعتبر إعداد محتوى معارف منظمة العمل الدولية المقرر والمنسق وحسن التوقيت، فضلاً عن نشره الهادف والفعال والناجع، 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 للقنوات 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.

٢١٧. 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

- إجراء تحليل منتظم للفجوات القائمة في الموارد والتمويل للعمل السياسي لمنظمة العمل الدولية، مما يفضي إلى حملات مواضيعية وحوارات منسّمة مع شركاء التمويل وغيرهم من الشركاء الإنمائيين من القطاعين العام والخاص، تمشياً مع اتفاق الأمم المتحدة للتمويل.

الدولية ومصارف التنمية الإقليمية، مع التركيز على اتساق السياسات من أجل توفير العمل اللائق وتمويل نتائج العمل اللائق التي تحدها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية حسب ترتيب الأولويات؛

النتيجة باء: تحسين القيادة والإدارة السديدة

المستوى القطري بالمهارات والموارد الملائمة عن طريق تحسين مواءمة الإجراءات الوطنية التي تلبى الاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة مع الأهداف العالمية للمنظمة.

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

- تنفيذ النتائج والصكوك السياسية ذات الحجة 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 المنديات العالمية والإقليمية والوطنية؛

- تحسين سير المناقشات المتكررة في ضوء القرار بشأن الدفع قدماً 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 وناجح لعملية صنع القرارات في الهيئات الإدارية

٢٢٥. 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. وستحقق 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

٢٢٠. 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 المئوية، لا سيما في سياق ما بعد كوفيد-١٩. وسيستمر العمل خلال فترة السنتين سعياً إلى إحراز التقدم في اتجاه تحقيق أهداف إعلان المئوية 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.

٢٢١. ولتمكين 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 المساءلة وتوفير ضمانات بأن تواصل المنظمة تحقيق أهدافها من خلال تعزيز وظائف الإشراف والتقييم.

٢٢٢. 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

٢٢٣. 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 ويترافق 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

المخاطر والضوابط ("الخط الثاني - الإشراف على تيسير الأعمال والمراقبة")؛ (ج) الوظائف التي تقدم إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا تامينات مستقلة بشأن نجاعة وفعالية نظام المراقبة الداخلية ("الخط الثالث - التامينات المستقلة").

٢٢٨. 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. وتطبق 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.

٢٢٩. 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.

والأدوات والاستفادة من التكنولوجيا وبالاستناد إلى الخبرة المكتسبة خلال الجائحة.

٢٢٦. 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 وتقاسمها 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.

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

٢٢٧. 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 وتدبير المخاطر والضوابط ("الخط الأول - الإدارة التشغيلية")؛ (ب) الوظائف التي تشرف على

النتيجة جيم: تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد

معها، وتلبي في الوقت ذاته متطلبات معايير الجودة اللازمة من حيث الشفافية والمساءلة والقيمة مقابل المال. ومن المهم بالفكر 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.

٢٣٠. يُمول برنامج عمل منظمة العمل الدولية من قاعدة موارد متكاملة تشمل الإسهامات المقدرة في الميزانية العادية والإسهامات الطوعية من شركاء التمويل من القطاعين العام والخاص. وللاستفادة 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

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

٢٣٤. أظهرت أزمة كوفيد-١٩ أهمية تطوير بنية تحتية رقمية ملائمة للمعاملات 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 وحصانها. 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 التوعية والاستجابة. وستواصل عملية الانتقال نحو بيئة الإنتاج الرقمي أساساً، بما في ذلك لتحسين دعم الأساليب والمنتجات الجديدة لإدارة الاتصالات والمعارف.

٢٣٥. 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.

٢٣٦. 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 يُسهّم 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؛

٢٣١. وسيركز العمل في فترة السنتين على تحسين تأثير نوعية 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 والنُهج التشغيلية لزيادة القيمة مقابل المال

٢٣٢. 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 وإمكانات 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، متشياً مع المعايير الدولية.

٢٣٣. 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 إفاد الخبراء التقنيين والمشاركة المنتظمة 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 والنُظم؛
- تعزيز إجراءات الميزنة الاستراتيجية لضمان أوجه التآزر والاستخدام الأكفأ للموارد المتاحة متشياً 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 يقن معايير الأداء لأنشطة منظمة العمل الدولية، مصحوباً بترتيبات التطبيق الملائمة.

والتحرش وأي شكل من أشكال التمييز وسوء السلوك في العمل.

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

٢٣٩. 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.

٢٤٠. 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.

• تعزيز البنية التحتية المادية، مما يُحسن الترتيبات الأمنية وسبل الوصول إلى المباني، بما في ذلك إنشاء جناح أمني جديد في المقر.

الخصيلة جيم - ٣: تعزيز السياسات والنظم لتطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة ومتنوعة

٢٣٧. 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 يطررها مستقبل عالم العمل على النحو المبين في إعلان المئوية وفي منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وستُقيم آليات المساءلة الأداء بطريقة تُسهم في تنفيذ التحسينات وتكفل تحقيق أداء وتعلم وتطوير تنظيمي عالٍ.

٢٣٨. 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 فعالة للموارد البشرية وآليات ناجعة 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

رابعاً - مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

المقارنة ولأنّ تكلفة المقترحات المقدرة بكل من الدولار الأمريكي والفرنك السويسري ستستمر في التغيير مع تغيير أسعار الصرف إلى حين وضع اللامسات الأخيرة على الميزانية.

٢٤٤. بيد أنه على سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠٢١ يبلغ ٠,٩٠ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/ يونيو ٢٠٢١، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٨٥٣ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات اشتراكات الدول الأعضاء بالفرنك السويسري نحو ٧٦٧ مليون فرنك سويسري.

٢٤٥. ومن ثم، ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمده المؤتمر.

٢٤٦. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قِبَل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٢٤١. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وهو ١ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغييرات في التكاليف، زهاء ٨٠٣,٥٤٨,٩٢٠ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإنّ الميزانية المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٢٤٢. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حدٍ سواء، تجلّت الزيادات في التكاليف عند معدل شامل يبلغ ١,٦ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغييرات في عوامل التكلفة في ملحق المعلومات رقم ٢.

٢٤٣. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قِبَل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر التاسعة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠٢١). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (١ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وذلك من أجل تسهيل

مشروع الميزانية

| الإيرادات | | | | المصروفات | |
|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|--|-------------------------|
| التقديرات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ | | الميزانية ٢٠٢٠-٢٠٢١ | | التقديرات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ | الميزانية ٢٠٢٠-٢٠٢١ |
| بالفرنك السويسري | بدولار الولايات المتحدة | بالفرنك السويسري | بدولار الولايات المتحدة | بدولار الولايات المتحدة | بدولار الولايات المتحدة |
| الجزء الأول | | | | | |
| 803 548 920 | 803 548 920 | 790 640 000 | 790 640 000 | 790 923 220 | 774 238 406 |
| اشترابات الدول الأعضاء | | | | الميزانية العادية | |
| الجزء الثاني | | | | | |
| | | | | 875 000 | 875 000 |
| | | | | المصروفات الطارئة | |
| الجزء الثالث | | | | | |
| | | | | - | - |
| | | | | صندوق رأس المال العامل | |
| الجزء الرابع | | | | | |
| | | | | 11 750 700 | 15 526 594 |
| | | | | الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية | |
| 803 548 920 | 803 548 920 | 790 640 000 | 790 640 000 | 803 548 920 | 790 640 000 |
| | | | | مجموع الميزانية | |

والميزانية للفترة المالية الثامنة والسبعين (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٢٤٧. وقد يرغب مجلس الإدارة، بعد استكمال دراسته لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار من أجل اعتماد البرنامج

مشروع القرار

٢٤٨. أوصى مجلس الإدارة إلى أن يقوم مؤتمر العمل الدولي، في دورته التاسعة بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠٢١)، بما يلي:

(أ) اعتماد مستوى مؤقت للبرنامج بقيمة ٨٠٣,٥٤٨,٩٢٠ دولار أمريكي مقدر على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ والبالغ ١ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، على أن يحدد المؤتمر سعر الصرف النهائي ومستوى الدولار الأمريكي المقابل للميزانية وتقدير الفرنك السويسري؛

(ب) اعتماد القرار التالي:

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

يعتمد، بمقتضى اللائحة المالية، للفترة المالية الثامنة والسبعين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة دولاراً أمريكياً وميزانية للإيرادات تبلغ ... دولاراً أمريكياً، أي فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

المالحق الأول

إطار النتائج للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

تحقيقها، بناءً على الدروس المستفادة من تنفيذ البرنامج في عام ٢٠٢٠؛

• تنقيح وتحديث معلومات خط الأساس لإظهار التقدم التراكمي بمرور الوقت، بناءً على أحدث البيانات المتاحة والتي تقابل عادةً عام ٢٠١٩ (ما قبل أزمة كوفيد-١٩) بالنسبة لمؤشرات التأثير ومؤشرات النتائج ومؤشرات المخرجات التي تعكس أيضاً تقديرات عام ٢٠٢١. وسيتم تحديث خطوط الأساس هذه في شباط/فبراير ٢٠٢٢ مع الأخذ في الاعتبار النتائج الواردة في تقرير تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١؛

• أهداف مؤشرات المخرجات مقسمة حسب الإقليم، مع الأخذ في الاعتبار الموارد المتاحة والنتائج المتوقعة للشراكات والجهود المبذولة لحشد الموارد.

• جرى تنقيح ٣ نتائج تمكينية والمخرجات والمؤشرات المصاحبة لها، مع زيادة التركيز على الحفاظ على قدر أكبر من الكفاءة والفعالية والشفافية والمساءلة لدعم تحقيق النتائج السياسية في بيئة ما بعد كوفيد-١٩.

٣. وعلى غرار الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، يضم إطار النتائج ١٣ مؤشراً لأهداف التنمية المستدامة تحت رعاية منظمة العمل الدولية لتتبع التقدم المحرز على مستوى التأثير ومستوى النتائج. ويتوجه من مجلس الإدارة، سيستمر العمل في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ لوضع مؤشرات التأثير ومؤشرات النتائج، التي من شأنها أن تقيس التقدم المحرز بشكل كامل فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

٤. ومن شأن القياس ورصد التقدم والإبلاغ عن النتائج أن يستند إلى مستوى المخرجات والمذكرات التقنية التفصيلية التي يعدها المكتب لهذا الغرض. وتشير هذه المذكرات إلى المعايير النوعية التي تحدد النتائج المتوقعة التي سيتم تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية، والتي يجب أن تستند في جميع الحالات إلى المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين وإلى معايير العمل الدولية.

١. يعرض هذا الملحق إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وهو يحتوي على النتائج المتوقعة فيما يتعلق بالتأثير المنشود على المدى الطويل والنتائج السياسية الثماني والنتائج التمكينية الثلاث، جنباً إلى جنب مع المخرجات المقابلة، بالإضافة إلى المؤشرات المزمعة على المستويات الثلاثة:

• ٤ مؤشرات تأثير تتبع التغييرات طويلة الأجل فيما يتعلق ببرنامج العمل اللائق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

• ١٤ مؤشراً من مؤشرات النتائج تقيس تأثير تحسين السياسات والمؤسسات على أسواق العمل وحياة الناس.

• ٥٩ مؤشراً لمخرجات السياسات يقيس الآثار المباشرة لجهود تنمية القدرات التي تبذلها منظمة العمل الدولية على تحسين السياسات والمؤسسات وظروف العمل اللائق.

• ٣١ مؤشراً لمخرجات السياسات تقيس التحسينات والتقدم المحرز فيما يتعلق بالمعارف والقيادة والتأثير والإدارة السديدة والإدارة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية.

٢. بالنسبة إلى الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، يشمل إطار النتائج التغييرات التالية:

• ناتجان جديان - بشأن تطبيق المعايير القطاعية والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات (٢-٤) ورقمنة نظام المهارات (٥-٤) - مع ثلاثة مؤشرات مصاحبة (٢-٤-١ و ٥-٤-١ و ٥-٤-٢) ومؤشر ناتج جديد بشأن وقت العمل (٧-٣-٢)، يعكسان الحاجة إلى تكييف عمل منظمة العمل الدولية في ضوء الحقائق الجديدة التي تواجهها الهيئات المكونة في الدول الأعضاء؛

• ٤ مؤشرات منقحة (٦-٣-١ و ٦-٤-٢ و ٧-٣-١ و ٧-٤-١) مع تركيز أوضح على النتائج المتوقعة التي سيتم

◀ الجدول أولاً-١: الأثر طويل الأجل

| مؤشرات الأثر | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|-----------------------------|--|--|
| نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي) (معدل فقر العاملين، مكون فرعي للمؤشر ١-١-١ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٧,٤ في المائة (٢٠١٨) ٧,١ في المائة (٢٠١٩) | القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا (الغاية ١-١ من أهداف التنمية المستدامة). |
| النمو السنوي في معدل العائدات الشهرية الحقيقية للعاملين (مرتبط بالمؤشر ١-٥-٨ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ١,٦ في المائة (٢٠١٧) ٢,٢ في المائة (٢٠١٨) ٢,٠ في المائة (٢٠١٩) | العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (الغاية ٥-٨ من أهداف التنمية المستدامة). |
| معدل البطالة حسب الجنس والسن والأشخاص المعوقين (المؤشر ٢-٥-٨ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٥,٤ في المائة (٢٠١٨) ٥,٤ في المائة (٢٠١٩) | |
| حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (المؤشر ١٠-٤-١ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٥١,٤ في المائة (٢٠١٧) | اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدرجياً (الغاية ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة). |

◀ الجدول أولاً-٢: النتائج السياسية

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|---|---|-------------------------|--|
| ١- هينات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي موثر وشامل تُحدد لاحقاً | | | |
| الحصيلة ١-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال | | | |
| ١-١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظام إدارة سديدة مطور واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات. | تقارير ومحاضر جلسات موثقة وسجلات الخدمات/ التدريب وأدلة إرشادية/ كتيبات وخطط/ استراتيجيات الأعمال الخاصة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛ اتفاقات الشراكة؛ التغطية الإعلامية؛ أو أية وثائق رسمية أخرى. | ٢٠ (٢٠١٩) ٢٤ (*٢٠٢١) | ٢٤ منظمة (٧ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تجري تحليلات بخصوص التغيير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات. | تقارير سنوية من منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنتشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ تعليقات وتقارير من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | ١٦ (٢٠١٩) ٢٠ (*٢٠٢١) | ٢١ منظمة (٧ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال | | | |
| ١-٢-١: عدد منظمات العمال الوطنية المجهزة باستراتيجيات مبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتهم. | تقارير سنوية من منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنتشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ تعليقات وتقارير من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | ٣٢ (٢٠١٩) ٤٨ (*٢٠٢١) | ٣٧ منظمة (١٣ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٢-١: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات. | تقارير سنوية من منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنتشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ تعليقات وتقارير من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | ٢٤ (٢٠١٩) ٤٥ (*٢٠٢١) | ٣٦ منظمة (١٢ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|---|--|---|
| الحصيلة 1-3: زيادة القدرة المؤسسية لإدارات العمل وقدرتها على الصمود | | | |
| 1-3-1: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر مؤسسية لإدارة العمل، تواجه التحديات الراهنة والمقبلة في عالم العمل. | وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | ٧ (٢٠١٩) ٢٨ (*٢٠٢١) | ٢٥ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في المحيط الهادئ و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| 2-3-1: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط امتثال استراتيجية وهادفة، وضعتها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. | | ٨ (٢٠١٩) ١٦ (*٢٠٢١) | ١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة 1-4: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز قوانين وعمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل | | | |
| 1-4-1: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز مؤسسات أو آليات أو أطر عمل تنظيمية خاصة بالحوار الاجتماعي أو علاقات العمل أو منع/تسوية النزاعات، تواجه التحديات الحالية والمقبلة في عالم العمل. | وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | ١٠ (٢٠١٩) ٤٠ (*٢٠٢١) | ٢٩ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| 2-4-1: عدد الدول الأعضاء التي قامت بتحسين السياسات أو الممارسات لتشجيع المفاوضة الجماعية و/أو التعاون في مكان العمل ^١ . | | ٦ (٢٠١٩) ١٦ (*٢٠٢١) | ١٩ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢- معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية | | | |
| مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | النتيجة الإجمالية العالمية هي ٥,٤ على مقياس من صفر إلى ١٠ (باعتبار الصفر هو الأفضل و ١٠ هو الأسوأ) لعام ٢٠١٦ و عام ٢٠١٧ على حد سواء. | حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف الهشة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة). |
| الحصيلة 1-2: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية | | | |
| 1-1-2: عدد التصديقات على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة أو البروتوكولات. | وثائق وتقارير وطنية رسمية صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مجمعة في قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية. | ١,٨٨٨ (٢٠١٩) ١,٩١٨ (*٢٠٢١) | ٢٥ تصديقاً (٦ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و١٢ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| 2-1-2: عدد التصديقات على اتفاقيات تقنية محدثة بما فيها الاتفاقيات الموصى بها من قبل مجلس الإدارة في سياق آلية استعراض المعايير ^٢ . | | ٢,٥٨٢ (٢٠١٩) ٢,٦٢٢ (*٢٠٢١) | ٨٠ تصديقاً (٢٠ في أفريقيا و١٥ في الأمريكتين و٥ في الدول العربية و٢٥ في آسيا والمحيط الهادئ و١٥ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة 2-2: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية | | | |
| 1-2-2: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف. | وثائق وتقارير وطنية رسمية صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مجمعة في | ٤٥ (٢٠١٩) ٥٠ (*٢٠٢١) | ٥٠ حالة تقدم. |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|---|--|---------------------|--------------|
| ٢-٢-٢: النسبة المئوية من أطر عمل التعاون الجديدة في الأمم المتحدة بما فيها التدابير المتخذة لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. | قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية. | ١٠ في المائة (٢٠٢٠) | ١٠ في المائة |

