ILC.114/I(C)

منظمة العمل الدولية

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

التقرير الأول (جيم)

◄ تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

البند الأول من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٦
الطبعة الأولى ٢٠٢٦

هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي. انظر الموقع التالي creativecommons.org/licences/by/4.0 ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: *تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥* ، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٦. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: *هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.*

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: *هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.*

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-042599-2 (print)
ISBN 978-92-2-042600-5 (web PDF)
ISSN 0252-7022

يتوفر كذلك باللغات التالية:
الإنكليزية: ISBN 978-92-2-042589-3 (print), ISBN 978-92-2-042590-9 (web PDF)؛
الفرنسية: ISBN 978-92-2-042591-6 (print), ISBN 978-92-2-042592-3 (web PDF)؛
الاسبانية: ISBN 978-92-2-042593-0 (print), ISBN 978-92-2-042594-7 (web PDF)؛
الألمانية: ISBN 978-92-2-042595-4 (print), ISBN 978-92-2-042596-1 (web PDF)؛
الروسية: ISBN 978-92-2-042597-8 (print), ISBN 978-92-2-042598-5 (web PDF)؛
الصينية: ISBN 978-92-2-042601-2 (print), ISBN 978-92-2-042602-9 (web PDF).

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

تمهيد

شكلت فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ مرحلة اتسمت بالتحديات الجسيمة والإنجازات البارزة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. فقد تميزت هذه الفترة بتسارع وتيرة التحول العالمي وتصاعد التوترات الجيوسياسية وتزايد الضغوط على المؤسسات متعددة الأطراف. وفي خضم هذه الظروف، ظلت منظمة العمل الدولية متمسكة بثبات بولايتها المتمثلة في النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مظهرةً قدرة على الصمود والتكيف ومحققةً نتائج يُعتد بها.

وواصلت منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور ريادي في إرساء معالم النقاشات والنتائج على الصعيد العالمي. وحرصت من خلال مشاركتها في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية ومجموعة العشرين ومجموعة السبع ومجموعة البريكس وغيرها من المنتديات متعددة الأطراف، على أن يظل صوت عالم العمل والسعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وركائز العمل اللائق، في صميم عملية صنع القرار على مستوى العالم. وقد أعاد اعتماد إعلان الدوحة السياسي التأكيد على أهمية ولايتنا وعلى الضرورة الملحة لعقد اجتماعي متجدد.

وشهدت فترة السنتين تقدماً ملحوظاً في ١٥٣ دولة عضواً، إذ تحقق ما يقرب من ١ ٢٠٠ نتيجة في مجال العمل اللائق في جميع النتائج السياسية الثماني في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وفي إطار المهمة المعيارية للمنظمة، أدى اعتماد اتفاقية وتوصية جديدتين بشأن الحماية من المخاطر البيولوجية إلى تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية والاستجابة بشكل مباشر للدروس المستخلصة من الأزمات الصحية العالمية الأخيرة. كما أنّ المناقشات الجارية بشأن وضع معايير للعمل اللائق في اقتصاد المنصات تزيد من إبراز قدرة المنظمة على استباق التغيير ورسم معالم مستقبل العمل.

ومع ذلك، واجهت منظمة العمل الدولية في فترة السنتين اختباراً لم يسبق له مثيل. فقد مارست القيود المالية الشديدة الناجمة عن اضطرابات التعاون الإنمائي والتأخير في دفع الاشتراكات المقدّرة ضغوطاً مستمرة على عمليات المنظمة وموظفيها. وكشفت هذه التحديات عن مواطن ضعفٍ ودفعت إلى ضرورة التفكير واتخاذ إجراءات حاسمة. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٥، أطلقتُ عملية استعراض منظمة العمل الدولية، ليس لمجرد الاستجابة للنقص المالي المباشر، بل كفرصة لتعزيز فعالية وكفاءة المنظمة على المدى المتوسط والطويل. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، وفي أعقاب مناقشة موضوعية أجراها مجلس الإدارة، شرعت المنظمة في عملية إصلاح تهدف إلى ضمان أن تظل منظمة العمل الدولية مؤاتية للأغراض التي أُنشئت من أجلها في مشهد متعدد الأطراف خاضع للتغيرات. ومن شأن عملية الإصلاح الجارية حالياً أن تضمن خروج منظمة العمل الدولية من هذه الفترة التي تتسم بانعدام اليقين، متسمة بتركيز أدق واتساق مؤسسي أقوى وقدرة أفضل على تقديم الخدمات لهيئاتها المكونة.

وكانت النتائج المُحققة على مدى فترة السنتين خير شاهد على الدعم القوي والإرادة القوية من جانب الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية وشركائها في التنمية. كما كان التزام موظفي منظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم وتحليهم بالسمة المهنية والتضامن أمراً أساسياً كذلك. ورغم أنّ المستقبل يحمل في طياته حالة من عدم اليقين وينطوي علي تحديات كبيرة، فإنّ الحوار الصادق وتعزيز التعاون مع الهيئات المكونة والموظفين والشعور المشترك بالمسؤولية، سيُمكّن المنظمة من مواصلة تحقيق نتائج ملموسة لصالح الهيئات المكونة وتعزيز مكانة منظمة العمل الدولية في سياق تعددية الأطراف المتجددة.

لقد واجهت منظمة العمل الدولية عبر تاريخها عدة منعطفات اتسمت بانعدام اليقين والتحولات. ولئن أمعنّا التفكير في أداء المنظمة في عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥، فإنني على ثقة من أنّها ستخرج أقوى إذا بقيت وفية لقيمها المترسخة في هيئاتها المكونة الثلاثية وموظفيها الملتزمين. ولابد للمنظمة من أن تواصل تكييف خدماتها وآليات تنفيذها مع عالم العمل المتغير في إطار عملية إصلاح منظمة العمل الدولية التي تضع خطة تكفل تحقيق ذلك.

جيلبرت ف. هونغبو
المدير العام

المحتويات

الصفحة

تمهيد ٣
مقدمة ٧
الجزء الأول - النهوض بالعدالة الاجتماعية في خضم شدة انعدام اليقين ٩
بطالة عالمية مستقرة إنما تقدم متعثر نحو تحقيق العمل اللائق ٩
منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥: الخطوات الرئيسية في خضم سياق عالمي معقد ١١
تعزيز الدعوة العالمية للعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق ١١
تشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية لزيادة اتساق السياسات ١٢
تنفيذ الولاية المعيارية ١٤
تعزيز قاعدة المعارف والابتكار وتنمية القدرات ١٥
الشروع في إصلاح تنظيمي من أجل تعزيز الفعالية والكفاءة والقدرة على الصمود ١٦
النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق ١٧
ما هي مصادر موارد منظمة العمل الدولية؟ ١٨
أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى أي وجه إنفاق؟ ٢٠
الجزء الثاني - الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ..... ٢٣
لمحة عامة شاملة عن النتائج ٢٤
المساهمة في المساواة بين الجنسين ٢٤
المساهمة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ..... ٢٥
النتائج بحسب الإقليم ٢٦
أفريقيا ٢٧
الدول العربية ٣٠
آسيا والمحيط الهادئ ٣٣
أوروبا وآسيا والوسطى ٣٦
أمريكا اللاتينية والكاريبي ٣٨
النتائج حسب النتيجة السياسية ٤١
النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية ٤١
النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال ٤٥
النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة ٥١
النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق ٥٥
النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع ٥٩
النتيجة ٦: حماية الجميع في العمل ٦٣
النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة ٦٨
النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق ٧٢

العوامل التمكينية ٧٦
العامل التمكيني ألف: تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية ٧٦
العامل التمكيني باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة ٧٨
العامل التمكيني جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج وتتسم بالشفافية ٧٩
الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية ٨١
القدرة على الصمود من الناحية المالية واستمرارية الأنشطة المؤسسية ٨١
اتساق السياسات من أجل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق ٨٢
الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد من أجل إحراز النتائج والتأثير ٨٣

الملاحق

الملحق الأول - التصديق على معايير العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ..... ٨٥
الملحق الثاني - النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة ٨٧
الملحق الثالث - النتائج التمكينية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة ٩٧
الملحق الرابع - بيانات مالية مفصّلة ١٠٣

مقدمة

١. يقوم هذا التقرير بشأن تنفيذ البرنامج بعرض وتحليل أداء منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالالتزامات التي تعهدت بها في برنامجها وميزانيتها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وهو يتتبع التطورات في عالم العمل خلال فترة السنتين ويقدم تحديثات عن التقدم المحرز في تعزيز العدالة الاجتماعية على مستوى العالم ويلخص الإنجازات المحققة في مجال العمل اللائق على المستوى القطري ويقدم فكرة عن الدروس المستفادة من التنفيذ والرصد والتقييم.

٢. ويتضمن التقرير الأجزاء التالية:

- يصف **الجزء الأول** اتجاهات العمل اللائق خلال فترة السنتين والخطوات الرئيسية التي اتخذتها منظمة العمل الدولية ضمن مبادراتها على الصعيد العالمي فيما يتعلق بالتوعية العالمية ومعايير العمل الدولية وتوليد المعارف وبناء القدرات والإصلاح المؤسسي. ويعرض هذا الجزء أيضاً العناصر الرئيسية للميزانية والإنفاق في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.
- ويركز **الجزء الثاني** على الأداء التنظيمي خلال فترة السنتين ويعرض النتائج المحققة وتنفيذ منظمة العمل الدولية الميزانية المخصصة لأغراض النتائج السياسية والعناصر التمكينية المحددة في البرنامج والميزانية.
- ويقدم **الجزء الثالث** نظرة معمقة عن الدروس المستفادة خلال فترة السنتين والتي ستؤدي دوراً محورياً في تنفيذ برنامج الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وعملية إصلاح منظمة العمل الدولية.

٣. إن إعداد تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية هو جهد تعاوني تشارك فيه كافة الوحدات التنظيمية في منظمة العمل الدولية، سواء في المقر أو في الأقاليم. ويقدم هذا التقرير لمحة عامة رفيعة المستوى تتيح لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي مناقشتها وتكفل إبلاغ الإنجازات الرئيسية إلى مؤتمر العمل الدولي. كما يسلط الضوء على ما تبذله المنظمة من جهود متواصلة في التعلم والتكيف مع التغيير.

٤. وللاطلاع على معلومات أكثر تحديداً بشأن النتائج المحرزة في البلدان التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية، يرجى الرجوع إلى النسخة المحدثة عن لوحة معلومات نتائج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

الجزء الأول - النهوض بالعدالة الاجتماعية في خضم شدة انعدام اليقين

٥. اتسمت فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ في ظل استمرار انعدام اليقين العالمي، بتوترات جيوسياسية وانتعاش اقتصادي غير متكافئ وتسارع التحولات المناخية والتكنولوجية وتزايد القيود على التعاون متعدد الأطراف. وواصلت هذه الديناميات رسم معالم أسواق العمل والنتائج الاجتماعية في جميع أنحاء العالم، وكان لها انعكاسات جمّة على العمالة وحقوق العمال والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وفي هذه البيئة المحفوفة بالصعوبات، واصلت منظمة العمل الدولية الوفاء بولايتها المتمثلة في النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق للجميع وتعزيز دورها الريادي على مستوى العالم ودعم الهيئات المكونة في التكيف مع التحولات المعقدة وتكييف برامجها وقدراتها المؤسسية لمواصلة التأثير في بيئة تشغيلية تتسم بكثرة المتطلبات.

بطالة عالمية مستقرة إنما تقدم متعثر نحو تحقيق العمل اللائق

٦. تمكّن الاقتصاد العالمي وأسواق العمل على ما يبدو من تجاوز حالة عدم اليقين بشكل أفضل من المتوقع وظهرت قدرة ملحوظة على الصمود في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، مع استمرار المؤشرات الرئيسية في التعافي من صدمات السنوات الأخيرة (الجدول أولاً-١). واستقرت البطالة عند مستويات متدنية تاريخياً، إذ انخفضت من ٦,٠ في المائة في عام ٢٠٢١ إلى ٤,٩ في المائة في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، في حين ارتفع معدل العمالة إلى السكان بشكل طفيف فوق مستويات ما قبل الجائحة. كما واصل فقر العاملين الانخفاض تدريجياً، إذ تدنّى من ٨,٣ في المائة في عام ٢٠٢٣ إلى ما يقدر بنحو ٧,٩ في المائة في عام ٢٠٢٥. وبلغت نسبة سكان العالم المشمولين بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الضمان الاجتماعي نسبة ٥٢,٤ في المائة في عام ٢٠٢٣، واستمر هذا الرقم في الارتفاع خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الجدول أولاً-١: الاتجاهات الرئيسية في مؤشرات العمل اللائق للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥

المؤشرات		٢٠٢١ (٪)	٢٠٢٢ (٪)	٢٠٢٣ (٪)	٢٠٢٤ (٪)	٢٠٢٥ (٪)
معدل البطالة (المؤشر ٨-٥-٢ من أهداف التنمية المستدامة)		6.0	5.3	4.9	4.9	4.9
	الإناث	6.1	5.5	5.1	5.1	5.0
	الذكور	6.0	5.1	4.8	4.8	4.8
	الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة)	14.1	12.9	12.3	12.3	12.4
معدل فقر العاملين نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي (المؤشر ١-١-١ من أهداف التنمية المستدامة)		8.9	8.6	8.3	8.1	7.9
نسبة العمالة إلى السكان (البالغون ١٥ سنة وما فوق)، حسب الجنس		56.7	57.5	58.1	58.0	57.9
	الإناث	45.0	45.7	46.4	46.4	46.3
	الذكور	68.6	69.4	69.8	69.6	69.5
معدل النمو السنوي للناتج لكل عامل (المؤشر ٨-٢-١ من أهداف التنمية المستدامة)		3.4	1.0	1.2	2.1	2.1
نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة (المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)		57.7	57.5	57.6	57.8	57.7
	الإناث	55.2	55.2	55.6	56.0	56.0
	الذكور	59.3	59.0	58.9	59.0	58.9

المؤشرات		٢٠٢١ (٪)	٢٠٢٢ (٪)	٢٠٢٣ (٪)	٢٠٢٤ (٪)	٢٠٢٥ (٪)
نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة) غير الملتحقين بالعمل أو بالتعليم أو بالتدريب (المؤشر ٨-٦-١ من أهداف التنمية المستدامة)		21.4	20.4	19.7	19.9	20.0
	الإناث	29.0	28.1	27.0	27.3	27.4
	الذكور	14.2	13.2	12.9	13.0	13.1
نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً الضالعين في عمل الأطفال (المؤشر ٨-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة)		9.6(*)			7.8	
	الفتيات	7.8(*)			6.9	
	الفتيان	11.2(*)			8.6	
نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً الضالعين في أعمال خطرة		4.7(*)			3.1	
	الفتيات	3.6(*)			2.2	
	الفتيان	5.8(*)			3.8	
نسبة النساء في المناصب الإدارية (المؤشر ٥-٥-٢ من أهداف التنمية المستدامة)		28.6	29.5	30.1	30.3	30.5
حصة دخل العمل كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي (المؤشر ١٠-٤-١ من أهداف التنمية المستدامة)		52.8	52.3	52.3	52.4	52.6
نسبة السكان المشمولين بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)		50.2	51.8	52.4		
	الإناث	48.2	49.6	50.1		
	الذكور	52.3	54.0	54.6		

بيانات عام ٢٠٢٥ هي توقعات.
(*) بيانات متعلقة بعام ٢٠٢٠.
المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦.

٧. ويبدو سوق العمل العالمي مستقراً ظاهرياً، إلا أنّه يخفي عجزاً حاداً في العمل اللائق. فقد أصبح نمو العمالة مدفوعاً بشكل متزايد بوظائف منخفضة الجودة وغير منظمة. وعلى الرغم من الجهود المتواصلة في العديد من البلدان، ظل معدل العمالة غير المنظمة على الصعيد العالمي مرتفعاً عند نحو ٥٨ في المائة في عام ٢٠٢٥ بسبب الهشاشة المالية والقيود المفروضة على الحماية الاجتماعية. وذلك يعني أنّ حوالي ٢,١ مليار عامل يفتقرون أمكانية الحصول على الحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والأمن الوظيفي. أما نمو إنتاجية العمل، فقد تعافى جزئياً فقط بعد أن تباطأ بشكل حاد في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ولا يزال أقل بكثير من المستويات اللازمة لدعم نمو الأجور على نحو مطردّ والتحول الاقتصادي الشامل. ونتيجة لذلك، سجلت حصص دخل العمل ركوداً، مما يؤكد المدى المحدود لترجمة أثر الانتعاش الاقتصادي إلى مكاسب متقاسمة على نطاق واسع.

٨. وتراجع عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال بأكثر من ٢٠ مليون طفل بين عام ٢٠٢٠ وعام ٢٠٢٤. فقد انخفضت نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً الضالعين في عمل الأطفال من ٩,٦ في المائة في عام ٢٠٢١ إلى ٧,٨ في المائة في عام ٢٠٢٤. وانخفض عدد الأطفال الضالعين في أعمال خطرة بنحو ٢٥ مليون طفل، من ٤,٧ إلى ٣,١ في المائة. ويعكس ذلك عودة إلى مسار إيجابي بعد الانتكاسات السابقة. ورغم التقدم المحرز، كان هناك ١٣٨ مليون طفل لا يزالون ضالعين في عمل الأطفال في عام ٢٠٢٤، بما في ذلك ما يقارب ٥٤ مليون منهم ضالعين في أعمال خطرة. ولم ينجح العالم في تحقيق هدفه المتمثل في القضاء على عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥.

٩. ولا تزال أوجه انعدام المساواة في الوصول إلى العمل اللائق واضحة. وما فتئت النساء يواجهن انخفاضاً كبيراً في نسبة العمالة إلى السكان، إذ بلغت ٤٦,٣ في المائة للنساء و ٦٩,٥ في المائة للرجال في عام ٢٠٢٥. ومعدل البطالة بين النساء أعلى منه بين الرجال، في حين أن التقدم في تمثيل المرأة في المناصب الإدارية كان محدوداً. ولا تزال نتائج سوق عمل الشباب هشة على وجه الخصوص: فقد بلغت البطالة بين الشباب ١٢,٤ في المائة في عام ٢٠٢٥، أي أكثر من ضعف المعدل بين البالغين. وبقي واحد من كل خمسة شباب على مستوى العالم دون عمل أو غير ملتحق بالتعليم أو التدريب، وكانت الشابات متأثرات بشكل غير متناسب.

١٠. إن تباطؤ النمو العالمي والتوترات الجيوسياسية وضائقة الديون في العديد من الاقتصادات النامية، فضلاً عن الصدمات المرتبطة بالمناخ، هي عوامل تحد من خلق فرص العمل وتضعف احتمالات تحقيق تحسينات مطردة في جودة الوظائف. ويدخل العديد من البلدان مرحلة من التوازن تتسم "بانخفاض النمو وانخفاض الإنتاجية"، مما يسهم في تفاقم السمة غير المنظمة وفقر العاملين والاستبعاد من سوق العمل. وكما ذُكر عند استعراض التقدم المحرز في تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة لعام ٢٠٢٥، فإنّ العمل اللائق يدعم الحد من الفقر والمساواة بين الجنسين والتعليم والصمود في وجه تغير المناخ. ويتطلب تحقيق ذلك معالجة كمية العمالة ونوعيتها على حد سواء، مع إيلاء اهتمام مماثل للحقوق والحماية الاجتماعية والإنتاجية والإدماج.

منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥: الخطوات الرئيسية في خضم سياق عالمي معقد

١١. استناداً إلى هذه الخلفية، عززت منظمة العمل الدولية ولايتها المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق في خضم التحولات العالمية المتسارعة والضغوط المتزايدة على المؤسسات متعددة الأطراف. وجمعت المنظمة بين الريادة العالمية ودعم السياسة القائمة على البيّنات والإصلاح المؤسسي للاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة المتطورة. ويستعرض هذا القسم عمل منظمة العمل الدولية وإنجازاتها خلال فترة السنتين ويسلط الضوء على الجهود الرامية إلى تعزيز الدعوة العالمية للعدالة الاجتماعية وتفعيل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والنهوض بمعايير العمل الدولية وتعزيز المعارف واتساق السياسات وتدعم المرونة المؤسسية.

تعزيز الدعوة العالمية للعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

١٢. أدت منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً داخل منظومة الأمم المتحدة وشاركت في التنسيق على مستوى المنظومة من خلال آليات مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، فضلاً عن مبادرة الأمم المتحدة ٨٠. ومن خلال هذه المنصات، عززت منظمة العمل الدولية النُهج المتمحورة حول الناس والقائمة على الحقوق للتحول الاقتصادي وعملت على دمج اعتبارات العمل اللائق في الاستجابات الجماعية للأمم المتحدة على جميع المستويات. كما قدمت المنظمة مساهمات كبيرة في القمم والمؤتمرات الرئيسية للأمم المتحدة المعقودة خلال فترة السنتين، ولا سيما مؤتمر قمة الأمم المتحدة المعني بالمستقبل (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤) والمؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية (حزيران/ يونيه - تموز/ يوليه ٢٠٢٥) والقمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥).

- اعتمد مؤتمر القمة المعني بالمستقبل "ميثاق المستقبل" إلى جانب "التعاهد الرقمي العالمي" و"إعلان الأجيال المقبلة". وتشكل الوثيقة الختامية شاهداً على التزام المجتمع الدولي تجاه الأمم المتحدة والتعاون متعدد الأطراف، وتضع إطاراً للإصلاح لمواجهة التحديات المقبلة. وقد ورد ذكر العمل اللائق في خمس فقرات من ميثاق المستقبل، بما في ذلك في سياق عمالة الشباب وتخفيف حدة الفقر والتغطية الصحية الشاملة ووصول الجميع إلى الحماية الاجتماعية.
- جدد التزام إشبيلية الذي اعتمده المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية التأكيد على الالتزامات العالمية بتعبئة الموارد المالية من أجل التنمية المستدامة. وهو يشجع البلدان على دمج تمويل نظم وسياسات الحماية الاجتماعية، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، في خططها واستراتيجياتها الوطنية. كما يلتزم بتقديم الدعم للبلدان النامية التي تسعى إلى توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية بما لا يقل عن نقطتين مئويتين سنوياً.
- اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور محوري طوال مراحل عملية مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، فشاركت بنشاط في صياغة جدول الأعمال وفي المداولات. وفي إطار التحضير لمؤتمر القمة، أنشأ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي فريقاً عاملاً بشأن العقد الاجتماعي الجديد لخطتنا المشتركة وأعّد مدخلات ثلاثية لتقديمها إلى مؤتمر القمة، فيما اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٥ قراراً في هذا الصدد. وتتجلى مساهمة منظمة العمل الدولية بوضوح في إعلان الدوحة السياسي الذي يؤكد من جديد على أنّ العمل اللائق والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية الشاملة تشكل

ركائز أساسية للمجتمعات التي تنعم بالشمولية والقدرة على الصمود (الإطار أولاً-١). كما أقر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ نهجاً استراتيجياً ثلاثي المحاور لمتابعة مؤتمر القمة.

◄ الإطار أولاً-١: إعلان الدوحة السياسي: الالتزامات الرئيسية من أجل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق

يعيد إعلان الدوحة السياسي التأكيد على تجدد الالتزام العالمي للنهوض بالعدالة الاجتماعية دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من خلال:

- وضع العمل اللائق في صلب التنمية الاجتماعية والاعتراف بالعمالة والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي كمحركات أساسية للنمو الشامل والمستدام؛
- تسريع التقدم نحو الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بهدف الحد من الفقر والهشاشة وانعدام المساواة؛
- تعزيز حقوق العمل والحوار الاجتماعي، والتأكيد مجدداً على دور المؤسسات الثلاثية في إدارة التحولات الاقتصادية والاجتماعية؛
- تعزيز المساواة والإدماج، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين في أوضاع هشة؛
- تعزيز التعاون متعدد الأطراف واتساق السياسات، مع الاعتراف بالحاجة إلى عمل منسق عبر منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية والإنمائية الدولية.

