



## PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

### لاتخاذ قرار

البند الأول من جدول الأعمال

### استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والمسائل المرتبطة بها:

### (ب) استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية

#### مقدمة

١. يعد المكتب مقترحات البرنامج والميزانية (مرة واحدة كل سنتين) خلال الفترة الممتدة من شهر أيار/مايو إلى شهر كانون الثاني/يناير قبل مناقشة واعتماد البرنامج والميزانية من قبل مجلس الإدارة (آذار/مارس) ومؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه). ويعطي الاستعراض التمهيدي للبرنامج والميزانية الفرصة لمجلس الإدارة لدراسة الصيغة الأولية لهذه المقترحات. كما يسمح للمكتب بمراجعة مقترحاته في ضوء التوجيهات التي يعطيها مجلس الإدارة.

٢. ويوضح الاستعراض التمهيدي الحالي التوجّهات الأولية للسياسة والاستراتيجية. وبحكم طبيعة هذا الاستعراض، فإنه تمهيدي ولا يشمل نصاً مفصلاً عن الاستراتيجية والمؤشرات والأهداف ولا معلومات مفصلة عن الميزانية التي ستضمّن المقترحات التي ستقدم إلى مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠٠٧.

٣. وسيكون توجيه مجلس الإدارة - في هذه المرحلة من إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، قيماً بشكل خاص فيما يتصل بمحتوى النتائج المقترحة وبيانات الاستراتيجية المبدئية وعددها وتوازنها، وكذلك بشأن السبل المناسبة لمعالجة التحديات المالية التي تواجه منظمة العمل الدولية.

### نظرة عامة على مقترحات البرنامج

#### الاستجابة للدعم القوي لبرنامج العمل اللائق

٤. تُعدّ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في سياق مختلف تماماً عن العامين الماضيين. وهناك أربعة عناصر تحدد هذا السياق. الأول، تضاعف مظاهر الدعم السياسي رفيع المستوى وثلاثي الأطراف لبرنامج العمل اللائق. والثاني، تحقق تقدم في الإصلاح نحو "أمم متحدة واحدة". والثالث، تصبح البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل سريع الأداة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية لتقديم الدعم للهيئات المكونة في البلدان، جنباً إلى جنب مع التوعية الإقليمية والعالمية. وأخيراً، ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز النهج الشامل للإدارة القائم على إدارة الموارد النادرة بغية الوصول إلى حد أقصى من التأثير والنتائج.

٥. وإذا ما أخذت هذه العناصر معاً، فإنها تحدد القوة الدافعة الرئيسية لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ألا وهي دعم الهيئات المكونة لتنفيذ برنامج العمل اللائق وفقاً لخصائص كل إقليم وبلد.

٦. لقد برز العمل اللائق حالياً كهدف عالمي بكل وضوح. وانعكس ذلك في وثيقة نتائج القمة العالمية، وبشكل خاص في الفقرة ٤٧ منها، وهي الوثيقة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. كما انعكس في الإعلان الوزاري للمجلس للاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة الذي تم اعتماده في تموز/يوليه ٢٠٠٦، والذي تنص الفقرة الأولى منه على ما يلي:

"إننا مقتنعون بالحاجة الملحة إلى تهيئة بيئة على الصعيدين الوطني والدولي تفضي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وفرص العمل الكريم للجميع كأساس للتنمية المستدامة. فإيجاد بيئة تدعم الاستثمار والنمو وتنظيم المشاريع هو أمر لا بد منه لإنشاء فرص عمل جديدة. ذلك أن إتاحة الفرص للرجال والنساء للحصول على عمل منتج في ظل أوضاع تتسم بالحرية والإنصاف والأمان والكرامة الإنسانية هي أمر لا بد منه لضمان استئصال شأفة الجوع والفقر، وتحسين الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للجميع، وتحقيق النمو الاقتصادي المطرد والتنمية المستدامة لجميع الدول، وإيجاد عولمة شاملة للجميع ومنصفة بصورة كاملة".

٧. كما دعا الإعلان الوزاري "صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها و..." والمؤسسات المالية إلى دعم الجهود الرامية إلى إدراج أهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في سياساتها وبرامجها وأنشطتها". وتعيد هذه الدعوة التأكيد على وثيقة صلة ببرنامج العمل اللائق بالواقع، جنباً إلى جنب مع الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠١٥.

٨. ودعا كل من الاجتماع الإقليمي للأمريكتين (أيار/مايو ٢٠٠٦) والاجتماع الإقليمي الآسيوي (آب/أغسطس ٢٠٠٦) إلى عقد خاص بالعمل اللائق لتنفيذ برنامج العمل اللائق كموطن تركيز رئيسي للاستراتيجيات الوطنية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠١٥.

٩. لقد أحرزت التدابير الإصلاحية لتحقيق "أمم متحدة واحدة" تقدماً كبيراً. ومع أن تفاصيل التدابير الإصلاحية لا تزال رهن الدراسة، إلا أن هناك توافقاً كبيراً في الآراء بشأن الحاجة إلى مزيد من سياسة التقارب بين صناديق منظمة الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها، وكذلك إلى تعزيز التعاون بين الوكالات في تنفيذ العمليات والتوفيق بينها، وخاصة في البلدان. وقد كانت منظمة العمل الدولية تروج لهذا التغيير منذ فترة طويلة وستبقى نصيراً نشطاً للجهود الإصلاحية من أجل "أمم متحدة واحدة" وشريكاً فيها. وستؤثر اندفاعة الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية على التقارب السياسي العالمي وعلى البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٠. سنظل البرامج القطرية للعمل اللائق الأداة الرئيسية لتقديم دعم منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة في البلدان<sup>١</sup>. وستتركز العناية على زيادة جودة البرامج القطرية وأثرها بغية إبراز جدوى سياسات العمل اللائق. وسيتم تعميم التقييم الدوري للبرامج القطرية للعمل اللائق واستخلاص مجموعة من الدروس لتحسين النوعية<sup>٢</sup>. وسيكون الهدف الاستراتيجي للبرامج القطرية للعمل اللائق هو إحراز تقدم في برنامج العمل اللائق في كل من البلدان والأقاليم. وما جعل عمل منظمة العمل الدولية في البلدان أكثر فاعلية في إطار "أمم متحدة واحدة" من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق سوى واحد من العناصر الرئيسية الداعمة لهذه المقترحات.

١١. يدرس مجلس الإدارة وثيقة موازية بشأن "استراتيجية مواصلة تحسين الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية"<sup>٣</sup> تحدد خارطة طريق ومعالم. وقد تم اقتراح عدد من الإصلاحات للممارسات العامة للإدارة، ولإدارة البرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق التي تتعلق بالفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٢. وتتبع الفكرة العامة للمقترحات للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ من الإطار الاستراتيجي للسياسة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ ومناقشة هذا الإطار في مجلس الإدارة<sup>٤</sup>. ويتمثل الدور الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في مساعدة الهيئات المكونة في الدول الأعضاء لإنفاذ برنامج العمل اللائق. ويشمل ذلك إجراء تحسينات مستدامة ومتوازنة في

<sup>١</sup> للإطلاع على آخر المستجدات انظر استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق (GB.297/TC/1).

<sup>٢</sup> انظر تقييم البرنامج القطري: الفلبين (GB.297/PFA/2/3).

<sup>٣</sup> الوثيقة: GB.297/PFA/1/1.

<sup>٤</sup> انظر الوثيقة: GB.297/PFA/9، والوثيقة المرفقة للإطار الاستراتيجي للسياسة.

الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. ولتحقيق ذلك، تعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة الثلاثية في البلدان والأقاليم وعلى مستوى العالم، وتتعاون بشكل وثيق مع الشركاء العالميين والإقليميين الذين يقاسموننا هذه النظرة الاستشرافية ويرغبون في تعزيز برنامج العمل اللائق.