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

| | | | |
|--|--|---|---|
| ١-٣-٢: النسبة المئوية من التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف. | وثائق وطنية رسمية وتقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية مجمعة في قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية. | ٣٨ في المائة (٢٠١٨-٢٠١٩) ٤٠ في المائة (٢٠٢٠-٢٠٢١)* | ٤٠ في المائة |
| ٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي لديها آليات ثلاثية تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك تقديم التقارير إلى هيئات الإشراف. | | ١٠ (٢٠١٩) ٢٠ (٢٠٢١)* | ٢٠ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا – آسيا الوسطى). |

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

| | | | |
|---|---|-----------|--|
| ١-٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي لديها مبادرات جديدة أو محسنة لتطبيق المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية ومدونات الممارسات القطاعية والمبادئ التوجيهية التي أقرها مجلس الإدارة. | وثائق وتقارير وطنية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ تقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ التقارير المجمعة من خلال آلية التنسيق القطاعي التابعة لمنظمة العمل الدولية. | لا ينطبق. | ١٥ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ). |
|---|---|-----------|--|

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

| | | | |
|--|-----------------------------|--|---|
| نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس (المؤشر ١-٣-٨ من أهداف التنمية المستدامة)*. | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٥٠,٥ في المائة (٢٠١٦) | تعزيز سياسات موجهة نحو التنمية تدعم الأنشطة الإنتاجية وتستحدث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعلى نموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية (الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة). |
| * من المتوقع أن ينفع المؤشر ١-٣-٨ من أهداف التنمية المستدامة ليعطي السمة غير المنظمة في القطاع الزراعي وغير الزراعي على حد سواء. | | | |
| نسبة العمالة إلى السكان (بالعشرين ١٥ سنة وما فوق). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٥٧,٦ في المائة (٢٠١٨) ٥٧,٤ في المائة (٢٠١٩) | تحقيق نسبة أعلى من السكان في سن العمل في التوظيف وتقليص الفجوات بين الجنسين في معدلات التوظيف. |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|--|-------------------------|--|
| الحصيلة ١-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية لمواجهة أزمة كوفيد-١٩ | | | |
| ١-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بجيل جديد من سياسات العمالة الوطنية لمواجهة تحديات مستقبل العمل الخاصة بكل بلد. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية | ١٩ (٢٠١٩) ٣٥ (*٢٠٢١) | ٣٢ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ٥ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة). | | ١٠ (٢٠١٩) ١٤ (*٢٠٢١) | ١٧ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٣-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية متكاملة نحو إضفاء السمة المنظمة تمشياً مع التوصية رقم ٢٠٤. | | ١٠ (٢٠١٩) ١٦ (*٢٠٢١) | ١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| الحصيلة ٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من أجل استحداث فرص العمل اللائق في الاقتصاد الريفي | | | |
| ١-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٨ (٢٠١٩) ٢٣ (*٢٠٢١) | ١٥ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً | | | |
| ١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٣ (٢٠١٩) ٨ (*٢٠٢١) | ١٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق | | | |
| ١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج لترويج مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٢ (٢٠١٩) ١٣ (*٢٠٢١) | ١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٤ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| الحصيلة ٥-٣: 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 العمال من الشباب وكبار السن | | | |
| ١-٥-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بإدارات استخدام وبرامج سوق عمل معززة تعالج الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك لصالح الشباب والمسنين. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ١٤ (٢٠١٩) ٣٠ (*٢٠٢١) | ٢٢ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ٧ في أوروبا - آسيا الوسطى). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|----------|------------|-----------|--------|
|----------|------------|-----------|--------|

٤- المنشآت المستدامة بوصفها مودعة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق

| | | | |
|--|-----------------------------|----------------------|---|
| معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل (المؤشر ٨-٢-١ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٢,٢ في المائة (٢٠١٨) | تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة (الغاية ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة). |
|--|-----------------------------|----------------------|---|

الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة

| | | | |
|---|--|-------------------------|---|
| ١-١-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ١٠ (٢٠١٩) ٢٣ (*٢٠٢١) | ١٤ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|---|--|-------------------------|---|

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

| | | | |
|---|--|------------------------|--|
| ١-٢-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط تدخل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وتنظيم المشاريع والابتكار واستدامة المنشآت. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٩ (٢٠١٩) ٣٧ (*٢٠٢١) | ٢٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و١١ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|---|--|------------------------|--|

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

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
| ١-٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٨ (٢٠١٩) ٢٢ (*٢٠٢١) | ١٧ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|--|--|------------------------|---|

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

| | | | |
|---|--|------------------------|---|
| ١-٤-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تدابير ترمي إلى تعزيز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع أولويات العمل اللائق واتباع نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٣ (٢٠١٩) ١٧ (*٢٠٢١) | ١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|---|--|------------------------|---|

٥- المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
| نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (المؤشر ٨-٦-١ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٢٢,٠ في المائة (٢٠١٨) ٢٢,٢ في المائة (٢٠١٩) | الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب (استناداً إلى الغاية ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة). |
|--|-----------------------------|--|--|

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

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
| ١-١-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت نهج منظمة العمل الدولية من أجل قياس حالات عدم تطابق المهارات و/أو استباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات على المستوى الوطني و/أو القطاعي. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٨ (٢٠١٩) ٢٧ (*٢٠٢١) | ١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ). |
|--|--|------------------------|---|

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|---|------------|------------------------|--|
| ٢-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بالبيانات مؤسسية على المستوى الوطني أو القطاعي من أجل قياس حالات عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات. | | ٢ (٢٠١٩) ٨ (٢٠٢١)* | ٨ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٢-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز سياسات المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونظم التمويل | | | |
| ١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل. | | ٤ (٢٠١٩) ٧ (٢٠٢١)* | ١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنماذج إدارة سديدة شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل. | | ١ (٢٠١٩) ٢ (٢٠٢١)* | ٦ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| ٣-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تمويل تمكن تنفيذ سياسات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل. | | ٢ (٢٠١٩) ٢ (٢٠٢١)* | ٥ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتقديم خيارات تعليمية ابتكارية ومرنة وشاملة، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة | | | |
| ١-٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت نهج منظمة العمل الدولية على التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة. | | ٦ (٢٠١٩) ١٦ (٢٠٢١)* | ١٠ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| ٢-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة وخدمات موجهة نحو النساء أو الشباب أو الأشخاص في أوضاع استضعاف. | | ٤ (٢٠١٩) ٢٤ (٢٠٢١)* | ١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| ٣-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بالبيانات شاملة للاعتراف بالمهارات. | | ٤ (٢٠١٩) ٨ (٢٠٢١)* | ١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ٣ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| الحصيلة ٤-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على دعم الانتقال الرقمي لنظم تنمية المهارات وتنمية المهارات الرقمية | | | |
| ١-٤-٥: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت استراتيجية أو سياسة أو برنامجاً للمهارات لتحسين البنية التحتية الرقمية والقدرات لتقديم برامج وخدمات رقمية مختلطة وعبر الإنترنت وسد الفجوة الرقمية. | | لا ينطبق. | ٥ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا و آسيا الوسطى). |
| ٢-٤-٥: عدد الدول الأعضاء التي راجعت أو طورت تدابير تدريب جديدة لتلبية احتياجات المهارات الرقمية للمجموعات المستهدفة الرئيسية. | | لا ينطبق. | ٥ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا و آسيا الوسطى). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|---|--|---|--|
| ٦- المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل | | | |
| نسبة العمالة إلى عدد السكان من حيث الجنس. | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٧٠,٥ في المائة من الرجال، ٤٤,٨ في المائة من النساء (٢٠١٨) | تحقيق المساواة بين الجنسين في الوصول إلى العمالة في كافة الأقاليم. |
| نسبة النساء في مناصب إدارية (المؤشر ٥-٥-٢) من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٧٠,٣ في المائة من الرجال، ٤٤,٦ في المائة من النساء (٢٠١٩) | ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرارات في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة (الغاية ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة). |
| حصة العمالة غير المنظمة بين النساء. | إحصاءات منظمة العمل الدولية | ٤٦,٤ في المائة (٢٠١٦) | زيادة كبيرة في عدد النساء في العمالة المنظمة. |
| الحصيلة ٦-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً | | | |
| ١-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو استراتيجيات اقتصاد كلي تشمل الجنسين لتمويل التوسع في البنية التحتية الخاصة بالرعاية وخدمات الحماية الاجتماعية أو الرعاية العامة الداعمة لتوفير عمالة لائقة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | صفر (٢٠١٩) ٧ (*٢٠٢١) | ٩ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتحسين حقوق العمال وظروف العمل في قطاع رعاية أو أكثر. | | صفر (٢٠١٩) ٦ (*٢٠٢١) | ١١ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| ٣-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال. | | ١ (٢٠١٩) ٣ (*٢٠٢١) | ٧ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٦-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمّان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية | | | |
| ١-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تكافؤ جوهري للفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٣ (٢٠١٩) ٨ (*٢٠٢١) | ١٢ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تحقيق فعلي لحق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بين النساء والرجال، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات. | | ٢ (٢٠١٩) ٤ (*٢٠٢١) | ٤ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش | | | |
| ١-٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والنوصية رقم ٢٠٦ لمنظمة العمل الدولية وتنفيذهما. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ١٧ (*٢٠٢١) | ١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|--|------------------------|---|
| 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 هشّة | | | |
| ٦-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة أو مجموعة واحدة على الأقل من المجموعات التالية: الشعوب الأصلية أو القبلية؛ الأقليات الإثنية؛ الأشخاص المصابون بمرض نقص المناعة البشرية؛ المثليات والمتليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو سمات الجنسين. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٩ (٢٠١٩) ١٦ (*٢٠٢١) | ١٤ دولة عضواً (٢ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٦-٤-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات لتعزيز جمع وتحليل بيانات سوق العمل المصنفة حسب فئة على الأقل من الفئات التالية: حالة الإعاقة؛ الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ الإثنية؛ هوية الشعوب الأصلية أو القبلية. | استبيانات الدراسات الاستقصائية. | ١ (٢٠١٩) ٣ (*٢٠٢١) | ٦ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و١ في الدول العربية و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |

٧- حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

| | | | |
|--|--|--|---|
| نسبة وعدد الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٥-١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن (المؤشر ٨-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة). | التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال | ٩,٦ في المائة (٢٠١٦) | اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعبيتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وبحلول عام ٢٠٢٥ إنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله. (الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة). |
| معدل العمل الجبري. | التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الرق المعاصر: العمل الجبري والزواج القسري | ٣,٤ لكل ١٠٠٠ نسمة (٢٠١٦) | اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعبيتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وبحلول عام ٢٠٢٥ إنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله. (الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة). |
| تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة). | إحصاءات منظمة العمل الدولية | المعلومات متوفرة عن حوالي ٧١ بلداً (بدءاً من ٢٠١٥). | حماية حقوق العمال وتشجيع بيانات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة). |
| حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة. | إحصاءات منظمة العمل الدولية | المعلومات متوفرة عن حوالي ١٢٩ بلداً (بدءاً من ٢٠١٥). | خفض حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة. |
| تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد (المؤشر ١٠-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة). | لم تحدد بعد. | لم تحدد بعد. ^٣ | تيسير الهجرة وحراك الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة (الغاية ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|---|---|-------------------------|---|
| الحصيلة ١-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل | | | |
| ١-٧-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٦ (٢٠١٩) ٨ (*٢٠٢١) | ٩ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ١-٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد راند، التحالف ٧-٨. | | ٦ (٢٠١٩) ١٧ (*٢٠٢١) | ٧ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ١-٧-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات وخطط عمل معتمدة حديثاً أو محدثة للتصدي لعمل الأطفال بكافة أشكاله. | | ١٤ (٢٠١٩) ٣٩ (*٢٠٢١) | ٢١ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و١٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٢-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية | | | |
| ١-٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج وطنية للسلامة والصحة المهنية، تصاحبها أطر عمل مؤسسية، لمواجهة مخاطر محددة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ١٤ (٢٠١٩) ٤٣ (*٢٠٢١) | ٣٩ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و١٦ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بظُم تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة وفقاً للمؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة. | | ٥ (٢٠١٩) ٨ (*٢٠٢١) | ١٢ دولة عضواً (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٥ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٣-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق | | | |
| ١-٣-٧: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة لسياسات أو تدابير قائمة على بيانات بشأن الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٨ (٢٠١٩) ١٨ (*٢٠٢١) | ١٤ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٣-٧: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة لسياسة أو لائحة أو تدابير أخرى بشأن ساعات العمل أو ترتيبات وقت العمل أو ترتيبات تنظيم العمل لتلبية احتياجات كل من العمال وأصحاب العمل. | وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ التقارير المجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية ومن جانب هيئات الإشراف في المنظمة. | لا ينطبق. | ٨ دول أعضاء (٤ في الأمريكتين و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا و١ في آسيا الوسطى). |
| الحصيلة ٤-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توفير حماية عمل مناسبة للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما في ذلك منصات العمل الرقمية وفي العمالة غير المنظمة | | | |
| ١-٤-٧: عدد الدول الأعضاء التي ثبت لديها أشكال مختلفة من ترتيبات العمل، بما فيها المنصات الإلكترونية، و/ أو تلك المجهزة بتدابير سياسية تضمن حماية فعالة للعمال المعننين. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٢ (*٢٠٢١) | ٧ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٢-٤-٧: عدد الدول الأعضاء التي ثبت فيها وجود الاقتصاد غير المنظم و/أو سياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية دعم انتقال العمال غير المنظمين إلى السمة المنظمة في المنشآت المنظمة أو في الأسر المعيشية. | | ٣ (٢٠١٩) ١٨ (*٢٠٢١) | ١٤ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |

| المؤشرات | سبل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|--|--------------------------|---|
| الحصيلة ٧-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر منصفة وفعالة لهجرة اليد العاملة ومؤسسات وخدمات لحماية العمال المهاجرين | | | |
| ١-٥-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٦ (٢٠١٩) ٢٠ (*٢٠٢١) | ١٩ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ). |
| ٢-٥-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين. | | صفر (٢٠١٩) ١٢ (*٢٠٢١) | ٢٢ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
| ٣-٥-٧: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة بالبيانات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين. | | ٢ (٢٠١٩) ٧ (*٢٠٢١) | ٩ أطر عمل (٤ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ). |

٨- حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

| | | | |
|---|---|-----------------------|---|
| نسبة السكان الذين تشملهم أوضاع الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والمواليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة). | تقرير الحماية الاجتماعية في العالم، الصادر عن مكتب العمل الدولي | ٢,٤٥ في المائة (٢٠١٦) | تنفيذ نُظُم وتدابير حماية اجتماعية مناسبة للجميع على الصعيد الوطني، بما في ذلك أوضاع الحماية الاجتماعية، وتحقيق تغطية يعند بها للفقراء والمستضعفين، بحلول عام ٢٠٣٠ (الغاية ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة). |
|---|---|-----------------------|---|

الحصيلة 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

| | | | |
|---|--|-------------------------|--|
| ١-١-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات جديدة أو منقحة للحماية الاجتماعية الوطنية بهدف زيادة وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملاءمة الإعانات. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ١١ (٢٠١٩) ١٥ (*٢٠٢١) | ٣٣ دولة عضواً (١٥ في أفريقيا و٩ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|---|--|-------------------------|--|

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

| | | | |
|--|--|------------------------|--|
| ١-٢-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تمكين استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات ملائمة. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٧ (٢٠١٩) ١٦ (*٢٠٢١) | ٢٦ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|--|--|------------------------|--|

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

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
| ١-٣-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل على مدى حياتهم وانتقالهم في العمل. | تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية. | ٩ (٢٠١٩) ١٢ (*٢٠٢١) | ١٢ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى). |
|--|--|------------------------|---|

* مقدر.

١ سيتم الإبلاغ عن النتائج المتعلقة بالمفاوضة الجماعية والنتائج المتعلقة بالتعاون في مكان العمل بشكل منفصل؛ ٢ يتوافق خط الأساس المنقح لعام ٢٠١٩ وخط الأساس التقديري لعام ٢٠٢١ مع كافة الاتفاقيات التقنية المحدثة؛ ٣ هناك تسعة بلدان تنتج المؤشر ويخطط ١٥ بلداً آخر لإجراء دراسات استقصائية محددة أو إضافة وحدة إلى الدراسة الاستقصائية بشأن القوى العاملة في العامين أو الثلاثة أعوام القادمة.