ويعترف الإعلان صراحة بالدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في النهوض بهذه الالتزامات ويوفر زخماً سياسياً متجدداً للمبادرات العالمية، مثل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

١٣. بالإضافة إلى ذلك، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز العمل اللائق من أجل العدالة الاجتماعية من خلال المشاركة النشطة مع مجموعة العشرين ومجموعة البريكس ومجموعة السبع وغيرها من المنتديات الإقليمية ومتعددة الأطراف. وقد لاقت المدخلات التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية لهذه المنتديات تقديراً كبيراً وتجلّى العمل اللائق في جداول أعمالها. ففي إعلان قادة مجموعة العشرين في ريو دي جانيرو جرى التأكيد على أهمية العمل اللائق في معالجة انعدام المساواة وتحقيق الإدماج الاجتماعي وضمان المشاركة المتساوية والكاملة والهادفة للمرأة في الاقتصاد. كما شدد إعلان قادة مجموعة العشرين في قمة جنوب أفريقيا على ضرورة معالجة انعدام المساواة والبطالة والبطالة الجزئية والعمل غير المنظم، داعياً إلى تعزيز مؤسسات العمل لمواجهة هذه التحديات.

١٤. وفي إطار مجموعة السبع، دعمت منظمة العمل الدولية المناقشات المتعلقة بالعمالة وساهمت في صياغة النتائج الواردة في إعلانات وزراء العمل والتوظيف في مجموعة السبع، التي تعيد التأكيد على الالتزامات بتحقيق العمل اللائق وتنمية المهارات وأسواق العمل الشاملة والحماية الاجتماعية في سياق التحولات الرقمية والديموغرافية والخضراء. أما في سياق مجموعة البريكس، فقد قدمت منظمة العمل الدولية مدخلات جوهرية في تبادل الآراء بشأن العمل والتوظيف وساهمت في إعداد إعلانات وزراء العمل والتوظيف في مجموعة البريكس، التي تشدد على أهمية حقوق العمل والحماية الاجتماعية الشاملة وتنمية المهارات وبيئات العمل الآمنة والصحية والشمولية الرقمية والانتقال الرقمي والحوار الاجتماعي ونمو الإنتاجية.

تشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية لزيادة اتساق السياسات

١٥. بعد أن أقر مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣ إنشاء التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، انتقلت المنظمة بخطى حاسمة من مرحلة التأسيس إلى التشغيل واضعةً إياه كمنصة رئيسية لتعزيز الاتساق والتعاون عبر المنظومة متعددة الأطراف. وقد وضع التحالف ترتيباته الإدارية والتشغيلية وشرع في تفعيل مهامه المواضيعية والمتعلقة بالتوعية والمعارف. وعزز ذلك من القوة الاستقطابية للمنظمة ودعم ريادتها في تعزيز استجابات سياسية متكاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وقد تجلت أهميته وقيمته من خلال الاعتراف به على أعلى المستويات السياسية، بما في ذلك في إعلان الدوحة السياسي الذي اعتمده مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية.

١٦. وتوسعت مشاركة الشركاء بسرعة، وبات التحالف بحلول أواخر عام ٢٠٢٥ يضم أكثر من ٤٠٠ شريك من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والهيئات الدولية والإقليمية والمنشآت والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية. وقد أظهر هذا الإقبال الواسع والمتنوع الطلب القوي على منصة منسقة تركز على العدالة الاجتماعية وتستند إلى الولاية المعيارية لمنظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي. ومن خلال ستة مجالات مواضيعية و١٤ تدخلاً رئيسياً أقرها مجلس الإدارة (الإطار أولاً-٢)، أتاح التحالف فرصاً ملموسة للتعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين وحشد الولايات التكميلية في مجالات مثل الشباب والمهارات والذكاء الاصطناعي وأوجه انعدام المساواة والحوار الاجتماعي والانتقال العادل. وقد ساهمت أنشطة

التوعية وتحديد الأولويات، بما في ذلك المنتديات السنوية والأحداث رفيعة المستوى، في ترسيخ مكانة التحالف كنقطة مرجعية في النقاشات العالمية، مما عزز إطلالة العمل اللائق كركيزة أساسية للتنمية المستدامة.

◄ الإطار أولاً-٢: التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية: التدخلات الرئيسية

يدفع التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية قدماً بالعمل المنسق من خلال ١٤ تدخلاً رئيسياً، تُنظم بالتعاون بين منظمة العمل الدولية وشركائها وتتماشى مع الأولويات البرنامجية للمنظمة:

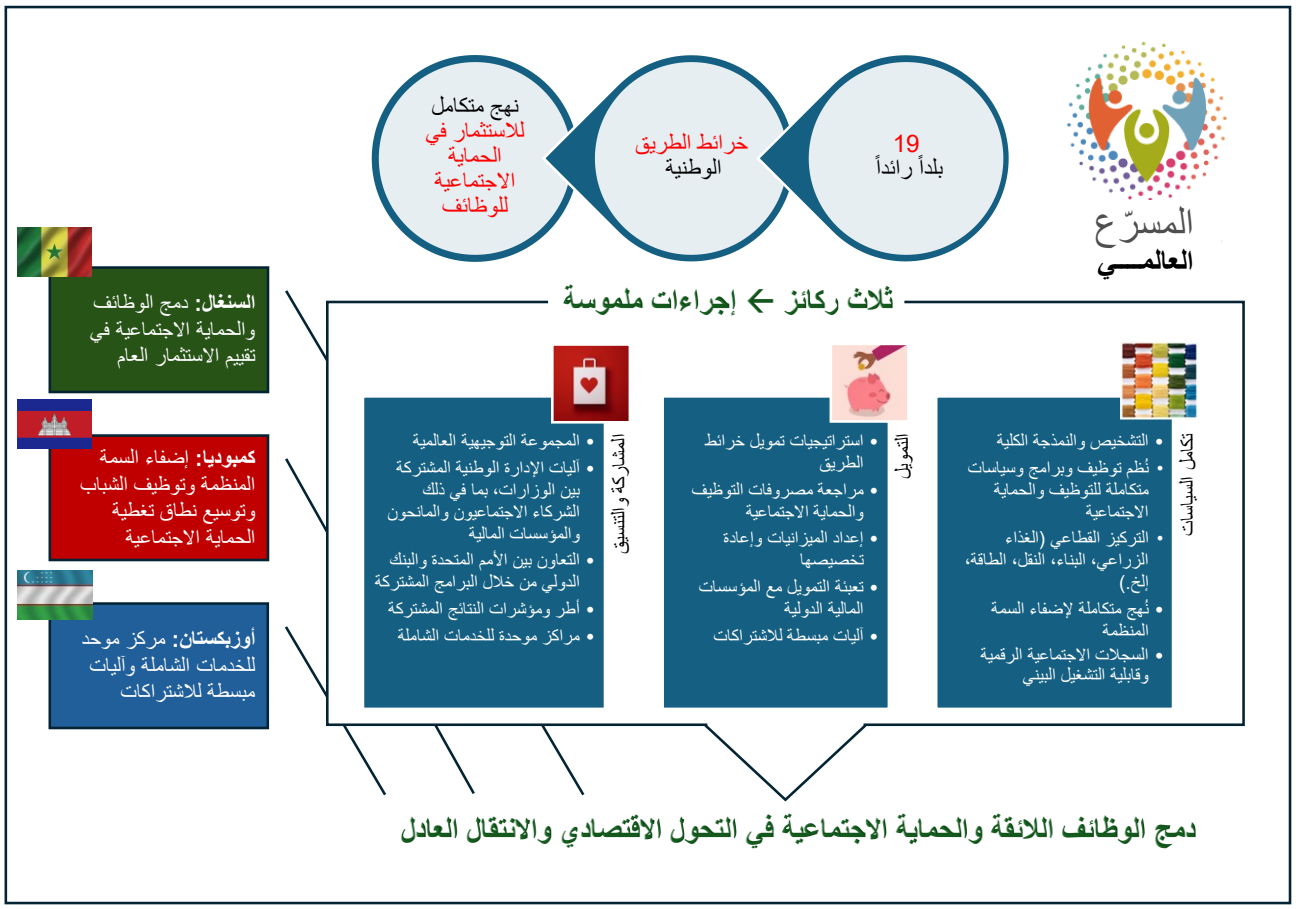
- **الحد من أوجه انعدام المساواة والنهوض بالحقوق:** مركز التميز المعني بأوجه انعدام المساواة؛ اقتصاد قائم على حقوق الإنسان؛ الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور؛ مبادرة الأجور المعيشية؛ الحوار الاجتماعي كأداة للإدارة السديدة.
- **تعزيز النمو الشامل والتحول الإنتاجي:** النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق؛ مشاريع الأعمال المسؤولة من أجل مجتمعات شاملة ومستدامة؛ الاستثمار المستدام من أجل العدالة الاجتماعية.
- **دعم الانتقال العادل والاستدامة:** المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل؛ الانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة بيئياً؛ نظم غذائية منصفة؛ الشراكة من أجل القطن.
- **الاستعداد للتحولات المستقبلية:** تمكين الشباب من أجل العدالة الاجتماعية؛ الذكاء الاصطناعي المؤثر اجتماعياً.

وتترجم هذه التدخلات مجتمعة طموح التحالف إلى تعاون عملي على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، مما يعزز دور منظمة العمل الدولية في تسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

١٧. كذلك، أُحرز تقدم نحو اتساق السياسات من خلال تفعيل برامج العمل الأربعة ذات الأولوية بشأن إضفاء الطابع المنظم والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد والعمل اللائق في حالات الأزمات، المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ومن خلال الاستفادة من الخبرة التقنية للمكتب والجمع بين جميع وسائل عمل منظمة العمل الدولية، عززت برامج العمل التنسيق الداخلي في جميع أنحاء المكتب بهدف تقديم مشورة سياسية أكثر اتساقاً للهيئات المكّونة الثلاثية، استناداً إلى معرفة راسخة قائمة على البيّنات والبيانات والمنصات الرقمية، بالاقتران مع تحسين الإبلاغ عن النتائج على المستوى القطري. وسيجري استعراض أداء برامج العمل في النصف الأول من عام ٢٠٢٦ لتحديد ما إذا كان ينبغي لهذا النهج سيستمر أم لا وكيفية القيام بذلك.

١٨. إن المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، هو مبادرة متعددة الأطراف بقيادة منظمة العمل الدولية، أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة وتضم كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وشركاء التنمية والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني والجهات الفاعلة في القطاع الخاص. وقد قدم المسرّع الدعم في ١٨ بلداً رائداً بهدف مواءمة استراتيجيات خلق فرص العمل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والاستثمارات، مما يعزز الحلول المتكاملة التي توفق بين أهداف الاقتصاد الكلي والأهداف الاجتماعية والبيئية على المستوى القطري (الشكل أولاً-١).

◄ الشكل أولاً-١: المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل



تنفيذ الولاية المعيارية

١٩. واصلت الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية تطوير مجموعة معايير العمل الدولية خلال فترة السنتين. واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٣ اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ٢٠٩). واستناداً إلى الدروس المستفادة من جائحة كوفيد-١٩ وحالات الطوارئ الصحية الأخرى ومن خلال توضيح مسؤوليات أصحاب العمل والحكومات وتعزيز دور الحوار الاجتماعي، من شأن هذه الصكوك أن تدعم إدارة السلامة والصحة المهنيتين وتعزز قدرة أماكن العمل وأسواق العمل على الصمود في وجه المخاطر البيولوجية المستقبلية. وفي الدورة نفسها، عقد المؤتمر المناقشة الأولى لوضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، مما أتاح التقدم نحو عقد مناقشة ثانية في عام ٢٠٢٦. بالإضافة إلى ذلك، ألغى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٤ الاتفاقيات الأربع التالية: اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) واتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢) واتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣) واتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥). واعتمد المؤتمر في عام ٢٠٢٥ التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة.

٢٠. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، اعتمد مجلس الإدارة قراراً[١] يهدف إلى تبسيط ترتيبات تقديم التقارير النظامية من خلال الاعتماد التدريجي لتقارير التنفيذ المواضيعية بهدف تحسين جودة المعلومات التي تقدمها الدول الأعضاء وتوقيتها والاستفادة منها وتعزيز فعالية الإشراف وشرعيته إجمالاً. ويسهم هذا القرار في تحديث نظام الإشراف وترسيخ مكانته كركيزة أساسية للعمل المعياري لمنظمة العمل الدولية.

٢١. وتسارعت وتيرة التصديق على معايير العمل الدولية خلال فترة السنتين. إذ بلغ عدد التصديقات المسجلة ١٠١ تصديقاً، متجاوزاً بذلك الأداء في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (٩٧ تصديقاً). وشكلت التصديقات على اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) واتفاقية العنف والتحرش،

[١] الوثيقة GB.355/LILS/1/Decision.

٢٠١٩ (رقم ١٩٠) واتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ١٩١)، أكثر من ٤٠ في المائة من الإجمالي. وقد تباين الأداء بين الأقاليم والصكوك المختلفة، مع تسجيل نتائج أقل من المتوقع في أجزاء من آسيا والمحيط الهادئ وفي الدول العربية.

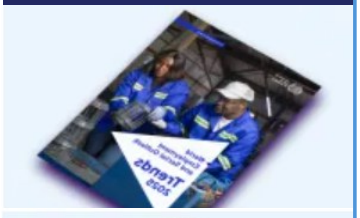
تعزيز قاعدة المعارف والابتكار وتنمية القدرات

٢٢. بغية دعم المشورة السياسية وتنمية القدرات المؤسسية، عززت منظمة العمل الدولية بقدر أكبر قاعدة معارفها العالمية ونظمها الإحصائية وبرامجها التدريبية. ومن خلال البحوث والإحصاءات والمنشورات والابتكار في مجال البيانات ونشرها والتدريب الموجه للهيئات المكونة، رسخت المنظمة دورها كمصدر ذي حجية للبينات بشأن عالم العمل وكحافز لاتخاذ إجراءات مستنيرة ومتسقة وتطلعية.

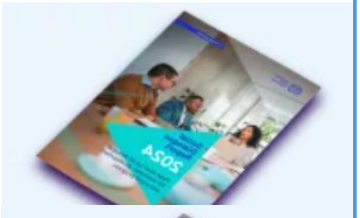
٢٣. ونشرت منظمة العمل الدولية مجموعة من التقارير الرائدة التي تقدم تحليلاً موثوقاً لاتجاهات سوق العمل والأجور والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، بالإضافة إلى أول تقرير عالمي عن وضع العدالة الاجتماعية (الشكل أولاً-٢ والإطار أولاً-٣). وقد أسهمت هذه الإصدارات بالاقتران مع حافظة واسعة من البحوث والموجزات السياسية حول التحولات التكنولوجية والبيئية والديمغرافية ومرصد الذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي، في إثراء النقاشات العالمية والوطنية بشأن العمل اللائق وتأثير الاتجاهات الناشئة في العمالة والحماية الاجتماعية وحقوق العمال. وبغية تعزيز مدى انتشار هذه الأدوات وتأثيرها، وسعت منظمة العمل الدولية من نطاق النشر الرقمي أولاً واعتماد السرد القصصي عبر الوسائط المتعددة وأدوات البيانات التفاعلية، كما شرعت في توحيد منتجاتها الرائدة ضمن سلسلة رائدة واحدة جديدة عن عالم العمل اعتباراً من عام ٢٠٢٦.

◀ **الشكل أولاً-٢: منشورات منظمة العمل الدولية الرائدة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥**

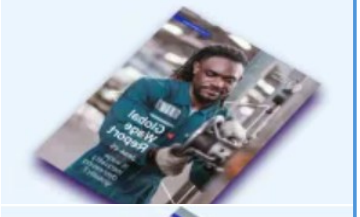
وضع العدالة الاجتماعية
عمل قيد التنفيذ – 2025



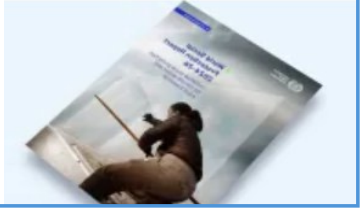
لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية
- *اتجاهات 2025؛ تحديث أيار/مايو 2025*
- *اتجاهات 2024؛ تحديث أيار/مايو وأيلول/سبتمبر 2024*



تقرير بشأن الحوار الاجتماعي 2024
- *الحوار الاجتماعي رفيع المستوى بشأن التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي*



تقرير الأجور في العالم 2024-2025
- *هل يشهد انعدام المساواة في الأجور انخفاضاً عالمياً؟*



تقرير الحماية الاجتماعية في العالم 2024-2026
- *الحماية الاجتماعية الشاملة من أجل العمل المناخي والانتقال العادل*

◄ الإطار أولاً-٣: تحليل شامل لوضع العدالة الاجتماعية في العالم

يقدم التقرير الصادر في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥ قبيل انعقاد مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في الدوحة بعنوان *وضع العدالة الاجتماعية ٢٠٢٥: عمل قيد التنفيذ* التقييم العالمي الأكثر شمولاً حتى الآن لحالة التقدم المحرز والتحديات المستمرة في أربعة ركائز أساسية، هي: الحقوق الأساسية والقدرات؛ المساواة في الوصول إلى الفرص؛ التوزيع العادل للحصائل؛ الانتقال العادل.

واستناداً إلى بيانات وأدلة واسعة النطاق، يسلط التقرير الضوء على الإنجازات المهمة التي تحققت على مدى العقود الثلاثة الماضية، بما في ذلك الانخفاض الكبير في الفقر المدقع وفقر العاملين والتراجع الملحوظ في عمل الأطفال وتوسيع نطاق التحصيل الدراسي وزيادة تغطية الحماية الاجتماعية. ويوثق في الوقت ذاته أوجه انعدام المساواة المستمرة وارتفاع معدلات العمل غير المنظم واضمحلال الثقة في المؤسسات، وهي أمور لا تزال تعوّق تحقيق العدالة الاجتماعية. ويؤكد التقرير أنّ العدالة الاجتماعية تشكل أساساً للسلام والاستقرار والتماسك والتقدم المستدام، ويدعو إلى اتخاذ إجراءات سياسية منسقة تضع العمل اللائق والحقوق والإدارة الشاملة في صلب البرامج العالمية والوطنية.

٢٤. واستند تطوير قاعدة المعارف إلى تعزيز إحصاءات ومعايير العمل. وبوشر بزيادة توسيع نطاق قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILOSTAT وتحديثها، وهي المصدر الرائد عالمياً لإحصاءات العمل، لدعم رصد أهداف التنمية المستدامة والتقديرات النموذجية. كما قامت منظمة العمل الدولية بتحديث المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمعايير الإحصائية التي تتناول العمل في المنصات والهجرة والعنف والتحرش وأعمال الرعاية والتصنيفات المهنية. أما مجموعة الأدوات المحدثة لمسح القوى العاملة والتدريب الموسع - المنفذة بالتعاون مع مركز تورينو - فقد دعمت بناء القدرات الإحصائية الوطنية، بما في ذلك في مجالات العمل غير المنظم وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وبالتوازي مع ذلك، طورت منظمة العمل الدولية استراتيجيتها بشأن المعارف والابتكار من خلال إنشاء شبكة كشافيّ الابتكار وتوفير تمويل أولي محدد الأهداف من أجل الحلول السياسية والتعلم رقمياً، مما عزز التنسيق الداخلي وسرّع اعتماد النُهج المبتكرة إزاء العمل اللائق في جميع الأقاليم.

٢٥. وخلال فترة السنتين، واصل مركز تورينو ترسيخ دوره كمركز عالمي للمنظمة من أجل تنمية القدرات، داعماً الهيئات المكونة والشركاء في تعزيز الأولويات المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وقدم المركز مجموعة متنوعة من أنشطة التعلم الحضوري والمختلط وعبر الإنترنت، انتفع منها بشكل مباشر أكثر من ٢١٠ ٠٠٠ متعلم في جميع أنحاء العالم، كما استفاد منها بشكل غير مباشر ١٢٥ ٠٠٠ متعلم إضافي من خلال المنصات الرقمية ونظم تنمية القدرات الموضوعة لصالح الهيئات المكونات والشركاء. ويعزى هذا الانتشار الواسع النطاق إلى الاستثمار المستمر في الابتكار، بما في ذلك حلول منصة eCampus وتحليلات التعلم والأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، مما أتاح تزايد التدريب بسرعة والحفاظ في الوقت ذاته على الجودة والملاءمة وإمكانية الوصول في بيئة تشغيلية مقيدة.

٢٦. وواصل مركز تورينو إيلاء الأولوية لتعزيز الوصول الثلاثي والإدماج، وقدم منحاً دراسية لآلاف ممثلي العمال وأصحاب العمل، لا سيما من البلدان ذات الدخل المنخفض، وأحرز تقدماً نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في المشاركة عبر مختلف طرائق التعلم. وقد أسهمت الشراكات القوية مع إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والمكاتب الميدانية ومنظمات منظومة الأمم المتحدة والجهات المانحة والمؤسسات المالية الدولية، في دعم مبادرات واسعة النطاق ومتعددة البلدان ومشاريع ابتكارية. كما مكّنت الإدارة المالية السليمة والكفاءة التشغيلية المحسّنة من إعادة الاستثمار في الابتكار وتوسيع نطاق مشاركة الهيئات المكونة.

الشروع في إصلاح تنظيمي من أجل تعزيز الفعالية والكفاءة والقدرة على الصمود

٢٧. أدى تزايد انعدام اليقين الخارجي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إلى اختبار قدرة منظمة العمل الدولية المؤسسية على الصمود ومقدرتها على الإصلاح والتكيف مع البيئة المتغيرة. وأفضى الانكماش الحاد في موارد التعاون الإنمائي، بما في ذلك الإنهاء المبكر لعدد كبير من المشاريع من خارج الميزانية في أوائل عام ٢٠٢٥، بالإقتران مع تأخر العديد من الدول الأعضاء في سداد الاشتراكات المقدّرة، إلى ضغوط مستمرة على تنفيذ البرامج والعمليات، لا سيما خلال السنة الثانية من فترة السنتين.

٢٨. ورداً على ذلك، اتخذ المكتب تدابير حاسمة وفي الوقت المناسب لحماية الاستقرار المالي وضمان استمرار المهام الأساسية. وشملت الإجراءات المؤقتة فرض ضوابط صارمة على المصروفات وتأجيل أو تجميد التعيينات وخفض الإنفاق التقديري، لا سيما على السفر والعقود من الباطن، وإعادة ترتيب أولويات الأنشطة مع الحفاظ على الالتزامات الرئيسية واستمرار عمل الأجهزة الإدارية وتقديم الخدمات الأساسية للهيئات المكونة. وقد مكّنت هذه التدابير منظمة العمل الدولية من الوفاء بالتزاماتها حتى نهاية فترة السنتين وأثبتت قدرة المنظمة على التكيف السريع في الظروف الصعبة، بدعم من التزام الموظفين القوي والتواصل الشفاف مع الهيئات المكونة.

٢٩. وإدراكاً من المدير العام بأنّ التدابير قصيرة الأجل وحدها لن تكون كافية، أطلق في آذار/ مارس ٢٠٢٥ عملية استعراض منظمة العمل الدولية بهدف تقييم الأولويات الاستراتيجية والهياكل التنظيمية وأساليب العمل سعياً إلى تعزيز فعالية الجهود وكفاءتها وأثرها. وأُجريت هذه المراجعة بالتوازي مع مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، التي شاركت منظمة العمل الدولية في قيادة مجموعتها المعنية بالوكالات المتخصصة، واستفادت من مخرجاتها. وقُدمت عملية استعراض منظمة العمل الدولية إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥،[٢] وحددت مساراً للإصلاح يهدف إلى تحقيق مواءمة الموارد مع الأولويات وتعزيز الأداء وضمان أن تظل المنظمة مؤاتية للأغراض التي أنشئت من أجلها في ظل مشهد متعدد الأطراف آخذ في التطور. وتستند إصلاحات منظمة العمل الدولية إلى الركائز الثلاث التالية:

- **إعادة تركيز المنظمة على ولايتها الأساسية.** تصبّ الإصلاحات تركيزاً كبيراً على تنفيذ الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية عن طريق تعزيز التركيز الاستراتيجي والحد من التجزئة ومواءمة الترتيبات التنظيمية مع الأولويات المحددة في وثيقة البرنامج والميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩. ويشمل ذلك إعادة تنظيم مهام المقر وهياكل الإدارة من أجل تحسين دعم العمل المعياري وتقديم المشورة في مجال السياسات وبناء القدرات المؤسسية والمعارف عالية التأثير، بالاقتران في الوقت نفسه مع وقف أو تقليص الأنشطة التي لا تتوافق بشكل وثيق مع الولاية الأساسية للمنظمة وميزتها النسبية. والهدف هو إنشاء مكتب أكثر اتساقاً وموجه نحو الولاية، يوزع الموارد بشكل أكثر فعالية على المجالات التي تشهد أعلى مستوى من الطلب والتأثير من جانب الهيئات المكونة.
- **تعزيز القدرات الميدانية مع الحفاظ على الخبرات الأساسية في المقر.** تهدف الركيزة الثانية من الإصلاح إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على تحقيق النتائج على الصعيدين القطري والإقليمي، بما في ذلك من خلال إعادة توزيع المهام والموظفين بشكل هادف لتعزيز القدرات التقنية في الأقاليم والحفاظ في الوقت ذاته على الكتلة الحرجة من الخبرات المطلوبة في المقر للعمل المتعلق بالمعايير ووضع السياسات والتنسيق العالمي. ويسعى هذا النهج المتوازن إلى تقريب الخبرات من الهيئات المكونة والواقع على الصعيد القطري وتحسين الاستجابة وتعزيز الشراكات على أرض الواقع، بالإضافة إلى ضمان أن تؤدي اللامركزية إلى تعزيز الاتساق المؤسسي وتبادل المعارف وضمان الجودة في جميع أنحاء المكتب، وليس إلى إضعافها.
- **العمل معاً بشكل أفضل من خلال تحسين التخطيط والتوجه نحو تحقيق النتائج والكفاءة التشغيلية.** تهدف الركيزة الثالثة إلى تحسين أساليب العمل المشترك في المكتب عن طريق تعزيز التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج والمساءلة وتحقيق المكاسب في الكفاءة من خلال تبسيط العمليات التشغيلية. ويشمل ذلك تبسيط الإجراءات وتحسين التفويض والمساءلة والاستفادة المثلى من الرقمنة والأتمتة ومواءمة أساليب العمل مع إصلاحات منظومة الأمم المتحدة. وفي إطار هذه الركيزة، قد يؤدي إنشاء مركز خدمات عالمي إلى زيادة تعزيز كفاءة واتساق خدمات المعاملات ويتيح في الوقت نفسه المجال أمام الموظفين للتركيز على الأعمال التقنية والاستراتيجية ذات القيمة العليا.