### إعداد مقترحات البرنامج والميزانية

١٣. استفيد من مناقشات مجلس الإدارة بشأن الإدارة القائمة على النتائج في إعداد مقترحات البرنامج والميزانية. وقد أشارت رسالة المدير العام التوجيهية للبرنامج، والتي صدرت في أوائل أيار/ مايو ٢٠٠٦، بشكل خاص إلى هذه النقاشات وإلى الحاجة إلى تحسين صياغة المقترحات. وتم تقديم مزيد من الدعم للموظفين المسؤولين عن إعداد المقترحات، بما في ذلك التدريب وتلقي المشورة من مستشارين خارجيين في صياغة النتائج والمؤشرات. وقد مرت جميع المقترحات بعملية استعراض النظراء التي ضمت ممثلين من الأقاليم والقطاعات ومكتب أنشطة أصحاب العمل ومكتب أنشطة العمال ومكتب دمج السياسات وقضايا الجنسين. كما تم القيام بمجهود خاص على نطاق المكتب بكامله لرفع مستوى البعد الجنساني للمقترحات. وتم إيلاء اهتمام خاص لوظائف الإدارة والدعم والتنظيم التي طلب مجلس الإدارة صياغة مقترحات أكثر إحكاماً بصددها.

١٤. وقد تم استعراض جميع المقترحات من حيث توافقها مع توجيه المدير العام بشأن الترشيح والفاعلية. وتضمن هذا التوجيه تدابير لترشيح الخدمات الإدارية من خلال اعتماد أكبر على وحدات دعم الإدارة وتطبيق الممارسات الجيدة فيما يتعلق بمعدل الموظفين المهنيين نسبة لموظفي الدعم.

١٥. وقد أعدت المقترحات باستخدام نظام متكامل محسن للمعلومات المتعلقة بالموارد. وقدمت البرامج القطرية للعمل اللائق، في مختلف مراحل التنمية، نقاطاً مرجعية لتحديد الأولويات الإقليمية ووضع أهداف جغرافية محددة للمؤشرات. كما واصل النظام المتكامل للمعلومات المتعلقة بالموارد دعم التعاون في جميع أجزاء المكتب من أجل وضع المقترحات الاستراتيجية التي يمكن لجميع موظفي منظمة العمل الدولية الوصول إليها في كل مرحلة.

### مقترحات الأولويات الإقليمية والبرنامج والميزانية

١٦. استندت مقترحات البرنامج والميزانية، أكثر من أي فترة ماضية من فترات السنتين، إلى أولويات الأقاليم. فأولاً، تعكس المقترحات بشكل كامل نتائج الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية واجتماعات القمة الإقليمية التي عقدت مؤخراً. وثانياً، كانت الأقاليم أول من عبر عن أولوياته للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ومن ثم طلب إلى الوحدات الأخرى تناول هذه الأولويات. وثالثاً، شاركت الأقاليم مشاركة كاملة في استعراض النظراء الذي درس جميع مشاريع المقترحات. ورابعاً، تستخدم جميع الأقاليم حالياً البرامج القطرية للعمل اللائق كوسيلة رئيسية لتوفير مساعدة منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة.

١٧. يقدم الجدول الوارد أدناه موجزاً للأولويات الرئيسية التي حددها كل إقليم من الأقاليم لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتوضع هذه الأولويات ضمن إطار اجتماعات منظمة العمل الدولية الإقليمية الأخيرة والمستقبلية التي تحدد النهج الشامل لمنظمة العمل الدولية في كل إقليم.

الإقليم	الأولويات الرئيسية
إفريقيا	"١" استحداث فرص العمل: بوجه برنامج منظمة العمل الدولية في أفريقيا نحو دعم القدرات التقنية للهيئات المكونة لتحقيق الهدف الشامل لجعل استحداث فرص العمل هدفاً واضحاً وأساسياً للسياسات الاقتصادية الوطنية والإقليمية والقارية، كما دعت لذلك القمة الخاصة للاتحاد الأفريقي عام ٢٠٠٤. وستركز مساعدة منظمة العمل الدولية على معلومات سوق العمل وبرامج عمالة الشباب وروح تنظيم المشاريع لدى المرأة وبرامج استثمار الهيكل الأساسي كثيفة العمالة.
	"٢" الحماية الاجتماعية: التأكيد على جعل الحماية الاجتماعية متوافرة للاقتصاد غير المنظم ومكافحة فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز في مكان العمل.
	"٣" الحوار الاجتماعي والمؤسسات الثلاثية: دعم الحوار الاجتماعي والشركاء

الإقليم	الأولويات الرئيسية
	الاجتماعيين للمشاركة في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر، وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
الدول العربية	<p>"١" الحد من الفقر واستحداث فرص العمل، وخاصة عمالة الشباب: وسينصب التركيز على معلومات سوق العمل وسياسة العمالة وسياسات التدريب وخدمات العمالة وتنمية المنشآت الصغيرة والاقتصاد غير المنظم.</p> <p>"٢" التكوين الثلاثي والحوار الاجتماعي: معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال وإدارة العمل.</p> <p>"٣" الحماية الاجتماعية، مع التشديد على تعزيز قدرات مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل تحسين إدارتها وتوسيع نطاق تغطيتها.</p> <p>"٤" مساعدة البلدان والأراضي المتأثرة بالأزمات، مع التشديد على إعادة التأهيل الاجتماعي والاقتصادي واستحداث الوظائف.</p>
آسيا والمحيط الهادي	<p>"١" التنافسية والإنتاجية والوظائف: سياسات لإذكاء النمو الاقتصادي والعمالة والإنتاجية والدخول في قطاعات اقتصادية محددة.</p> <p>"٢" إدارة سوق العمل: قانون العمل، وتفقيش العمل، وخدمات العمالة وآليات تسوية النزاعات؛</p> <p>"٣" الحماية الاجتماعية: توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، خاصة في الاقتصاد الحضري غير المنظم وفي المناطق الريفية، وتعزيز السلامة والصحة المهنية على أساس الإطار الترويجي الجديد.</p> <p>"٤" إلغاء عمل الأطفال واستحداث فرص عمل لائق للشباب: دمج عمل الأطفال وعماله الشباب في سياسات التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر.</p> <p>"٥" إدارة محسنة لهجرة اليد العاملة: تبادل المعلومات والبيانات، وتدريب الموظفين، والترويج لمدونات الممارسة بشأن توظيف العمال المهاجرين وحمايتهم.</p>
أوروبا وآسيا الوسطى	<p>"١" العمل اللائق كهدف وطني وأوروبي وعالمي: يتمثل الهدف الرئيسي لمساعدة منظمة العمل الدولية للبلدان في توطيد العمل اللائق بشكل راسخ كهدف وطني والإسهام في تنفيذه من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.</p> <p>"٢" العمالة والحماية الاجتماعية: خدمات العمالة، واستراتيجيات العمالة، واستئصال عمل الأطفال، وخطط حماية اجتماعية تدعم الدمج الاجتماعي وأسواق عمل فعالة؛ والتشريعات، والمؤسسات وسياسات لمكافحة العمل الجبري والاتجار، وحماية حقوق العمال المهاجرين، وإدارة تدفقات هجرة اليد العاملة والتشجيع على عودة العمال المهاجرين.</p> <p>"٣" الإدارة من خلال حقوق العمال والحوار الاجتماعي: الترويج للاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات الهامة الأخرى، وإصلاح التشريعات، وتدريب الخبراء القانونيين، وتقديم المشورة القانونية والمشورة في مجال السياسات؛ وتعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية الثنائية؛ ودعم منظمات أصحاب العمل والعمال لتوسيع نطاق عضويتها.</p>
أمريكا اللاتينية والكاريبي	<p>"١" تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: إدخال تحسينات على علاقات العمل، واستئصال عمل الأطفال والعمل الجبري والترويج للمساواة بين الجنسين وإلغاء التمييز العنصري والعنصري.</p> <p>"٢" الحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي: التأكيد على النهوض بالعمالة، وتنمية المنشآت الصغيرة، والتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية، وسياسة الأجور المتعلقة بزيادة الإنتاجية والتضخم.</p> <p>"٣" الحماية الاجتماعية والعمالية: توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي للحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي، وتقليص الحوادث المهنية والأمراض مع نظم معلومات أفضل، ومكافحة فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز في مكان العمل؛ وإدارة منسقة لهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين.</p> <p>"٤" تعزيز الإدارة الديمقراطية: تحديث مؤسسات العمل وتفقيش العمل.</p>