◀ الجدول أولاً - ٣: النتائج التمكينية

| المؤشرات | وسائل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|---|---|--|
| ألف - معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق | | | |
| الحصيلة ألف - ١: تعزيز إحصاءات العمل اللائق باستخدام مصادر ومعايير إحصائية ابتكارية | | | |
| ألف-١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونظم المعايير والمعلومات بالاستناد إلى المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى. | إحصاءات منظمة العمل الدولية. | ١٥ (٢٠٢١*) | ١٥ دولة عضواً. |
| ألف-١-٢: النسبة المئوية للزيادة في البيانات السنوية المقدمة إلى الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة والتي تعتبر منظمة العمل الدولية هي الجهة الراعية لها. | إحصاءات منظمة العمل الدولية، البيانات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة المقدمة سنوياً إلى الأمم المتحدة. | تم الإبلاغ عن نقاط البيانات لعامي ٢٠١٨ و٢٠١٩ إلى قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس. |
| الحصيلة ألف-٢: إجراء بحوث تطبيقية وتحسين إدارة المعارف لتعزيز العمل اللائق | | | |
| ألف-٢-١: عدد مخرجات البحوث التعاونية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الأكاديمية الرائدة التي تركز على النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل والانتعاش من جائحة كوفيد-١٩ | المنشورات وقواعد البيانات وصفحات الويب الخاصة بمنظمة العمل الدولية والمؤسسات الشريكة. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة على خط الأساس. |
| ألف-٢-٢: مراجع المنتجات البحثية والمعرفية لمنظمة العمل الدولية في: (أ) الإعلانات والوثائق الختامية للمنتديات العالمية، بما في ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة السبع ومجموعة BRICS؛ (ب) كيانات الأمم المتحدة وتقرير المؤسسات المالية الدولية؛ (ج) المجالات الأكاديمية المراجعة من الأقران؛ (د) المنظمات المكونة؛ (هـ) وسائل الإعلام. | المنتديات العالمية وكيانات الأمم المتحدة وصفحات الويب والمنشورات الخاصة بالمؤسسات المالية الدولية؛ نظام تتبع الاقتباسات لمنظمة العمل الدولية؛ نظام تتبع وسائل الإعلام وتحليلات منظمة العمل الدولية. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس في كل فئة. |
| ألف-٢-٣: عدد التحميلات الفريدة لمنتجات منظمة العمل الدولية البحثية، حسب الإقليم. | تحليلات صفحات الويب الخاصة بمنظمة العمل الدولية. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس في كل إقليم. |
| الحصيلة ألف-٣: التواصل من أجل زيادة استيعاب وتأثير قاعدة المعارف | | | |
| ألف-٣-١: عدد مستخدمي المنصات الإلكترونية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية على المستويين العالمي والإقليمي. | تحليلات جوجل لقياس عدد الزيارات لصفحات الويب. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة على خط الأساس على المستوى العالمي وفي كل إقليم. |
| | تحليلات فريدة لحساب وسائل التواصل الاجتماعي لعدد المتابعين للحسابين الرئيسيين على مستوى العالم وفي كل إقليم. | | |

| المؤشرات | وسائل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|---|--|---------------|
| الحصيلة ألف-٤: تعزيز الشراكات من أجل اتساق السياسات والتعاون لتحقيق نتائج العمل اللائق والتنمية المستدامة | | | |
| ألف-٤-١: حصة وتشكيل المساهمات الطوعية.* | البيانات المالية لمنظمة العمل الدولية. | تمثل المساهمات الطوعية ٤٢ في المائة من الموارد المتاحة (٢٠١٨-٢٠٢٠). | ٤٥ في المائة |
| | | تمثل المساهمات الطوعية غير المخصصة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) والمساهمات المخصصة الخفيفة ١٣ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠١٨-٢٠١٩). | ١٥ في المائة |
| | | يمثل تمويل الأمم المتحدة (الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء والتمويل من كيانات الأمم المتحدة) ٧ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠١٨-٢٠١٩). | ١٥ في المائة |
| ألف-٤-٢: عدد الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف أو تحالفات مع شراكات متعددة القطاعات، بما في ذلك الاتفاقات بين بلدان الجنوب، المنشأة أو المجددة.* | مذكرات التفاهم وخطابات النوايا وخرائط الطريق أو الاتفاقات الرسمية الأخرى | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | ٥ شراكات |
| ألف-٤-٣: عدد الدول الأعضاء حيث قامت الهيئات المكونة الثلاثية بالمشاركة في مبادرات بناء القدرات في منظمة العمل الدولية، في تطوير إطار تعاون الأمم المتحدة الإنمائي.* | تقارير التدريب والتقييم؛ محاضر الأعمال بشأن إطار التعاون الإنمائي للأمم المتحدة والوثائق ذات الصلة. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | ١٥ دولة عضواً |

باء - تحسين القيادة والإدارة السديدة

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

| | | | |
|--|---|-------------------------------------|---|
| باء-١-١: إرشادات سياسية ذات حجية من جانب هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية لضمان القيادة التنظيمية في دفع عجلة التعافي الذي يركز على الإنسان من أزمة كوفيد-١٩، بناءً على إعلان مئوية منظمة العمل الدولية. | السجلات الرسمية لهيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ مجالس الأمم المتحدة وغيرها من الكيانات متعددة الأطراف؛ مذكرات التفاهم؛ الاتفاقات مع الشركاء. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | جميع الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية حسب جدول الأعمال. |
| باء-١-٢: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق التي تم تطويرها خلال فترة السنتين والتي تتماشى مع الأهداف العالمية وإطار النتائج لمنظمة العمل الدولية، بإشراف من لجنة توجيهية ثلاثية ومستمدة من إطار التعاون للأمم المتحدة.* | وثائق البرامج القطرية للعمل اللائق وتقارير مكاتب المنسقين المقيمين وسجلات اجتماعات اللجنة التوجيهية للبرامج القطرية للعمل اللائق. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | الدعم الذي توفره الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف وشركاء التنمية إلى الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، باعتبارها خط الأساس أو أعلى منه. |
| | | | ١٠٠ في المائة |

| المؤشرات | وسائل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|--|---|--|--|
| الحصيلة باء-٢: دعم فعال وناجح لعملية صنع القرارات في الهيئات الإدارية | | | |
| باء-٢-١: النسبة المئوية من الوثائق الرسمية المنشورة إلكترونياً ضمن المهل الزمنية القانونية. | الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية (أقسام مخصصة لمؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية). | نشر ٩٠ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد (٢٠٢١، متوقعة). | نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد. |
| باء-٢-٢: النسبة المئوية من بنود جدول الأعمال التي تمت الموافقة عليها/ المصادقة عليها من جانب الأجهزة الإدارية في منظمة العمل الدولية كما هو مقرر، بناءً على المشاورات الفعالة والخدمات التقنية والقانونية الجيدة التي يقدمها المكتب. | السجلات الرسمية للهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | ١٠٠ في المائة |
| الحصيلة باء-٣: تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر لضمان الشفافية والامتثال | | | |
| باء-٣-١: مستوى رضا المدقق الخارجي عن البيانات المالية الموحدة والتصريحات والعمليات المرتبطة بها. | رأي مدقق الحسابات الخارجي. | رأي غير معدل على مر السنين. | الإبقاء على الرأي غير المعدل لمدقق الحسابات الخارجي. |
| باء-٣-٢: التنفيذ الفعال وفي وقته للتوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات. | قاعدة بيانات المكتب على الإنترنت لمتابعة توصيات التدقيق. | كان متوسط الوقت اللازم لتقديم خطط العمل ٤,٣ شهراً في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. | تقدم جميع الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات خطط عملها في غضون ٣ أشهر من إصدار تقرير التدقيق. |
| باء-٣-٣: النسبة المئوية للوحدات والوظائف المسموح بها والتي قامت بتحديث سجلات المخاطر التي تحتوي على مخاطر ذات صلة، وفقاً لمتطلبات المنظمة. | منصة المخاطر لمنظمة العمل الدولية. | ٧٥,٨ في المائة من توصيات التدقيق التي قبلتها الإدارة تم تنفيذها بالكامل في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. | ٩٥ في المائة من توصيات التدقيق التي قبلتها الإدارة تتم معالجتها بشكل مرضٍ في غضون ٦ أشهر من تاريخ التقرير. |
| باء-٣-٤: النسبة المئوية للتقييمات الإلزامية والمؤسسية المنجزة في الوقت المناسب، وفقاً لخطة التقييم المتكاملة. | i-eval Discovery | ٩٥ في المائة (الإنجاز المتوقع بنهاية عام ٢٠٢١). | ٩٥ في المائة (تمت المحافظة على هذه النسبة المئوية أو تجاوزها رهناً بالتغيرات في المحفظة). |
| باء-٣-٥: النسبة المئوية للتقييمات الإلزامية والمؤسسية التي نفي بمعايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتلتزم بالولاية المحددة لمنظمة العمل الدولية واحتياجات التعلم التنظيمية. | التقييم الخارجي المنهجي لنوعية عمليات التقييم والدراسات الكلية لنتائج العمل اللائق. | ٩٥ في المائة (الإنجاز المتوقع بنهاية عام ٢٠٢١). | ٩٥ في المائة (تمت المحافظة على هذه النسبة المئوية أو تجاوزها رهناً بالتغيرات في المحفظة). |
| باء-٣-٦: النسبة المئوية للتوصيات القابلة للتنفيذ التي تم تنفيذها كلياً أو جزئياً في غضون ١٢ شهراً من الانتهاء من التقييم. | النظام الآلي للاستجابة الإدارية وسجلات اللجنة الاستشارية للتقييم. | ٩٠ في المائة (الإنجاز المتوقع بنهاية عام ٢٠٢١). | ٩٥ في المائة |

| المؤشرات | وسائل التحقق | خط الأساس | الغاية |
|----------|--------------|-----------|--------|
|----------|--------------|-----------|--------|

جيم - تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد

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

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|
| جيم-١-١: مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية لمعايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المساعدة الدولية وللمعايير المصدر المرجعي الوحيد للأمم المتحدة.* | بوابة مبادرة شفافية المساعدة الدولية والتقارير الصادرة عن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة. | التقارير السنوية والمنشورات (٢٠٢٠). | النشر الشهري لبيانات تمثّل لمبادرة شفافية المساعدة الدولية والتقارير السنوية المقدمة إلى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة. |
| جيم-١-٢: النسبة المئوية للعمليات التجارية والمجالات التقنية المحددة لمنظمة العمل الدولية التي طورت أدوات لتطبيق إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية. | محتوى صفحات الويب لأصحاب قطاع الأعمال والأقسام التقنية المعنية. | لا ينطبق. | ٩٠ في المائة تغطي منشورات منظمة العمل الدولية بشأن مبادرة شفافية المساعدة الدولية ٥٠ في المائة من البيانات المالية للمنظمة (٢٠٢٠). |
| جيم-١-٣: استهلاك المياه في مقر منظمة العمل الدولية. | الجرد البيئي السنوي. | ١٧,٥٤٠ م٣ (٢٠١٩). | خفض بنسبة ٥ في المائة. |
| جيم-١-٤: بصمة الكربون لمنظمة العمل الدولية بشأن السفر الجوي. | الجرد البيئي السنوي. | ١٩,٠٥٧ طن من غاز الكربون (٢٠١٨-٢٠١٩). | خفض بنسبة ١٠ في المائة. |

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

| | | | |
|--|--|---|---|
| جيم-٢-١: التنفيذ الفعال لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. | تقارير بشأن تطبيق استراتيجية تكنولوجيا المعلومات. | لا ينطبق. | تحقيق أو تجاوز المعالم المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. |
| جيم-٢-٢: عدد التطبيقات الحالية المنقولة إلى نظام إدارة مكان العمل المتكامل الجديد. | تقرير مرحلي عن المشروع من أجل تطوير النظام الجديد. | لا ينطبق. | ٥٠ في المائة من التطبيقات المنقولة. |
| جيم-٢-٣: عدد أنواع المنشورات التي يتم إنتاجها من خلال منصات الإنتاج الرقمي للوثائق. | تقارير الأداء من إدارة المقر المكلفة بإنتاج المنشورات. | تم تحويل سلسلة أوراق العمل فقط لنشرها عبر منصة إنتاج رقمي للوثائق (٢٠٢٠). | تم تحويل ٣٠ في المائة من المنشورات التي تم تحديدها للانتقال إلى النشر الرقمي. |
| جيم-٢-٤: تم تنفيذ الحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول للتقارير الرئيسية الصادرة عن المقر. | تقارير الأداء من إدارة المقر المكلفة بإنتاج المنشورات. | لا ينطبق. | ١٠٠ في المائة من التقارير الرائدة تمثّل على الأقل للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول. |

الحصيلة جيم - ٣: تعزيز السياسات والنظم لتطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتمسمة ومتنوعة

| | | | |
|---|--|-----------|--|
| جيم-٣-١: التنفيذ الفعال لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. | تقرير عن تطبيق استراتيجية الموارد البشرية. | لا ينطبق. | تحقيق أو تجاوز المعالم المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. |
|---|--|-----------|--|

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

| | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|--|
| جيم-٤-١: عدد طرائق العمل الجديدة أو المحسنة المقدمة من خلال الابتكار عبر الأبعاد التالية: النوعية وتركيز المستخدم والشفافية والكفاءة وديناميكية الفريق. | نظام تتبع ابتكار قطاع الأعمال | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة على خط الأساس لكل بُعد. |
| جيم-٤-٢: عدد الموظفين الذين يشاركون في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار). | نظام تتبع ابتكار الأعمال. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة بنسبة ١٠ في المائة على خط الأساس. |
| جيم-٤-٣: تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية. | دراسة استقصائية بشأن الصحة التنظيمية. | من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢١. | زيادة ربع واحد مقابل المعيار المرجعي للقطاع العام. |

* المؤشر المقابل لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.

◀ الملحق الثاني

ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة والنتائج السياسية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٥. إن برنامج العمل اللائق وبرنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة مرتبطان ارتباطاً وثيقاً. والتقدم المحرز بشأن العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هو أمر أساسي بالنسبة للتنمية المستدامة، ويمكن رؤية العناصر المتعلقة بالعمل اللائق في جميع أهداف التنمية المستدامة وفي معظم غاياتها.

٦. ويتضمن الجدول أدناه الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة التي ستساهم فيها منظمة العمل الدولية بصورة مباشرة - من خلال نتائج منظمة العمل الدولية - في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ويتضمن أيضاً مؤشرات أهداف التنمية المستدامة البالغة ١٤ مؤشراً المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية (الملحق الأول)، إذ ستستخدم لتتبع التقدم المحرز في مكونات محددة تتعلق بالعمل اللائق خاصة بغايات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بنتائج منظمة العمل الدولية وأهدافها الاستراتيجية. وبالمقارنة مع برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، يتضمن هذا الجدول غايتين إضافيتين من أهداف التنمية المستدامة (٥-١ و ٣-١) بناءً على الدروس المستفادة من التنفيذ في عام ٢٠٢٠.