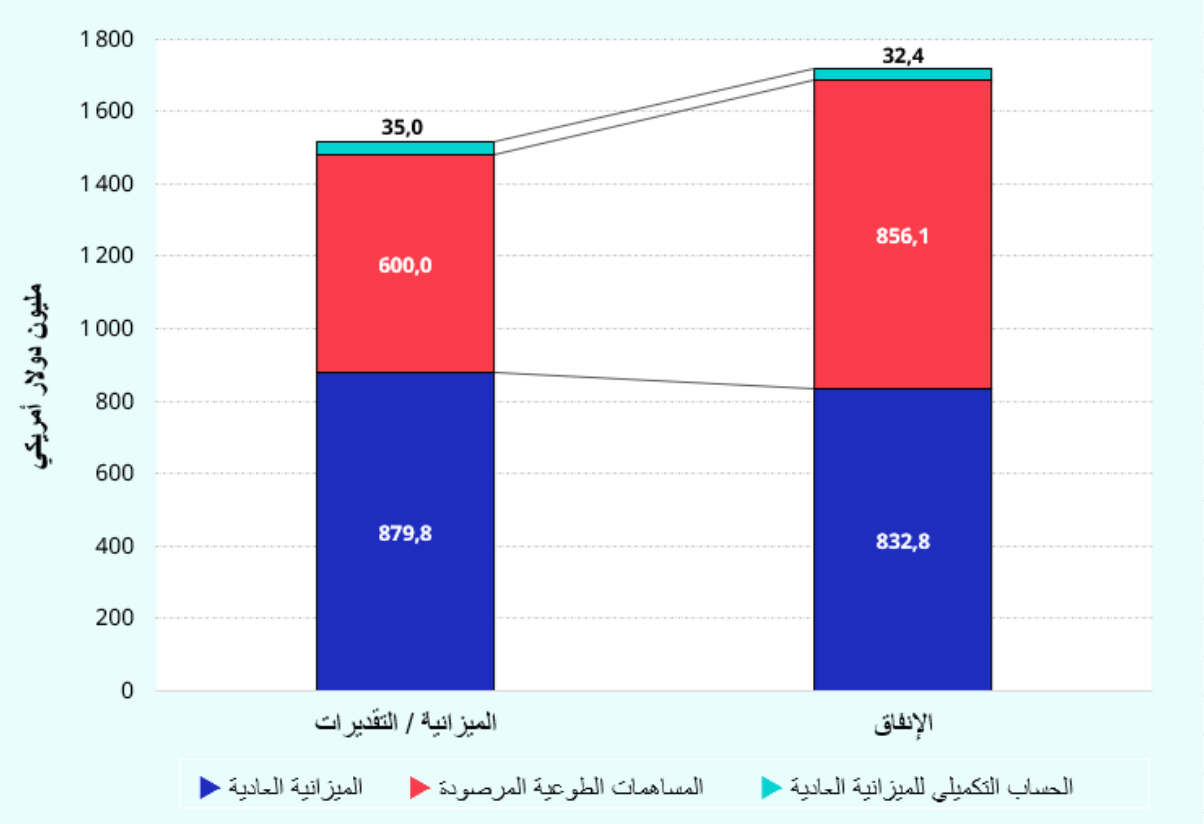
٣٠. وستستند منظمة العمل الدولية إلى عملية الإصلاح هذه أثناء تنفيذ برنامجها وميزانيتها للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ ومواصلة جهودها لتنويع قاعدة مواردها وتعزيزها. وبذلك، تؤكد منظمة العمل الدولية من جديد التزامها بالوفاء بولايتها المتمثلة في تعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم، بالاقتران مع ضمان المواءمة والاتساق مع النُهج المتبعة على نطاق الأمم المتحدة في إطار مبادرة الأمم المتحدة ٨٠.

النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق

٣١. بلغ إجمالي الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ما مقداره ٨٧٩,٨ مليون دولار أمريكي، رُصد منها ٦٩٩,٦ مليون دولار أمريكي لتحقيق النتائج السياسية. بالإضافة إلى ذلك، قدرت منظمة العمل الدولية أنّ الإنفاق من خارج الميزانية في فترة السنتين لتحقيق النتائج السياسية سيبلغ ٦٣٥ مليون دولار أمريكي، سيمّول ٣٥ مليون دولار أمريكي منها من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وبلغ إجمالي الإنفاق الفعلي من الميزانية العادية خلال فترة السنتين ٨٣٢,٨ مليون دولار أمريكي، أي ٩٤,٧ في المائة من الميزانية، وبلغ الإنفاق من خارج الميزانية ٨٨٨,٥ مليون دولار أمريكي (بما في ذلك ٣٢,٤ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية)، أي حوالي ٤٠ في المائة فوق التقديرات (الشكل أولاً-٣).

[٢] الوثيقة GB.355/INS/7.

◄ الشكل أولاً-٣: ميزانية منظمة العمل الدولية وإنفاقها في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥



٣٢. إنّ الانخفاض في انفاق الميزانية العادية كان نتيجة لقيود التدفقات النقدية في نهاية عام ٢٠٢٥ الناجمة عن التأخير في سداد الاشتراكات المقدّرة. وقد استلزم ذلك تنفيذ ضوابط على الإنفاق في حسابات الموظفين وغير الموظفين على حد سواء، بما في ذلك خفض مخصصات السفر والاجتماعات وتجميد التعيينات مؤقتاً والإدارة الدقيقة لتمديد العقود.

ما هي مصادر موارد منظمة العمل الدولية؟

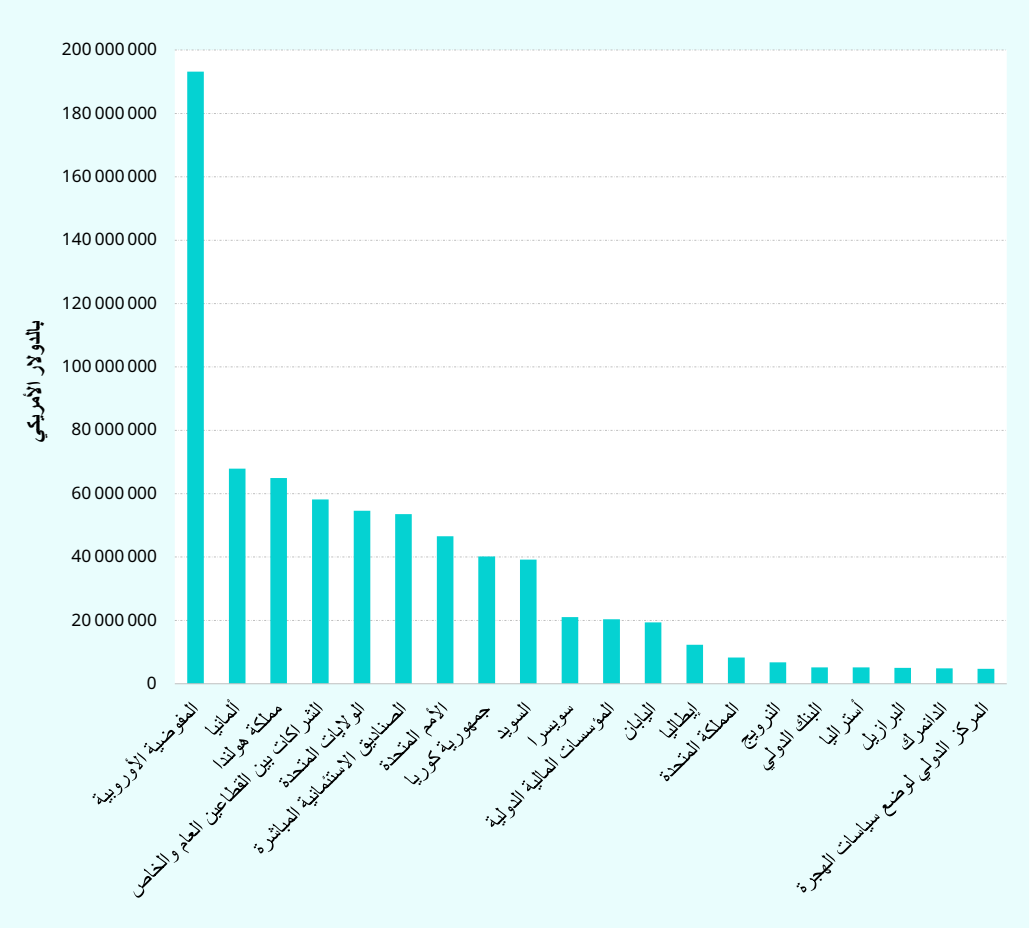
٣٣. يُمول تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية من الاشتراكات المقدّرة للدول الأعضاء في الميزانية العادية للمنظمة والمساهمات الطوعية من الجهات المانحة التي تقدمها مجموعة واسعة من شركاء التنمية لمشاريع التعاون الإنمائي أو كتمويل غير مرصود من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٣٤. وخلال فترة السنتين، بلغت الموافقات الجديدة على التمويل الطوعي ٨٠٢ مليون دولار أمريكي، مما يعكس الثقة المستمرة في ولاية منظمة العمل الدولية ودورها في النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق في سياق عالمي متزايد التعقيد. وعلى الرغم من هذا المستوى الإجمالي، اتبعت الموافقات مساراً نزولياً مقارنة بفترة السنتين السابقة (٩٣٤ مليون دولار أمريكي)، وكان الانخفاض أكثر وضوحاً في عام ٢٠٢٥، إذ تدّنت الموافقات من ٤٣٣ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢٤ إلى ٣٦٩ مليون دولار أمريكي.

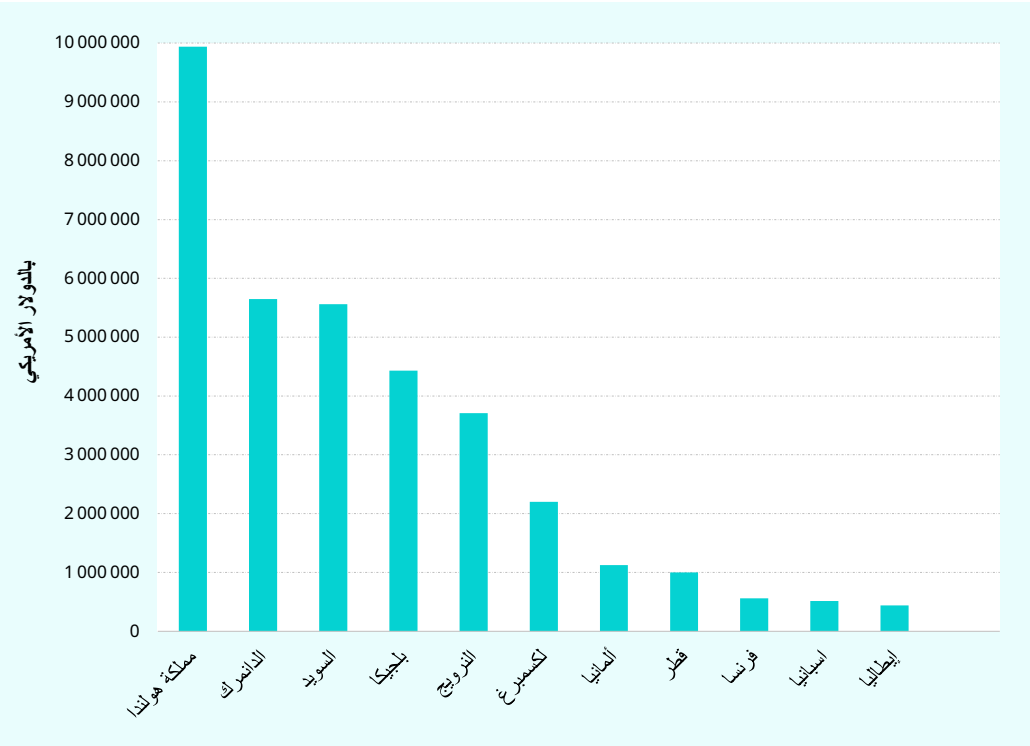
٣٥. وقدم أكثر من ١٣٠ شريكاً، بما في ذلك وكالات حكومية ومنظمات متعددة الأطراف والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، تمويلاً طوعياً لمنظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين من خلال طرائق متنوعة، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص والصناديق الاستئمانية المباشرة للموارد المحلية للدول الأعضاء التي تطلب مساعدة منظمة العمل الدولية وترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

٣٦. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، استأثرت أكبر ٢٠ جهة مساهمة (الشكل أولاً-٤) بنحو ٩٥ في المائة من إجمالي الموافقات على التمويل الطوعي غير الأساسي. وبلغت قيمة التمويل الطوعي غير المرصود المقدم من الجهات المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وقد ارتفع عددها من ٩ إلى ١١، ٣٥ مليون دولار أمريكي، مما يؤكد استمرار أهمية آلية التمويل هذه كمصدر للموارد المرنة والمحفزة للاستجابة للأولويات الناشئة ومتطلبات الهيئات المكونة عبر مختلف نتائج السياسات (الشكل أولاً-٥).

◄ الشكل أولاً-٤: أهم ٢٠ جهة مساهمة في التمويل من خارج الميزانية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥



◄ الشكل أولاً-٥: الجهات المانحة في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

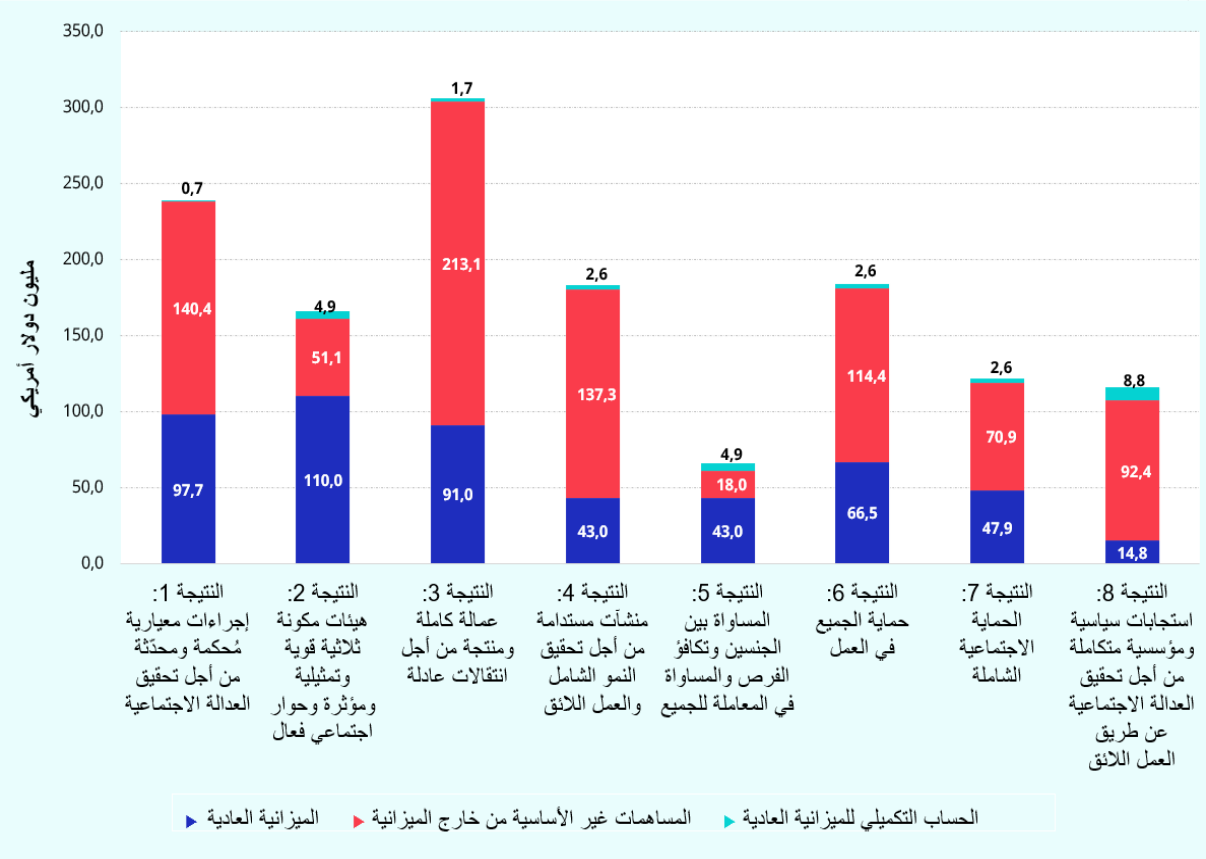


أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى أي وجه إنفاق؟

٣٧. في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، أنفقت منظمة العمل الدولية ١,٤ مليار دولار أمريكي على تحقيق النتائج السياسية الثماني المدرجة في برنامجها (باستثناء خدمات الدعم). ومن هذا المبلغ، تأتى ما قدره ٥١٣,٩ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية و٨٣٧,٦ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي غير الأساسي و٢٨,٧ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الشكل أولاً-٦). وشكل الإنفاق من التمويل الطوعي ٦٣ في المائة من إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية. كما أسهم جزء من التمويل الطوعي في تحقيق النتائج التمكينية، لا سيما في مجال تطوير نُظم معلومات وإحصاءات سوق العمل.

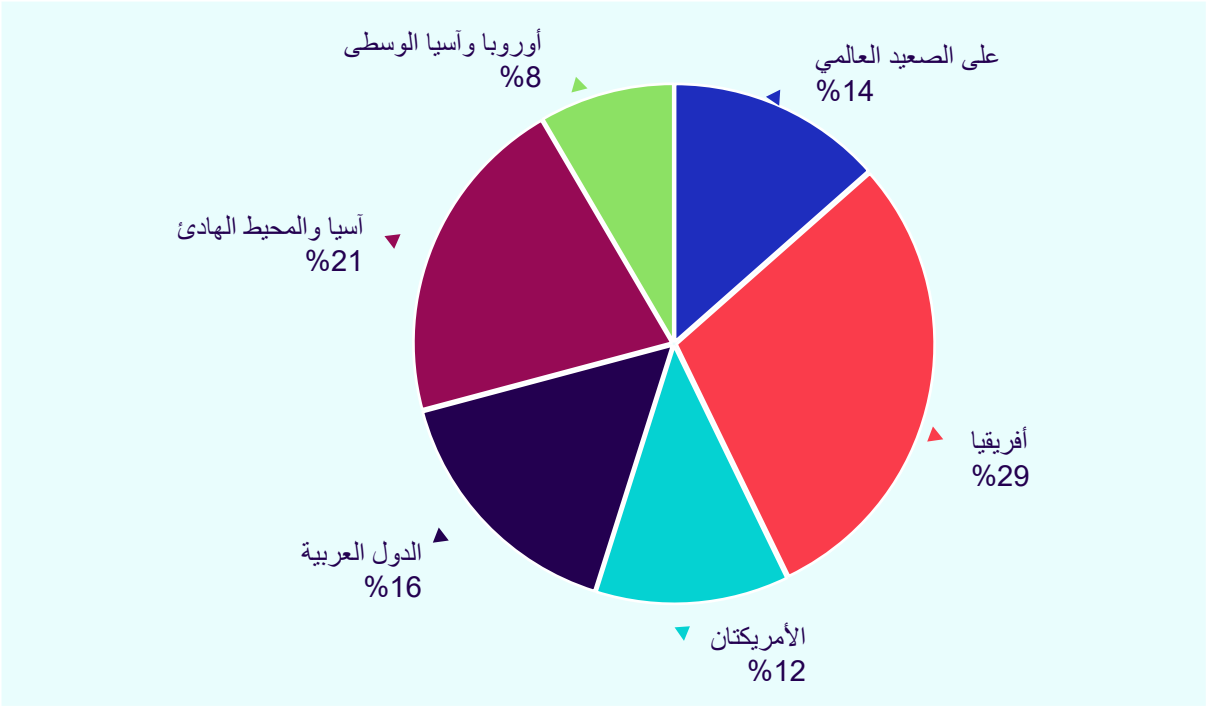
٣٨. بالإضافة إلى ذلك، أنفقت منظمة العمل الدولية ٣١٨,٩ مليون دولار أمريكي على سير عمل أجهزة صنع السياسات مثل مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية وخدمات الإدارة والدعم والاستثمارات المؤسسية وغيرها من البنود الطارئة أو الاستثنائية.

◄ **الشكل أولاً-٦: إجمالي الإنفاق حسب النتيجة السياسية** (بملايين الدولارات الأمريكية)



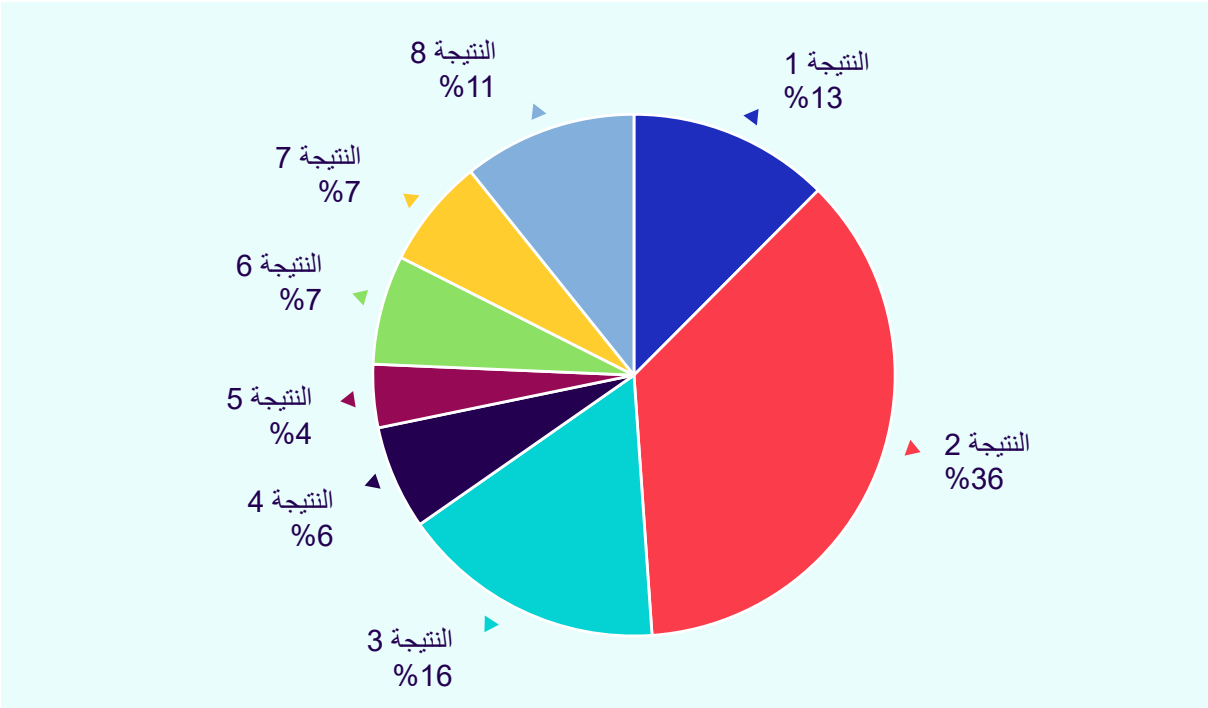
٣٩. وقد أُنفق ٨٦ في المائة من المصروفات على تحقيق النتائج السياسية في الأقاليم وخُصص ١٤ في المائة للأنشطة العالمية (مجال تنمية المعارف والقدرات والمشورة السياسية والأنشطة المعيارية) (الشكل أولاً-٧).