## النتائج المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

١٨. أولي اهتمام خاص - لدى وضع مقترحات البرنامج والميزانية، والمقترحات المتعلقة بالإدارة القائمة على النتائج - للقضايا الخاصة بالقياس التي أثارها مجلس الإدارة مرات عديدة. وقد حددت حلقات العمل - الموجهة لصياغة نتائج ومؤشرات محسنة - عدداً من التحسينات الممكنة، بما في ذلك الحاجة إلى تبسيط الإطار المنطقي الذي وضعه المكتب وترشيده.

١٩. فلا يمكن إدخال بعض التحسينات على القياس بشكل كامل إلا من خلال إصلاح دورة البرامج. وهذا يتعلق بشكل خاص بالقياس خلال فترة أطول والتميز الواضح ما بين أغراض رفع التقارير عن التنفيذ وتقييم هذا التنفيذ. بيد أنه يقترح إدخال بعض التحسينات التي تتسق مع الخطط طويلة الأجل على المقترحات للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢٠. يشير تحليل النتائج والمؤشرات والأهداف الحالية إلى أنه من الضروري التمييز بين أولويات الهيئات المكونة (النتائج الوسيطة) والنتائج التي يحاسب عليها المكتب (النتائج الفورية). وتتيح الورقة الموضوعية بشأن استراتيجية مواصلة تحسين الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية المقدمة لمجلس الإدارة نقاشاً مستفيضاً للأساس المنطقي الذي يكمن وراء هذا الإطار المنطقي المنقح وتقترح تغييرات في المصطلحات التي تمت الإشارة إليها في النقاش أدناه. والغرض من ذلك هو تبسيط الإطار الكلي القائم على النتائج وتوضيحه، وكذلك جعل مصطلحات منظمة العمل الدولية أكثر اتساقاً مع المعايير المستخدمة في الإدارة من أجل النتائج. ويقترح استخدام العبارتين "نتائج وسيطة" و "نتائج فورية" مع المؤشرات المرتبطة بهما للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢١. يقدم في الجدول التالي موجز للنتائج الوسيطة المقترحة والاستراتيجيات الرئيسية ذات الصلة. وتعرف النتائج الوسيطة لمنظمة العمل الدولية في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ ومناقشتها في مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. وهناك اتفاق في الآراء واسع النطاق بشأن الأولويات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية المبينة في الإطار الاستراتيجي.

٢٢. قد يرغب مجلس الإدارة في التعليق على عدد النتائج الوسيطة وصياغتها وتوزيعها بالشكل الذي اقترحت فيه أدناه. فالتوزيع الواسع للموارد عبر الأهداف والنتائج الاستراتيجية لن يتغير على الأرجح بشكل كبير في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مقارنة بالفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. ومن ثم يتضح على الفور أن النتائج الأقل تؤدي إلى مستوى أعلى من الموارد لكل نتيجة. وذلك يتماشى مع مبادئ إدارة الموارد من أجل النتائج.

## الهدف الاستراتيجي رقم ١: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

النتائج المقترحة	العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين
تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نطاق واسع	سيستمر الرصد العالمي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع التركيز على تعزيز قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال على تحديد المشاكل ووضع تدابير فعالة وتطبيقها والتأثير في البرامج الوطنية للأمم المتحدة. وستستخلص الدروس من التعاون التقني لكي تستخدمها الهيئات المكونة والمكاتب الميدانية. وسيتم إدخال أدوات التقييم القطري لمراعاة الفوارق بين الجنسين لتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية كوسيلة لتعزيز قدرة الهيئات المكونة.
الإجراءات المستهدفة تستأصل عمل الأطفال بشكل تدريجي	ستشمل الاستراتيجية ما يلي: "١" بناء قدرات الهيئات المكونة ونقل القدرات إليها لتنفيذ برامج محددة زمنياً لإلغاء أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ "٢" تعزيز الحركة على مستوى العالم بكامله لمكافحة عمل الأطفال، وخاصة من خلال التوعية رفيعة المستوى وتبادل الخبرات؛ "٣" إدماج المزيد من التدابير الفعالة لمكافحة عمل الأطفال ضمن برامج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك البرامج القطرية والمؤشرات الإحصائية. وسيتم تطوير قاعدة المعارف بشأن مكافحة عمل الأطفال مع الوثائق والترويج للممارسات الناجحة.

<sup>5</sup> الوثيقة: GB.297/PFA/1/1

<sup>6</sup> الوثيقتان: GB.291/PFA/9 و GB.291/8/1 (Rev.2).

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
ستركز استراتيجية تعزيز فعالية معايير العمل على تعزيز نظام الإشراف، وتحسين نوعية المعلومات الواردة في التقارير التي تقدم بموجب المادتين ٢٢ و١٩، مع تعزيز المشاركة الأكبر للشركاء الاجتماعيين في رصد تطبيق معايير العمل في البلدان وفي أماكن العمل، وزيادة الوعي بكيفية إدماج المعايير بشكل أفضل في المشورة بشأن السياسات والتعاون التقني؛ وسيتم وضع أدوات جديدة وتحليل جديد من أجل الوصول إلى فهم معايير العمل الدولية على نطاق واسع.	تطبيق معايير العمل الدولية بشكل فعال