◀ الجدول ثانياً - ١: الصلات بين إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وأهداف التنمية المستدامة

| هدف التنمية المستدامة | غايات أهداف التنمية المستدامة | مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية | نتائج منظمة العمل الدولية |
|---|--|---|---------------------------|
|  | ١-١ القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا بحلول عام ٢٠٣٠، وهو يُقاس حالياً بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار في اليوم. | ١-١-١ نسبة السكان دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والوضع في الاستخدام والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي). | النتائج جميعها |
|  | ٣-١ استحداث نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والمستضعفين بحلول عام ٢٠٣٠. | ١-٣-١ نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات/ نظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والماليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين. | النتيجة ٨ |
|  | ٨-٣ تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيدة والفعالة وميسورة التكلفة. | ٣-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد وميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي. | النتيجة ٥ |
|  | ٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع. | ٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات المستضعفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة. | النتيجة ٥ النتيجة ٦ |

| نتائج منظمة العمل الدولية | مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية | غايات أهداف التنمية المستدامة | هدف التنمية المستدامة |
|--|---|---|-------------------------------|
| النتيجة ١ النتيجة ٢ النتيجة ٦ النتيجة ٧ | | ١-٥ القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان. | 0 المساواة بين الجنس |
| النتيجة ٦ النتيجة ٧ | | ٢-٥ القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال. | |
| النتيجة ٦ النتيجة ٨ | | ٤-٥ الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني. | |
| النتيجة ١ النتيجة ٦ | ٢-٥-٥ نسبة النساء في المناصب الإدارية. | ٥-٥ كفاءة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة. | |
| النتيجة ٣ النتيجة ٤ | ١-٢-٨ معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل. | ٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة. | 8 العمل اللائق ونمو الإنتاجية |
| النتيجة ١ النتيجة ٣ النتيجة ٤ | ١-٣-٨ نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس. | ٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية. | |
| النتيجة ٣ النتيجة ٤ | | ٤-٨ تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تحسيناً تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار عشري السنوات للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة. | |
| النتائج جميعها | ١-٥-٨ متوسط الدخل عن كل ساعة للنساء والرجال المستخدمين، حسب الوظيفة والسن والأشخاص ذوي الإعاقة. | ٥-٨ تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠. | |
| | ٢-٥-٨ معدل البطالة، حسب الجنس والسن والأشخاص ذوي الإعاقة. | | |
| النتيجة ٣ النتيجة ٥ | ١-٦-٨ نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً) غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب. | ٦-٨ الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠. | |
| النتيجة ٧ | ١-٧-٨ نسبة وعدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن. | ٧-٨ اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥. | |
| النتيجة ١ النتيجة ٢ النتيجة ٧ | ١-٨-٨ تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر. | ٨-٨ حماية حقوق العمل وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، | |

| هدف التنمية المستدامة | غايات أهداف التنمية المستدامة | مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية | نتائج منظمة العمل الدولية |
|-----------------------|--|---|-------------------------------------|
| | وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة. | ٨-٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر. | |
| | ٨-ب بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجيات عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية. | ٨-ب-١ وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة. | النتيجة ٣ |
| | ٩-٣ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية الصغيرة وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، ودمجها في سلاسل القيم والأسواق. | | النتيجة ٤ |
| | ١٠-٢ بحلول عام ٢٠٣٠، منح الإمكانات وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك. | | النتائج جميعها |
| | ١٠-٣ ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد. | | النتيجة ٢ النتيجة ٦ النتيجة ٧ |
| | ١٠-٤ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً. | ١٠-٤-١ نسبة العمل من الناتج المحلي الإجمالي، التي تتضمن الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية. | النتائج جميعها |
| | ١٠-٧ تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وأمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة. | ١٠-٧-١ تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل السنوي المكتسب في بلد المقصد. | النتيجة ٧ |
| | ١٦-٣ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة. | | النتيجة ٢ |
| | ١٦-٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات. | | النتيجة ١ النتيجة ٢ النتيجة ٧ |
| | ١٦-٧ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. | | النتيجة ١ |
| | ١٧-١٤ تعزيز اتساق السياسات لأغراض التنمية المستدامة. | | النتائج جميعها |
| | ١٧-١٨ تعزيز تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، لتحقيق زيادة كبيرة في توافر بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة ومفصلة حسب الدخل والجنس والسن والانتماء العرقي والإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية، بحلول عام ٢٠٢٠. | | النتائج جميعها |



سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

| حدث محفوف بالمخاطر | تبعات محتملة | تعليق | استجابة يقترحها المكتب |
|---|--|--|---|
| ١. لا يتوصل مجلس الإدارة أو مؤتمر العمل الدولي إلى اتفاق بشأن مسألة رئيسية. | تعليق أنشطة منظمة العمل الدولية وعدم فعالية عمل الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية. يفقد الشركاء المؤثرون الثقة في النموذج التشغيلي لمنظمة العمل الدولية، مما يؤثر على مستويات الدعم السياسي والمالي. | يواجه النظام متعدد الأطراف مجموعة جديدة من الضغوط. ويعمل المشهد الاقتصادي والجيوسياسي المتغير على تشكيل جداول الأعمال الاقتصادية والاجتماعية وعالم العمل الدولية وكذلك الإدارة السديدة الدولية. كما أن النزعة الحمائية والقومية والقلق بشأن الآثار غير المتكافئة للعولمة تشجع البلدان على البحث عن حلول ثنائية وليست متعددة الأطراف. وقد يكون لذلك انعكاسات على الأداء الفعال لأجهزة إدارة منظمة العمل الدولية. | ستواصل منظمة العمل الدولية التواصل مع الهيئات المكونة وإجراء الحوارات المنتظمة والشفافة معها بشأن المسائل الناشئة. وستتخذ إجراءات وقائية لتحديد و/أو كبح و/أو نزع فتيل الخلافات المؤسسية المحتملة. |
| ٢. الهيئات المكونة والجهات المانحة تُعَدّل التزامها إزاء العمل اللائق. | زيادة/ انخفاض معدل إنجاز النتائج المتفق عليها أو مستوى التبرعات من خارج الميزانية. وتسحب الدول الأعضاء أو الجهات الشريكة الخارجية الفاعلة دعمها لمنظمة العمل الدولية. | يتعرض رأس المال السياسي والمالي الذي تستثمره الحكومات في تعزيز العمل اللائق لضغوط من العواقب الاقتصادية والاجتماعية لكوفيد-١٩ والقيود المالية والضغوط الأوسع التي نشأت عن تسارع وتيرة التغيير. تم تصميم البرنامج والميزانية لمعالجة هذه الضغوط واستغلالها. ومع ذلك، فإن بيئة السياسات متقلبة، مما يتطلب أن تكون منظمة العمل الدولية قادرة على التكيف والابتكار في استجاباتها. | ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: (١) استخدام أدواتها وشبكاتها الإحصائية ورصد السياسات لتنبيه الشركاء الاجتماعيين إلى الظروف المتغيرة؛ (٢) إجراء البحوث واستشارة النوعية من أجل إثبات جدوى الاستثمار والعاقد الاجتماعي والاقتصادي من دعم العمل اللائق؛ (٣) بناء شراكات استراتيجية جديدة وتعزيز الشراكات القائمة، لا سيما من خلال منندبات السياسة الدولية والوطنية؛ (٤) التصرف بسرعة لتوجيه البرنامج وفقاً للاحتياجات بغية تلبية المتطلبات الجديدة وإثبات القيمة مقابل المال مع النتائج والآثار. |
| ٣. التعبير الأساسي في سياسة الأمم المتحدة أو ممارساتها بشأن التنسيق بين الوكالات ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، يؤثر في دور ونفوذ منظمة العمل الدولية وسياساتها ومنتجاتها وخدماتها على الصعيدين الوطني والدولي. | يتأثر الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية والتقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق، في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة وتعزيز التعافي المتمحور حول الإنسان من استجابة كوفيد-١٩. | يمثل إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك تعزيز نظام المنسقين المقيمين والتغييرات في نظم التمويل والمساءلة وتقديم التقارير، فرصاً وتحديات محتملة كبيرة بالنسبة إلى الولاية المعيارية لمنظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي وعملياتها على المستوى القطري وإدماج أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (أطر التعاون). وقد تم وضع المكونات والإرشادات الأساسية وتطوير هيكل إداري وتنسيقي سيتم تفعيله بشكل أكبر لتوجيه مجالات المشاركة المختلفة. وزادت منظمة العمل الدولية من مكانتها وتأثيرها في إطار الأمم المتحدة للاستجابة الفورية للتأثير الاجتماعي والاقتصادي لفيروس كوفيد-١٩. ومع ذلك، فإن التمويل المستدام لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ولا سيما مكتب تنسيق أنشطة التنمية التابع للأمم المتحدة ونظام المنسقين المقيمين، لا يزال يمثل مجالاً رئيسياً لعدم اليقين. | سيواصل المكتب المشاركة بنشاط في إصلاح الأمم المتحدة وفي الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لإعادة البناء بشكل أفضل. كما سيواصل العمل مع مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة على جميع المستويات، وكذلك مع مكتب التنسيق الإقليمي للأمم المتحدة، لدعم التنفيذ الثمر والمفيد لجميع إصلاح الأمم المتحدة وضمن الاعتراف بالهيكل الثلاثي وبالوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية في عمليات الإطار القطري المشترك للتحليل والتعاون. وستبذل الجهود لتعزيز الانتعاش الذي يركز على الإنسان مع توفير العمل اللائق للجميع من خلال شراكات أقوى واتساق السياسات مع المنظمات الأخرى في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والتصدي لفيروس كوفيد-١٩ (مثل المنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي). وسيقوم المكتب بإحاطة مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي بالمعلومات والاستفادة من إرشادات الهيئات المكونة. |

| حدث محفوف بالمخاطر | تبعات محتملة | تعليق | استجابة يقترحها المكتب |
|--|--|--|--|
| ٤. بيانات منظمة العمل الدولية بشأن النتائج المؤثرة والدائمة والمستدامة، غير كافية أو غير مقنعة. | التخصيص غير الفعال للأموال أو الإخفاق في تحقيق النتائج الملتزم بها في البرنامج والميزانية أو في المشاريع الممولة من خارج الميزانية، مما يؤثر على ثقة جهات المصلحة وتدفقات الأموال في الميزانية العادية والأموال من خارج الميزانية. | يوفر إعلان مئوية منظمة العمل الدولية والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ واستراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ توجهاً استراتيجياً في هذا الصدد. وقدمت منظمة العمل الدولية إطاراً مبتكراً للنتائج في عام ٢٠١٩ مع مؤشرات النتائج على مستوى التأثير والنواتج والمخرجات. وبناءً على الخبرة المكتسبة من الاستجابة لكوفيد-١٩ والدروس المستفادة من عمليات التقييم، تعمل منظمة العمل الدولية على تحسين عمليات الإدارة القائمة على النتائج مع التركيز على الأولويات الهادفة والتخصيص المتكامل للموارد والنتائج على المستوى القطري. | ستتخذ تدابير جديدة لتعزيز الميزانية الاستراتيجية والبرمجة على المستوى القطري والاستخدام المتكامل لجميع الموارد. وسيتم تحديث النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ووضع لوحة مراقبة في الوقت الحقيقي لتتبع الموارد بشكل أفضل والتقدم المحرز في تنفيذ البرنامج. وستواصل منظمة العمل الدولية تحسين أنشطتها في مجال التعاون الإنمائي لإظهار مساهمتها في نتائج البرنامج والميزانية ومواءمتها مع احتياجات الهيئات المكونة مع تحسين الشفافية والمساءلة ونتائج الجودة وفقاً لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥. |
| ٥. لا تفلح منتجات منظمة العمل الدولية في أن تشرح بوضوح وبشكل مقنع التحليلات الصعبة أو التي يمكن أن تكون مثيرة للجدل، أو أن تروج على نحو فعال للإنجازات المهمة. | لا يستشير صانعو القرار الرئيسيون منتجات منظمة العمل الدولية أو يرفضون مشورتها، مما يؤدي إلى تلف سمعة العمل تجنبه وتقويض أهمية منظمة العمل الدولية المتصورة. | تنشر منظمة العمل الدولية مقارنات قطرية وتتخذ مواقف بشأن المواضيع الاجتماعية والاقتصادية التي قد تجدها بعض المجموعات محرجة. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تستخدم مجموعة متنوعة من الأدوات لضمان تنبيه صانعي القرار والجهات المؤثرة إلى التحليلات والرسائل والإرشادات الجديدة. | ستعزز منظمة العمل الدولية التخطيط الاستراتيجي للاتصالات لضمان تقاسم المحتوى المعرفي الدقيق والقائم على الأدلة تقاسماً فعالاً مع الجماهير الرئيسية، باستخدام قنوات متعددة لزيادة استيعاب وتأثير قاعدة معارف منظمة العمل الدولية. |
| ٦. منظمة العمل الدولية لا تجتذب ولا تعين ولا تحتفظ بالموظفين ذوي المهارات اللازمة لتلبية المتطلبات التشغيلية والاستراتيجية المتغيرة. | عدم رضا جهات المصلحة من التقدم المحرز في دفع برنامج العمل اللائق؛ مخرجات ذات نوعية سيئة؛ ممارسات عمل غير فعالة؛ فقدان الخبرة. | يتزايد البحث عن المواهب لتلبية الاحتياجات المرتبطة بمستقبل العمل، مما يؤدي إلى منافسة شرسية بين وكالات الأمم المتحدة. وتتطور مهارات وكفاءات موظفي منظمة العمل الدولية لتلبية متطلبات برنامج عام ٢٠٣٠ والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وتنفيذ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية. | ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز قدرتها على الاتصال لجذب موظفين أكفاء ومتنوعين. وسيعزز المكتب تخطيط القوى العاملة (بما في ذلك تخطيط التعاقب) والتوظيف القائم على الكفاءة والتدريب وتطوير الموظفين وتحديث سياسات الموارد البشرية ذات الصلة لتحسين عرض القيمة الإجمالي للموظفين. |
| ٧. المشاريع أو البرامج تعاني من أعمال احتيال وفساد كبيرة. | ينعكس فقدان الثقة في إدارة منظمة العمل الدولية على مشاركة الشركاء الاستراتيجيين وتدفقات موارد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية. | ما يرح الوعي بمكافحة الاحتيال يشهد تحسناً في منظمة العمل الدولية، كما يتجلى في نمو عدد الحالات إلى مكتب التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف. ومع ذلك، لا بد من توخي الحذر نظراً إلى أن عمليات منظمة العمل الدولية تجري في مناطق جغرافية ومجالات وظيفية (المشتريات والتعيين واستخدام شركاء في التنفيذ) عرضة للاحتيال والفساد. | تتمتع منظمة العمل الدولية بمجموعة متينة من الضوابط الداخلية والإدارية التي تشمل مراقبة الاحتيال والفساد. ويجري تقييم مخاطر الاحتيال. ومن المحتمل أن يؤدي ذلك إلى جيل جديد من أدوات مكافحة الاحتيال. |

| حدث محفوف بالمخاطر | تبعات محتملة | تعليق | استجابة يقترحها المكتب |
|--|--|--|---|
| ٨. الهجمات السيبرانية على نظم منظمة العمل الدولية تعطل العمليات أو تشوّه/ تكشف المعلومات السرية. | التأخير في تنفيذ النتائج المتفق عليها؛ خسائر مالية؛ إلحاق الضرر بالأفراد؛ إلحاق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية. | تتزايد الهجمات السيبرانية على الصعيد العالمي من حيث تواترها وتأثيرها على العمليات. وتعتمد منظمة العمل الدولية على منصات تكنولوجيا المعلومات من أجل التواصل والبحوث وتقاسم المعارف ووضع السياسات العامة وإجراء العمليات ودعم القرارات. وتحتوي قواعد بياناتها على معلومات قد تكون حساسة سياسياً أو اقتصادياً. وتواجه منظمة العمل الدولية، مثلها مثل المنظمات الأخرى، تحديات في بناء المستوى الضروري من الوعي والانضباط في مسائل أمن تكنولوجيا المعلومات. وتخضع حماية البيانات الشخصية لتدقيق متزايد. | حصل نهج منظمة العمل الدولية إزاء أمن المعلومات على شهادة تثبت اتساقه مع المعيار ISO/IEC 27001:2013، وهو المعيار الدولي بشأن أمن تكنولوجيا المعلومات. وتقوم منظمة العمل الدولية باستعراض مستمر للتهديدات الناشئة وتحّد من مواطن الضعف المحتملة وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. ويجري مراجعة المبادئ المشتركة بشأن خصوصية البيانات في إطار مبادرة الأمم المتحدة لجس النبض العالمي، فضلاً عن الاستجابة للوائح الناشئة لحماية البيانات. |
| ٩. حوادث القوة القاهرة (مثل الكوارث الطبيعية أو الناجمة عن فعل الإنسان) تتسبب في إصابات في صفوف الموظفين أو تلحق أضراراً بمباني وأصول منظمة العمل الدولية. | تعطيل العمليات؛ خسائر مالية؛ فقدان الروح المعنوية والالتزام من جانب الموظفين. | من شأن جائحة كوفيد-١٩ أن تعطل العمليات حتى الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتعرض مباني وموظفو الأمم المتحدة لهجوم نتيجة النزاعات المسلحة والإرهاب والجريمة والاضطرابات التي يشهدها الأمن العام. كما أنّ منظمة العمل الدولية تضطلع بعمليات في بلدان معرضة للكوارث الطبيعية وفي مناطق النزاعات الحديثة. وتقتضي منها استراتيجيتها أن توسع نطاق نشاطها في الدول ذات الوضع الهش. | سيواصل فريق الإدارة العليا (وفريق إدارة الأزمات) تتبع التطورات بشأن جائحة كوفيد-١٩ والأزمات الأخرى. وسيكون هناك اتصالات منتظمة ومستمرة مع الموظفين بشأن هذه القضايا لتحسين قدرة المكتب على المقاومة، حسب الاقتضاء. وستواصل منظمة العمل الدولية مراجعة وتنقيح نهجها فيما يتعلق بممارسات استمرارية الأنشطة، بناءً على الدروس المستفادة من الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والأحداث الأخرى. |

◀ ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية
- ٤- موارد الميزانية العادية المخصصة للنتائج السياسية، حسب الإدارة والبرنامج في الميدان

◀ ١ - الميزانية التشغيلية

اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث "صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية".

١. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة الإدارة السديدة

و الوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة إلى أجهزة الإدارة السديدة، مبينة أيضاً تحت هذا البند لتقديم تقدير مستكمل لتكلفة تلك الاجتماعات.

٣. ويتولى مكتب المستشار القانوني تقديم المشورة القانونية وغيرها من الخدمات القانونية للمنظمات، بالإضافة إلى الآراء القانونية فيما يتعلق بدستور وعضوية وقواعد وأنشطة منظمة العمل الدولية. ويقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية.

٢. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين في فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي العشرون للأمريكتين في عام ٢٠٢٢ والاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر خلال عام ٢٠٢٣. وبعض التكاليف المباشرة ذات الصلة بالدعم الذي تقدمه إدارة الاجتماعات

◀ الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ *

| مجموع الموارد | التكاليف غير المتعلقة بالموظفين | تكاليف الموظفين | فئة الخدمة العامة | الفئة المهنية | (شهر/ سنة عمل) |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------------------------|
| الجزء الأول | | | | | |
| أجهزة الإدارة السديدة | | | | | |
| 24 916 465 | 3 305 172 | 21 611 293 | 6 / 37 | 1 / 27 | مؤتمر العمل الدولي |
| 18 247 942 | 2 579 317 | 15 668 625 | 11 / 37 | 8 / 31 | مجلس الإدارة |
| 3 058 915 | 621 235 | 2 437 680 | 3 / 5 | 7 / 3 | الاجتماعات الإقليمية الرئيسية |
| 3 641 245 | 157 984 | 3 483 261 | 11 / 1 | 2 / 13 | مكتب المستشار القانوني |
| 49 864 567 | 6 663 708 | 43 200 859 | 7 / 82 | 6 / 75 | |
| السياسة العامة | | | | | |
| 25 107 827 | 1 663 433 | 23 444 394 | 7 / 25 | 3 / 86 | معايير العمل الدولية |
| 21 508 344 | 2 581 929 | 18 926 415 | 6 / 19 | 6 / 68 | سياسة العمالة |
| 16 248 276 | 2 682 476 | 13 565 800 | 0 / 15 | 0 / 50 | المنشآت |
| 13 188 280 | 2 670 966 | 10 517 314 | 0 / 11 | 0 / 38 | السياسات القطاعية |
| 27 890 219 | 2 892 015 | 24 998 204 | 0 / 24 | 0 / 94 | الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي |
| 21 770 406 | 2 039 639 | 19 730 767 | 8 / 19 | 5 / 73 | ظروف العمل والمساواة |
| 11 225 233 | 265 675 | 10 959 558 | 0 / 7 | 0 / 46 | الحماية الاجتماعية |

| مجموع الموارد | التكاليف غير المتعلقة بالموظفين | تكاليف الموظفين | فئة الخدمة العامة | الفئة المهنية | | |
|--|---------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------|--|---|
| | | | | (شهر/ سنة عمل) | | |
| 19 767 827 | 1 443 670 | 18 324 157 | 7 / 19 | 0 / 70 | | البحوث |
| 13 930 846 | 879 235 | 13 051 611 | 4 / 15 | 8 / 48 | | الإحصاءات |
| 568 981 | 568 981 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | احتياطي الاجتماعات التقنية |
| 2 961 518 | 290 881 | 2 670 637 | 0 / 2 | 0 / 8 | | مكتب نائب المدير العام |
| 6 680 242 | 6 680 242 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | التعاون التقني في الميزانية العادية |
| 180 847 999 | 24 659 142 | 156 188 857 | 8 / 158 | 10 / 582 | | |
| العمليات الميدانية والشراكات | | | | | | |
| 7 463 608 | 1 618 322 | 5 845 286 | 0 / 8 | 0 / 20 | | التعاون متعدد الأطراف |
| 5 217 097 | 304 297 | 4 912 800 | 10 / 5 | 5 / 17 | | الشراكات والدعم الميداني |
| 78 668 793 | 26 721 722 | 51 947 071 | 0 / 256 | 11 / 232 | | البرامج في أفريقيا |
| 62 361 491 | 18 451 193 | 43 910 298 | 6 / 152 | 8 / 186 | | البرامج في الأمريكتين |
| 18 619 003 | 4 815 432 | 13 803 571 | 0 / 33 | 10 / 52 | | البرامج في الدول العربية |
| 69 606 974 | 18 369 277 | 51 237 697 | 8 / 249 | 0 / 239 | | البرامج في آسيا والمحيط الهادئ |
| 24 716 409 | 4 352 939 | 20 363 470 | 0 / 61 | 10 / 100 | | البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى |
| 8 966 760 | 8 966 760 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو |
| 1 836 535 | 1 836 535 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي |
| 8 712 339 | 8 712 339 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة |
| 2 447 780 | 153 630 | 2 294 150 | 5 / 3 | 4 / 6 | | مكتب نائب المدير العام |
| 288 616 789 | 94 302 446 | 194 314 343 | 5 / 769 | 0 / 856 | | |
| منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال | | | | | | |
| 10 260 322 | 3 327 179 | 6 933 143 | 6 / 5 | 0 / 26 | | أنشطة أصحاب العمل |
| 21 077 690 | 8 243 690 | 12 834 000 | 0 / 14 | 0 / 46 | | أنشطة العمال |
| 31 338 012 | 11 570 869 | 19 767 143 | 6 / 19 | 0 / 72 | | |
| الإدارة والإصلاح | | | | | | |
| خدمات الدعم | | | | | | |
| 44 876 949 | 23 609 622 | 21 267 327 | 7 / 97 | 9 / 35 | | الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية |
| 52 154 258 | 18 912 812 | 33 241 446 | 11 / 64 | 10 / 113 | | إدارة المعلومات والتكنولوجيا |
| 15 606 400 | 1 889 456 | 13 716 944 | 2 / 30 | 5 / 20 | | الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية |
| 12 687 629 | 1 561 813 | 11 125 816 | 0 / 14 | 0 / 41 | | الاتصالات والمعلومات العامة |
| 2 830 053 | 75 648 | 2 754 405 | 9 / 2 | 8 / 10 | | المشتريات |
| 2 239 200 | - | 2 239 200 | 0 / 0 | 0 / 10 | | وحدة إدارة الابتكار والمعارف |
| 130 394 489 | 46 049 351 | 84 345 138 | 5 / 209 | 8 / 231 | | |

| مجموع الموارد | التكاليف غير المتعلقة بالموظفين | تكاليف الموظفين | فئة الخدمة العامة | | الفئة المهنية | |
|---|---------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|---------------|--|
| | | | 7 / 54 | 10 / 46 | | |
| (شهر/ سنة عمل) | | | | | | |
| خدمات الإدارة | | | | | | |
| 23 604 584 | 4 667 176 | 18 937 408 | 7 / 54 | 10 / 46 | | تنمية الموارد البشرية |
| 15 564 382 | 362 599 | 15 201 783 | 0 / 38 | 7 / 42 | | الإدارة المالية |
| 4 403 115 | 110 715 | 4 292 400 | 0 / 4 | 0 / 15 | | البرمجة الاستراتيجية والإدارة |
| 1 883 989 | 263 238 | 1 620 751 | 0 / 2 | 0 / 4 | | مكتب نائب المدير العام |
| 45 456 070 | 5 403 728 | 40 052 342 | 7 / 98 | 5 / 108 | | |
| مكتب المدير العام | | | | | | |
| 6 725 321 | 1 324 152 | 5 401 169 | 0 / 14 | 0 / 10 | | |
| الإشراف والتقييم | | | | | | |
| 3 382 300 | 245 796 | 3 136 504 | 9 / 3 | 3 / 10 | | المراجعة الداخلية والإشراف |
| 612 595 | 274 930 | 337 665 | 2 / 0 | 0 / 1 | | اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف |
| 1 067 400 | 1 067 400 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات |
| 657 886 | 124 636 | 533 250 | 3 / 0 | 0 / 2 | | الوظيفة المعنية بالأخلاقيات |
| 2 976 722 | 744 722 | 2 232 000 | 0 / 2 | 0 / 8 | | التقييم |
| 8 696 903 | 2 457 484 | 6 239 419 | 2 / 6 | 3 / 21 | | |
| اعتمادات الميزانية الأخرى | | | | | | |
| 42 430 168 | 38 618 469 | 3 811 699 | 10 / 9 | 0 / 9 | | |
| -6 303 318 | - | -6 303 318 | 0 / 0 | 0 / 0 | | تسوية تجدد الموظفين |
| 778 067 000 | 231 049 349 | 547 017 651 | 2 / 1 368 | 8 / 1 966 | | مجموع الجزء الأول |
| الجزء الثاني: المصروفات الطارئة | | | | | | |
| 875 000 | 875 000 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | |
| الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل | | | | | | |
| - | - | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | |
| الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية | | | | | | |
| 11 698 000 | 11 698 000 | - | 0 / 0 | 0 / 0 | | |
| 790 640 000 | 243 622 349 | 547 017 651 | 2 / 1 368 | 8 / 1 966 | | المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع) |

* بالسعر الثابت للدولار الأمريكي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على أساس سعر صرف الميزانية بمعدل ١ فرنكاً سويسرياً لكل دولار أمريكي.

السياسة العامة

الشراكات الخارجية وتدير العلاقات مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. والوظائف الأساسية هي التالية:

١٦. **التعاون متعدد الأطراف:** تعزيز وتنسيق تعاون منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة ومؤسسات التمويل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف الأخرى.

١٧. **الشراكات والدعم الميداني:** إرساء شراكات استراتيجية من أجل برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مبادرات الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

١٨. يتجلى في المخصصات المقترحة للبرامج الإقليمية استحداث خمس وظائف تقنية إضافية، بمعدل وظيفة واحدة لكل إقليم.

١٩. يضع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) ويقدم برامج تدريبية تستجيب لأولويات المنظمة والهيئات المكونة. وتقدم هذه البرامج في المركز وفي الأقاليم ومن خلال التعلم عن بعد. ويحافظ على اتساق وثيق بين برامج منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية المقدمة بواسطة المركز. وتمثل المخصصات المقترحة مساهمة مباشرة في التكاليف التشغيلية للمركز.

٢٠. **مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة:** مساهمة منظمة العمل الدولية في ترتيبات تقاسم التكاليف على مستوى المنظمة لدعم نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة. ويضمن نظام المنسقين المقيمين تنسيق كافة منظمات الأمم المتحدة التي تتعامل مع الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، بغض النظر عن وجودها الرسمي في البلد، بهدف تحسين فعالية وكفاءة الأنشطة التشغيلية على المستوى القطري.

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

٢١. يضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنسيق كافة العلاقات التي يقيمها المكتب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على التوالي في المقر وفي الميدان على حد سواء. والمكاتبان مسؤولان أيضاً عن تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أنشطة منظمة العمل الدولية. وهما يضمنان أن تعالج استراتيجيات منظمة العمل الدولية وبرامجها شواغل وأولويات تلك المنظمات وأعضائها، ولتعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الأنشطة التقنية التي تقوم بها المنظمة.

الإدارة والإصلاح

٢٢. سوف تدعم موارد الإدارة والإصلاح تقديم منظمة العمل الدولية خدمات الدعم على نحو فعال وناجع، مع التشديد بشكل خاص على الممارسات التنظيمية والإدارية. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

٢٣. **الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية:** الإدارة العامة للمرافق والممتلكات والمخزون؛ السلامة والأمن؛ الطباعة

٤. من شأن الموارد المخصصة للسياسة العامة أن تعزز قدرة منظمة العمل الدولية على وضع وتقديم خدمات عالية الجودة وملائمة ومفيدة في مجال المشورة السياسية والتوعية والتعاون الإنمائي. وتعكس المخصصات استحداث ٣ وظائف تقنية جديدة. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

٥. **معايير العمل الدولية:** وظائف وضع المعايير والإشراف واستعراض سياسة المعايير.

٦. **سياسة العمالة:** وضع سياسات متكاملة للعمالة والتنمية والمهارات، تحقق أقصى حد من تأثير النمو الاقتصادي والاستثمار على العمالة، بغية تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.

٧. **المنشآت:** وضع سياسات وبرامج لتعزيز المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية.

٨. **السياسات القطاعية:** تحليل الاتجاهات الناشئة في الاستخدام والعمل ضمن مجموعة من القطاعات الاقتصادية والحوارات على المستويين الوطني والعالمي بشأن المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات القطاعية.

٩. **الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي:** توفير المشورة السياسية بشأن قانون العمل، إلى جانب الدعم التقني وبناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، بما في ذلك في مجال السلامة والصحة المهنية وفي مجال إنفاذ حقوق العمل الأساسية.

١٠. **ظروف العمل والمساواة:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن الأجور ووقت العمل والمفاوضة الجماعية والأمن الوظيفي وظروف العمل والمساواة والتنوع، وبشأن هجرة اليد العاملة وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتمييز، بما في ذلك الإعاقة والشعوب الأصلية.

١١. **الحماية الاجتماعية:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وسياسات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.

١٢. **البحوث:** وضع برنامج بحثي لمنظمة العمل الدولية يترافق مع كتلة حرجة من الموارد الضرورية لمعالجة المسائل الواسعة والمعقدة التي يتعين على منظمة العمل الدولية أن تتخذ بشأنها مواقف ذات مصداقية وذات حجية وتقوم على البيانات.

١٣. **الإحصاءات:** إدارة وتنسيق مركزيان لجمع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والتحقق من نوعيتها ونشرها.

١٤. ومن شأن احتياطي الاجتماعات التقنية أن يمول المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل واجتماعاً تقنياً آخر، رهناً بقرار مجلس الإدارة.

العمليات الميدانية والشراكات

١٥. من شأن الموارد المخصصة للعمليات الميدانية والشراكات أن تعزز فعالية ونجاعة وأثر الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الأقاليم، وأن ترسي وتدعم

٣٥. التدقيق الخارجي للحسابات: تغطية تكاليف مراجعة كافة الأموال المعهود بها إلى المدير العام (الميزانية العادية، مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصناديق الاستثمارية، الحسابات من خارج الميزانية وكافة الحسابات الأخرى). وهناك أيضاً التكاليف المرتبطة بالتقييمات المستقلة للأراضي والمباني والتكاليف الواجب دفعها فيما يتعلق بالتأمين الصحي بعد التوقف عن العمل، وذلك امتثالاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٣٦. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات: تسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من جانب جميع الموظفين في المنظمة. وتعكس المخصصات توزيع الموارد الإضافية لتمويل وظيفة مسؤول عن المسائل الأخلاقية بدوام كامل.

٣٧. التقييم: مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفيع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. ويرتبط مباشرة بالمدير العام.

اعتمادات الميزانية الأخرى

٣٨. يشمل هذا البند اعتمادات الميزانية اللازمة لدفع الاشتراكات في شتى صناديق منظمة العمل الدولية والنظام الموحد للأمم المتحدة والهيئات المشتركة بين الوكالات، فضلاً عن الاعتمادات التي لا تندرج على الوجه الصحيح في مكان آخر من البرنامج والميزانية.

٣٩. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي: تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٠٠ ٧٠٢ ٣ فرنك سويسري في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ (ما يعادل زهاء ٦٠٠ ٤٠٤ ٧ دولار لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٤٠. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: يظل الاعتماد على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية (قراءة ٣٠٥ ٠٠٠ دولار)، لتغطية كلفة المستفيد الأخير من هذا الصندوق.

٤١. صندوق المدفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٣٢ ٠٠٠ فرنك سويسري (قراءة ٢٣٢ ٠٠٠ دولار) على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٢. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٢٧,٤ مليون دولار أمريكي مساهمة منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات/ الأزواج والأيتام. ويبقى

والنشر والتوزيع؛ الامتيازات الدبلوماسية؛ السفر والتنقل؛ استخدام الأماكن العامة؛ الخدمات الداخلية العامة.

٢٤. إدارة المعلومات والتكنولوجيا: إدارة كافة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات ووضع وتنفيذ استراتيجية لإدارة المعلومات.

٢٥. الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية: تقديم الدعم إلى أجهزة الإدارة السديدة وغيرها من الاجتماعات الرسمية للمنظمة؛ العلاقات الرسمية مع الهيئات المكونة؛ الوثائق الرسمية (خدمات الترجمة والمراجعة والتحرير والإخراج الطباعي) وخدمات الاجتماعات (بما في ذلك خدمات الترجمة الفورية والتخطيط والبرمجة والدعم التكنولوجي).

٢٦. الاتصالات والمعلومات العامة: تنظيم اتصالات منظمة العمل الدولية من خلال علاقاتها مع وسائل الإعلام ومبادرات إيصال المعلومات العامة وإدارة المواقع الإلكترونية العامة والداخلية لمنظمة العمل الدولية.

٢٧. تنمية الموارد البشرية: سياسة وعمليات الموارد البشرية وتطوير الموظفين وإدارة التأمين الصحي، إلى جانب تولي العلاقات مع ممثلي الموظفين.

٢٨. الإدارة المالية: الإدارة المالية السديدة وضمان الاضطلاع بالمهام والواجبات المالية على نحو فعال وناجح ومتسق مع اللائحة والقواعد المالية.