◄ **الشكل أولاً-٧: إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية حسب الإقليم** (النسبة المئوية)



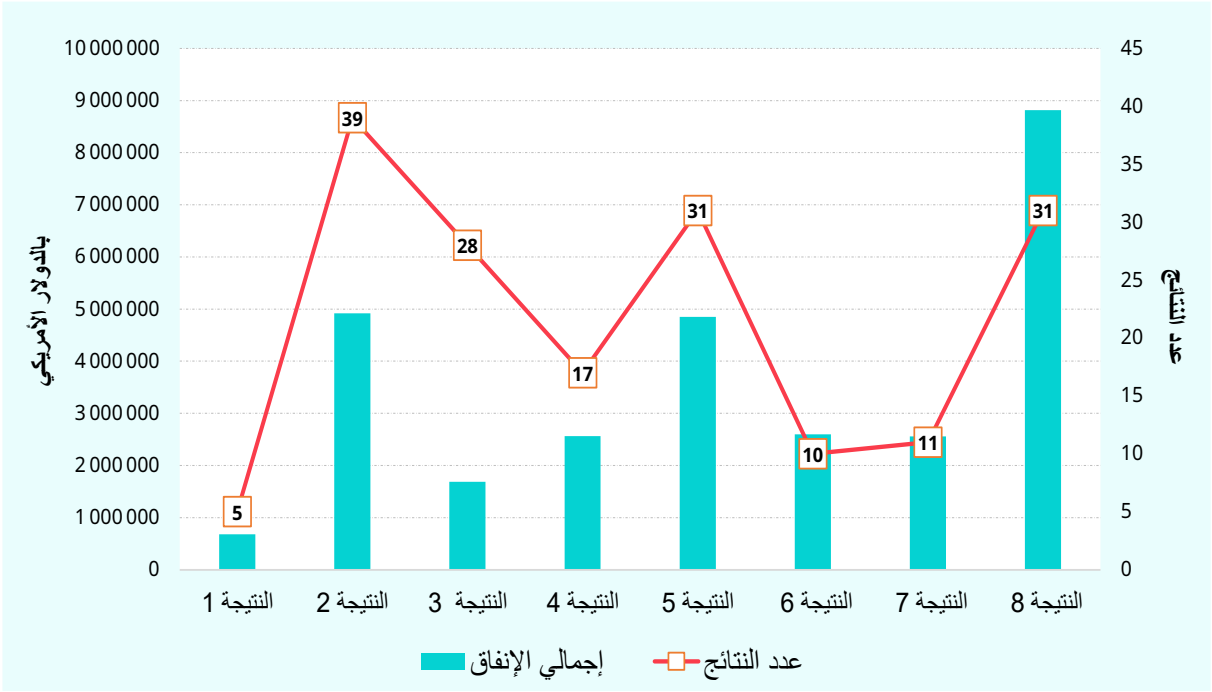
٤٠. وقد أنفق ما مجموعه ٣٥,٤ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية على التعاون التقني (التعاون التقني في الميزانية العادية) لدعم النتائج السياسية والتوعية بشأن العمل اللائق وأنشطة بناء القدرات المؤسسية المنفذّة من خلال مركز تورينو والتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وحصلت النتيجة ٢ بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على الحصة الكبرى من التعاون التقني في الميزانية العادية (الشكل أولاً-٨).

◄ **الشكل أولاً-٨: توزيع إنفاق التعاون التقني في الميزانية العادية حسب النتيجة السياسية**



٤١. وبلغ إنفاق الحساب التكميلي للميزانية العادية خلال فترة السنتين ٣٢,٤ مليون دولار أمريكي، وهو مبلغ أقل بقليل من المبلغ المقدّر. ويمثّل هذا المبلغ ٢ في المائة من إجمالي إنفاق منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين و٣,٧ في المائة من أنفاق المساهمات الطوعية للتعاون الإنمائي. غير أنّ الحساب التكميلي للميزانية العادية ساهم بنسبة ١٤ في المائة من النتائج القطرية المذكورة والمحققة خلال فترة السنتين، مما يؤكد الأهمية الاستراتيجية لمصدر التمويل هذا في الاستجابة لمتطلبات الهيئات المكونة في المجالات ذات الأولوية (الشكل أولاً-٩).

◄ **الشكل أولاً-٩: الإنفاق في إطار الحساب التكميلي للميزانية العادية والنتائج المحققة حسب النتيجة السياسية**



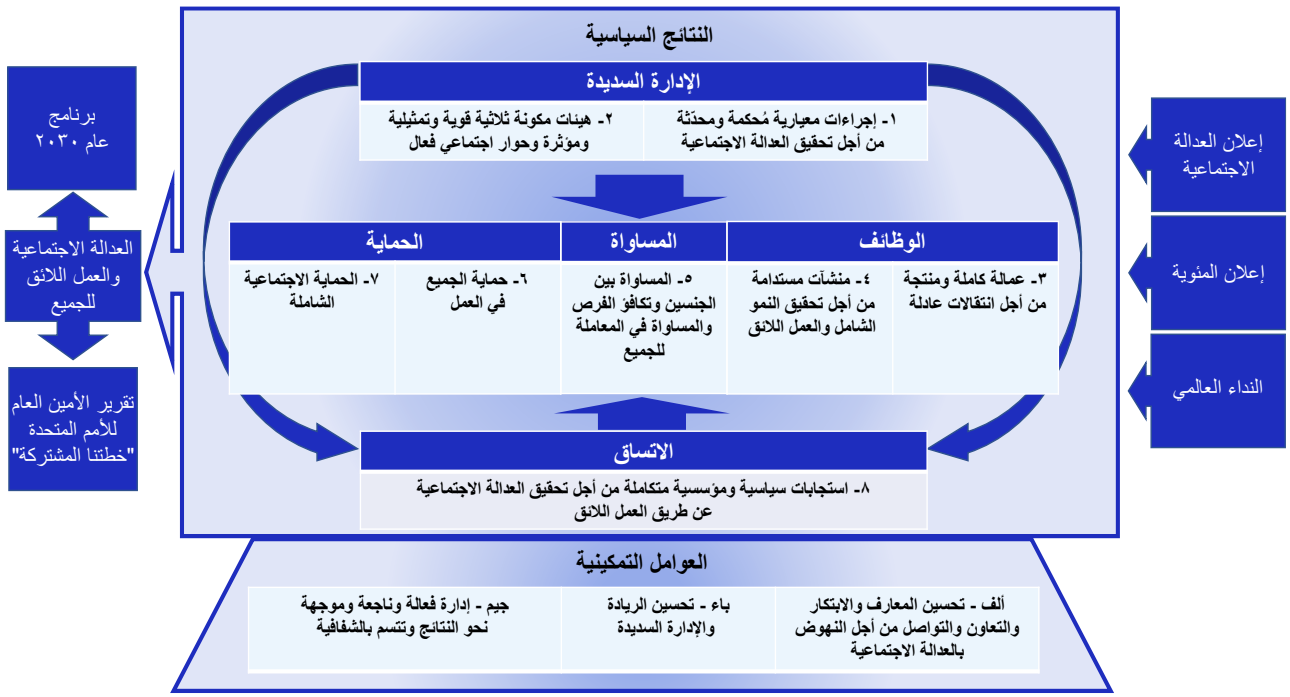
٤٢. وتمشياً مع الالتزامات المنصوص عليها في البرنامج والميزانية، تم استخدام الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل استراتيجي لتعزيز أولويات الهيئات المكونة على المستوى القطري. ودعمت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية تنمية القدرات المؤسسية، بما في ذلك برنامج مخصص لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وعززت اعتماد نهج برنامجي عبر تمويل وظائف مهنية في المقر وفي الميدان. وكان لهذه الوظائف دور أساسي في النهوض ببرامج العمل ذات الأولوية وتدعيم العمل التقني في المجالات التالية: المساواة بين الجنسين والسلامة والصحة المهنيتين والحماية الاجتماعية والعلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي. ووفقاً لالتزامات المكتب، وفي أعقاب تحديد عدة وظائف بوصفها ذات أهمية حاسمة لاستدامة التنفيذ التقني، استوعبت مصادر تمويل أخرى للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ هذه الوظائف، دون اللجوء إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية.

الجزء الثاني - الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

٤٣. يحدد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ برنامجاً شاملاً بشأن العدالة الاجتماعية، يتمحور هيكله حول ثمانية نتائج سياسية وثلاثة عوامل تمكينية (الشكل ثانياً-١) ومصمماً من أجل:

- تحديث وتعزيز ونشر نموذج منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السديدة في عالم العمل بالاستناد إلى معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، باعتبار ذلك قيمة مميزة تضفيها المنظمة (النتيجتان ١ و٢)؛
- تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة من أجل إعداد وتكييف سياسات ومؤسسات عمل تولد وظائف لائقة وتكفل المساواة وتوسع نطاق الحماية ليشمل الجميع (النتائج ٣ و٤ و٥ و٦ و٧)؛
- زيادة اتساق السياسات العامة والاستثمارات في مجال العدالة الاجتماعية والعمل اللائق على مستوى العالم وفي البلدان من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وبرامج عمل ذات أولوية في المجالات الرئيسية المشتركة (النتيجة ٨)؛
- تعزيز مكانة منظمة العمل الدولية كجهة رائدة عالمياً في مجال المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (العامل التمكيني ألف)؛
- تعزيز الريادة التنظيمية والإدارة السديدة والإدارة القائمة على النتائج (العاملان التمكينيان باء وجيم).

الشكل ثانياً-١: ملخص عن عناصر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥



٤٤. حدد إطار النتائج والقياس المرفق المخرجات المطلوب تحقيقها خلال فترة السنتين في إطار كل نتيجة وعامل تمكيني، بالإضافة إلى المؤشرات والأهداف المستخدمة لقياس وتتبُع التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج. ويلخّص هذا القسم الإنجازات المحققة في ضوء هذه الالتزامات على المستويين العالمي والإقليمي، وكذلك بحسب النتيجة والعامل التمكيني. وتوفر لوحة منظمة العمل الدولية لمتابعة نتائج العمل اللائق معلومات شاملة عن النتائج [٣] التي تحققت بمساهمة المنظمة، إلى جانب تفاصيل إضافية حول التقدم المحرز في مختلف مجالات السياسات العامة وفي البلدان.

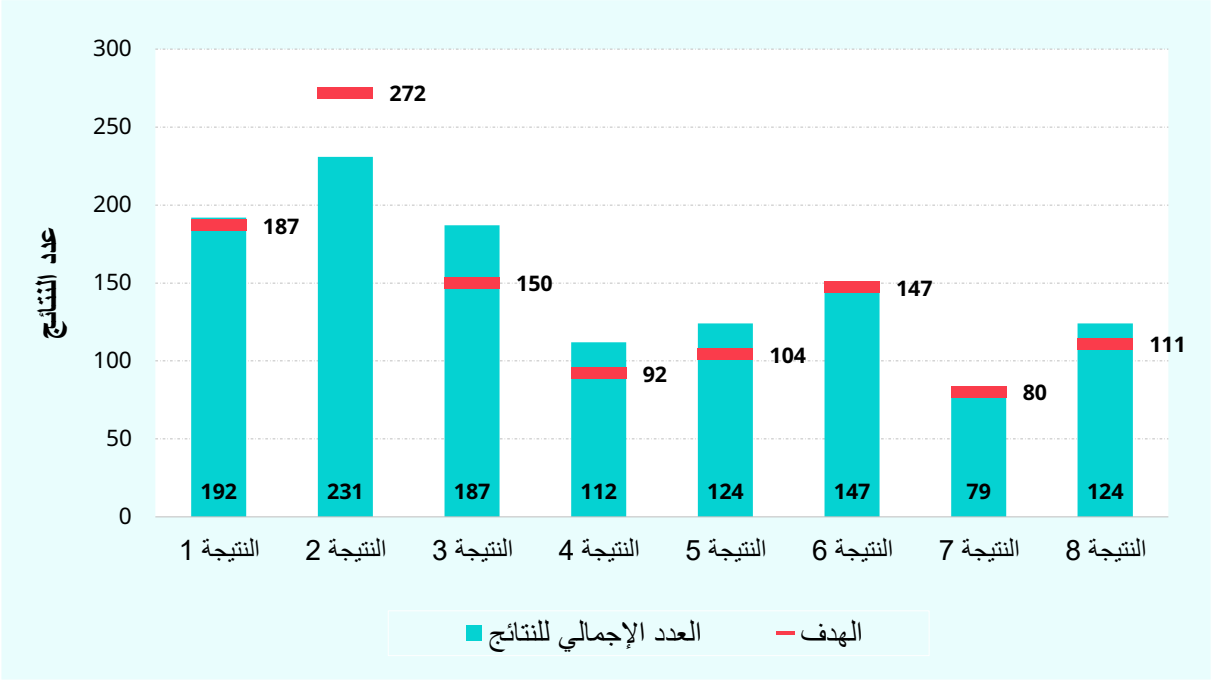
[٣] يُفهم بالنتيجة أي تحسّن محقق في القدرات أو السياسات أو التشريعات الخاصة بالعمل اللائق - بما في ذلك التصديق على اتفاقيات وبروتوكولات منظمة العمل الدولية - خلال فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، ويمكن قياسه من خلال مؤشرات النواتج المحددة في البرنامج والميزانية والتي تم توضيحها ذلك بشكل أكبر في النتائج المحدثة وأطر القياس.

لمحة عامة شاملة عن النتائج

٤٥. ساهمت منظمة العمل الدولية، بشكل إجمالي، في تحقيق ١١٩٦ نتيجة قطرية خلال فترة السنتين في إطار النتائج السياسية الثمانية، خمسة في المائة تجاوزت الهدف المحدد في البرنامج والميزانية. وتشمل هذه النتائج ١٠٩٥ حالة من التقدم المتعلق بالسياسات العامة والمؤسسات و١٠١ تصديقاً جديداً على اتفاقيات وبروتوكولات منظمة العمل الدولية (الشكل ثانياً-٢ والتفاصيل الواردة في الملحقين الأول والثاني).

٤٦. وعلى الرغم من البيئة المالية الصعبة الموضحة في الجزء الأول، حقق المكتب أو تجاوز الهدف الإجمالي المحدد لكل فترة سنتين في خمسة من أصل ثمانية نتائج سياسية. ويعكس هذا الأداء مجموعة من العوامل: أولاً، تحققت العديد من النتائج في عام ٢٠٢٤ قبل أن يظهر الأثر الكامل للقيود المالية. ثانياً، تمثل العديد من النتائج تتويجاً لإصلاحات سياسية ومؤسسية طويلة الأجل بدأت في فترات السنتين السابقة، حيث تم توفير دعم مستمر. ثالثاً، في العديد من المجالات السياسية، كان من شأن ترتيبات الدعم من جهات مانحة متعددة الأطراف أن أتاحت للمكتب التعويض جزئياً عن تخفيضات التمويل من خلال الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة. أخيراً، مكّن التخطيط المالي الدقيق وتحديد الأولويات في نهاية فترة السنتين من تنفيذ عدد محدود من الأنشطة الحيوية التي كان لها دور أساسي في إنجاز مسارات العمل الرئيسية. وفي الوقت نفسه، أثرت تخفيضات التمويل على جوانب من تنفيذ البرامج، مما أدى إلى إبطاء وتيرة بعض عمليات الإصلاح وتأجيل بعض الأنشطة، التي قد تظهر نتائجها في فترة السنتين القادمة.

◄ **الشكل ثانياً-٢: العدد الإجمالي للنتائج المحققة والهدف، بحسب النتيجة السياسية**



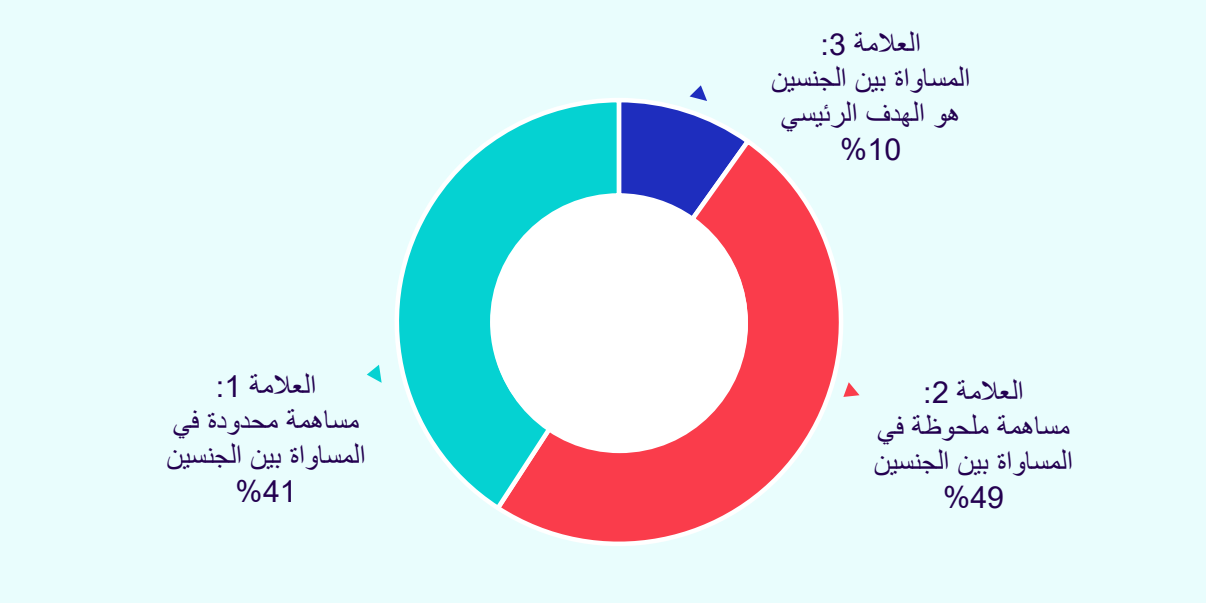
٤٧. استندت النتائج المحققة في إطار النتائج السياسية إلى جهود تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على توليد المعارف من خلال الإحصاءات والبحوث وتشجيع السياسات المبتكرة وتوسيع نطاق الشراكات والتعاون الإنمائي وممارسة الريادة من خلال هيئاتها الإدارية وضمان إدارة فعالة وناجعة وشفافة وموجهة نحو النتائج. وقد تحققت معظم الأهداف المحددة لفترة السنتين في البرنامج والميزانية في إطار هذه الوظائف التمكينية (الملحق الثالث).

المساهمة في المساواة بين الجنسين

٤٨. تماشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، تُعدّ المساواة بين الجنسين أولوية شاملة لجميع الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق. ولذلك، يُدمج تعزيزها في جميع برامج ومبادرات منظمة العمل الدولية. ولأغراض الرصد والإبلاغ، وتبعاً لممارسات الأمم المتحدة، يطبق نظام الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية علامة ثلاثية المستويات للمساواة بين الجنسين في جميع نتائج البرامج القطرية، استناداً إلى مستوى مساهمتها في تحقيق هذا الهدف.

٤٩. وخلال فترة السنتين، كان تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز الهدف الرئيسي لنحو ١٠ في المائة من النتائج التي تم الإبلاغ عنها، في حين أنّ ٤٩ في المائة من النتائج الأخرى ساهمت بشكل كبير في تحقيق هذا الهدف (الشكل ثانياً-٣). وتتوافق هذه النسب بشكل عام مع الأداء في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (٧ في المائة و٥٠ في المائة على التوالي). وقد تم الإبلاغ عن معظم هذه النتائج ضمن النتيجة السياسية ٥. ومع ذلك، سُجلت مساهمات كبيرة أيضاً في النتيجة ٢، لا سيما فيما يتعلق باعتماد خطط عمل المساواة بين الجنسين وغيرها من التدابير من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات الحوار الاجتماعي، وفي النتيجة ٦، خاصةً فيما يتعلق بحماية العمال المنزليين وإضفاء الطابع المنظم عليهم، شأنهم شأن القطاعات الأخرى التي تضم نسبة عالية من العاملات.

◄ **الشكل ثانياً-٣: توزيع النتائج بحسب علامة المساواة بين الجنسين**



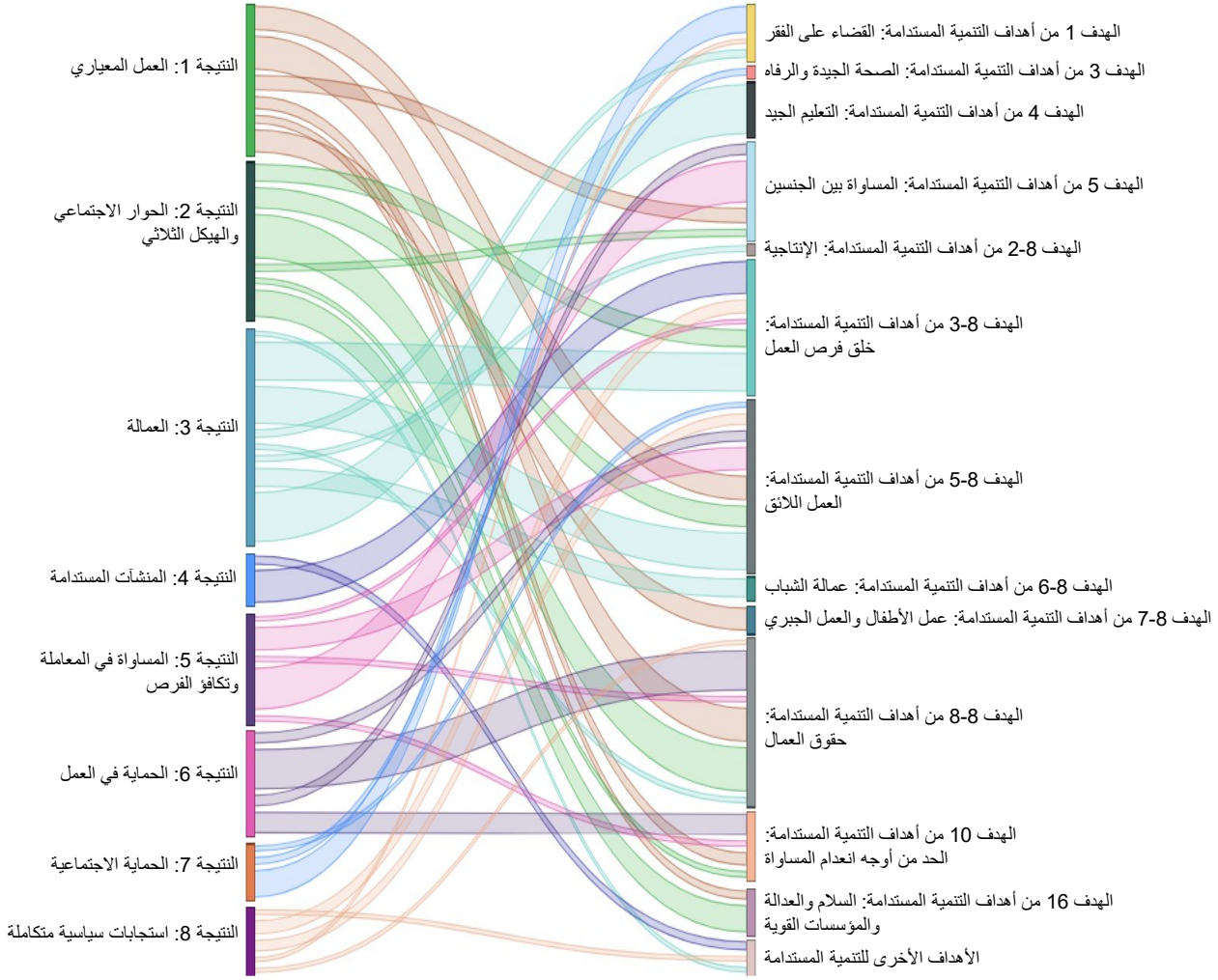
المساهمة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

٥٠. حققت النتائج المدعومة من منظمة العمل الدولية تقدماً ملموساً في العديد من أهداف التنمية المستدامة، مع تركيز قوي على الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. وبشكل عام، ساهمت ٨٩ في المائة من النتائج في تحقيق غايات الهدف ٨، بما في ذلك الغاية ٨-٥ (٣٦ في المائة من النتائج) والغاية ٨-٨ (٣٤ في المائة) والغاية ٨-٣ (٣٠ في المائة).