## الهدف الاستراتيجي رقم ٢: العمالة

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
الهدف من هذه الاستراتيجية هو دعم الهيئات المكونة من خلال التوعية، والحوار والمشورة في مجال السياسات، ومشاريع إيضاحية وبناء القدرات لجعل العمالة المنتجة والعمل اللائق سمة رئيسية للسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وإيلاء اهتمام خاص للعلاقة بين النمو الاقتصادي وتنمية المنشآت والعمالة والتمويل الاجتماعي والحد من الفقر ضمن ورقات استراتيجية الحد من الفقر، وإيلاء العناية للصلات البيئية بين التجارة والعمالة وسياسة سوق العمل، مع أخذ نهج منظمة العمل الدولية لتنمية المنشآت والمهارات والقابلية للاستخدام والتمويل الاجتماعي بعين الاعتبار. وسيتم رصد اتجاهات العمالة العالمية والإقليمية والوطنية.	سياسات متنسقة تدعم النمو الاقتصادي، واستحداث فرص العمل والحد من الفقر
استنادا إلى التوصية بشأن تنمية الموارد البشرية (رقم ١٩٥) والاتفاقيات ذات الصلة، تقدم منظمة العمل الدولية تحليلا للبحوث وتبادلاً للخبرات الدولية والمشورة في مجال السياسات والدعم التقني للهيئات المكونة المهتمة بإصلاح وتعزيز التعليم المهني ونظم التدريب أو خدمات العمالة بغية ربط تنمية المهارات بالعمالة والفرص الاقتصادية الناشئة ربطاً أفضل ولفتح الأبواب أمام فرص العمل للشباب والمجموعات المهمشة من النساء والرجال.	يستفيد العمال وأصحاب العمل والمجتمع من إتاحة تنمية المهارات وخدمات العمالة ذات الصلة والفعالة على نطاق واسع
ترمي هذه الاستراتيجية إلى دعم الهيئات المكونة من خلال تنمية المعارف والمشورة في مجال السياسات وبناء القدرات لتنفيذ تدخلات شاملة ومتكاملة في مجال عمالة الشباب. وإيلاء اهتمام خاص للروابط بين التعليم وعمل الأطفال والعمالة والمراحل الانتقالية من المدرسة إلى العمل. وسيتم تطوير خطط عمل وطنية لدمج السياسات والبرامج الخاصة بفرص عمل الشباب، بالتعاون مع شبكة عمالة الشباب. وسيتم دعم برامج تشغيلية لتعزيز قابلية الشباب للاستخدام وتسهيل الوصول إلى العمالة اللائقة، مع إيلاء عناية خاصة للمحرومين من الشباب.	فرص عمل لائقة للشابات والشباب
تم وضع نهج ثلاثي المسارات لتعزيز المنشآت (بما في ذلك التعاونيات، ومبادرات التمويل الاجتماعي والاقتصادي الاجتماعي): الترويج لبيئة مواتية للمنشآت، من خلال إلغاء التحيز ضد المنشآت ومنظمات المشاريع من النساء، وتنمية الاقتصاد المحلي القائم على مجموعة من المنشآت وسلاسل القيمة، وممارسات مكان العمل التي تعزز الإنتاجية وحقوق العمال؛ ومواصلة الشراكات القوية مع التحالفات الوطنية والدولية؛ وسيعتمد الإنعاش وإعادة البناء، استجابة للآزمات، على الأعمال التي يجري القيام بها في مجال العمالة والمنشآت.	التنمية المستدامة للمنشآت من أجل العمل اللائق
سيتم الاضطلاع ببناء القدرات والمشاريع الإيضاحية مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لدمج سياسة العمالة والسياسة الاجتماعية في سياسات وبرامج استثمار الهيكل الأساسي العامة والخاصة. وسيركز العمل على ثلاثة مجالات: تقييم تأثير الاستثمارات الرئيسية للهيكل الأساسي، العامة منها والخاصة، على العمالة؛ وتصميم وتعزيز المنشآت الصغيرة والنظم اللائقة للشراء والتعاقد المواتية للعمالة؛ وتحسين فعالية نظم الأشغال العامة والمجموعية التي تجمع بين أهداف العمالة والحماية الاجتماعية وزيادة تحقيقها لفعالية التكلفة.	سياسات الاستثمار لتنمية الهيكل الأساسي كثيف العمالة

## الهدف الاستراتيجي رقم ٣: الحماية الاجتماعية

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
سيقدم المكتب المشورة التقنية والمعلومات وبناء القدرات والأدوات - مدمجة في خطط العمل الوطنية للضمان الاجتماعي - كأساس للسياسات الرامية إلى توسيع نطاق تغطية نظم الضمان الاجتماعي، ومستوى ونطاق الإعانات وتعزيز رصدها وإدارتها وتنظيمها ضمن إطار معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية. وستركز "الحملة العالمية للضمان الاجتماعي والتغطية للجميع" خطواتها المقبلة على دمج توسيع نطاق التغطية مع استحداث فرص العمل وتوليد الدخل. وسيتم إعداد منتجين رئيسيين: "دليل لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي" وتقرير بشأن "حالة الضمان الاجتماعي في العالم بأسره".	يتمتع عدد أكبر من الناس بالحصول على إعانات ضمان اجتماعي تدار بشكل أفضل
سيركز المكتب، استناداً إلى "الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين" والمجموعة الكاملة لظروف العمل، على المعرفة والأدوات والتدريب لدعم الهيئات المكونة، وخاصة في البلدان النامية، مع إدخال تحسينات على وضع السياسات والبرامج وأماكن العمل من حيث السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل والعمالة. وسيولى اهتمام خاص للأعمال الخطرة، ولقدرات إدارات العمل والاقتصاد غير المنظم. وسيتم تعزيز الوصول إلى المعلومات ودعمها من خلال البحوث التطبيقية وقواعد البيانات الدولية.	أماكن عمل آمنة وظروف عمل لائقة
وفقاً لإطار العمل المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، سيساعد المكتب الهيئات المكونة بسياسات ومؤسسات لهجرة اليد العاملة تراعي الفوارق بين الجنسين، مع التشديد على المساواة في المعاملة، وعدم التمييز، والعمالة والتنمية، وقابلية إعانات الضمان الاجتماعي للنقل ومكافحة الاتجار. وسيتم تدعيم دور الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية ذات الصلة في مجال سياسات هجرة اليد العاملة. وسيتم وضع إحصاءات وبحث بشأن هجرة اليد العاملة.	تدبير هجرة اليد العاملة وتمتع العمال المهاجرين بالحماية وبالعمل اللائق
سيدعم المكتب مساهمة الهيئات المكونة الثلاثية في الاستجابات الوطنية لفيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز، بما في ذلك مكافحة الوصم الاجتماعي والتمييز، والوقاية وتوفير الرعاية، ودعم العلاج والحصول عليه داخل أماكن العمل. واستناداً إلى الأدوات الحالية لبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن فيروس العوز المناعي البشري وعالم العمل، ستقدم التوجيهات بشأن مراعاة الفوارق بين الجنسين والدعم لخدمات الصحة المهنية، كما ستقدم كذلك أنشطة في قطاعات معينة وخارج أماكن العمل النظامية.	تدعم سياسات أماكن العمل الوقائية من فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز، ومعالجته

## الهدف الاستراتيجي رقم ٤: الحوار الاجتماعي

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
سيقدم المكتب إدارة القدرات والإدارة المؤسسية في منظمات أصحاب العمل والعمال بمجموعة من الأدوات ومجموعات التدريب بغية مساعدتها في توفير خدمات جديدة وأفضل لأعضائها وتوسيع نطاق التمثيل. وستركز منظمات العمال على الحد من الفقر من خلال العمل اللائق مع إيلاء اهتمام خاص لمعايير العمل والحماية الاجتماعية والمساعدة في مجال تنظيم العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم ومناطق تجهيز الصادرات، وتعزيز القدرة على الحوار بشأن العمالة. وستركز منظمات أصحاب العمل على بناء كفاءة الموظفين وتقديم المهارات من أجل توظيف الأعضاء والاحتفاظ بهم، وممارسة الضغط والتوعية والشبكات، وكذلك الكفاءة في مجال السياسات. كما سيتم التأكيد على الخدمات المباشرة التي يمكن أن تولد الدخل، والتي يمكن أن تساعد في توظيف الموظفين الأكفاء والاحتفاظ بهم.	لدى أصحاب العمل والعمال منظمات تمثيلية قوية
سيقدم المكتب قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال على التفاوض والتأثير في نتائج السياسات. وستركز منظمات العمال على التنمية القائمة على الحقوق والتشاركية والتنمية الاجتماعية الاقتصادية المستدامة والحد من الفقر. وسيولى اهتمام خاص للاتساق بين الإدارة الوطنية والدولية، وتعزيز دور النساء في هيئات وضع السياسات، والترويج لفرص عمل لائقة للشباب والمجموعات	يؤثر الشركاء الاجتماعيون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
الضعيفة؛ وتعزيز المهارات ووصول الجميع إلى التعليم. وسيتم تعزيز مهارات التفاوض والتوعية لمنظمات أصحاب العمل بغية ضمان وجود صوت فعال للأعمال التجارية، وهو صوت ضروري لتحسين أداء وتنافسية المنشآت.	تحرز الحقوق والإدارة الاقتصادية والاجتماعية التي تستند إلى قواعد نتائج منصفة وفعالة في أسواق العمل
وفقاً لقرار مؤتمر العمل الدولي الصادر في عام ٢٠٠٢ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، وقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٦ بشأن دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني وتقييم عام ٢٠٠٥ بشأن البرنامج الدولي بشأن الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، سيقدم المكتب المشورة والدعم للهيئات المكونة من أجل تحسين الإدارة الاقتصادية والاجتماعية من خلال معايير العمل، وقوانين عمل محدثة، وإدارة عمل وأشكال مناسبة من الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الوقاية من النزاعات وحلها وممارسات تفاوضية جماعية محسنة. وسيتركز العمل في الأقاليم والأقاليم الفرعية بشأن البعد الاجتماعي لعمليات الدمج على اتساق سياسات وتشريعات العمل.	يعزز الحوار الثلاثي القطاعي والظروف الاجتماعية والعمالية اللائقة
سيعزز المكتب من خلال الاجتماعات الثلاثية وبرامج العمل والتدريب والبحوث، الحوار الثلاثي القطاعي لتحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية في قطاعات اقتصادية معينة. كما سيتم الترويج بشكل نشط للاتفاقيات القطاعية ومدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية. وسيتم أيضاً تطوير مجموعات التدريب المتعلقة بالاتفاقيات القطاعية المعتمدة مؤخراً، مثل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وغير ذلك من الأدوات العملية واستخدامها لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية.	