٢٩. المشتريات: إدارة إجراءات المشتريات وشراء التجهيزات والخدمات والتعاقد من الباطن.

٣٠. البرمجة الاستراتيجية والإدارة: تزويد مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي بالتحليلات والمقترحات الضرورية لتحديد برنامج عمل منظمة العمل الدولية وتقديم التقارير بشأن تنفيذه.

٣١. وحدة إدارة الابتكار والمعارف: الخبرة في مجال الابتكار والكفاءة التشغيلية والفعالية ومنهجيات إدارة التغيير والمعارف التي تدعم تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة.

الإشراف والتقييم

٣٢. سوف تستمر موارد الإشراف والتقييم في تعزيز فعالية الرصد والإشراف عند استخدام الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية، وفي اتسام المكتب بالمساءلة الكاملة فيما يتعلق بتقديم برنامجه. وتعكس المخصصات زيادة في الوظيفة المعنية بالأخلاقيات. والوظائف الرئيسية هي التالية:

٣٣. التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف: هذا القسم مسؤول عن وظيفة التدقيق الداخلي للحسابات تمشياً مع الفصل الرابع عشر من القواعد المالية للمكتب. وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

٣٤. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف: توفر المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام بشأن فعالية الرقابة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير وإدارة المخاطر ونتائج التدقيق الداخلي والخارجي للحسابات.

المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصروفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي منظمة العمل الدولية إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص منظمة العمل الدولية إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود (قرابة ١,٢ مليون دولار أمريكي) على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

٤٧. تمثيل الموظفين: تشبهاً مع المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين، يُمنح وقت مستقطع من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُقترح رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل للجنة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبدلاء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٤ مليون دولار أمريكي.

٤٨. مرافق رعاية الأطفال: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ٥٧٣ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٥٧٣ ٠٠٠ دولار أمريكي)، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٤٩. التزامات غير مسددة: تُخصص مبلغ قدره ٢٠٠٠ دولار أمريكي لكي يُسدّد منه في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

المبلغ للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على ما كان عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٣. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٤٠٣ ٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (قرابة ٤٠٣ ٠٠٠ دولار أمريكي). وقد اقترح تحت الجزء الرابع من البرنامج والميزانية وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٧,٢ مليون دولار أمريكي لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٤٤. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ١,٥ مليون دولار أمريكي، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٤٥. وحدة الخدمات الطبية: تشغل منظمة العمل الدولية وحدة للسلامة والصحة المهنيين كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته (قرابة ٢ مليون دولار أمريكي) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٤٦. المحكمة الإدارية: توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصّة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتبية واعتمادات

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

| الفترة المالية | بدولارات الولايات المتحدة |
|----------------|---------------------------|
| 2011-2010 | 808 930 |
| 2013-2012 | 1 796 400 |
| 2015-2014 | 1 895 200 |
| 2017-2016 | 3 381 250 |
| 2019-2018 | 5 216 301 |

٥٣. وفي العادة، تشمل هذه الأذون اعتماداً يتم تمويله للمرة الأولى، قدر الإمكان، من وفورات الميزانية؛ وفي حالة تعذر ذلك، فمن اعتماد يخصص لهذا البند؛ وفي حالة استنفاد هذا الاعتماد، يتم التمويل بواسطة السحب من صندوق رأس المال العامل.

٥٠. تم رصد اعتماد تحت هذا البند للمصروفات الطارئة والاستثنائية، أي المصروفات التي قد تنشأ نتيجة لقرار يتخذه مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو عندما يصبح الاعتماد الموافق عليه في الميزانية، لأي سبب آخر، غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى؛ أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُرصد له اعتماد في الميزانية.

٥١. ووفقاً للمادة ١٥ من اللائحة المالية، لا يجوز استخدام أي جزء من الموارد المخصصة تحت هذا البند لأي غرض آخر بدون إذن مسبق من مجلس الإدارة محدد لهذا الغرض.

٥٢. وأذون جميع المصروفات التكميلية التي أقرها مجلس الإدارة بالنسبة للفتريات المالية الأخيرة كانت على النحو التالي:

الجزء الثالث: رأس المال العامل

صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٣.

٥٦. تسديد المسحوبات: بموجب أحكام المادة ٢١-٢ من اللائحة المالية، إن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتكدّبة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٥٤. أنشئ صندوق رأس المال العامل للغرضين التاليين، على نحو ما هو محدد في المادة ١٩(١) من اللائحة المالية:

(أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛

(ب) توفير سُلف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية ورهنًا بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٥٥. مستوى صندوق رأس المال العامل: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/يونيه ١٩٩٣) مستوى

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

٦١. لقد عززت الجائحة الحالية ضرورة وجود نظم قوية ومحدثة وأمنة لضمان قدرة المكتب على مواصلة تنفيذ ولايته بفعالية. ويُقترح تمويل مشروعين مؤجلين من فترة السنتين السابقة بتكلفة إجمالية قدرها ٤,٥ مليون دولار:

(أ) استبدال الشبكة الداخلية لمنظمة العمل الدولية لزيادة توحيد العلامة التجارية لمنظمة العمل الدولية وتحسين التواصل والتعاون وتعزيز رؤية "منظمة عمل دولية واحدة" ومساعدة الموظفين على الاستفادة من المعلومات المتاحة وزيادة الإنتاجية وإثراء ثقافة منظمة العمل الدولية.

(ب) تنفيذ حل نظام إدارة السجلات الإلكترونية لتوفير حل فعال على مستوى المكتب لالتقاط المعلومات وتخزينها ومقارنتها واستعادتها وتقاسمها وأرشفتها والاحتفاظ بها، بما يتماشى مع السياسات المعمول بها.

٥٧. يُرصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية التي لم ترصد لها موارد تحت الجزء الأول من الميزانية.

٥٨. ووفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٧,٢ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية. ويمثل هذا الاعتماد ١ في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية.

٥٩. وعندما وافق مجلس الإدارة على استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ أيد مبدئياً تفعيل صندوق نُظم تكنولوجيا المعلومات، الذي أنشئ أصلاً في عام ٢٠٠٠، باعتماد دلالي لفترة السنتين قدره ٩ ملايين دولار أمريكي.^١

٦٠. وكان من المقرر تحديد الاعتماد الدقيق في سياق المناقشات المستقبلية المتعلقة بالبرنامج والميزانية، من أجل ضمان توافر التمويل خلال فترات السنتين.

^١ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٩٨.

٢ - تفاصيل الزيادات في التكاليف

| % من مجموع الميزانية | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | | زيادات التكلفة (التخفيضات) | | زيادات البرنامج (التخفيضات) | | تقديرات ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٢١-٢٠٢٠ | ٢٠٢٠ * ٢٠٢١ |
|--|--------------------|--------------|----------------------------|--------------|-----------------------------|--------------------|---|-------------------------------------|
| | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | دولار أمريكي | دولار أمريكي |
| الجزء الأول - الميزانية العادية | | | | | | | | |
| أجهزة الإدارة السديدة | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 3.1% | 25 014 484 | 0.4% | 98 019 | -0.6% | -157 178 | 24 916 465 | 25 073 643 | مؤتمر العمل الدولي |
| 2.3% | 18 437 729 | 1.0% | 189 787 | -1.3% | -245 843 | 18 247 942 | 18 493 785 | مجلس الإدارة |
| 0.4% | 3 066 563 | 0.3% | 7 648 | 0.0% | 0 | 3 058 915 | 3 058 915 | الاجتماعات الإقليمية الرئيسية |
| 0.5% | 3 710 925 | 1.9% | 69 680 | 0.0% | 0 | 3 641 245 | 3 641 245 | مكتب المستشار القانوني |
| 6.3% | 50 229 701 | 0.7% | 365 134 | -0.8% | -403 021 | 49 864 567 | 50 267 588 | |
| السياسة العامة | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 3.2% | 25 527 339 | 1.7% | 419 512 | 0.0% | 0 | 25 107 827 | 25 107 827 | معايير العمل الدولية |
| 2.7% | 21 828 206 | 1.5% | 319 862 | -1.0% | -217 800 | 21 508 344 | 21 726 144 | سياسة العمالة |
| 2.1% | 16 495 223 | 1.5% | 246 947 | -0.4% | -64 400 | 16 248 276 | 16 312 676 | المنشآت |
| 1.7% | 13 407 251 | 1.7% | 218 971 | 0.0% | 0 | 13 188 280 | 13 188 280 | السياسات القطاعية |
| 3.5% | 28 338 036 | 1.6% | 447 817 | 1.3% | 367 200 | 27 890 219 | 27 523 019 | الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي |
| 2.8% | 22 122 363 | 1.6% | 351 957 | 0.0% | 0 | 21 770 406 | 21 770 406 | ظروف العمل والمساواة |
| 1.4% | 11 472 360 | 2.2% | 247 127 | 3.4% | 367 200 | 11 225 233 | 10 858 033 | الحماية الاجتماعية |
| 2.5% | 20 091 833 | 1.6% | 324 006 | 0.0% | 0 | 19 767 827 | 19 767 827 | البحوث |
| 1.8% | 14 136 226 | 1.5% | 205 380 | 3.2% | 434 400 | 13 930 846 | 13 496 446 | الإحصاءات |
| 0.1% | 591 301 | 3.9% | 22 320 | 0.0% | 0 | 568 981 | 568 981 | احتياطي الاجتماعات التقنية |
| 0.4% | 2 910 674 | -1.7% | -50 844 | 0.0% | 0 | 2 961 518 | 2 961 518 | مكتب نائب المدير العام |
| 0.8% | 6 784 925 | 1.6% | 104 683 | 0.0% | 0 | 6 680 242 | 6 680 242 | التعاون التقني في الميزانية العادية |
| 22.9% | 183 705 737 | 1.6% | 2 857 738 | 0.5% | 886 600 | 180 847 999 | 179 961 399 | |

| من مجموع الميزانية | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | زيادات التكلفة (التخفيضات) | زيادات البرنامج (التخفيضات) | تقديرات ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٢١-٢٠٢٠ | ٢٠٢٠ * ٢٠٢١ | | |
|--|--------------------|----------------------------|-----------------------------|---|------------------|--------------------|---|
| % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | دولار أمريكي | دولار أمريكي |
| العمليات الميدانية والشراكات | | | | | | | |
| 0.9% | 7 590 331 | 1.7% | 126 723 | 0.0% | 0 | 7 463 608 | 7 463 608 |
| | | | | | | | التعاون متعدد الأطراف |
| 0.7% | 5 274 655 | 1.1% | 57 558 | 0.0% | 0 | 5 217 097 | 5 217 097 |
| | | | | | | | الشراكات والدعم الميداني |
| 10.0% | 80 240 013 | 2.0% | 1 571 220 | 0.4% | 331 440 | 78 668 793 | 78 337 353 |
| | | | | | | | البرامج في أفريقيا |
| 7.9% | 63 320 936 | 1.5% | 959 445 | 0.7% | 425 650 | 62 361 491 | 61 935 841 |
| | | | | | | | البرامج في الأمريكتين |
| 2.4% | 19 231 292 | 3.3% | 612 289 | 2.2% | 392 399 | 18 619 003 | 18 226 604 |
| | | | | | | | البرامج في الدول العربية |
| 9.0% | 72 570 519 | 4.3% | 2 963 545 | 0.6% | 434 401 | 69 606 974 | 69 172 573 |
| | | | | | | | البرامج في آسيا والمحيط الهادئ |
| 3.1% | 25 191 813 | 1.9% | 475 404 | 1.8% | 434 400 | 24 716 409 | 24 282 009 |
| | | | | | | | البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى |
| 1.1% | 9 037 775 | 0.8% | 71 015 | 0.0% | 0 | 8 966 760 | 8 966 760 |
| | | | | | | | المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو |
| 0.2% | 1 865 314 | 1.6% | 28 779 | 0.0% | 0 | 1 836 535 | 1 836 535 |
| | | | | | | | التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي |
| 1.1% | 8 712 339 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 8 712 339 | 8 712 339 |
| | | | | | | | مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة |
| 0.3% | 2 391 121 | -2.3% | -56 659 | 0.0% | 0 | 2 447 780 | 2 447 780 |
| | | | | | | | مكتب نائب المدير العام |
| 36.8% | 295 426 108 | 2.4% | 6 809 319 | 0.7% | 2 018 290 | 288 616 789 | 286 598 499 |
| منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال | | | | | | | |
| 1.3% | 10 418 381 | 1.5% | 158 059 | 0.0% | 0 | 10 260 322 | 10 260 322 |
| | | | | | | | أنشطة أصحاب العمل |
| 2.7% | 21 355 063 | 1.3% | 277 373 | 0.0% | 0 | 21 077 690 | 21 077 690 |
| | | | | | | | أنشطة العمال |
| 4.0% | 31 773 444 | 1.4% | 435 432 | 0.0% | 0 | 31 338 012 | 31 338 012 |
| الإدارة والإصلاح | | | | | | | |
| خدمات الدعم | | | | | | | |
| 5.6% | 45 271 506 | 0.9% | 394 557 | 0.0% | 0 | 44 876 949 | 44 876 949 |
| | | | | | | | الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية |
| 6.6% | 52 726 664 | 1.1% | 572 406 | 0.0% | 0 | 52 154 258 | 52 154 258 |
| | | | | | | | إدارة المعلومات والتكنولوجيا |
| 1.9% | 15 660 999 | 0.3% | 54 599 | -2.3% | -372 019 | 15 606 400 | 15 978 419 |
| | | | | | | | الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية |

| من مجموع الميزانية | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | | زيادات التكلفة (التخفيضات) | | تقديرات ٢٠٢٢ -٢٠٢٣ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٢١-٢٠٢٠ | | ٢٠٢٠ * ٢٠٢١ | | |
|----------------------------------|--------------------|--------------|----------------------------|--------------|--|--------------------|--------------------|--------------|------------------------------------|
| | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | |
| 1.6% | 12 905 702 | 1.7% | 218 073 | 0.0% | 0 | 12 687 629 | 12 687 629 | | الاتصالات والمعلومات العامة |
| 0.4% | 2 874 134 | 1.6% | 44 081 | 0.0% | 0 | 2 830 053 | 2 830 053 | | المشتريات |
| 0.3% | 2 295 360 | 2.5% | 56 160 | 100.0% | 2 239 200 | 2 239 200 | 0 | | وحدة إدارة الابتكار والمعارف |
| 16.4% | 131 734 365 | 1.0% | 1 339 876 | 1.5% | 1 867 181 | 130 394 489 | 128 527 308 | | |
| خدمات الإدارة | | | | | | | | | |
| 2.9% | 23 683 195 | 0.3% | 78 611 | -0.6% | -146 300 | 23 604 584 | 23 750 884 | | تنمية الموارد البشرية |
| 1.9% | 15 565 922 | 0.0% | 1 540 | 0.0% | 0 | 15 564 382 | 15 564 382 | | الإدارة المالية |
| 0.6% | 4 458 168 | 1.3% | 55 053 | 0.0% | 0 | 4 403 115 | 4 403 115 | | البرمجة الاستراتيجية والإدارة |
| 0.2% | 1 814 317 | -3.7% | -69 672 | -21.0% | -501 600 | 1 883 989 | 2 385 589 | | مكتب نائب المدير العام |
| 5.7% | 45 521 602 | 0.1% | 65 532 | -1.4% | -647 900 | 45 456 070 | 46 103 970 | | |
| مكتب المدير العام | | | | | | | | | |
| 0.8% | 6 638 331 | -1.3% | -86 990 | -3.6% | -253 200 | 6 725 321 | 6 978 521 | | |
| الإشراف والتقييم | | | | | | | | | |
| 0.4% | 3 433 114 | 1.5% | 50 814 | 0.0% | 0 | 3 382 300 | 3 382 300 | | المراجعة الداخلية والإشراف |
| 0.1% | 621 820 | 1.5% | 9 225 | 0.0% | 0 | 612 595 | 612 595 | | اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف |
| 0.1% | 1 098 707 | 2.9% | 31 307 | 0.0% | 0 | 1 067 400 | 1 067 400 | | تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات |
| 0.1% | 662 602 | 0.7% | 4 716 | 121.3% | 360 644 | 657 886 | 297 242 | | الوظيفة المعنية بالأخلاقيات |
| 0.4% | 3 014 342 | 1.3% | 37 620 | 0.0% | 0 | 2 976 722 | 2 976 722 | | التقييم |
| 1.1% | 8 830 585 | 1.5% | 133 682 | 4.3% | 360 644 | 8 696 903 | 8 336 259 | | |
| اعتمادات الميزانية الأخرى | | | | | | | | | |
| 5.4% | 43 472 457 | 2.5% | 1 042 289 | 0.0% | 0 | 42 430 168 | 42 430 168 | | |
| -0.8% | -6 409 110 | 1.7% | -105 792 | 0.0% | 0 | -6 303 318 | -6 303 318 | | تسوية تجدد الموظفين |