٥١. وبالإضافة إلى الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، ساهمت النتائج المحققة خلال فترة السنتين في إحراز تقدم في أهداف أخرى، كما هو موضح في الشكل ثانياً-٤.

- الهدفان ١ و٣ من أهداف التنمية المستدامة: ساهم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية بموجب النتيجة ٧ في الحد من الفقر والاقتراب من التغطية الصحية الشاملة.
- الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة: أدت الإنجازات في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل بموجب النتيجة ٣ إلى تعزيز الوصول إلى التعليم الجيد.
- الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة: أدت الجهود الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والتقليل منه وحماية العاملين في مجال الرعاية ومكافحة العنف والتحرش في العمل بموجب النتيجة ٥ إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.
- الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة: عززت حماية العمال المهاجرين بموجب النتيجة ٦ الحراك المسؤول والمساواة.
- الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة: عزز التقدم المحرز في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وتحسين الوصول إلى قضاء العمل الديمقراطية والمشاركة والشفافية وسيادة القانون.

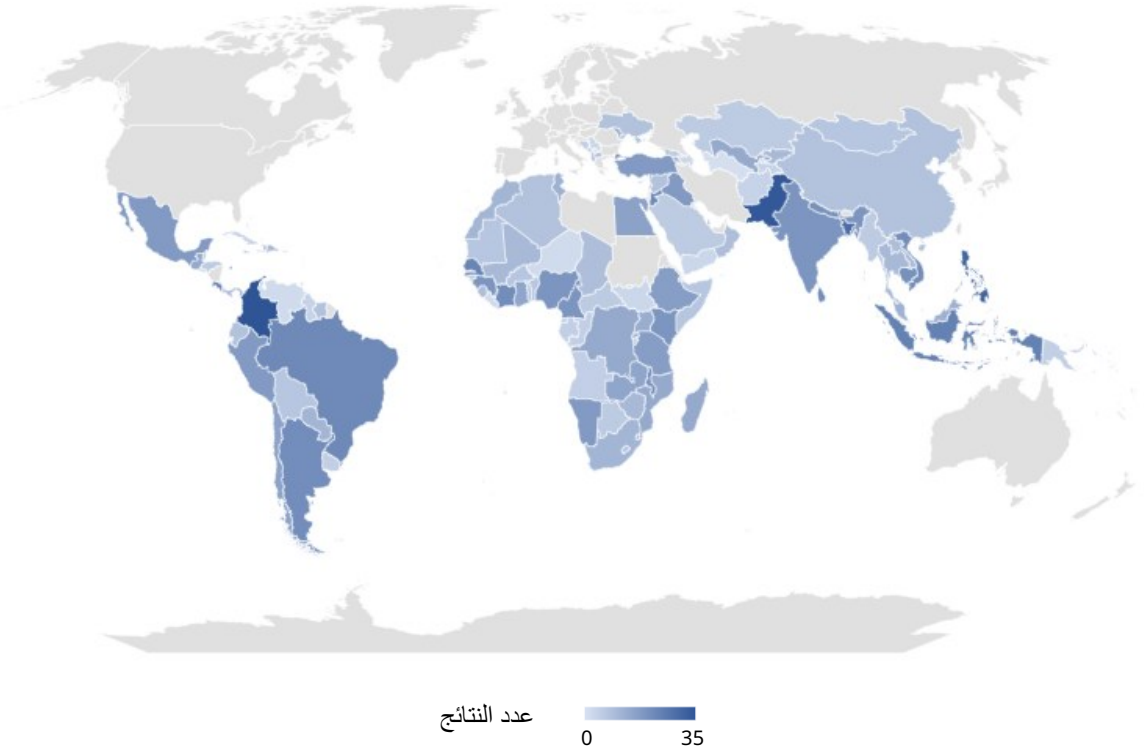
◄ الشكل ثانياً-٤: المساهمة في أهداف التنمية المستدامة



النتائج بحسب الإقليم

٥٢. ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق نتائج في مجال العمل اللائق في ١٥٣ دولة عضواً وخمسة أقاليم خلال فترة السنتين، مما يؤكد على حضورها العالمي واتساع نطاق مشاركة الهيئات المكونة (الشكل ثانياً-٥). وفي ١٦ دولة عضواً - الأرجنتين وبنغلاديش والبرازيل وكمبوديا وكولومبيا وكوستاريكا وكوت ديفوار وإندونيسيا وملاوي ونيبال ونيجيريا وباكستان والفلبين والسنغال وأوزبكستان وفيتنام - دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لتحقيق ٢٠ نتيجة أو أكثر، مما يعكس استمرار تنفيذ البرامج في سياقات إقليمية متنوعة.

◄ **الشكل ثانياً-٥: التوزيع الجغرافي للنتائج**



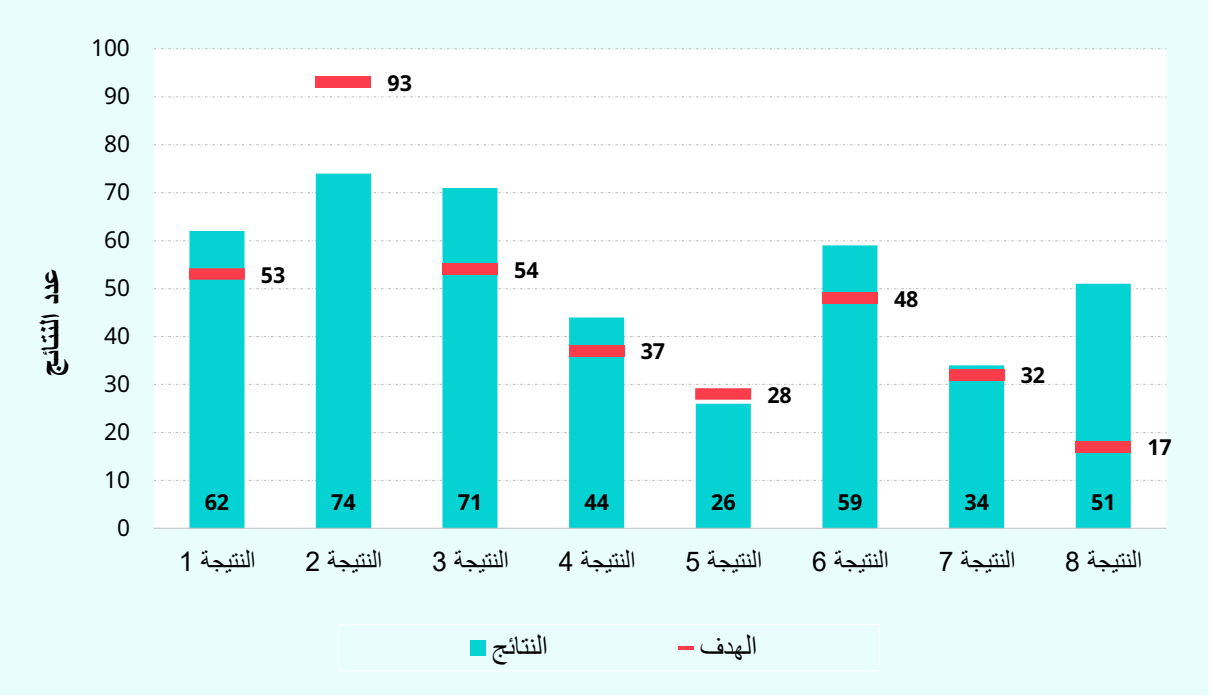
أفريقيا

◄ **الجدول ثانياً-١: ميزانية التعاون الإنمائي في أفريقيا (٢٠٢٤-٢٠٢٥)**

المجموع: ٢٩٤,٧ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء تمويل	
إثيوبيا	٢٣,٩ مليون دولار أمريكي	مملكة هولندا	٦٤,٢ مليون دولار أمريكي
كينيا	٢٣,٢ مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي	٣٧,٢ مليون دولار أمريكي
تونس	٢٠,٩ مليون دولار أمريكي	ألمانيا	٢١,٧ مليون دولار أمريكي
مصر	١٩,١ مليون دولار أمريكي	السويد	١٩,٣ مليون دولار أمريكي
أوغندا	١٨,١ مليون دولار أمريكي	الولايات المتحدة	١٥,٥ مليون دولار أمريكي

٥٣. خلال فترة السنتين، وعلى الرغم من البيئة المالية العالمية المقيدة وحالات عدم الاستقرار السياسي في عدة بلدان، أحرز الإقليم تقدماً كبيراً في تنفيذ إعلان أبيدجان (٢٠١٩). وبدعم من أكبر حافظة التعاون الإنمائي بين جميع الأقاليم ومشاركة قوية من شركاء التنمية (الجدول ثانياً-١)، سجل المكتب ٤٢١ نتيجة، متجاوزاً الهدف المحدد لفترة السنتين لستة من أصل ثمانية نتائج سياسية (الشكل ثانياً-٦).

◄ الشكل ثانياً-٦: النتائج المحققة والأهداف في أفريقيا، بحسب النتيجة السياسية



خلق المزيد من فرص العمل اللائقة للشابات والشبان

٥٤. استجابة للتحديات المستمرة التي تواجهها أفريقيا في مجال العمالة وبطالة الشباب، دعمت منظمة العمل الدولية السياسات المتكاملة والإجراءات البرنامجية على المستوى الوطني ودون الإقليمي والقاري، وحققت عدة إنجازات رئيسية:

- اعتماد استراتيجية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لعمالة الشباب في أفريقيا؛
- إضفاء طابع مؤسسي على نظام لعلامات الوظائف والمهارات للشباب من أجل عمليات الاستثمار والعمليات المالية لبنك التنمية الأفريقي؛
- اعتماد اتفاق داكار للشابات والشبان في غرب أفريقيا والساحل من أجل تعزيز العمل اللائق والتعليم في حالات الطوارئ؛
- التصديق على برنامج CREATE (الاقتصاد الإبداعي من أجل التنمية المستدامة في أفريقيا) المشترك بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية واليونسكو؛
- تنظيم المؤتمر الإقليمي العشرين لمنظمة العمل الدولية للممارسين العاملين في مجال العمل، الذي ركز على خلق فرص العمل والبنية التحتية المقاومة لتغير المناخ وتجريب نموذج تقييم الوظائف الخضراء في ثلاثة بلدان؛
- تنفيذ برامج استثمارية كثيفة العمالة في ١٥ بلداً، مما أدى إلى توفير ٥٢٧ ٠٠٠ يوم عمل بشكل مباشر وما يقرب من ٤٥٠ ٠٠٠ يوم عمل بشكل غير مباشر، ٤٠ في المائة منها للنساء.

تنمية المهارات من أجل مستقبل العمل

٥٥. قامت منظمة العمل الدولية بتفعيل "مركز المهارات الأفريقي" وقدمت الدعم للهيئات المكونة من أجل تعزيز المهارات ونُظم التعلم المتواصل في ٣٠ بلداً وتسريع التحول الرقمي من خلال البرنامج العالمي للمهارات. كما دعمت اعتماد الاستراتيجية القارية الأفريقية بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ٢٠٢٥-٢٠٣٤ وإطار الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين للفترة (٢٠٢٥-٢٠٣٤)، مما عزز التماسك الإقليمي في الإدارة السديدة للمهارات. وشهد الإقليم تقدماً في إنتاج البيانات والإحصاءات المتعلقة بالمهارات، حيث أفاد ٤١ بلداً عن نسبة الشباب الذين أكملوا التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بينما جمع ٣٥ بلداً معلومات عن التعلم القائم على العمل. وقد استفاد حوالي ٢٥٠ ٠٠٠ شخص في الإقليم من برامج تنمية المهارات والتعلم المتواصل التي تدعمها منظمة العمل الدولية.

تعزيز التحولات الشاملة مع توفير عمل لائق في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي

٥٦. ساهمت البرامج التي تدعمها منظمة العمل الدولية للاقتصاد الريفي في تحسين ظروف العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي - لا سيما في غينيا الاستوائية وغانا وملاوي وموزامبيق والسنغال - وخلق فرص عمل لائقة في قطاع الأعمال الزراعية في كينيا وزمبابوي. علاوة على ذلك، حسّنت الهيئات المكونة في ١٦ بلداً قدرتها على تصميم مسارات شاملة لإضفاء الطابع المنظم وتحديد الحلول المبتكرة والممارسات الجيدة.

تمكين المنشآت المستدامة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني

٥٧. قدمت منظمة العمل الدولية خبرتها التقنية وطورت منتجات معرفية لدعم صياغة السياسات العامة وبناء القدرات المؤسسية للمنشآت المستدامة في ست دول أعضاء. وفي شباط/ فبراير ٢٠٢٥، اعتمدت جمعية الاتحاد الأفريقي خطة التنفيذ العشرية الثانية (٢٠٢٤-٢٠٣٣) بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وبغية دعم تنفيذ هذه الخطة، أجرت منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي دراسات استطلاعية في جمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وكينيا ومدغشقر ونيجيريا وزامبيا، حددت فيها نقاط الانطلاق والثغرات القائمة في السياسات العامة، فضلاً عن الفرص المتاحة لتعزيز إسهام هذا القطاع في تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة. وعلى المستوى القطري، شمل التقدم المحرز وضع برنامج في تونس ييسّر الوصول إلى التمويل المختلط بين القطاعين العام والخاص لأكثر من ١٧٠ كياناً ناشطاً في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

٥٨. دعمت منظمة العمل الدولية اعتماد إطار عمل نموذج الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن نُظم تسوية نزاعات العمل (٢٠٢٤) وسهّلت المنظمة إنشاء لجنة تقنية مشتركة معنية بعلاقات العمل في القطاع العام داخل الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي لتعزيز قدرات إدارة العمل. وعززت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ٢٥ بلداً قدراتها المؤسسية وتأثيرها على السياسات العامة. وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمدت منظمة Business Africa خارطة طريق للتنشيط في عام ٢٠٢٥.

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وحماية العمال

٥٩. منذ عام ٢٠١٥، زادت تغطية الحماية الاجتماعية في أفريقيا بنسبة أربع نقاط مئوية فقط، وتحقق نصف هذا التقدم بعد جائحة كوفيد-١٩، مما يسلّط الضوء على تأثير الجائحة على الأولويات السياسية والاعتراف المجتمعي بهذه المسألة الحاسمة. وفي ظل هذه الظروف، دعمت منظمة العمل الدولية توسيع نطاق نُظم الحماية الاجتماعية في ٢٥ بلداً أفريقياً، مع التركيز على العمال في الاقتصاد غير المنظم والسكان الريفيين والمهاجرين واللاجئين. ومن أبرز إنجازات فترة السنتين توسيع نطاق التأمين الصحي ليشمل ٦ ملايين منتج للبن والكاكاو في كوت ديفوار. وقد وفرت الاستراتيجية الإقليمية للحماية الاجتماعية في أفريقيا (٢٠٢١-٢٠٢٥) إطاراً للإصلاحات الوطنية، في حين عزز منتدى التنسيق والتعاون الأفريقي في مجال الضمان الاجتماعي، الذي أنشئ في عام ٢٠٢٤ بدعم من منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي، تنسيق السياسات العامة على المستوى القاري.

المضي قدماً بمعايير العمل والمساواة بين الجنسين

٦٠. في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، صدقت اثنتا عشرة دولة عضواً أفريقية على ٢٦ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك ثماني اتفاقيات صدقت عليها أنغولا وحدها. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الهيئات المكونة في الوفاء بالتزامات الإبلاغ والتحضير لآليات الإشراف.

٦١. كما عززت منظمة العمل الدولية الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال وحماية الأطفال المهاجرين، بما في ذلك من خلال مواءمة السياسات العامة وتنظيم مشاورات إقليمية استعداداً للمؤتمر العالمي السادس للقضاء على عمل الأطفال الذي سيستضيفه المغرب في عام ٢٠٢٦. وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى البلدان لمعالجة المسائل المتعلقة بعمل الرعاية (الإطار ثانياً-١) والتمييز في سوق العمل والعنف والتحرش القائمين على أساس نوع الجنس. كما ساهمت في وضع اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن إنهاء العنف ضد النساء والفتيات، التي اعتُمدت في شباط/ فبراير ٢٠٢٥، والتي تتماشى مع الاتفاقية رقم ١٩٠.

◄ الإطار ثانياً-١: سياسة الرعاية الوطنية في كينيا

دعمت منظمة العمل الدولية حكومة كينيا في وضع سياستها الوطنية للرعاية من خلال تقديم المشورة التقنية وضمان اتساقها مع معايير العمل الدولية والإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية (الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه ومكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية). وتتبنى السياسة نهجاً متعدد القطاعات لمعالجة العبء غير المتناسب الذي يقع على عاتق النساء والفتيات في مجال عمل الرعاية غير مدفوع الأجر وتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال البنية التحتية والخدمات والعمالة اللائقة في مجال الرعاية وتمثيل أقوى للعاملين في مجال الرعاية.

تعزيز نُظم معلومات سوق العمل

٦٢. أحرزت البلدان الأفريقية تقدماً في مجال إحصاءات العمل وإنتاج بيانات العمل اللائق. وبشكل عام، أجرت ٢٢ دولة عضواً استقصاءات عن القوى العاملة أو حسّنت نُظم معلومات سوق العمل بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، بما في ذلك ما يتعلق بإحصاءات عمل الأطفال ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

ترسيخ الشراكات والمشاركة العالمية

٦٣. في أيار/ مايو ٢٠٢٥، وقّعت منظمة العمل الدولية اتفاق شراكة جديد مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة لتعزيز اتساق السياسات العامة من أجل تحويل أفريقيا. وقدمت منظمة العمل الدولية مساهمات في مبادرات قارية رئيسية، بما في ذلك المنتدى الإقليمي الأفريقي للتنمية المستدامة وتقرير التنمية المستدامة في أفريقيا ومؤتمر وزراء المالية والتخطيط والتنمية الاقتصادية الأفارقة. وفي شباط/ فبراير ٢٠٢٥، اعتمدت جمعية الاتحاد الأفريقي القرار التاريخي " العدالة الاجتماعية في أفريقيا: النهوض بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المتمحور حول الإنسان"، الذي يدعو إلى تعزيز التعاون مع منظمة العمل الدولية وإدراج العمل اللائق في برنامج التحويل في أفريقيا.

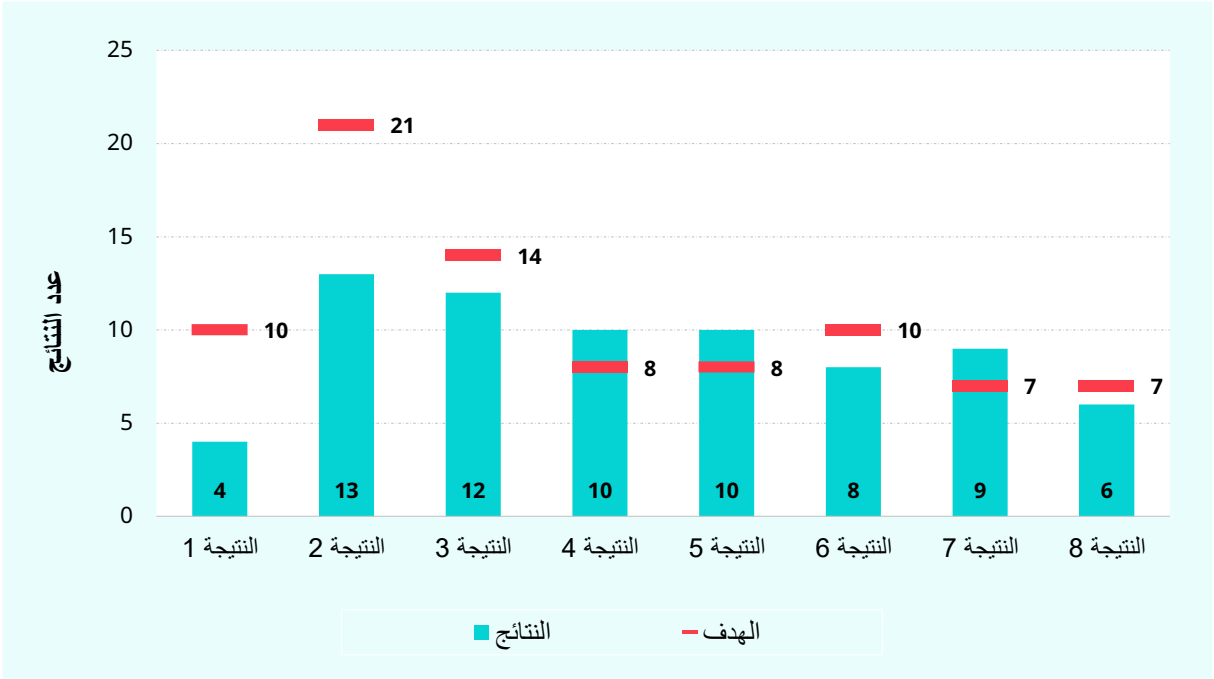
الدول العربية

◄ الجدول ثانياً-٢: ميزانية التعاون الإنمائي في الدول العربية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)

المجموع: ١٦٢,٠ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء تمويل	
الأردن	٥٥,٧ مليون دولار أمريكي	ألمانيا	٤٨,٢ مليون دولار أمريكي
لبنان	٤٤,٦ مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي	٢٧,٣ مليون دولار أمريكي
العراق	٣٢,٣ مليون دولار أمريكي	مملكة هولندا	٢٢,٥ مليون دولار أمريكي
الأرض الفلسطينية المحتلة	١١,٠ مليون دولار أمريكي	قطر	٦,٩ مليون دولار أمريكي
قطر	٦,٦ مليون دولار أمريكي	إيطاليا	٥,١ مليون دولار أمريكي

٦٤. وواصلت منظمة العمل الدولية تقديم الدعم إلى هيئاتها المكونة في الدول العربية في إطار الاستجابة للمتطلبات في كل من البلدان ذات الدخل المرتفع والاقتصادات الهشة التي تعتمد بشكل كبير على المساعدات الدولية، والتي تأثر بعضها بشكل خاص بالنزاعات المسلحة وتغير المناخ والكوارث الطبيعية. وبفضل حافظة التعاون الإنمائي المتنامية (الجدول ثانياً-٢)، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٧٢ نتيجة في تسع دول أعضاء وفي دولة فلسطين ضمن إطار برنامج التعاون الإنمائي للأرض الفلسطينية المحتلة، في جميع النتائج السياسية وحققت أو تجاوزت الهدف في ثلاث منها (الشكل ثانياً-٧).

◄ الشكل ثانياً-٧: النتائج المحققة والأهداف في الدول العربية، بحسب النتيجة السياسية



تعزيز تطبيق المعايير والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

٦٥. ظل التقدم المحرز في مجال التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الإقليم دون المستوى المستهدف خلال فترة السنتين، إذ اقتصر التصديق الجديد المسجل على تصديق المملكة العربية السعودية على اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). ومع ذلك، تم إحراز تقدم ملحوظ في دمج تعليقات وتوصيات هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية في أطر السياسات والبرامج الوطنية، مثل البرنامج القطري للعمل اللائق ٢٠٢٥-٢٠٢٧ في الأردن وإطار التعاون من أجل التنمية المستدامة للأمم المتحدة في البحرين. بالإضافة إلى ذلك، قامت الجمهورية العربية السورية بتسوية متأخراتها في تقديم التقارير، التي استمرت لمدة عقد كامل، مما يشير إلى تعهدها المتجدد بالامتثال لالتزاماتها بمعايير العمل الدولية. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، نظمت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع عُمان ومجلس التعاون لدول الخليج العربية، ورشة عمل إقليمية ثلاثية بهدف زيادة التصديقات وتحسين تطبيق معايير العمل الدولية.

٦٦. ودعمت منظمة العمل الدولية الجهود الوطنية الرامية إلى تعزيز أطر وآليات الحوار الاجتماعي في جميع أنحاء الإقليم. ففي عمان، عقدت الحكومة المنتدى الوطني للعمل في آب/ أغسطس ٢٠٢٥ وأنشأت منصة ثلاثية جديدة للحوار بشأن إصلاحات العمل ومستقبل العمل. وأسفرت هذه العملية عن إصدار ثلاثة قرارات وزارية لتوحيد الإدارة السديدة في مكان العمل، تشمل معالجة الشكاوى والإجراءات التأديبية ونموذج اللوائح الداخلية للعمل.