### النتائج المشتركة المقترحة

٢٣. هناك سمة ابتكارية هامة لهذه المقترحات تكمن في نتيجتين مشتركتين، أولاهما بشأن الاقتصاد غير المنظم (ويتولى التنفيذ القطاعان ٢ و ٣ بشكل مشترك) وثانيهما بشأن الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية والحقوق (ويتولى التنفيذ القطاعان ١ و ٤ بشكل مشترك). وتعكس هذه النتائج المشتركة الالتزام المستمر للمكتب بتسهيل الدمج بين القطاعات التقنية بالاستناد إلى أوجه التآزر القائمة. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى وضع استراتيجيات لتنفيذ النتائج في البلدان وعلى مستوى العالم بشكل مشترك ومن ثم تعزيز الاستخدام الفعال للموارد والحد من التجزئة والازدواج.

٢٤. وضعت القطاعات النتيجتين التاليتين بشكل مشترك. وسيتم تقاسم تنفيذهما بين قطاعين مع تقديم مساهمات من جميع القطاعات. وتتصل النتيجتان المشتركتان بالأولويات المحددة في جميع الأقاليم.

العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
سيتم الترويج للحوار الثلاثي ضمن إطار اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) والتوصية (رقم ١٥٢) والقرار المتعلق بالهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٢). وسيتم استهداف عدد محدد من معايير العمل الدولية لمساعدة البلدان المختلفة على التصديق ومساعدتها بشأن المسائل التي تثيرها تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. ويتعين ترسيخ ممارسة المشاورات والحوار والتفاوض والتعاون والمشاركة في المؤسسات والعمليات ذات الصلة، والإجراءات التي تستند إلى قواعد وستكون المشاورة بشأن التعاون التقني أداة ومؤشراً. وتعتبر العملية الثلاثية حيوية من أجل تنفيذ السياسات والبرامج ذات الصلة التي تعتمد على مبادئ إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمتطلبات، ولا سيما المتعلقة منها بالاتفاقيات المصدقة، والإشارات الصادرة عن الهيئات الإشرافية بشأن المشاكل التي تحتاج إلى عناية.	الترويج للحوار الثلاثي بشأن معايير العمل الدولية
توخياً لرفع نوعية العمالة للعاملين من الفقراء في الاقتصاد غير المنظم، سيتم وضع نهج متكامل يجمع بين الترويج للعمالة والحماية الاجتماعية والعمالية لتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المدمج؛ وسيتم تعزيز قاعدة المعارف من خلال حصر الأدوات والممارسات الجيدة والمبادئ التوجيهية لسياسات متكاملة لرفع مستوى الاقتصاد غير المنظم؛ كما سيتم تقديم المشورة في إعداد السياسات لرفع مستوى الممارسات الجيدة لدمجها في السياسات الوطنية	السياسات المتكاملة للاقتصاد غير المنظم



العناصر الرئيسية لاستراتيجية فترة السنتين	النتائج المقترحة
لقطاعات اقتصادية محددة و/ أو أقاليم أو مجموعات معينة؛ وتستجيب هذه النتيجة لقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٢ بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم؛ وتمثل متابعة للعمل المضطلع به في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ في إطار المبادرة المركزية للاقتصاد غير المنظم.	

## الاستراتيجيات المدمجة

٢٥. هناك خمس استراتيجيات مدمجة توجه تنفيذ كل نتيجة. وهذه الاستراتيجيات ليست، بصفتها هذه، استراتيجيات إضافية، وإنما هي أبعاد خاصة لاستراتيجية تنفيذ كل نتيجة. والاستراتيجيات الخمس هي عولمة منصفة، والتخلص من الفقر، والمساواة بين الجنسين، ومعايير العمل الدولية، والشركاء الاجتماعيون والحوار الاجتماعي. وتوخياً لإبراز الحاجة إلى استراتيجيات جنسانية إبرازاً كاملاً، يولى اهتمام خاص لدمج المساواة بين الجنسين في جميع النتائج والاستراتيجيات والمؤشرات والأهداف.

## الإطار المنطقي المنقح

٢٦. توضح الجداول التالية الإطار المنطقي المنقح وتقدم مثالا لنتيجة وسيطة واحدة لكل هدف استراتيجي ومن ثم نتيجة فورية واحدة ومؤشراً مصاحباً:

الهدف الاستراتيجي رقم ٤	الهدف الاستراتيجي رقم ٣	الهدف الاستراتيجي رقم ٢	الهدف الاستراتيجي رقم ١	النتيجة الوسيطة (٨-١٢ سنة)
الحوار الاجتماعي وقانون وإدارة العمل تدعم سوق العمل وسياسات مكان العمل	إدارة وتغطية محسنتان لنظم الضمان الاجتماعي	البيئة المواتية تعزز نمو منشآت صغيرة وتعاونيات قوية	تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للنساء والرجال والأطفال بشكل أفضل	النتيجة الوسيطة (٨-١٢ سنة)
تستخدم الدول الأعضاء معارف منظمة العمل الدولية ومشورتها للتصديق على الاتفاقيات أرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥٤ وتطبيقها بشأن الحوار الاجتماعي وإدارة العمل والمفاوضة الجماعية	تستخدم الهيئات المكونة في الدول الأعضاء المشورة التقنية لمنظمة العمل الدولية وأدواتها وتدريبها لتحسين الإدارة وتوسيع تغطية السكان ونطاق إعانات نظم الضمان الاجتماعي	تستخدم الهيئات المكونة مشورة منظمة العمل الدولية في مجال السياسات وأدواتها لتحسين بيئة السياسة والبيئة التنظيمية للمنشآت الصغيرة والتعاونيات	تستخدم الدول الأعضاء معارف منظمة العمل الدولية وأدواتها لتنفيذ برامج محددة زمنياً لإنهاء عمل الأطفال	النتيجة الفورية (٤-٦ سنوات)
تصديقات جديدة على الاتفاقيات الثلاث ذات الأولوية؛ طلب على معارف ومشورة منظمة العمل الدولية واستخدامها	الدول الأعضاء التي تدخل على الأقل إصلاحين من بين الإصلاحات التالية: الإدارة، قابلية النجاح المالي، توسيع نطاق تغطية السكان، توسيع نطاق مجموعة من الإعانات، كما هو مدون في "التحقيق العالمي للضمان الاجتماعي الجديد"	الدول الأعضاء التي تطبق على الأقل تدبيرين تم تحديدهما في التوصيتين رقمي ١٨٩ و ١٩٣	الدول الأعضاء التي تنفذ تدخلين جديدين أو تدخلات متزايدة مقرونة ببرامج محددة زمنياً (تغيير قانوني، جمع بيانات، وضع أهداف، نظم رصد، سياسات دمج عمل الأطفال)	مؤشر (مؤشرات) النتيجة الفورية

## الإدارة والدعم والتنظيم

٢٧. توخياً لوفاء منظمة العمل الدولية بولايتها ومساعدة الهيئات المكونة في الدول الأعضاء على ترويج وتنفيذ برامج وسياسات العمل اللائق، تعتمد المنظمة على مجموعة من الخدمات الداخلية تشمل إدارة الموارد

البشرية والمالية والتكنولوجية والمادية، والاجتماعات وإعداد الوثائق. وتستخدم هذه الموارد لخدمة هياكل إدارة منظمة العمل الدولية، والإشراف على الامتثال لقواعد منظمة العمل الدولية، والقواعد والقرارات بشأن استخدام هذه الموارد، وتقديم خدمات مباشرة في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية.