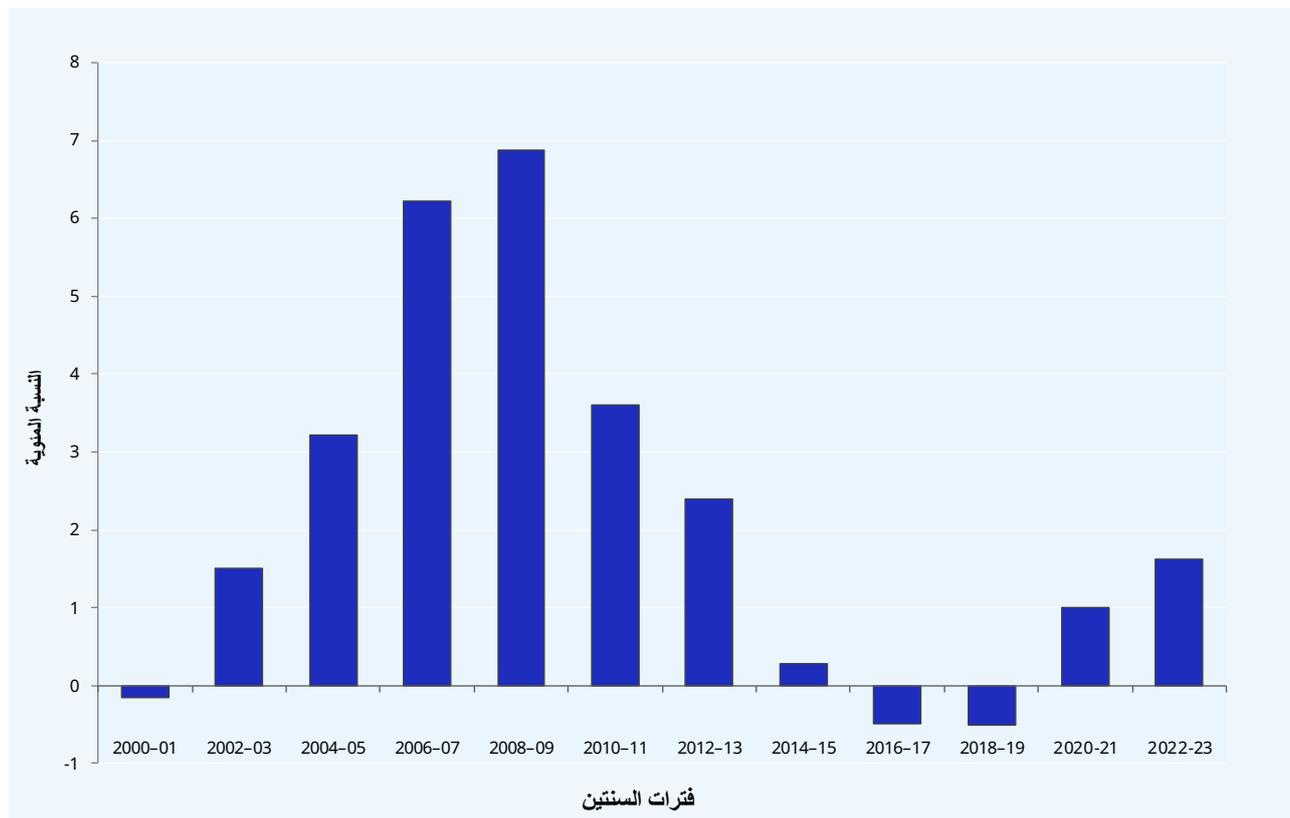
| من مجموع الميزانية | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | زيادات التكلفة (التخفيضات) | زيادات البرنامج (التخفيضات) | تقديرات ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٢١-٢٠٢٠ | ٢٠٢٠ * ٢٠٢١ | | | |
|--------------------|--------------|----------------------------|-----------------------------|---|--------------|--------------|--------------|---|
| % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | % | دولار أمريكي | دولار أمريكي | دولار أمريكي | |
| 98.4% | 790 923 220 | 1.7% | 12 856 220 | 0.5% | 3 828 594 | 778 067 000 | 774 238 406 | مجموع الجزء الأول |
| 0.1% | 875 000 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 875 000 | 875 000 | الجزء الثاني: المصروفات الطارئة |
| 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل |
| 1.5% | 11 750 700 | 0.5% | 52 700 | -24.7% | -3 828 594 | 11 698 000 | 15 526 594 | الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبند الاستثنائية |
| 100.0% | 803 548 920 | 1.6% | 12 908 920 | 0.0% | 0 | 790 640 000 | 790 640 000 | المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع) |

* تشمل مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة. لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، جرى تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بحيث يتجلى فيها ما يلي: (أ) إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ١ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي؛ (ب) تمويل نظام المنسق المقيم التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، من الأرباح المحققة في الكفاءة وتخفيضات البرنامج في الجزء الأول من الميزانية.

بالدولار لضمان توفر التمويل الكافي للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ٢-١ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكلفة المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

٦٢. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية، فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج تكيفات (زيادات وتخفيضات على حد سواء) في الميزانية الثابتة

الشكل ألف ٢-١: النسبة المئوية للزيادات في التكلفة المدرجة في ميزانيات فترات السنتين



٦٥. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق بشأن مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوق بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والاتجاهات المتوقعة التي تتيحها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٦٦. بالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية توقعات متوسط التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري للأعوام ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣، وتبلغ المعدلات على التوالي ٠,١ في المائة و ٠,٢ في المائة و ٠,٥ في المائة. وما لم يلاحظ العكس، استخدمت معدلات متوسط التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣.

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٦٣. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٦٤. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية بما فيها استعراض للزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً، لهيكليات التكلفة وأية تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبانياً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابلة والموقع الجغرافي.

◀ الجدول ألف ٢-١: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

| الإقليم | الزيادة بالنسبة المئوية |
|---------------------|-------------------------|
| أفريقيا | 4.4 |
| الأمريكتان | 3.4 |
| الدول العربية | 12.9 |
| آسيا والمحيط الهادئ | 2.9 |
| أوروبا | 4.2 |

٦٩. ويخص الجدول ألف ٢-٢ التكاليف المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ حسب وجه الإنفاق على مستوى المكتب. وتشير التكاليف إلى زيادة صافية تبلغ قرابة ١٢,٩ مليون دولار، تساوي معدلاً متوسطاً قدره ١,٦ في المائة لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٦٧. والمصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، يجري تكيف آخر تكاليف سنة ٢٠٢٠ بالنسبة للتضخم المقدر في السنوات ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم ودخلها. ويبين الجدول ألف ٢-١ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

٦٨. ويقوم تطبيق الميزنة على أساس الصفر بمقارنة تحركات الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع الإنفاق الفعلي. ويحقق هذا إعادة اتساق ميزانية كل موقع وكل وجه إنفاق للفترة الجديدة. وبشكل عام، أمكن امتصاص قسم كبير من التضخم المتوقع للأعوام ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣، لأن معدلات التضخم كانت أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

◀ الجدول ألف ٢-٢: التكاليف في التكاليف حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (بدولارات الولايات المتحدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١)

| وجه الإنفاق | الميزانية (بالسعر الثابت دولار الولايات المتحدة) | التكاليف في التكاليف | التكيف المئوي كل سنتين |
|--|--|----------------------|------------------------|
| تكاليف الموظفين | 547 017 651 | 9 475 435 | 1.7 |
| السفر في مهام رسمية | 12 394 975 | 406 372 | 3.3 |
| الخدمات التعاقدية | 38 659 745 | 183 837 | 0.5 |
| مصروفات التشغيل العامة | 54 155 729 | 869 292 | 1.6 |
| اللوازم والمواد | 2 865 672 | 53 048 | 1.9 |
| الأثاث والمعدات | 3 902 636 | 2 842 | 0.1 |
| سداد القرض المتعلق بمبنى المقر | 7 404 600 | 0 | 0.0 |
| الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية | 84 361 790 | 908 279 | 1.1 |
| تكاليف أخرى | 39 877 202 | 1 009 815 | 2.5 |
| المجموع | 790 640 000 | 12 908 920 | 1.6 |

تكاليف الموظفين

٧٠. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٦٩ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق وتشكل الزيادة في التكاليف والبالغ ٩,٥ مليون دولار أمريكي (١,٧ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الزيادات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إعادة تكيف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٧١. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

• جميع الموظفين المدرجين في الميزانية على أساس التكلفة الموحدة المتميزة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛

• المترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر بعقود قصيرة الأمد، حيث يتمشى الاعتماد المقترح لزيادة التكلفة مع الاعتماد المقترح لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المعقودة مع الرابطة الدولية للمترجمين الفوريين المختصين بخدمة المؤتمرات.

تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٧٢. تستند التغيرات في عناصر التكاليف الموحدة إلى آخر السياسات والقرارات المتصلة بالأجور، الصادرة عن الجمعية

تقديرات الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وفي جنيف، أدرج في التقديرات زيادة بنسبة ٨,٥ في المائة للإمدادات الكهربائية. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

٧٩. الإيجار: حُصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار.

الوظائف والمواد

٨٠. ازدادت تكلفة الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ٤,٩ في المائة.

الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية

٨١. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في المواقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ١,٦ في المائة. وقد انخفضت المساهمة في مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في التدريب المهني بنسبة ٦,١ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في أوروغواي. وازدادت المساهمة لفترة السنتين في مركز تورينو بنسبة ٠,٥ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في إيطاليا.

التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

٨٢. جرى تعديل كافة التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين، تمشياً مع معدلات متوسط التضخم السنوي المنطبقة على المنطقة الجغرافية المعنية.

بنود أخرى في الميزانية

٨٣. يشمل باب "بنود أخرى في الميزانية" المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (من قبيل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ وحدة التفويض المشتركة التابعة للأمم المتحدة؛ نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة) والتأمين الصحي بعد نهاية الخدمة. وتستند تقديرات الميزانية إلى آخر المعلومات المقدمة من مختلف الهيئات ومعدل التضخم العام المفترض في مواقعها، وقد عدلت لتعكس أية تغييرات على أساس توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة.

العام للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٧٣. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إلى نهج الميزانية على أساس الصفر مع التقديرات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم وتسوية مقر العمل المناسبة والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عام. وفي المتوسط، يتوقع زيادة التكاليف الموحدة بنسبة ١,٨ في المائة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٧٤. الفئة المهنية: تنشأ التغيرات في معاشات الفئة المهنية إلى حد ما عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية وتتجلى في معدلات تسوية مقر العمل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية، مما يعكس تكيفات تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٧٥. فئة الخدمة العامة: أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٦٦، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وبسبب التضخم السليبي في عام ٢٠٢٠ والتوقعات الحالية المنخفضة لعام ٢٠٢١، كان هناك مغالاة في الاعتمادات المخصصة للزيادات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٧٦. وجرى استخدام سلم الأجور الأحدث عهداً في كل موقع بالنسبة إلى موظفي الخدمة العامة في الميدان، ووضعت الاعتمادات والتكيفات بما يسمح بتقدير معدل التضخم بدولار الولايات المتحدة.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٧٧. طرأت زيادات كبيرة على تكاليف بطاقات السفر ومعدلات بدل الإقامة اليومي بالدولار لتتجلى فيها التغييرات في سعر البطاقات بحسب وجهات السفر الأكثر ارتياداً والتغييرات في معدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية.

مصرفات التشغيل العامة

٧٨. المرافق: بالرغم من أن أسعار الوقود ما زالت متقلبة وغير أكيدة، تم إدراج خفض بحوالي ٢٥ في المائة في

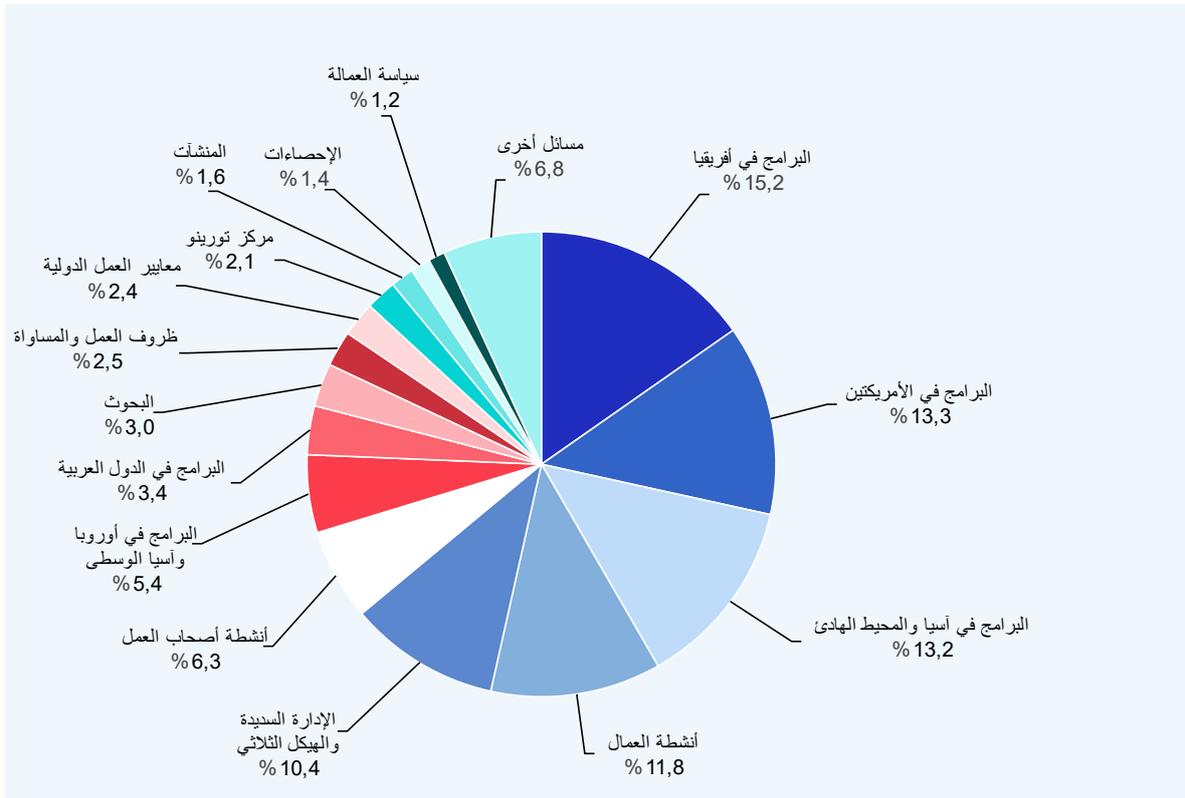
◀ ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

| ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | |
|---|---|--|
| (المعاد تقدير تكلفتها (بدولار الولايات المتحدة)) | (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة (٢٠٢١-٢٠٢٠)) | |
| 6 784 925 | 6 680 242 | السياسة العامة |
| 9 494 271 | 9 347 786 | البرامج في أفريقيا |
| 5 785 977 | 5 696 706 | البرامج في الأمريكتين |
| 2 625 544 | 2 585 035 | البرامج في الدول العربية |
| 6 836 449 | 6 730 971 | البرامج في آسيا والمحيط الهادئ |
| 1 731 994 | 1 705 271 | البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى |
| 1 865 314 | 1 836 535 | التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث |
| 2 887 167 | 2 842 622 | أنشطة أصحاب العمل |
| 6 042 336 | 5 949 110 | أنشطة العمال |
| 44 053 977 | 43 374 278 | |

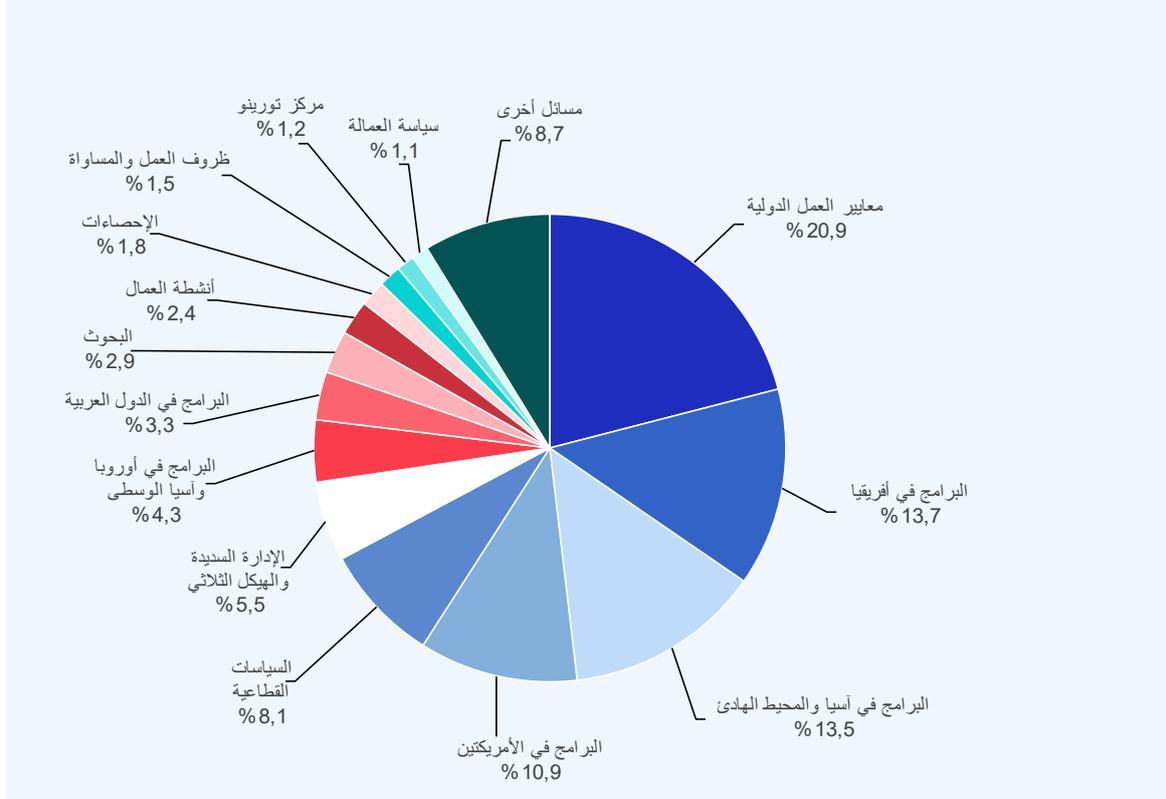
◀ ٤- موارد الميزانية العادية المخصصة للنتائج السياسية، حسب الإدارة والبرنامج في الميدان

٨٤. توضح الأرقام التالية النسبة المئوية لمساهمة إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج في الميدان، في إجمالي موارد الميزانية العادية حسب النتائج السياسية.