٦٧. وعززت منظمات أصحاب العمل في الجمهورية العربية السورية (الإطار ثانياً-٢) واليمن قدراتها في تقديم الخدمات والتوعية في مجال السياسات العامة، في حين وسعت النقابات العمالية في أربع دول أعضاء نطاق عملها وشموليتها، مما عزز دورها في الحوار الاجتماعي. وحسّن الاتحاد العام لنقابات العمال الفلسطينيين تقديم الخدمات القانونية لأعضائه وعزز آلية الشكاوى لديه، مما ساهم في حل ٣٢٠ قضية. وفي العراق، اعتمدت النقابات العمالية في عام ٢٠٢٤ استراتيجية وطنية مشتركة وخطط عمل على مستوى المحافظات تهدف إلى توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء.

◄ الإطار ثانياً-٢: التدريب الصناعي في الجمهورية العربية السورية

في نيسان/ أبريل ٢٠٢٥، أعادت غرفة صناعة دمشق فتح مركز التدريب الصناعي التابع لها في عدرا، مما أدى إلى إعادة تفعيل منشأة كانت متوقفة عن العمل لمدة ١٤ عاماً. وكجزء من استراتيجية غرفة صناعة دمشق لدعم الانتعاش الصناعي، يقدم المركز الآن تدريباً تقنياً ورياديا مخصصاً، بما في ذلك دورات فصلية بشأن السلامة والصحة المهنيتين. وقد استفاد من هذه الأنشطة حتى الآن ٨٠ مشاركاً، مما عزز مهاراتهم في مجال إعادة الإعمار وتنشيط القطاع الخاص.

تعزيز الحماية الاجتماعية والمساهمة في المساواة بين الجنسين

٦٨. بين عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥، دعمت منظمة العمل الدولية إصلاح الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها في جميع الدول العربية. في العراق، أدى استعراض نفقات الحماية الاجتماعية إلى إصلاحات عززت التمويل والإدارة السديدة، مع زيادة حادة في التسجيل في الضمان الاجتماعي للقطاع الخاص. ونفذت عُمان نظاماً موحداً للمعاشات التقاعدية الاشتراكية وسع نطاق إعانات الأمومة والأبوة، مما وضع معياراً للتأمين الاجتماعي المراعي للمنظور الجنساني داخل مجلس التعاون الخليجي. وعززت الجمهورية العربية السورية الإدارة السديدة للنظام والاستدامة المالية، بينما حسّنت دولة فلسطين اتساق السياسات من خلال تنسيق تقديم المساعدة الاجتماعية.

٦٩. كما تم تعزيز التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين من خلال الإصلاحات التشريعية والسياسية. فقد مددت الأردن إجازة الأمومة وخصصت ميزانية للبنية التحتية لرعاية الأطفال وعززت الحماية للعاملين في مجال الرعاية واعتمدت تعديلاً قانونياً تاريخياً يحدد حصة ٢٠ في المائة للمرأة في مجالس إدارة الشركات. واعتمدت دولة فلسطين أول استراتيجية للمساواة بين الجنسين.

تعزيز العمالة والمنشآت المستدامة

٧٠. واصلت منظمة العمل الدولية تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء في توفير فرص عمل لائقة وتطوير مهارات العمال في الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر. وشمل ذلك تعزيز أطر السياسات المتكاملة من أجل الانتقال العادل ونمو الإنتاجية وتطوير سلاسل التوريد والإمداد والسلوك التجاري المسؤول وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.

٧١. وبمساعدة منظمة العمل الدولية، عزز العراق وعُمان أطر سياساتهما الشاملة للعمالة، ووضع الأردن خارطة طريق قطاعية لخلق فرص عمل في قطاع البناء. كما دعمت منظمة العمل الدولية تحسين التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونُظم التعلم القائم على العمل والمعايير المهنية في أربعة بلدان.

٧٢. وقد أسفرت برامج الاستثمار كثيفة العمالة لتطوير البنية التحتية وإعادة تأهيلها عن استحداث ٨٩٩ ٧٨٠ يوم عمل في العراق والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة والجمهورية العربية السورية.

٧٣. وأقر العراق أول سياسة وطنية لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وأطلق مركز خدمات التوظيف العامة وأطلق مبادرة نوادي البحث عن عمل وأدخل تدريباً على المهارات الخضراء. ووسعت دولة فلسطين واليمن نطاق الدعم التعاوني والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من خلال التدريب الموجه والشمول المالي ومبادرات الأعمال الخضراء. وفي قطر، أدخلت وزارة العمل مجموعة أدوات بشأن السلوك التجاري المسؤول من خلال إشراك أصحاب المصلحة وتدريبهم. واعتمدت المملكة العربية السعودية استراتيجية تعاونية وطنية.

٧٤. وفي العراق، قدمت منظمة العمل الدولية بناء القدرات والمدخلات التقنية من أجل مراجعة المساهمة المحددة وطنياً. وأطلق لبنان استراتيجيته للتنمية طويلة الأجل للحد من الانبعاثات المنخفضة، التي تدمج بحوث منظمة العمل الدولية وتجرب حلولاً زراعية ذكية مناخياً.

الاستجابة في حالات الأزمات

٧٥. شهدت العديد من البلدان والأقاليم في المنطقة أزمات ونزاعات خلال فترة السنتين. وفي هذا السياق، واصلت منظمة العمل الدولية العمل في إطار توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) وتعزيز التدابير الرامية إلى دعم الوقاية والإنعاش وإعادة الإعمار.

٧٦. وفي المنتدى الإقليمي الثلاثي التاريخي حول آثار التطورات الاجتماعية والاقتصادية على أسواق العمل في سوريا والدول المجاورة، الذي عُقد في دمشق في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥، أقر المشاركون إطاراً للحوار الإقليمي يركز على تعزيز العمالة والمهارات والتنقل والحماية الاجتماعية واتساق السياسات الثلاثي.

٧٧. وفي لبنان، مكنت البرامج كثيفة العمالة البلديات من استضافة النازحين داخلياً خلال حرب عام ٢٠٢٤، حيث وفرت عملاً لائقاً لصالح ٦٦٥ فرداً. وفي دولة فلسطين، حسّنت المؤسسات الوطنية تنظيم برامج التوظيف الطارئة، في حين اعتمدت الجهات الفاعلة في المجال الإنساني مذكرة توجيهية موحدة بشأن العمل مقابل المال، مما قلل من التجزئة وضمن اتباع نهج متسق وقائم على الحقوق.

آسيا والمحيط الهادئ

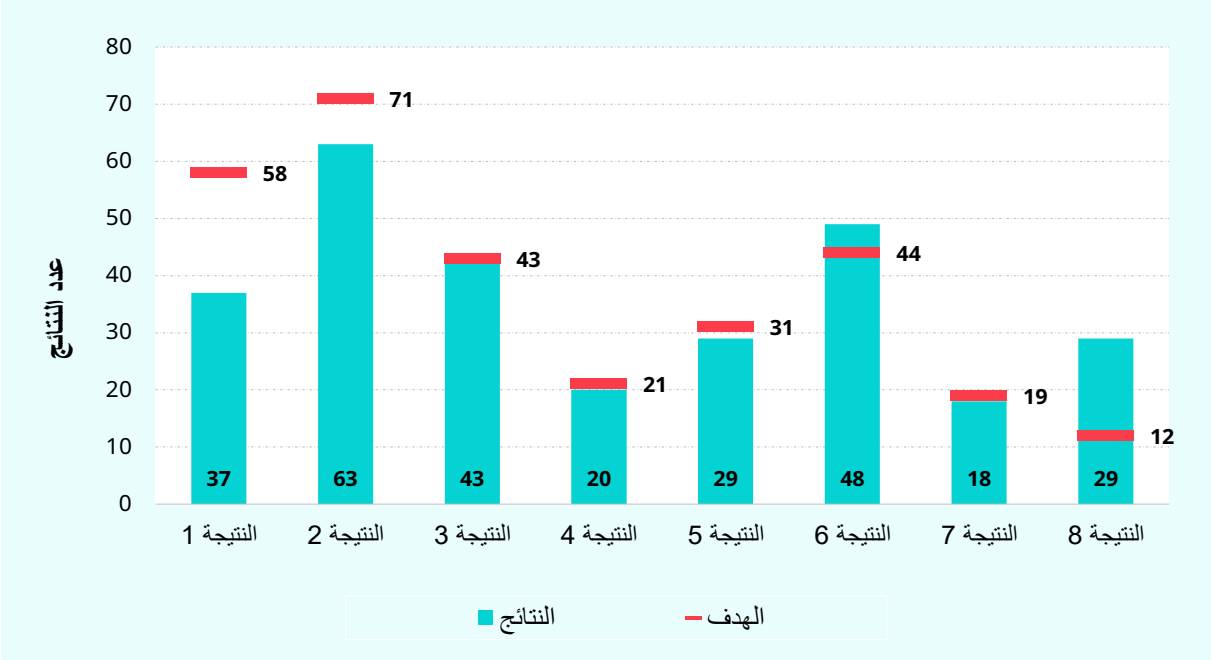
◄ **الجدول ثانياً-٣: ميزانية التعاون الإنمائي في آسيا والمحيط الهادئ (٢٠٢٤-٢٠٢٥)**

المجموع: ٢٠٩,٨ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء تمويل	
بنغلاديش	٤٨,٦ مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي	٤٠,٢ مليون دولار أمريكي
فيتنام	٢٠,٤ مليون دولار أمريكي	كندا	٢٥,٢ مليون دولار أمريكي
كمبوديا	١٦,٠ مليون دولار أمريكي	القطاع الخاص	٢٥,٠ مليون دولار أمريكي
بابوا غينيا الجديدة	١٥,٢ مليون دولار أمريكي	اليابان	٢٠,٠ مليون دولار أمريكي
إندونيسيا	١٤,٥ مليون دولار أمريكي	الولايات المتحدة	١٨,٢ مليون دولار أمريكي

٧٨. واجه إقليم آسيا والمحيط الهادئ تحديات اقتصادية وجيوسياسية وبيئية، من بينها اضطرابات في سلاسل التوريد والإمداد والصدمات المناخية وحالات عدم الاستقرار السياسي. ورغم أنّ نمو العمالة ظل قوياً نسبياً في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، فإنّ جودة الوظائف لم تشهد تحسناً مماثلاً، إذ استمر انتشار العمل غير المنظم واتساع الفجوات بين الجنسين، وظل العديد من الشباب - ولا سيما النساء - مستبعدين من العمل والتعليم والتدريب. وفي الوقت نفسه، أظهر الإقليم مرونة وديناميكية، مدفوعة بالتحول الرقمي السريع وابتكارات القطاع الخاص وتجدد جهود الإصلاح من جانب الهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك تعزيز الحوار الاجتماعي والتركيز المتزايد على السلوك التجاري المسؤول والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

٧٩. وعلى الرغم من الانخفاض الطفيف في حافظة التعاون الإنمائي للإقليم، مكّن الدعم المستمر من شركاء التمويل (الجدول ثانياً-٣) منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من تحقيق ٢٨٧ نتائج على المستوى القطري في جميع النتائج السياسية (الشكل ثانياً-٨). وفي حين كان عدد التصديقات خلال فترة السنتين مماثلاً للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، زادت قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في الإجراءات المتعلقة بالمعايير في العديد من البلدان، مما يشير إلى تحسن مشجع في الأداء المعياري للإقليم. وتشمل هذه النتائج جميع المجالات ذات الأولوية في بيان سنغافورة (٢٠٢٢)، على النحو المبين أدناه.

◄ **الشكل ثانياً-٨: النتائج المحققة والأهداف في آسيا والمحيط الهادئ، بحسب النتيجة السياسية**



تنشيط الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

٨٠. جرى تنشيط آليات الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني في ١٠ دول أعضاء. واستأنفت ستة بلدان المشاورات الثلاثية بشأن إصلاح قانون العمل ومتابعة ملاحظات هيئة الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية والمسائل المتعلقة بالحد الأدنى للأجور. كما توسع الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي ليشمل الإنتاجية وظروف العمل والأجور (الإطار ثانياً-٣) وآليات الشكاوى في القطاعات الاقتصادية الرئيسية، مما ساهم في استقرار علاقات العمل، وهو عنصر ضروري لترسيخ ثقة المستثمرين ودعم النمو الشامل. وفي هذا السياق، عالجت فيجي الشواغل طويلة الأمد بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) من خلال تجديد الحوار حول قانون علاقات الاستخدام، مما أسفر عن ردود فعل إيجابية من لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية.

◄ الإطار ثانياً-٣: بابوا غينيا الجديدة تعلن عن زيادة تاريخية في الحد الأدنى للأجور

في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥، وافقت بابوا غينيا الجديدة على أول زيادة في الحد الأدنى للأجور منذ ما يقرب من عقد من الزمن، حيث رفعت المعدل من ٣,٥٠ كينا بابوا غينيا الجديدة إلى ٥,٠٠ كينا في عام ٢٠٢٦، مع زيادات إضافية إلى ٥,٢٥ كينا في عام ٢٠٢٧ و٥,٥٠ كينا في عام ٢٠٢٨. وجاءت هذه الإصلاحات في أعقاب عملية شاملة وقائمة على البيّنات قادتها لجنة الحد الأدنى للأجور التي أعيد تشكيلها، بمشاركة ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب العمل، وبالاستناد إلى مشاورات على المستوى الوطني. ودعمت منظمة العمل الدولية هذه العملية من خلال تقديم المشورة التقنية وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، مع التركيز على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بما يتماشى مع اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

٨١. عززت المبادرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ٢٠ بلداً. ففي باكستان، أنشأ اتحاد أصحاب العمل، بالتعاون مع شبكة الميثاق العالمي للأمم المتحدة واتحاد غرف التجارة والصناعة الباكستانية، فرقة العمل الباكستانية للأعمال التجارية بهدف تنسيق دعم القطاع الخاص من أجل تنفيذ إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. كما أعادت بابوا غينيا الجديدة إنشاء مركزها النقابي الوطني، وفي فيتنام، أُنشئت ١٠ ٩٧٦ نقابة عمالية جديدة على مستوى القاعدة الشعبية، مما عزز تمثيل العمال على مستوى المنشأة.

النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٨٢. أُحرز تقدم كبير في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واعتمدت عشرة بلدان أو عززت التشريعات والآليات المؤسسية بما يتماشى مع الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ومع اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) والاتفاقية رقم ١٩٠. وبتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية، دعمت منظمة العمل الدولية وضع خارطة الطريق الوطنية لإندونيسيا بشأن اقتصاد الرعاية من أجل عالم تحويلي وعادل ومتكافئ وخارطة الطريق الوطنية لبنغلاديش بشأن رعاية الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، سنت ثمانية بلدان قوانين بشأن العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس أو عدلت قوانينها في هذا الصدد، مما عزز تنفيذ الاتفاقية رقم ١٩٠ وساهم في توفير أماكن عمل أكثر أماناً وشمولية.

تعزيز سياسات العمالة الشاملة والحماية الاجتماعية والمهارات للانتقالات في مسار الحياة

٨٣. تبنّت الدول الأعضاء بشكل متزايد نُهجاً متكاملة للمهارات والعمالة والحماية الاجتماعية لدعم الانتقالات في مسار الحياة ومن المدرسة إلى العمل والوالدية والشيخوخة والإعاقة. واستضافت ماليزيا عام مهارات رابطة أمم جنوب شرق آسيا ٢٠٢٥، الذي أدى إلى اعتماد بيان مشترك حول أهمية تنمية المهارات لإعداد القوى العاملة المستقبلية في الإقليم. ووضعت كمبوديا أطر سياسات وطنية بشأن الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية. وأدخلت أول سياسة وطنية للحماية الاجتماعية في سري لانكا نهجاً قائماً على دورة الحياة يربط بين المساعدة الاجتماعية والرعاية والتأمين الاجتماعي والاندماج في سوق العمل. وقامت الصين بتحديث نموذجها الإكتواري للمعاشات التقاعدية ووسعت ماليزيا نطاق استحقاقات العجز والورثة لتشمل جميع العمال الأجانب (المهاجرين) وأدخلت تيمور - ليشتي بوابة للضمان الاجتماعي، مما عزز الوصول إلى المعلومات والخدمات الرقمية. وتم تعيين خمسة بلدان في الإقليم - إندونيسيا وكمبوديا ونيبال وباكستان والفلبين - كبلدان رائدة في برنامج المسرّع العالمي، مما يدل على ريادتها في مواءمة الاستراتيجيات الوطنية بشأن الحماية الاجتماعية للعمالة والانتقال العادل.

تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم

٨٤. عزز الإقليم الملكية الوطنية لعملية التحويل إلى الاقتصاد المنظم باعتبارها محركاً للإنتاجية والعمل اللائق والاستدامة المالية، ودمجت هذا الهدف بشكل متزايد في تنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وسياسات الحماية الاجتماعية والنظم الإيكولوجية للمنشآت، بدعم من الرقمنة. وبدعم من الحساب التكميلي للميزانية العادية، قدمت منظمة العمل الدولية المعارف والأدوات العملية والمشورة السياسية، بما في ذلك من خلال المنتدى الإقليمي لتبادل المعارف بشأن إضفاء الطابع المنظم (بانكوك، ٢٠٢٤). وقد ساهم ذلك في اعتماد خرائط طريق وطنية لإضفاء السمة المنظمة ومبادرات سياسية أخرى في كمبوديا ومنغوليا ونيبال وباكستان والفلبين. وأدخلت الهند وكيريباتي وتوفالو منصات رقمية لتسجيل الحماية الاجتماعية وامتثال المنشآت؛ طورت كمبوديا أطر عمل منظمة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛ وسعت منغوليا نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وبالتوازي مع ذلك، طورت الصين والهند والفلبين وسائل تشخيصية أو حماية للعاملين في المنصات.

هجرة اليد العاملة العادلة وحماية العمال المهاجرين

٨٥. خلال فترة السنتين، تم إبرام أربعة اتفاقات ثنائية واتفاق إقليمي واحد بالإضافة إلى عدد من مذكرات التفاهم، وقامت ثماني دول أعضاء باعتماد أو تعديل سياسات الهجرة بشأن التوظيف العادل وقابلية نقل الإعانات وإعادة الإدماج. وأدى التوسع في مراكز موارد المهاجرين ومراكز خدمات التوظيف إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى آليات التظلم ودعم المهارات وخدمات إعادة الإدماج لأكثر من ٣٠٠٠٠٠ عامل مهاجر وأفراد أسرهم. كما اعتمد قادة رابطة دول جنوب شرق آسيا ثلاثة صكوك إقليمية بشأن الاعتراف بالمهارات وقابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي والصيادين المهاجرين، في حين أقرّ منتدى جزر المحيط الهادئ مبادئ إقليمية بشأن حراك اليد العاملة.

تعزيز العمل اللائق في حالات الأزمات

٨٦. عززت بلدان الإقليم إدماج العمل اللائق ضمن جهود الإنعاش وبناء القدرة على الصمود. ففي باكستان، جمعت برامج ما بعد الفيضانات بين توفير الوظائف والتدريب والالتزام بمعايير العمل واستحدثت ٥٢٠٠ يوم عمل؛ وفي الفلبين، ولدت فرص العمل الطارئة في قطاع جوز الهند ٢٢٠٥ أيام عمل أثناء إعادة بناء أصول المجتمع المحلي. وفي فيتنام، مكّن دعم التعافي في أعقاب الأعاصير التعاونيات من استئناف الإنتاج، مع توفير ٤٠٠٠ يوم عمل للسكان المتضررين. وفي أفغانستان، ساعدت منظمات أصحاب العمل في الحفاظ على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعلى الوظائف في ظل حالة عدم الاستقرار. ودعمت نُهج مماثلة سُبل العيش في ميانمار وغيرها من السياقات المتأثرة بالأزمات.

إضفاء الطابع المؤسسي على أطر الانتقال العادل وتطوير الوظائف الخضراء

٨٧. قامت سبعة بلدان بإضفاء الطابع المؤسسي على أطر الانتقال العادل التي تربط بين سياسات المناخ وسياسات العمل. ومن خلال الشراكة من أجل العمل في مجال الاقتصاد الأخضر والمسرّع العالمي وتحالفات الجهات المانحة، ساهمت منظمة العمل الدولية في تعزيز اتساق السياسات العامة وتكريس المشاركة الثلاثية. كما أدرجت بنغلاديش ونيبال وباكستان وتيمور - ليشتي مبادئ الوظائف الخضراء والانتقال العادل في مساهماتها المحددة وطنياً؛ وحققت إندونيسيا تقدماً في الانتقال العادل في قطاع الطاقة؛ واعتمدت الفلبين إطاراً للانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء (٢٠٢٥)، مما شكل معياراً إقليمياً للإدارة السديدة المتكاملة بشأن المناخ والعمل.

تطوير التحالفات والمعارف من أجل العدالة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ

٨٨. اضطلع إقليم آسيا والمحيط الهادئ بدور محوري في بلورة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، من خلال توفير القيادة الفكرية والسياسية. وفي شباط/ فبراير ٢٠٢٥، أطلقت حكومة الهند الحوار الإقليمي بشأن العدالة الاجتماعية في إطار هذا التحالف. كما استضافت حكومة سري لانكا ومنظمة العمل الدولية في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥ الحوار الإقليمي بشأن الأجور المعيشية، الذي شهد إطلاق المستودع الرقمي لآسيا والمحيط الهادئ للأجور الدنيا، وهو منصة إلكترونية تهدف إلى دعم شفافية البيانات الرسمية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور. وعلى مستوى المحيط الهادئ، استضافت حكومة فيجي ومنظمة العمل الدولية حدثاً ثلاثياً رفيع المستوى بعنوان "الاحتفال بمرور ٥٠ عاماً على وجود منظمة العمل الدولية في المحيط الهادئ"، جرى خلاله ربط مفاهيم العمل اللائق والحوار الاجتماعي باستراتيجية ٢٠٥٠ للقارة الزرقاء في المحيط الهادئ. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، وقّعت منظمة العمل الدولية ووكالة مصائد الأسماك التابعة لمنتدى جزر المحيط الهادئ مذكرة تفاهم لتعزيز العمل اللائق وتكريس معايير عمل أقوى في قطاع صيد الأسماك في المحيط الهادئ.

٨٩. وشجعت منظمة العمل الدولية الشراكات المعرفية من خلال المنتديات الإقليمية وتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب مع ضمان اتساق هذه الجهود مع الأطر الإقليمية، مثل استراتيجيات حماية العمل والحماية الاجتماعية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا ومبادرات حراك اليد العاملة في المحيط الهادئ. وقد جعلت هذه الشراكات بحوث منظمة العمل الدولية مصدراً مرجعياً لاتخاذ القرارات الإقليمية وتوجيه مشاركة الجهات المانحة.