٢٨. وتمثل خدمات منظمة العمل الدولية للإدارة والدعم والتنظيم قسطاً كبيراً من ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة السنتين. وقد صمم إطار جديد للنتائج لهذه الخدمات بشأن ثلاث نتائج رئيسية.

النتائج والمؤشرات المقترحة	الاستراتيجية الرئيسية لفترة السنتين
١ - تدعم الموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية تنفيذ البرنامج بشكل فعال	معالجة الخدمات والمدفوعات في الوقت المناسب؛ والشراء المحقق لفعالية التكلفة؛ وإدخال تحسين على نوعية الخدمة من خلال التدريب والمشورة، بما في ذلك إجراء دراسة استقصائية عن رضى المستخدم والزبون، واستخدام النظام المتكامل للمعلومات المتعلقة بالموارد لتعزيز الخدمات الإقليمية.
٢ - يطبق مدير منظمة العمل الدولية إدارة سليمة ومبادئ قانونية، بما في ذلك الإدارة من أجل النتائج	استراتيجية إدارة التغيير، بما فيها التدريب الإداري وإجراءات استعراضية قائمة بشأن الأداء العام، وتقرير أعمال التدقيق، والتقييم.
٣ - لدى هيئات إدارة منظمة العمل الدولية المعلومات اللازمة والمشورة بشأن السياسات والخدمات والدعم لكي تسيّر أعمالها بشكل فعال	سيتم تحسين النوعية العامة والخدمات والمعلومات المقدمة إلى هيئات إدارة منظمة العمل الدولية ضمن مخصصات الميزانية الحالية، وذلك من خلال تجهيز الوثائق بفعالية أكبر وتقديم معلومات أكثر تفصيلاً (من خلال النظام المتكامل للمعلومات المتعلقة بالموارد).

٢٩. ثلاثة أمثلة للمؤشرات المنقحة التي تم وضعها:

- المؤشر ١ (للنتيجة ١ أعلاه): إتاحة وظائف النظام المتكامل للمعلومات المتعلقة بالموارد (الموارد المالية والبشرية، الصناديق الاستثنائية، والمحاسبة، ونموذج إدارة استراتيجية معززة) في المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية.
- المؤشر ٢ (للنتيجة ٢ أعلاه): زيادة في عدد مديري البرامج، وهو أمر تم استعراضه من خلال نظام منقح لإدارة أداء الموظفين يقيم فعالية البرامج وكفاءتها في تحقيق النتائج الموضوعية.
- المؤشر ٣ (للنتيجة ٣ أعلاه): ربط شفاف للموارد بالنتائج التشغيلية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

٣٠. وهناك استراتيجية مفصلة ستكمل كل نتيجة من النتائج الواردة أعلاه، مع مجموعة منقحة من المؤشرات والأهداف والخطوط الأساسية (أو النقاط المرجعية). ويلاحظ أن هذه النتائج هي على نطاق المكتب وتعتمد على مساهمة وتعاون وحدات عديدة.

## استراتيجية منسقة للمعرفة والاتصالات

٣١. سيتم تنفيذ استراتيجية منسقة لإدارة المعرفة والاتصالات في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بغية تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على تقديم المشورة في إعداد السياسات وخدمات ومنتجات عالية النوعية وملائمة من الناحية العملية. وهذه الاستراتيجية تشمل أربعة مجالات هي البحوث والمعلومات الإحصائية، وبناء قدرات الهيئات المكونة والاتصالات. فستكون هناك استراتيجية منسقة في هذه المجالات الأربعة لضمان التركيز على برنامج العمل اللائق ودعم هذا البرنامج.

٣٢. ستركز منظمة العمل الدولية الموارد لعدد محدود من البحوث ذات الأولوية. وستكون هناك آلية لضمان نوعية الجهود البحثية لمنظمة العمل الدولية وزيادة التعاضد إلى أعلى مستوى ممكن في سائر أجزاء المكتب. وسيؤدي ذلك إلى عدد محدود من المنتجات، وإن كانت هذه المنتجات ملائمة وذات نوعية رفيعة. وسيتم استعراض المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية في ضوء صلتها ببرنامج العمل اللائق. وستيسر منظمة العمل الدولية للمستخدمين الخارجيين الوصول إلى معلوماتها ومعارفها. ويدعو ذلك إلى استخدام أوسع للحلول القائمة على الإنترنت لإتاحة معلومات ومعارف منظمة العمل الدولية لجمهور أوسع، بما في ذلك البيانات الإحصائية.

٣٣. وسيتم، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو، تصميم استراتيجية منسقة لدعم بناء قدرات الهيئات المكونة في كل دعامة من الدعائم الأربع للعمل اللائق وفي النهج المتكاملة لتنفيذ سياسات وبرامج العمل اللائق. وسيطلب ذلك تخطيطاً أكبر، كما سيتطلب التوفيق بين برامج المركز والبرامج التقنية الإقليمية والتقنية لمنظمة العمل الدولية.

٣٤. تعتبر الاتصالات بشأن الاتجاهات والإنجازات فيما يتعلق بالعمل اللائق جزءاً أساسياً من الدور الترويجي لمنظمة العمل الدولية. وسيؤدي التنسيق الأكبر بين البرامج الإقليمية والتقنية وإدارة الاتصالات والإعلام الجماهيري إلى ضمان انسياب منتظم للاتصالات المحلية بشأن برنامج العمل اللائق.

٣٥. وبغية دعم ما ورد أعلاه، سيتم الاضطلاع بعملية مراجعة للمعارف من أجل تحديد موجودات منظمة العمل الدولية من المعارف واحتياجاتها، ولتقييم أنشطتها الخاصة بتقاسم المعارف. وستعمل هذه المراجعة على توضيح الممارسات المناسبة لتقاسم المعرفة وتشكل الأساس لاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية لتقاسم المعرفة.

### البرامج القطرية للعمل اللائق وتقارب السياسات العالمية

٣٦. ستقدم منظمة العمل الدولية برامجها بطريقتين رئيسيتين. الأولى في البلدان، سوية مع الهيئات المكونة، حيث ستحدد منظمة العمل الدولية البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفذها. ويقدم البرنامج والميزانية الإطار الواسع لإعداد البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال تحديد النتائج ومخصصات الميزانية. وفي نفس الوقت، ستطلع البرامج القطرية للعمل اللائق البرنامج والميزانية على أولويات الهيئات المكونة ومواطن تركيزها.