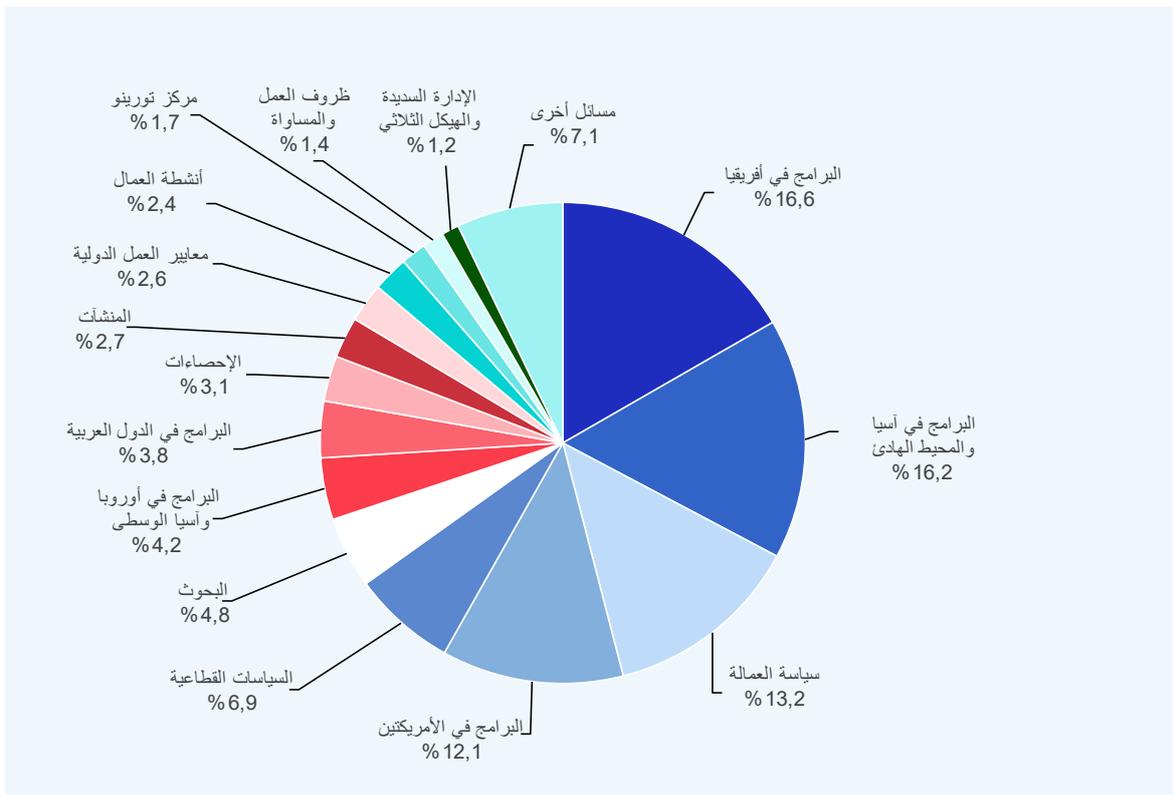
◀ النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل
١٠٢,٦٦١,٥٤٩ دولار أمريكي



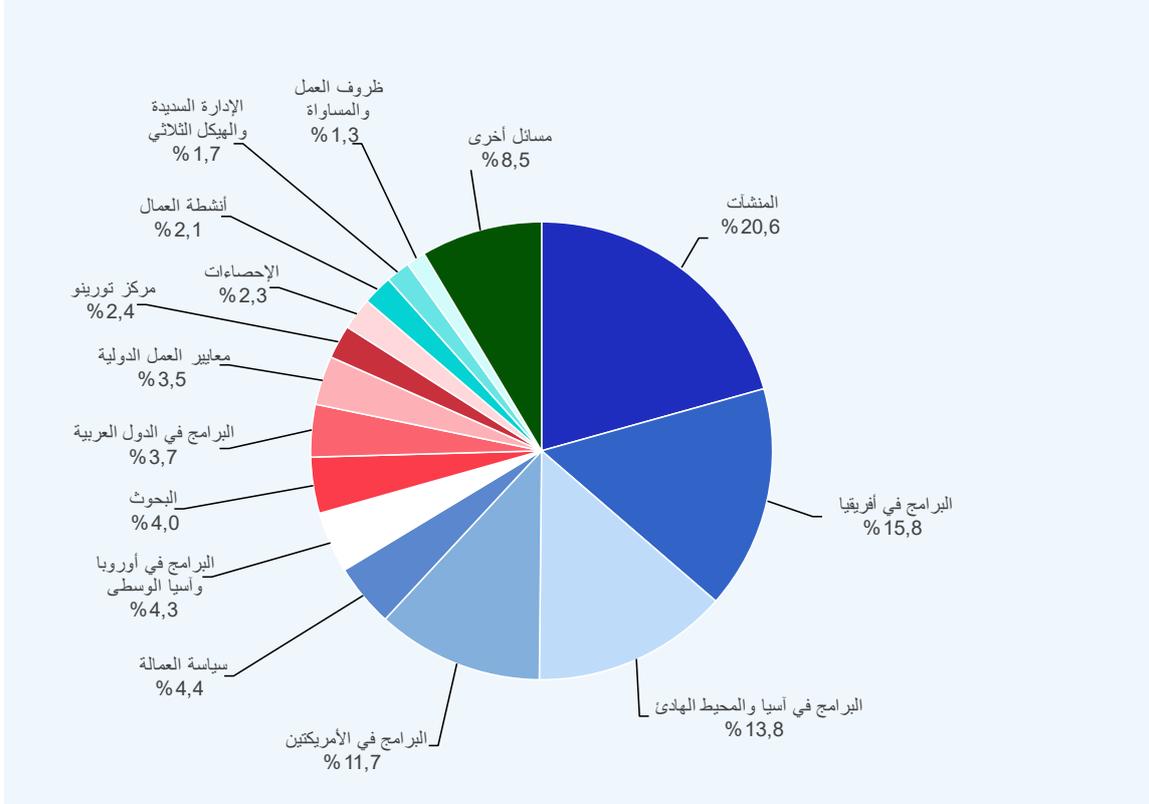
◀ النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية
٥٧,١٧٩,٨٦١ دولار أمريكي



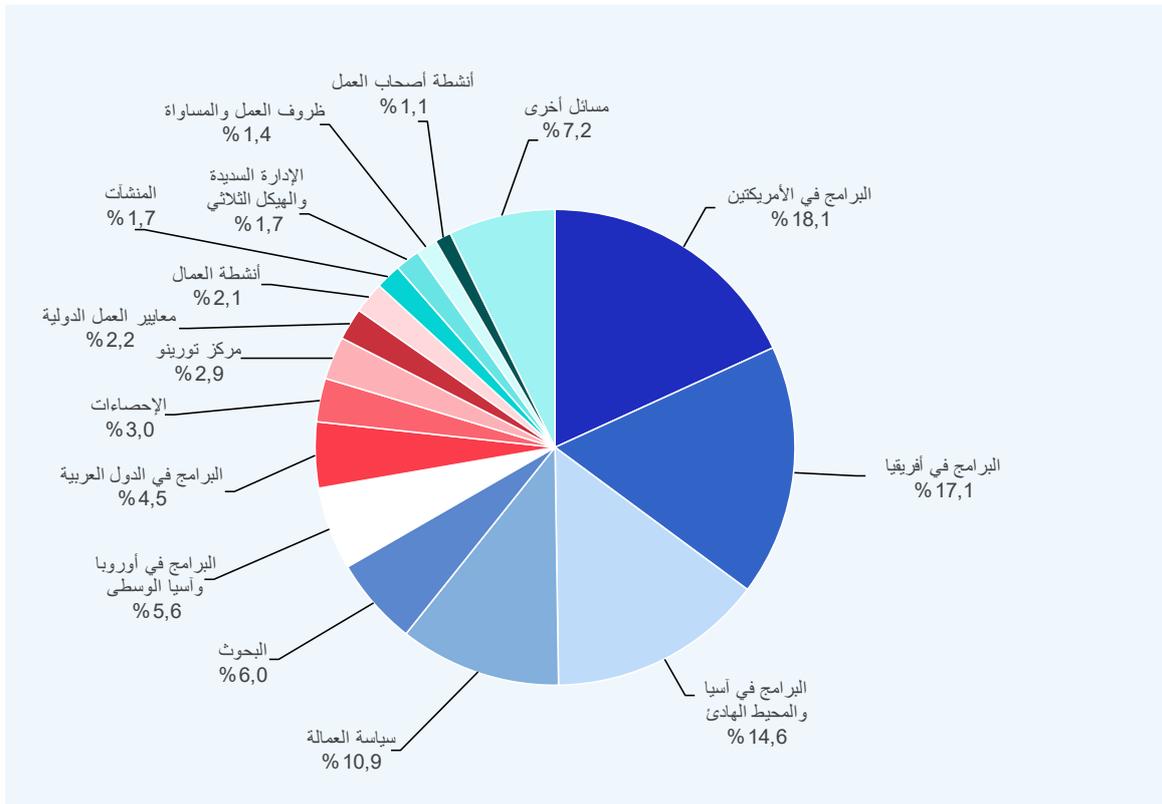
◀ النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع
٧٠,٠٨٨,١٨٩ دولار أمريكي



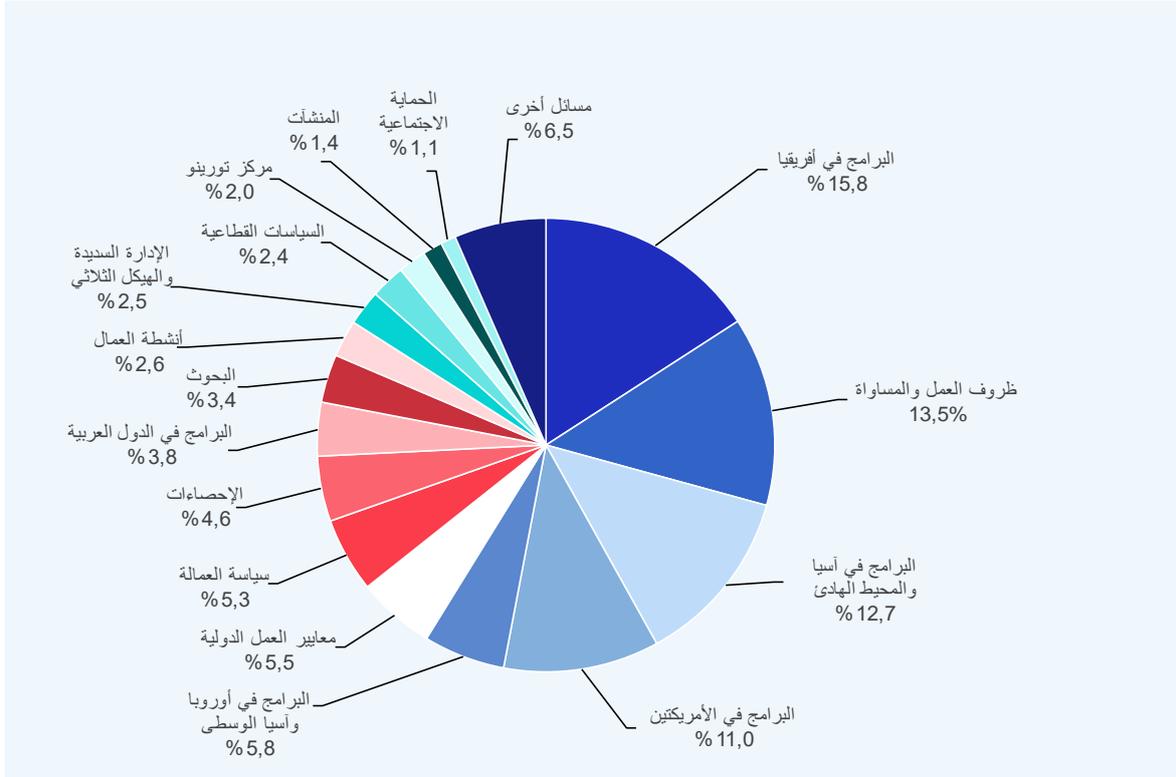
النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مودة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق
٤٩,٢١٣,٠٠٢ دولار أمريكي



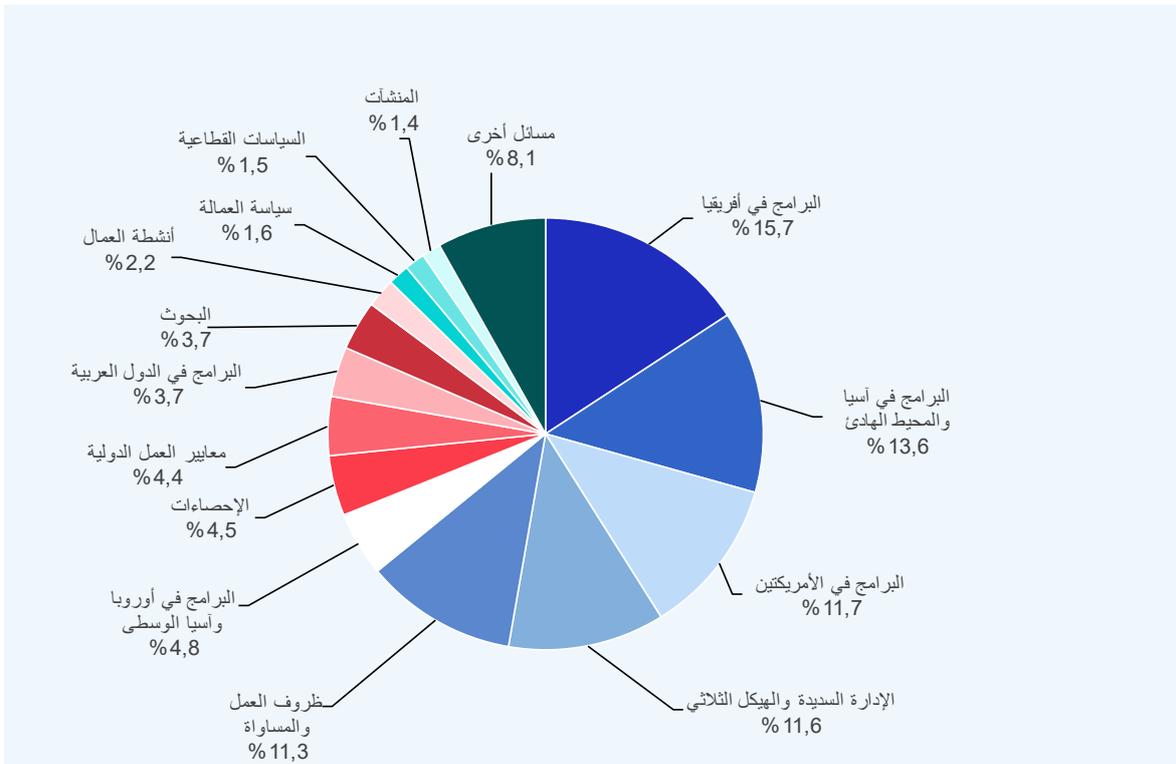
النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه
٤٢,٠٥٢,٩١٣ دولار أمريكي



◀ النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل
٤١,٠٤٤,٤٥٠ دولار أمريكي



◀ النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل
٩٥,٥٠١,٤٦٠ دولار أمريكي



النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع
٤٣,٠٦١,٣٧٦ دولار أمريكي