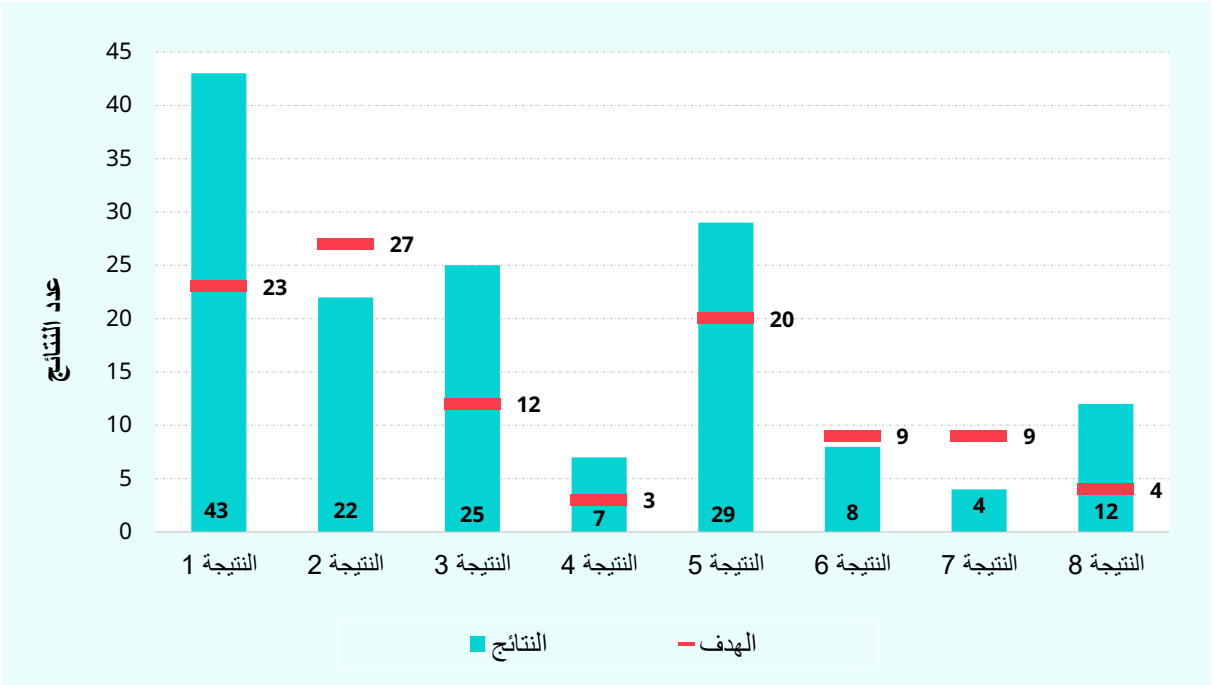
أوروبا وآسيا والوسطى

◄ **الجدول ثانياً-٤: ميزانية التعاون الإنمائي في أوروبا وآسيا والوسطى (٢٠٢٤-٢٠٢٥)**

المجموع: ٨٤,٩ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء تمويل	
تركيا	٤٧,٦ مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي	٣٣,٨ مليون دولار أمريكي
البوسنة والهرسك	٧,٩ مليون دولار أمريكي	ألمانيا	١٥,٨ مليون دولار أمريكي
أوكرانيا	٦,٥ مليون دولار أمريكي	القطاع الخاص	٧,٤ مليون دولار أمريكي
جمهورية مولدوفا	٥,٣ مليون دولار أمريكي	الولايات المتحدة	٥,٧ مليون دولار أمريكي
أوزبكستان	٤,٥ مليون دولار أمريكي	السويد	٣,٧ مليون دولار أمريكي

٩٠. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الدول الأعضاء في أوروبا وآسيا الوسطى لمعالجة قضايا العمل غير المنظم والفجوات في الأجور ونقص حقوق العمال من خلال الإصلاحات القانونية وتعزيز المؤسسات وتنفيذ برامج العمالة وإرساء الشراكات الاستراتيجية. وساهمت المنظمة، مدفوعة بحافظة تعاون إنمائي تغطي مجموعة من القضايا في جميع أنحاء الإقليم وعدد كبير من التصديقات (الجدول ثانياً-٤)، في تحقيق ١٥٠ نتيجة، متجاوزة بذلك المستوى الإجمالي المستهدف للإقليم والأهداف المحددة لخمس نتائج سياسية (الشكل ثانياً-٩). وشمل ذلك ٣٤ تصديقاً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية من جانب ٢٣ دولة عضواً.

◄ **الشكل ثانياً-٩: النتائج المحققة والأهداف في أوروبا وآسيا والوسطى، بحسب النتيجة السياسية**



تعزيز حقوق العمال في مكان العمل

٩١. خلال فترة السنتين، اتخذت ست دول أعضاء تدابير لمعالجة التمييز بين الجنسين وغيره من أشكال التمييز في عالم العمل من خلال الحوار الاجتماعي. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أسفرت الإصلاحات القانونية والسياسية عن تعزيز حماية الأمومة وتكريس حقوق العمال المنزليين وتوفير الحماية من العنف والتحرش في مكان العمل (الاتفاقية رقم ١٩٠). وأدخلت هذه الإصلاحات التزامات أوضح على أصحاب العمل وعززت تفتيش العمل وحسّنت الاستجابات المؤسسية للعنف القائم على نوع الجنس. كما دعمت منظمة العمل الدولية برامج عمالة محددة الأهداف للحد من الحواجز الهيكلية التي تواجه النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك من خلال توفير الرعاية للأطفال والنقل والتدريب المهني. واستُخدمت أدوات قائمة على البيّنات - مثل محاكي الاستثمار في سياسات الرعاية التابع لمنظمة العمل الدولية والدراسات الاستقصائية بشأن استخدام الوقت وتحليلات الفجوة في الأجور بين الجنسين - في عمليات التخطيط الوطني وإصلاحات سياسات الرعاية، وفي عدة حالات، في استراتيجيات الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

٩٢. وفي قيرغيزستان، قامت منظمة العمل الدولية بتدريب مسؤولين حكوميين وبرلمانيين وجهات فاعلة من المجتمع المدني لدعم تنفيذ الاتفاقية رقم ١٩٠ التي تم التصديق عليها في عام ٢٠٢٤، مع التركيز على قطاع الصحة، حيث تواجه النساء مخاطر متزايدة للعنف في مكان العمل. وفي تركيا، تم دمج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل في إطار الأمم المتحدة الجديد للتعاون في مجال التنمية المستدامة (٢٠٢٦-٢٠٣٠).

٩٣. ووقّعت منظمة العمل الدولية وحكومة تركمانستان اتفاق تعاون في أيار/ مايو ٢٠٢٤ لتحسين ظروف العمل في قطاع القطن. وعززت خارطة الطريق الناتجة عن ذلك الإطار القانوني والسياسي وحسّنت القدرة على الإنفاذ ووفرت معلومات لرصد حصاد القطن لعام ٢٠٢٤، مما شكل خطوة أساسية في منع عمل الأطفال والعمل الجبري في البلاد والتصدي لهما.

تعزيز العمالة وإضفاء الطابع المنظم عليها

٩٤. دعمت منظمة العمل الدولية بلدان الإقليم في تعزيز خلق فرص العمل، بما في ذلك في الاقتصاد الأخضر. وبغية معالجة انخفاض معدل المشاركة في سوق العمل، لا سيما في صفوف الشباب، قامت عدة بلدان بتوسيع نطاق برامج ضمانات الشباب (الإطار ثانياً-٤) وتوسيع نطاق التدريب المهني الموجّه. وفي الجبل الأسود، انخفضت نسبة البطالة من ١١,٦ في المائة في نهاية عام ٢٠٢٤ إلى أدنى مستوى تاريخي لها بلغ ٩,١٣ في المائة بحلول منتصف عام ٢٠٢٥. وفي كازاخستان، وقّعت الحكومة خارطة طريق لتعزيز العمل اللائق (حزيران/ يونيه ٢٠٢٤) وأعلنت عام ٢٠٢٥ عام المهن العاملة بهدف تعزيز التعليم التقني والمهني وزيادة فرص التدريب الممولة من الدولة.

◄ الإطار ثانياً-٤: الزخم الإقليمي لبرامج ضمانات الشباب

بدعم من منظمة العمل الدولية، عملت ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود ومقدونيا الشمالية وصربيا على توسيع نطاق برامج ضمانات الشباب التي تستهدف الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب.

وفي عام ٢٠٢٥، أقرت الكيانات الحكومية في البوسنة والهرسك ومقاطعة برتشكو خطط عمل ضمانات الشباب التي جرى إعدادها من خلال تنسيق ثلاثي مشترك بين الوزارات. وبدعم من الاتحاد الأوروبي، قدمت منظمة العمل الدولية الإرشاد التقني وأدوات معرفية محدثة ويسّرت عقد جلسات عمل لتحديد أولويات السياسات العامة المتسقة مع معايير منظمة العمل الدولية وممارسات الاتحاد الأوروبي. وقد أدى تبادل التعلم بين الأقران والتعاون مع المؤسسة الأوروبية للتدريب إلى تعزيز خدمات التوظيف العامة وتحسين إدماج الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب.

وفي صربيا، ساعد تنفيذ خطة ضمانات الشباب التجريبية في ثلاث مقاطعات على خفض نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب إلى أقل من ١٣ في المائة، رغم استمرار ارتفاع معدل بطالة الشباب عند ٢٤,١ في المائة. واستناداً على هذه النتائج، تعتزم الحكومة توسيع نطاق البرنامج على المستوى الوطني بحلول عام ٢٠٢٧.

٩٥. وبالتوازي مع ذلك، تم إحراز تقدم ملحوظ في إضفاء الطابع المنظم على العمالة، بما في ذلك من خلال ما يلي: استحداث مسارات وظيفية رسمية وآليات دعم اجتماعي للاجئين في تركيا؛ استخدام مفتشية العمل في ألبانيا أدوات الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٦٣ في المائة في اكتشاف حالات العمالة غير المنظمة؛ تعزيز خدمات التوظيف العامة وإرساء الشراكات المحلية في مجال التوظيف على مستوى الإقليم.

بناء القدرة على الصمود من خلال العمل اللائق

٩٦. في أرمينيا وتركيا وأوكرانيا، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق السلام والانتعاش والقدرة على الصمود من خلال إدماج العمل اللائق في استراتيجيات إعادة الإعمار والعمالة الوطنية. ففي أرمينيا، ركز الدعم على إدماج الأشخاص النازحين قسراً من ناغورنو - كاراباخ في سوق العمل من خلال توسيع خدمات التوظيف ومسارات إضفاء الطابع المنظم على العمل. وفي تركيا، جرى إدماج مبادئ العمل اللائق في الخطة الوطنية الثانية عشرة للتنمية (٢٠٢٤-٢٠٢٨) والاستراتيجية الوطنية للتوظيف (٢٠٢٥-٢٠٢٨) في أعقاب زلازل عام ٢٠٢٣.

٩٧. وفي أوكرانيا، شجعت استراتيجية التعاون الانتقالي لمنظمة العمل الدولية (٢٠٢٤-٢٠٢٥) على توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية للمحاربين القدامى والأشخاص ذوي الإعاقة والعائدين والنازحين داخلياً، إلى جانب توسيع نطاق خدمات رعاية الأطفال وتنمية مهارات النساء. كما شمل الدعم تعزيز شراكات التوظيف المحلية وتعزيز اندماج المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في سلاسل التوريد والإمداد وتشجيع التوظيف العادل في القطاعات عالية المخاطر وتعزيز نُظم السلامة والصحة المهنيتين ودعم إصلاحات قانون العمل، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ومتطلبات الاتحاد الأوروبي. وقد أعادت مذكرة ثلاثية جرى توقيعها خلال مؤتمر إنعاش أوكرانيا لعام ٢٠٢٥ التأكيد على الالتزام الوطني بالحوار الاجتماعي وإصلاح الإدارة السديدة للعمل.

تسريع التقدم من خلال الشراكات والمبادرات الإقليمية

٩٨. من خلال مشاركتها في المسرّع العالمي والتحالف العالمي، عززت منظمة العمل الدولية التعاون الإقليمي بشأن الأولويات الرئيسية، بما في ذلك معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والانتقال العادل والتغير الديمغرافي والرقمنة. وبرزت ألبانيا وأوزبكستان كبلدين رائدين في إطار المسرّع العالمي، حيث أعطيا الأولوية لمجالات مثل الحماية الاجتماعية واقتصاد الرعاية والتعليم المهني وإضفاء الطابع المنظم على العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية لآليات التنسيق الوطنية وخطط العمل متعددة أصحاب المصلحة. وفي البوسنة والهرسك، ساهم مشروع المسرّع العالمي في دفع جهود الانتقال الأخضر في قطاع الفحم مع تعزيز قدرة الأسر على الصمود في مواجهة الصدمات المناخية.

٩٩. وبالشراكة مع منظومة الأمم المتحدة، أعادت منظمة العمل الدولية إطلاق التحالف القائم على القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية والوظائف. كما عززت المنظمة تعاونها مع اللجنة الاقتصادية لأوروبا التابعة للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان لتحليل تأثير التحولات الديمغرافية على أسواق العمل في الإقليم، باعتبارها فرصة لبناء مجتمعات أكثر إنصافاً وشمولاً وقدرة على الصمود.

أمريكا اللاتينية والكاريبي

◄ **الجدول ثانياً -٥: ميزانية التعاون الإنمائي في أمريكا اللاتينية والكاريبي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)**

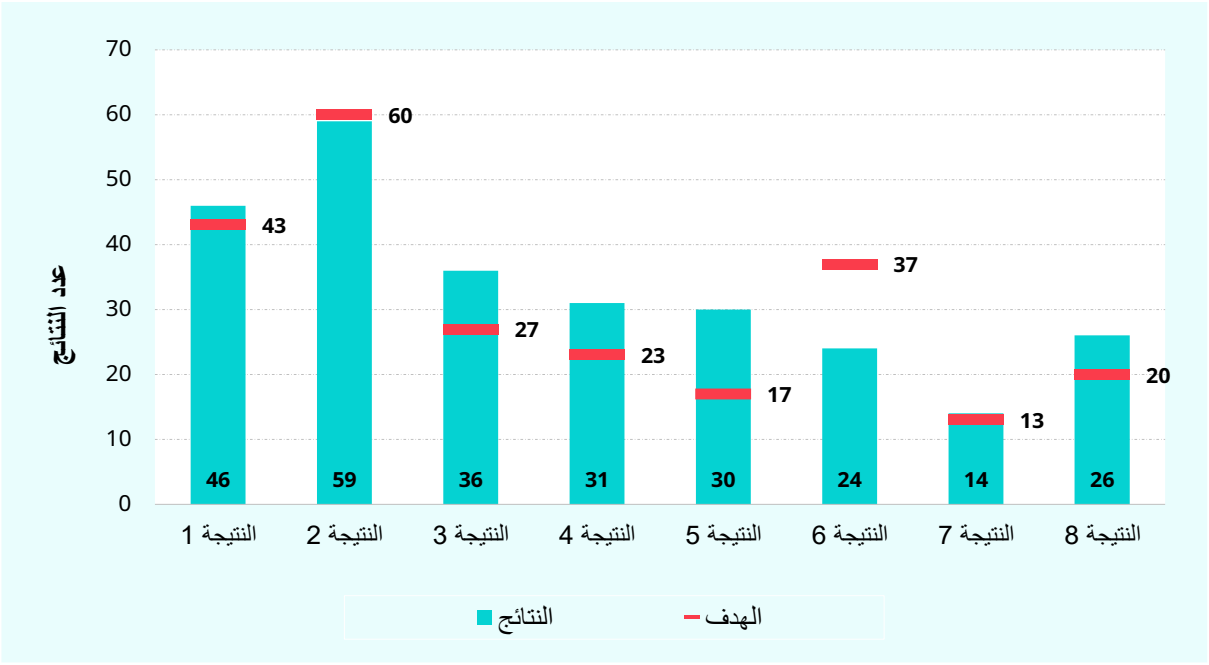
المجموع: ١١٢,٤ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء تمويل	
كولومبيا	٥٠,٩ مليون دولار أمريكي	كولومبيا	٤٧,٧ مليون دولار أمريكي
المكسيك	١٠,٤ مليون دولار أمريكي	الولايات المتحدة	١٧,٨ مليون دولار أمريكي
البرازيل	١٠,١ مليون دولار أمريكي	كندا	٧,٤ مليون دولار أمريكي
هايتي	٧,٥ مليون دولار أمريكي	البرازيل	٧,٠ مليون دولار أمريكي
بيرو	٦,٨ مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي	٣,٩ مليون دولار أمريكي

١٠٠. في الاجتماع الإقليمي العشرين للأمريكتين الذي عُقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥، اعتمدت الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية إعلان بونتا كانا من أجل الديمقراطية والسلام والعمل اللائق والحوار الاجتماعي: توحيد الأمريكتين من أجل مستقبل يتسم بالتنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، الذي حدد الأولويات بهدف تعزيز النمو الشامل والمستدام والحد من السمة غير المنظمة وسد الفجوات الهيكلية وضمان العدالة الاجتماعية لجميع سكان الإقليم.

١٠١. وواصلت منظمة العمل الدولية دعم هيئاتها المكونة في أمريكا اللاتينية والكاريبي من خلال حافظة محدودة للتعاون الإنمائي تتألف أساساً من صناديق استئمانية (الجدول ثانياً-٥). وقد أثر إنهاء المشاريع الممولة من الولايات المتحدة على التدخلات

المخطط لها، لا سيما في البرازيل والمكسيك. ومع ذلك، فإنّ النتائج المسجلة في الإقليم والبالغ عددها ٢٦٦ نتيجة تتجاوز الهدف المحدد لفترة السنتين في ستة من النتائج السياسية الثماني (الشكل ثانياً-١٠)، وذلك بفضل المشاركة المستمرة للهيئات المكونة الوطنية على مستوى المقاطعات وعلى المستويين الإقليمي والوطني.

◄ **الشكل ثانياً-١٠: النتائج المحققة والأهداف في أمريكا اللاتينية والكاريبي، بحسب النتيجة السياسية**



تعزيز معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي وعلاقات العمل

١٠٢. صدقت إحدى عشرة دولة عضواً من أمريكا اللاتينية والكاريبي على ٢٢ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، من بينها خمسة تصديقات على الاتفاقيات الأساسية بشأن السلامة والصحة المهنيتين. وواصل المكتب جهوده لتعزيز التطبيق الفعال للمعايير من خلال تقديم المشورة التقنية والمعيارية، بما في ذلك من خلال دعم بناء القدرات - لا سيما لدى القضاة والمحامين والمهنيين القانونيين - وتقاسم المعارف وتبادل الخبرات بين الأقران في إطار المبادرة الإقليمية لتعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات العمالية الجماعية، التي أطلقت في عام ٢٠٢٤ بدعمٍ من الحساب التكميلي للميزانية العادية.

تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع التركيز على المساواة بين الجنسين وعمل الأطفال والسلامة والصحة المهنيتين

١٠٣. سعياً لمعالجة استمرار انعدام المساواة بين الجنسين في الإقليم، دعمت منظمة العمل الدولية وضع سياسات الرعاية من خلال الحوار الاجتماعي في تسع دول أعضاء، وعملت على تعزيز إدماج إطار العمل 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية ضمن الإصلاحات التشريعية ونُظم الرعاية الوطنية والبرامج المؤسسية، والمساهمة في إدراجه في إعلان تلاتيلولكو الإقليمي (٢٠٢٥) من أجل إضفاء الطابع المهني على عمل الرعاية والاعتراف الاجتماعي به. كما ساهمت معادلة ائتمانات المعاشات التقاعدية في شيلي وتعديل المعاشات التقاعدية وإعانات الأمومة في جزر البهاما في تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٠٤. وعملت منظمة العمل الدولية على تعزيز الإجراءات الإقليمية والوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال، بالاستناد إلى المبادرة الإقليمية المعززة "القضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي". وقد أطلق هذا التحالف الثلاثي، الذي يضم ٣١ دولة عضواً، المرصد الإقليمي لعمل الأطفال كما وسّع نطاق تطبيق نماذج تحديد مخاطر عمل الأطفال وأطلق الأداة الرقمية *Monitora+* التي تسهل رصد الالتزامات والنتائج الوطنية.

١٠٥. وبالتوازي مع ذلك، واصلت منظمة العمل الدولية جهودها الرامية إلى تعزيز نُظم السلامة والصحة المهنيتين من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي والتعلم من الأقران والتعاون الإقليمي، محققةً نتائج ملموسة في ثمانية بلدان. وفي عام ٢٠٢٥، دعمت منظمة العمل الدولية إطلاق الفضاء الإقليمي الثلاثي للتعاون في مجال السلامة والصحة المهنيتين وساهمت في الاجتماعات السنوية للشبكة الأيبيرية الأمريكية لتفتيش العمل.

تعزيز القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين

١٠٦. عززت منظمة العمل الدولية القدرات المؤسسية لمنظمات العمال من خلال منشورات وحملات وبرامج تدريبية موجهة حول قضايا مثل المفاوضة الجماعية والتغير التكنولوجي واقتصاد الرعاية. ومكّنت هذه المبادرات منظمات العمال في تسع دول أعضاء من تعزيز دورها وتأثيرها في السياسات العامة والعمليات التنظيمية على المستويين الوطني والإقليمي.

١٠٧. ودعمت منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل من خلال تدريب مخصص حول محركات الإنتاجية والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، وحققت نتائج في ١٨ دولة عضواً. وشملت المبادرات الإقليمية الرئيسية منتدى الأعمال حول الإنتاجية (٢٠٢٤) وورشة عمل الأعمال حول الذكاء الاصطناعي (٢٠٢٥) ومنتدىً إقليمياً ثلاثياً رفيع المستوى جرى تنظيمه بالاشتراك مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي التابعة للأمم المتحدة بشأن السلوك التجاري المسؤول في سلاسل التوريد والإمداد (٢٠٢٤) وبرنامجاً مخصصاً لمعايير البيئة والمجتمع والإدارة السديدة.

حلول مبتكرة لتعزيز الانتقال إلى الاقتصاد المنظم

١٠٨. لا تزال العمالة غير المنظمة تمثل تحدياً هيكلياً في أمريكا اللاتينية والكاريبي، حيث تؤثر على ٤٧,٦ في المائة من السكان العاملين. وقد تم معالجة هذه المشكلة، من بين استراتيجيات أخرى، من خلال إضفاء الطابع المنظم على الكيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية - لتشمل، على سبيل المثال، ٦٥٠ ٠٠٠ عامل منزلي في كولومبيا (القانون ٢٤٦٦). وأطلقت منظمة العمل الدولية الاستراتيجية الإقليمية FORLAC 2.0 لتعزيز إضفاء الطابع المنظم في أمريكا اللاتينية والكاريبي (٢٠٢٤-٢٠٣٠) التي قدمت حلولاً مبتكرة ومدعومة بالتكنولوجيا من أجل دعم المنشآت والعمال في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

١٠٩. ومن أبرز الأمثلة على ذلك منصة "MAIA"، وهي منصة مدعومة بالذكاء الاصطناعي جرى اختبارها مع نحو ٥٠٠ من منتجي القهوة في هويلا، كولومبيا، حيث توفر إرشادات ملائمة بحسب السياق في مجالات إدارة الأعمال والإدارة المالية والممارسات الزراعية، فضلاً عن عمليات إضفاء الطابع المنظم والعمل اللائق. كما استخدمت هذه الأداة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في بنما، ومن المقرر تطبيقها في سلاسل القيمة في الجمهورية الدومينيكية وكوستاريكا.

تطوير المهارات ونُظم التعلم المتواصل لتعزيز الإدماج والوظائف اللائقة

١١٠. دعمت منظمة العمل الدولية - لا سيما من خلال المركز الأمريكي لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني - الدول الأعضاء في تعزيز نُظم المهارات من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي، مع تسجيل نتائج ملحوظة في تسعة بلدان. وشملت هذه النتائج تحسين آليات الإدارة السديدة والتمويل وتعزيز معلومات سوق العمل بشأن الاحتياجات من المهارات وتطوير مسارات تعليمية أكثر مرونة وابتكاراً وتنفيذ برامج شاملة لتنمية المهارات وإطلاق مبادرات تعليمية قائمة على العمل ذات جودة أعلى. كما جرى اعتماد آلية إقليمية للاعتراف بالشهادات والتعليم السابق (الإطار ثانياً-٥) في إطار الاستراتيجية الإقليمية لهجرة العمال والحراك البشري في أمريكا اللاتينية والكاريبي للفترة ٢٠٢٣-٢٠٣٠.

◄ الإطار ثانياً-٥: "جواز سفر المهارات" لتسهيل حراك اليد العاملة

"جواز سفر المهارات" هو مبادرة إقليمية تهدف إلى دعم حراك اليد العاملة بشكل آمن ومنظم ومنتظم من خلال الاعتراف المتبادل بشهادات المهارات والتعلم السابق. وقد جرى تطوير جواز السفر في إطار الاستراتيجية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة والحراك البشري في أمريكا اللاتينية والكاريبي للفترة ٢٠٢٣-٢٠٣٠، ويهدف إلى تعزيز التكامل الاجتماعي والاقتصادي وفرص العمل اللائق للأشخاص في حالات الحراك، فضلاً عن معالجة ارتفاع معدلات السمة غير المنظمة وتزايد تعقيد تدفقات الهجرة ومحدودية الاعتراف بالمؤهلات عبر الحدود. وحتى الآن، انضم ممثلون ثلاثيون من ١٥ بلداً إلى الآلية الإقليمية للاعتراف المتبادل، التي تضع معايير جودة مشتركة تكفل الاعتراف الرسمي بالشهادات الصادرة في بلد ما داخل البلدان الأخرى.

تعزيز الوظائف الخضراء والانتقال العادل

١١١. عززت منظمة العمل الدولية دعمها لجهود الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة بيئياً في عشر دول أعضاء، لا سيما في أمريكا الوسطى والكاريبي. كما عملت على تعزيز الشراكات والقدرات الوطنية لتطبيق منهجيات كمية لتقدير الوظائف الخضراء وتقييم سيناريوهات الانتقال. وإلى جانب ذلك، دعمت المنظمة مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في العمليات الإقليمية والعالمية الرئيسية، بما في ذلك مؤتمر الأمم المتحدة لتغير المناخ (COP30) ومنظمة معاهدة التعاون

في منطقة الأمازون، ودعمت المشاركة الفعالة للشعوب الأصلية في وضع سياسات تغير المناخ واستراتيجيات الوظائف الخضراء.