٣٧. وستتابع منظمة العمل الدولية بشكل نشط التعاون والاندماج بين البرامج القطرية للأمم المتحدة والبرامج القطرية للعمل اللائق. وتبدر الإشارات الأولى للتعاون الوثيق من خلال إدراج أولويات العمل اللائق في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في عدد متزايد من البلدان، مثل الأردن وإندونيسيا والجمهورية الدومينيكية وغانا وكمبوديا ومالي. وترحب منظمة العمل الدولية بهذه الفرصة لتوسيع الدعم لبرنامج العمل اللائق ضمن الإطار الجديد لبرنامج "أمم متحدة واحدة" في البلدان. وسيتمثل التحدي في تحقيق الحجم الكبير اللازم لدعم كل برنامج من البرامج القطرية للأمم المتحدة ضمن الموارد المحدودة لمنظمة العمل الدولية. وعلى نفس الغرار، فإن الحفاظ على الحد الأدنى من الوجود في كل بلد يوجد فيها برنامج قطري مشترك للأمم المتحدة سيستنفد قدرات منظمة العمل الدولية. وسيتمتعون بإيجاد حلول ابتكارية ضمن مخصصات الموارد الحالية لمواجهة هذين التحديين.

٣٨. ثانياً، ستعمل منظمة العمل الدولية مع هيئات ووكالات الأمم المتحدة لتنفيذ الإعلان الوزاري للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة " ... لإدراج أهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع ... " في سياسات وبرامج كل وكالة من هذه الوكالات بما يتماشى مع ولايتها. وتسهم القرارات والاستنتاجات والمناقشات في مؤتمر العمل الدولي، واجتماعات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والتقنية في النقاش العالمي والإقليمي بشأن سياسات الترويج للعمل اللائق.

٣٩. ستواصل منظمة العمل الدولية العمل في شراكة وثيقة مع هيئات ووكالات وصناديق وبرامج الأمم المتحدة، ومع المؤسسات العالمية والإقليمية وبنوك التنمية، ومع الهيئات الإقليمية مثل الاتحاد الأفريقي ومنظمة الدول الأمريكية والاتحاد الأوروبي والجامعة العربية ورابطة أمم جنوب شرق آسيا. وتعمل منظمة العمل الدولية، بشكل خاص، بالتعاون وثيق مع: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بشأن العمالة الريفية؛ ومنظمة الصحة العالمية بشأن السلامة والصحة في أماكن العمل؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بشأن هذا المرض في أماكن العمل؛ ومع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بشأن سياسات التجارة ومساعدة أقل البلدان نمواً؛ ومع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة بشأن التعليم والتدريب، خاصة للشابات والشباب؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة بشأن البرامج البيئية الريفية والحضرية؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن برامج اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة للطفولة واليونسكو لعمل الأطفال؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن استراتيجيات التنمية الوطنية. ويجري مثل هذا التعاون في بلدان ميسرة بفضل برامج قطرية مشتركة للأمم المتحدة، ولكن كذلك بين الهيئات الإقليمية وبين المقار الرئيسية لكل مؤسسة.

٤٠. ستعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع مؤسسات بريتون وودز ومع بنوك التنمية الإقليمية بشأن معايير العمل، والعمالة والحماية الاجتماعية، واستراتيجيات الحد من الفقر.

## التحديات المالية وميزانية منظمة العمل الدولية

٤١. تواجه ميزانية منظمة العمل الدولية تحديين رئيسيين. أولهما أن منظمة العمل الدولية مدعوة اليوم لتلبية الطلب المتزايد على خدماتها. وثانيهما أن استثمارات رأس المال الرئيسية مطلوبة للحفاظ على قيمة وسير عمل أصول منظمة العمل الدولية. ولا يكفي المستوى الحالي لميزانية منظمة العمل الدولية للتصدي لأي من هذين التحديين.

٤٢. يتزايد الطلب بشكل مطرد على خدمات منظمة العمل الدولية كما عبرت عن ذلك الزيادة في عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (حالياً ١٧٩)، والزيادة في إجمالي عدد التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية (٧٤٠٠ تصديقاً في بداية أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦، وزيادة تريبو على ١٢ في المائة منذ عام ١٩٩٩)، وتنامي الدعم السياسي القوي الذي تم التعبير عنه حيال برنامج العمل اللائق، وفي النداءات المتكررة الآتية من جميع الهيئات المكونة لتقديم مساعدة أكبر في جميع الأقاليم، كما تدل على ذلك الاجتماعات الإقليمية الأخيرة في أوروبا وآسيا الوسطى والأمريكتين وآسيا.

٤٣. تمثل ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة السنتين بكاملها تقريباً ميزانية الإنفاق الحالية التي تمول برامج منظمة العمل الدولية وتكاليف الدعم ذات الصلة خلال فترة الميزانية. وباستثناء رصيد متواضع في صندوق المباني والمرافق (تقريباً ٨ ملايين فرنك سويسري)، ليس هناك لميزانية منظمة العمل الدولية قدرة على الاستثمار. وقد ساد هذا الوضع خلال عدة عقود. ولم تتم الموافقة على المقترحات السابقة لتوفير مزيد من الاستثمار والخصوم نظراً للقيود على الميزانية.

## ميزانية راکدة لمنظمة العمل الدولية

٤٤. كانت ميزانية منظمة العمل الدولية راکدة بشكل أساسي خلال الفترات المالية الأربع السابقة (٢٠٠٠-٢٠٠١ إلى ٢٠٠٦-٢٠٠٧). ولم تتغير ميزانية منظمة العمل الدولية بالدولار الثابت في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، وانخفضت في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (بنسبة ٠,٤٣ في المائة)، ومن ثم زادت بشكل هامشي فقط في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ (بنسبة ٠,١٦ في المائة) وفي الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (بنسبة ١,٠٨ في المائة). وبالإضافة إلى ذلك، عدلت الميزانية بشكل جزئي فقط لأخذ التضخم وزيادة التكلفة بعين الاعتبار، بحيث نقلت تكاليف إضافية كبيرة إلى الميزانية. ومع عدم نمو الموارد ومواجهة الطلبات المتزايدة على خدماتها، كانت استراتيجية منظمة العمل الدولية تتمثل في تحقيق وفورات ومكاسب في كفاءات خدمات الدعم بغية الحفاظ على تقديم الخدمات المباشرة للهيئات المكونة، وخاصة في الأقاليم، أو زيادة هذه الخدمات.

## تغييرات في تكوين الموظفين وتوزيعهم

٤٥. انخفض العدد الإجمالي للموظفين الممولين من الميزانية العادية خلال الفترة ما بين ١٩٩٨-١٩٩٩ و٢٠٠٦-٢٠٠٧ بنسبة ٦٠,٣ أشهر عمل أو ١,٥ في المائة. والأهم من ذلك أن التوزيع الجغرافي وتكوين الموظفين اختلفا بشكل كبير. فقد انخفض عدد الموظفين المهنيين المتمركزين في الأقاليم، كنسبة في مجموع الموظفين المهنيين، من ٣٣,٥ في المائة في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى ٤١,٣ في المائة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وعلاوة على ذلك، ارتفعت نسبة الوظائف المهنية مقارنة بمجموع الوظائف (من ٤٢,٥ في المائة في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى ٤٨,٩ في المائة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧) مع انخفاض مواز في وظائف الخدمة العامة، خاصة في المقر الرئيسي. وهذا يشير إلى استخدام أكثر فعالية لدعم الموظفين.

## الإسهامات من خارج الميزانية وتكاليف الموظفين

٤٦. تستكمل قدرة منظمة العمل الدولية لدعم التعاون التقني بتكاليف دعم البرنامج التي تمول بإسهامات من خارج الميزانية. وتحسب هذه التكاليف بالدولار الأمريكي. وقد زادت تكاليف موظفي الخدمة العامة في المقر

الرئيسي بالدولار بنسبة ٢٢ في المائة منذ الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ وتلك المتعلقة بالموظفين المهنيين بنسبة ٢٣ في المائة. وكنتيجة لذلك، يمكن أن تدفع مرتبات عدد أقل من المهنيين وموظفي الخدمة العامة في المقر الرئيسي من تكاليف الدعم لمستوى معين من التعاون التقني، مما يتسبب في زيادة عبء العمل على الموظفين الممولين من الميزانية العادية. وعلى الرغم من هذه القيود، فإن توفير خدمات التعاون التقني قد تحسنت وزاد الإنفاق من خارج الميزانية من ٨٣ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٠ إلى ١٥٤ مليون دولار أمريكي عام ٢٠٠٥. ولم يكن في المقدر تحقيق ذلك لولا المكاسب الكبيرة في الكفاءة.

## الكفاءة والوفورات

٤٧. على الرغم من الميزانية العادية الراكدة لمنظمة العمل الدولية منذ الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، هناك عدد كبير من التكاليف الإضافية التي تم احتواؤها، خلاف تكاليف الموظفين. ويشمل ذلك زيادات في التكلفة لم توفرها لها اعتمادات كاملة (تقدر بحوالي ٦ ملايين دولار أمريكي في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧)، ونفقات إضافية قررها مجلس الإدارة، ونفقات إضافية لتأمين سلامة الأشخاص والمباني (قدرت في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بنحو ٢,٤ ملايين دولار أمريكي)، وتكاليف يتحملها المكتب لخدمة مشاريع التعاون التقني من خارج الميزانية. لقد تم احتواء هذه النفقات الإضافية في ميزانية منظمة العمل الدولية، وهي تشير مرة أخرى، إلى مكاسب كبيرة في الكفاءات، مع توفير قدر أكبر من الخدمات بمستوى ميزانية ثابت.

## بنود إنفاق جديدة

٤٨. وتتمثل ممارسة المكتب في تمويل الاستثمارات من خارج الإيرادات الجارية. فمنظمة العمل الدولية تواجه اليوم احتياجات استثمار رئيسية دون وجود اعتمادات كافية في الميزانية. وعلاوة على ذلك، هناك نفقات إضافية مطلوبة بشأن الأمن والإدارة والإشراف. وهاتان الفئتان الرئيسيتان من الاستثمار والإنفاق مفصلتان أدناه:

### استثمارات رأس المال

"١" وفقاً لقرار مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٥، تم الاضطلاع بدراسة تقنية لمبنى المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٦. وتشير نتائج الدراسة إلى أن هناك حاجة لأعمال ترميم وصيانة رئيسية للمبنى. وقدم موجز لنتائج الدراسة والتكاليف التقديرية للجنة الفرعية للمبنى<sup>٧</sup>.

"٢" يعتزم صندوق المبنى والمرافق توفير الموارد المناسبة لتمويل أعمال الترميم والصيانة الرئيسية بشكل دوري في جميع المباني التي تمتلكها منظمة العمل الدولية. ولا تكفي الموارد الحالية في الصندوق لتلبية الاحتياجات المتوقعة.

"٣" قامت منظمة العمل الدولية باستثمارات كبيرة في تجديد نظام تكنولوجيا المعلومات بإدخال نظام متكامل للمعلومات المتعلقة بالموارد في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ والفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. بيد أن نظم تكنولوجيا المعلومات يجب أن تُحدَّث بشكل منتظم بغية الحفاظ على قدراتها التشغيلية. ولا تتوفر لمنظمة العمل الدولية حالياً الإمكانيات لهذا الإنفاق المستقبلي.

### بنود إنفاق إضافية من الميزانية العادية

"١" إنفاق بشأن الأمن، يتراوح ما بين مستويات المبنى وتدريب الموظفين. وقد زادت المعدات بشكل كبير في الفترة الأخيرة، ومن المحتمل أن تزيد بشكل أكبر في المستقبل. وتحدّث المعايير الأمنية للأمم المتحدة بشكل منتظم، ويلزم المكتب بتلبية تكاليف الامتثال الإضافية.

<sup>٧</sup> الوثيقة: GB.292/9/1، الفقرة ٦٢؛ ومحضر جلسات مجلس الإدارة في دورته ٢٩٢، الفقرة ١٧٧ (ه).

<sup>٨</sup> الوثيقة: GB.297/PFAC/BS/3.

"٢" أوصى مجلس الإدارة بتعزيز مراجعة الحسابات الداخلية. وتمثيلاً مع النقاشات بشأن إصلاح الأمم المتحدة وصلتها بمنظمة العمل الدولية، سينظر مجلس الإدارة في إنشاء لجنة إشراف مستقلة وكذلك تعزيز وظيفة الأخلاقيات.

"٣" عبر مجلس الإدارة بالفعل عن دعمه لتوصية مراجع الحسابات الخارجي باعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. ويتم تناول الانعكاسات المالية والانعكاسات الأخرى لاعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام على منظمة العمل الدولية في ورقة منفصلة تقدم لهذه اللجنة<sup>٩</sup>. وتتطلب المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام اعترافاً كاملاً في البيانات المالية بعدد من الالتزامات مثل التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، والإجازة السنوية المستحقة وتكاليف إعادة إلى الوطن للموظفين المعيّنين دولياً. والتمويل الأكبر ضمن هذه المسؤوليات، وهو التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، هو حالياً قيد الدراسة من جانب الجمعية العامة للأمم المتحدة وسيستردد المكتب بقرارات الجمعية العامة بشأن ذلك وبشأن البنود ذات الصلة.

"٤" كانت آخر مرة نظر فيها مجلس الإدارة في مستوى صندوق استحقاقات نهاية الخدمة في عام ١٩٩٢. وفي ذلك الوقت اعتبر أنه لا بد من الحفاظ على هذا الصندوق - الذي يقدم منح الإعادة إلى الوطن والتعويضات النظامية الأخرى لنهاية الخدمة التي تدفع عند انتهاء العقود - في مستوى مكافئ لتغطية ما يقرب من ثلث الالتزام الإجمالي. وحتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥، كان رصيد الصندوق هو ١٨,٦ مليون دولار أمريكي أو ١٧,٥ في المائة من إجمالي الالتزام التقديري لمدفوعات نهاية الخدمة البالغة ١٠٥,٩ ملايين دولار أمريكي<sup>١٠</sup>. وإذا ما قررت منظمة العمل الدولية، في سياق الإصلاح الأوسع للأمم المتحدة أن تقدم "نظام تعويض الموظفين عن ترك الخدمة الموضوع بعناية"<sup>١١</sup> مشابه لذلك المقترح للأمم المتحدة، فإن المرونة المتاحة لمثل هذا التدبير ستفيد بسبب الموارد المحدودة في صندوق استحقاقات نهاية الخدمة.

"٥" كما أعرب مجلس الإدارة عن رغبته في تعزيز قدرة التقييم لدى المكتب.

٤٩. تواجه ميزانية منظمة العمل الدولية تحديين رئيسيين. فالمستوى الحالي للميزانية لا يمكن المنظمة من الاستجابة بشكل ملائم للزيادة في الطلب على خدماتها. وعلاوة على ذلك، ليس لميزانية المنظمة القدرة على تمويل الاحتياجات الاستثمارية الكبيرة الموضحة أعلاه. وستضع مقترحات البرنامج والميزانية التي ستقدم لمجلس الإدارة في الدورة القادمة في حسابها آراء مجلس الإدارة بشأن استراتيجية مالية مناسبة للتصدي لهذين التحديين.

٥٠. قد ترغب اللجنة في أن توصي مجلس الإدارة بأن يطلب إلى المدير العام، لدى إعداده مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لتقديمها لدورة المجلس في آذار/ مارس ٢٠٠٧، وضع الآراء التي عبر عنها أعضاء اللجنة خلال مناقشة هذا البند من جدول أعماله في الحسبان.

جنيف، ١٣ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٥٠.

<sup>٩</sup> الوثيقة: GB.297/PFA/6.

<sup>١٠</sup> الوثيقة: GB.295bis/PFA/1.

<sup>١١</sup> الوثيقة: A/60/692 (الجمعية العامة للأمم المتحدة).