تطوير الشراكات والإحصاءات والمعارف

١١٢. شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في العديد من التحالفات المواضيعية والأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات في الإقليم، بما في ذلك منصة التعاون الإقليمي للأمم المتحدة (RCP LAC 2.0). وشارك المكتب بنشاط في وضع أطر التعاون في مجال التنمية المستدامة للأمم المتحدة وفي وضع سبعة برامج قطرية للعمل اللائق. وعلى المستوى الإقليمي، ساهمت منظمة العمل الدولية في منتديات سياسية رئيسية، من بينها المؤتمر الأمريكي لوزراء العمل ومجلس وزراء العمل في أمريكا الوسطى والجمهورية الدومينيكية والاجتماع الثالث عشر لوزراء العمل في الكاريبي والمؤتمر الإقليمي السادس عشر المعني بالمرأة في أمريكا اللاتينية والكاريبي، بالشراكة مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وبرنامج الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). كما دعمت منظمة العمل الدولية الجهود الوطنية الرامية إلى تحسين إحصاءات العمل واعتماد توصيات المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل وواصلت تطوير منتجات معرفية رائدة، مثل منشورها السنوي "*نظرة عامة على العمل*".

النتائج حسب النتيجة السياسية

النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية

النقاط البارزة

- خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سجلت ٥٦ دولة عضواً ١٠١ تصديقاً جديداً، مما يدل على استمرار التزامها بمعايير العمل الدولية. وكان الزخم قوياً بشكل خاص فيما يتعلق بالصكوك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، حيث بلغ مجموع التصديقات ٣٠ تصديقاً شملت الاتفاقيات التالية: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦). كما سجلت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية ١٢ حالة لتحسين تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١.
- اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ٢٠٩). كما قرر مجلس الإدارة إدراج مناقشة وضع معيار بشأن توحيد صكوك المخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٥ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٢٧)، مما يمثل تقدماً نحو وضع مجموعة متسقة وحديثة من المعايير بشأن السلامة والصحة المهنيتين.
- في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، وافق مجلس الإدارة على حزمة من التدابير لتبسيط عملية الإبلاغ وتحسين نوعية المعلومات، حيث أدخل أدوات مبتكرة عبر الإنترنت لتبادل أمثلة على القوانين والممارسات المتوافقة.*
- جدد الإعلان السياسي الصادر عن مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية الالتزامات العالمية بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وشجع الدول الأعضاء على التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها، مما يعزز الدور الريادي للمنظمة في مجال العدالة الاجتماعية.

* الوثيقة GB.355/LILS/1/Decision.

١١٣. واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز وتحديث عملها المعياري في بيئة صعبة تتسم بمحدودية الموارد وتعقّد التطورات العالمية. وظل وضع المعايير والترويج لها والتصديق عليها والإشراف على تنفيذها ركيزة أساسية في تحقيق النتائج في جميع النتائج السياسية. وأبقت الدول الأعضاء على اهتمامها القوي بالعمل المعياري، وعزز المكتب تحديث أساليب الإشراف من خلال المشاورات الثلاثية. وترسّخ التعاون مع كيانات الأمم المتحدة على المستويين القطري والعالمي، بينما واصلت مشاريع التعاون الإنمائي تقديم إسهامات ملموسة في تطبيق معايير العمل الدولية (الإطار ثانياً-٦).

◄ الإطار ثانياً-٦: التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية من خلال التعاون الإنمائي

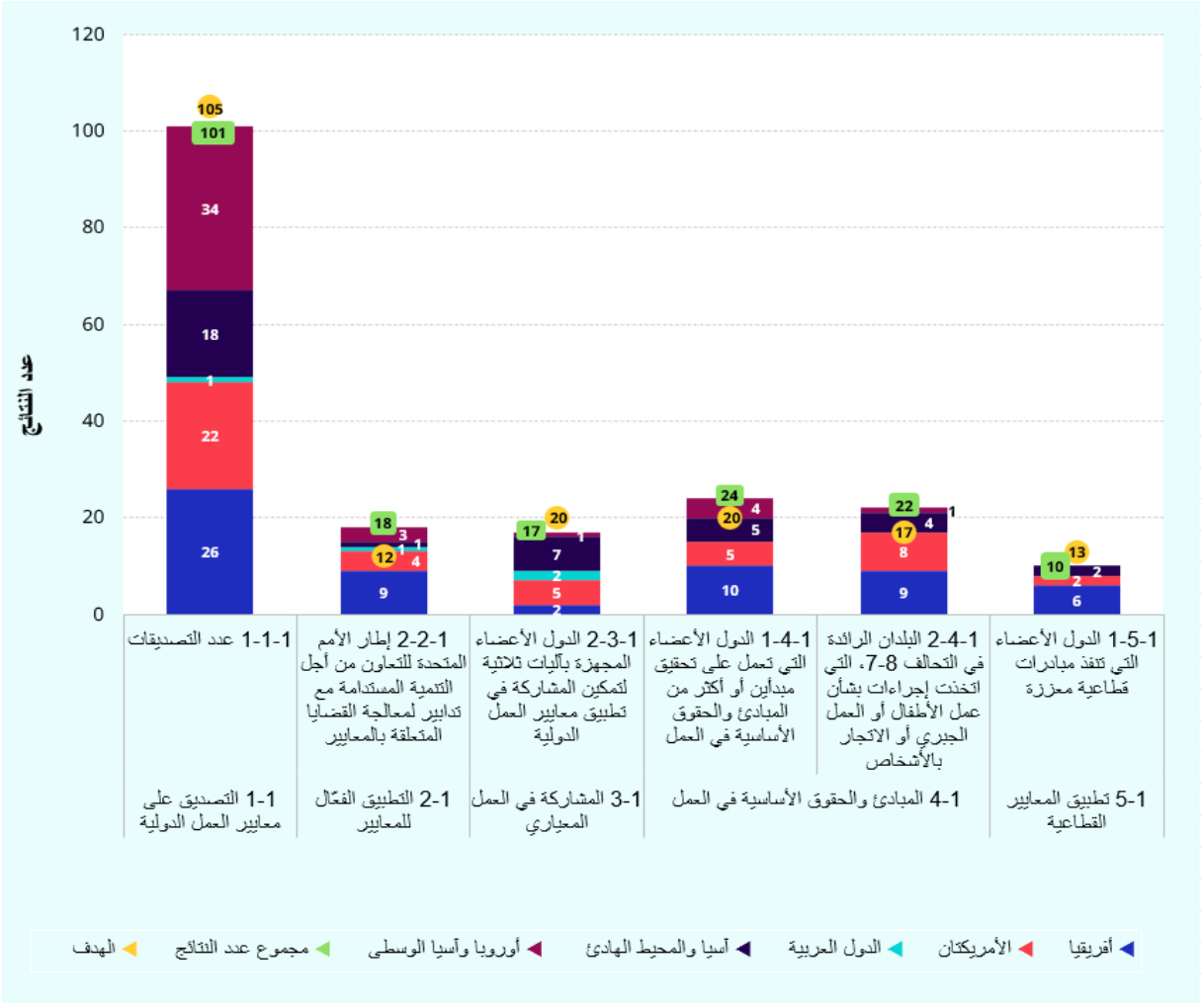
أكد التقييم رفيع المستوى لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (٢٠٢٤) أنّ المشاريع التي تتبنى النهج الثلاثي والمعياري لمنظمة العمل الدولية فعالة بشكل خاص في تلبية احتياجات الهيئات المكونة.

- في **تركمانستان**، اعتمدت منظمة العمل الدولية والحكومة خارطة طريق لتنفيذ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) عقب مناقشة في لجنة تطبيق المعايير. وعلى الرغم من محدودية الموارد، نظمت منظمة العمل الدولية بدعم من الولايات المتحدة وبتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية، حملتين لمراقبة حصاد القطن، مما أدى إلى زيادة الأجور وإدراج قطف القطن وزراعته في قائمة الأعمال الخطرة، وحظر مشاركة الأطفال فيها.
- استأنفت **الجمهورية العربية السورية**، بدعم من مشروع PROSPECTS الممول من مملكة هولندا، الحوار المنتظم مع هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وقدمت ٤٠ تقريراً معلّقاً بموجب المادة ٢٢ في عام ٢٠٢٥ بمشاركة نشطة من الشركاء الاجتماعيين، مما يشير إلى التزام سياسي ومؤسسي متجدد بتطبيق معايير العمل الدولية في البلاد.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١١٤. خلال فترة السنتين، دعمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وتعزيز المشاركة الثلاثية في العمل المعياري وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتنفيذ المعايير القطاعية. وكان التقدم المحرز كبيراً: كان عدد النتائج قريباً جداً من الهدف المحدد لفترة السنتين في جميع المؤشرات (الشكل ثانياً-١١). ولاحظت هيئات الإشراف ٥١ حالة من التقدم - متجاوزة الهدف المحدد لتحقيق ٥٠ حالة - وارتفع معدل تقديم التقارير في الوقت المحدد بموجب المادة ٢٢ إلى ٤٢,٢ في المائة في عام ٢٠٢٤ و٥٥ في المائة في عام ٢٠٢٥، وهو ما يزيد بكثير عن المعيار المرجعي البالغ ٤٠ في المائة.

◄ الشكل ثانياً-١١: النتائج المحققة في إطار النتيجة ١، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١١٥. ساعد المكتب الهيئات المكونة من خلال إجراء تحليلات للثغرات القانونية وتنظيم مشاورات ثلاثية ومبادرات لتقاسم المعارف وتقديم المشورة التقنية لتعزيز **التصديقات**. وعلى الرغم من أنّ عدد التصديقات المسجلة والبالغ عددها ١٠١ تصديقاً (انظر التفاصيل في الملحق الأول) لم يبلغ الهدف المحدد في البرنامج والميزانية بفارق طفيف، إلا أنّ المستوى ظل متسقاً مع مستويات فترات السنتين السابقة (٩٧ تصديقاً في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣). كما شهدت عملية التصديق على الصكوك التقنية الأحدث عهداً - المصممة لتحل محل الصكوك القديمة - تقدماً أبطأ، ويُعزى ذلك إلى الدراسة المتأنية التي تجريها الهيئات المكونة لمسألة إلغاء الصكوك، في إطار السياسة الأوسع نطاقاً لمنظمة العمل الدولية بشأن المعايير، بما يضمن اتساق نظام المعايير وأهميته.

١١٦. ومن بين مجموع التصديقات، تعلّق ٦٨ تصديقاً بالصكوك التقنية و٢٨ بالاتفاقيات الأساسية وخمسة باتفاقيات الإدارة السديدة. وأسهمت حملات التصديق العالمية في إضفاء زخم خاص على الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ذات الأرقام ١٩٠ و١٨٩ و١٨٣ و١٥٦ وعلى الصكوك القطاعية مثل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

١١٧. وبعد اعتماد توفير بيئة عمل آمنة وصحية بوصفه مبدأً وحقاً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٢، صدقت تسع دول أعضاء على اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وصدقت ١٣ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٨٧. وأدى هذا التركيز المتجدد على السلامة والصحة المهنيتين إلى حفز المزيد من التصديقات على الاتفاقيات القطاعية ذات الصلة في مجال البناء والتعدين والزراعة، فضلاً عن اتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ١٩١)، التي دخلت حيز النفاذ في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤. وفي الوقت نفسه، كان هناك عدد قليل جداً من التصديقات الجديدة على الاتفاقيات الأساسية الأخرى، ولم تحصل كل اتفاقية من اتفاقيات الإدارة السديدة إلا على تصديق واحد فقط. ومن المتوقع أن تسهم نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية وخطة عمل مجلس الإدارة لعام ٢٠٢٤ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في إعادة تنشيط الزخم في هذا المجال.

١١٨. وواصلت هيئات الإشراف، بدعم من المكتب، اضطلاعها بمهام الرصد المنتظم **لتطبيق** معايير العمل الدولية. وسجّلت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (فيما يلي "لجنة الخبراء") ٥١ حالة من حالات التقدم و١٤٤ حالة من الحالات التي يمكن تحسينها. ومن أصل ١ ٢٣٧ ملاحظة أبدتها لجنة الخبراء في عامي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، اختارت لجنة تطبيق المعايير ٤٨ حالة فردية لمناقشتها في عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥. كما عقدت لجنة تطبيق المعايير جلستين خاصتين بشأن بيلاروس، عقب قرار اتخذه مؤتمر العمل الدولي بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية. واستعرضت لجنة الحرية النقابية ١٠١ حالة نشطة و٣٣ حالة متابعة، بالإضافة إلى خمسة احتجاجات قُدّمت بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن مسائل نقابية. وبلغ العدد الإجمالي للاحتجاجات المقدمة إلى مجلس الإدارة بموجب المادة ٢٤ ذروته عند ٣٤ حالة معلقة في آذار/ مارس ٢٠٢٥؛ وجرى النظر في ١٦ حالة منها وحل اثنتين عن طريق التوفيق الطوعي. كما واصلت لجنة الخبراء تبادلها السنوي مع آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بغية تعزيز الاتساق على مستوى نُظم الإشراف.

١١٩. وقدم المكتب دعماً مخصصاً لتطبيق المعايير من خلال مراجعة التشريعات وتيسير التوفيق الطوعي وتشجيع الحوار الثلاثي. ففي شيلي، عقب ستة احتجاجات مقدمة بموجب المادة ٢٤ وأربع شكاوى، أدى الدعم الذي قدمه المكتب للتوفيق الطوعي إلى نتائج إيجابية في ثلاث حالات. كما جرى تعزيز الحوار الثلاثي من خلال إجراء دراسة مشتركة لإصلاحات قانون العمل بهدف تقوية آليات تسوية النزاعات.

١٢٠. وشملت الشكاوى المقدمة إلى مجلس الإدارة بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية كلاً من بنغلاديش وشيلي وغواتيمالا ونيكاراغوا والمملكة العربية السعودية. وعلى الرغم من عدم التمكن من إنشاء لجنة تحقيق بشأن نيكاراغوا (الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و٩٨ و١١١ و١٤٤) بسبب القيود المالية في أواخر عام ٢٠٢٥، دعم المكتب بنشاط مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي في متابعة توصيات لجان التحقيق بشأن جمهورية فنزويلا البوليفارية وبيلاروس وميانمار، فضلاً عن القرارات ذات الصلة بموجب المادة ٣٣.

١٢١. وفي ١٨ دولة عضواً، أُدمجت ملاحظات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية في أطر التعاون الإنمائي المستدام الجديدة للأمم المتحدة أو في البرامج القطرية للعمل اللائق المستمدة منها. ويعكس هذا التقدم جهود بناء القدرات المستمرة التي بذلها المكتب ومركز تورينو. كما ساهمت منظمة العمل الدولية في تدريب موظفي منظومة الأمم المتحدة لتعزيز دمج معايير العمل الدولية في مبادئ برمجة الأمم المتحدة، بما يشمل النهج القائم على حقوق الإنسان ومبدأ عدم ترك أحد خلف الركب والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٢٢. وتعززت قدرة الدول الأعضاء على **المشاركة في العمل المعياري** في ١٧ بلداً، وذلك من خلال مراجعات ثلاثية لإصلاحات قوانين العمل، مسترشدةً بملاحظات هيئات الإشراف في بنغلاديش وغواتيمالا ومقدونيا الشمالية وباكستان. وفي أمريكا اللاتينية، ساهم الدعم الموجه لتسوية النزاعات بشأن معايير العمل الدولية في تقوية المؤسسات الثلاثية في بلدان مثل شيلي والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا وهندوراس.

١٢٣. وتحسّن تقديم التقارير في وقتها بموجب المادة ٢٢، بفضل أساليب العمل المبتكرة للجنة الخبراء واستمرار بناء القدرات من جانب المكتب ومركز تورينو. ومن المتوقع أن تُعزز آليات الإبلاغ المُبسّطة الجديدة التي ستدمج جميع التقارير بموجب المادة ٢٢ في ١٥ تقريراً موضوعياً بدءاً من عام ٢٠٢٧، الكفاءة والشفافية بشكل أكبر.

١٢٤. وظل مركز تورينو ركيزة أساسية لمشاركة الهيئات المكونة في الآليات المعيارية وفي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد قام المركز بتدريب مئات من الهيئات المكونة والقضاة والمهنيين القانونيين من خلال دورات عالمية وإقليمية، بما في ذلك الأكاديمية الرائدة لمعايير العمل الدولية، التي استأنفت دوراتها الحضورية في عام ٢٠٢٤.

١٢٥. وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمدت ٢٤ دولة عضواً أطراً متكاملة لتعزيز **المبادئ والحقوق الأساسية في العمل**، متجاوزةً بذلك الهدف المحدد لفترة السنتين على الرغم من تخفيضات التمويل التي سُجّلت في أوائل عام ٢٠٢٥. وقد خفف المكتب من آثار القيود المفروضة على الموارد من خلال التركيز على المجالات ذات الأولوية في خطة عمل عام ٢٠٢٤ وحشد شراكات جديدة وترشيد استخدام موارد الميزانية العادية.

١٢٦. وأبرزت النتائج المحققة في هذا المجال الترابط بين الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وحظر عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز. ففي كوت ديفوار، دمجت خطة العمل الوطنية لمكافحة عمل الأطفال والاتجار بهم واستغلالهم للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٩ - التي وُضعت بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين - هذه المبادئ وعززت عمليات تفتيش العمل. وبالتوازي مع ذلك، أطلقت اللجنة المشتركة بين النقابات لمكافحة عمل الأطفال خطة قطاعية تهدف إلى تشجيع الانضمام إلى النقابات في صفوف عمال الزراعة في قطاع الكاكاو.

١٢٧. ودعمت منظمة العمل الدولية ٢٢ بلداً رائداً من دول التحالف ٨-٧ في جهودها لمكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالأشخاص، وذلك في أعقاب ورشة العمل السنوية الرائدة لعام ٢٠٢٤ التي جمعت جهات الاتصال الوطنية من ٣٣ بلداً لتبادل التقدم المحرز واستراتيجيات التمويل. وقد عززت المبادرات القطاعية هذه الجهود. فعلى سبيل المثال، قدمت دراسة استقصائية أُجريت عام ٢٠٢٤ على مزارعي التبغ المستأجرين في ملاوي بيانات أساسية حول ظروف العمل استجابةً لملاحظات لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بموجب اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩). واحتفلت المبادرة الإقليمية "القضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي" بالذكرى السنوية العاشرة لتأسيسها من خلال تسريع الجهود الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال وحماية عمل المراهقين.

١٢٨. وتم اعتماد تدابير لتطبيق **معايير العمل القطاعية** وقواعد الممارسة والمبادئ التوجيهية في ١٠ بلدان بدعم من منظمة العمل الدولية. ومن أبرز هذه التدابير ما يلي:

- اعتمدت الكاميرون وتشاد وباكستان استراتيجيات السلامة والصحة المهنيتين وأنشأت لجاناً للسلامة والصحة المهنيتين في الخدمات الصحية من خلال برنامج "العمل من أجل الصحة" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الصحة العالمية؛
- قدمت مدونة الممارسات لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في قطاع المنسوجات والملابس والجلود والأحذية معلومات محدثة حول أداة جديدة لضمان امتثال المصانع في كمبوديا وتوجيهات السلامة والصحة المهنيتين في إثيوبيا؛
- في ليسوتو، تم اعتماد مجلس تفاوض للخدمة العامة وخطة تنفيذ وطنية للاتفاقية رقم ١٥١؛ وفي أنتيغوا وبربودا، تم اعتماد خطة عمل ثلاثية لتنفيذ الاتفاقية رقم ١٥١ تنفيذاً كاملاً؛
- في قطاع مصائد الأسماك في ناميبيا، اعتمدت الهيئات المكونة خطة عمل وأبرمت خمسة اتفاقات جماعية جديدة؛
- بالاستناد إلى مدونة الممارسات لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء، تم اعتماد مدونات وطنية في باكستان وفانواتو، وتم تكييف الأخيرة لإعادة الإعمار بعد الكوارث.

١٢٩. عُقدت اجتماعات تقنية تناولت قطاعات مواد البناء والأغذية والمشروبات والسكك الحديدية؛ واعتمدت اجتماعات الخبراء مدونات ممارسات جديدة في مجال الحراجة وإعادة التدوير وصيد الأسماك؛ وتناولت الاجتماعات الإقليمية في أمريكا اللاتينية وأفريقيا قطاعات النقل البري والتعدين والثقافة والإبداع. وكان من شأن تعزيز التعاون بين الوكالات مع منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) والمنظمة البحرية الدولية واليونيسكو ومنظمة الصحة العالمية أن كفل إدماج معايير العمل الدولية ضمن صكوك ومبادرات الكيانات الأخرى - بما في ذلك على سبيل المثال الاقتصاد الأزرق (الإطار ثانياً-٧) - الأمر الذي كفل اتساق السياسات العامة على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

◄ الإطار ثانياً-٧: المضي قدماً بالعمل اللائق في الاقتصاد الأزرق

ساهمت الشراكة من أجل المضي قدماً بالعمل اللائق في قطاع مصائد الأسماك، التي أطلقتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع حكومتي فرنسا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية خلال مؤتمر الأمم المتحدة الثالث للمحيطات، في تسريع التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٨ وتطبيقها على نحو فعال. كما بلغت اتفاقية العمل البحري (٢٠٠٦) عتبة رمزية تمثلت في ١١٠ تصديقات، مما عزز الإطار العالمي للعمل اللائق في البحر.

واعتمد فريق عمل ثلاثي مشترك، برعاية منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية، توصيات بشأن العنف والتحرش في البحر، إلى جانب مبادئ توجيهية للمعاملة العادلة للبحارة المحتجزين على ذمة قضايا مرتبطة بجرائم مزعومة. وكان من شأن ذلك أن دفع مؤتمر العمل الدولي إلى اعتماد تعديلات على اتفاقية العمل البحري لتعزيز الحماية، فضلاً عن الاعتراف بالبحارة كعمال أساسيين وتعزيز حقوقهم في الإجازة على الشاطئ والعودة إلى أوطانهم.

علاوة على ذلك، أبرمت منظمة العمل الدولية اتفاقاً مع السلطة الدولية لقاع البحار من أجل تعزيز السلامة والصحة المهنيتين في أنشطة قاع البحار. ويجري تنفيذ قاعدة البيانات المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية بشأن حالات التخلي عن البحارة، إلى جانب أوجه التعاون بين المنظمتين ومع منظمة الفاو بشأن العمل في مصائد الأسماك، واستمرار مشاركة منظمة العمل الدولية بشكل منتظم في أنظمة مراقبة دولة الميناء، مما يؤكد دورها كحامية للأبعاد البشرية والاجتماعية لإدارة المحيطات.

الميزانية والإنفاق

١٣٠. بلغ إجمالي الإنفاق على النتيجة ١ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ٢٣٨,٨ مليون دولار أمريكي، منها ٤١ في المائة من الميزانية العادية و٥٩ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-٦). وكان إجمالي الإنفاق أعلى من الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة أربعة في المائة وقد خُصصت معظم مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية لهذه النتيجة (٩٤ في المائة) لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بشكل عام وفي سلاسل التوريد والإمداد.

◄ الجدول ثانياً-٦: النتيجة ١ - الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		99.9	97.7
الحساب التكميلي للميزانية العادية		1.5	0.7
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		127.1	140.4
المجموع		**228.5**	**238.8**
أول خمسة شركاء تمويل	الولايات المتحدة		*35.3*
	الاتحاد الأوروبي		*25.2*
	القطاع الخاص		*15.0*
	مملكة هولندا		*12.6*
	اليابان		*5.3*

النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال

النقاط البارزة

- خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، عززت منظمة العمل الدولية القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية في ٥٥ دولة عضواً. وعلى الرغم من التحديات التي واجهتها بيئات العمل، فقد أتاحت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية أمام ٣٨ منظمة من تحسين إدارتها السديدة وتوسيع نطاق تمثيلها وتحسين نوعية وتنوع الخدمات المقدمة لأعضائها، بينما عززت ١٧ منظمة أخرى قدراتها في مجال المشورة.
- أدى الدعم المقدم إلى منظمات العمال في ٧٦ دولة عضواً إلى تحسين الاستراتيجيات والخدمات التي تقدمها ٣٥ نقابة عمالية وتعزيز فعالية أنشطة التوعية والحوار الاجتماعي التي تضطلع بها منظمات العمال في ٣١ دولة عضواً.

النقاط البارزة

- اكتسبت مؤسسات الحوار الاجتماعي أهمية استراتيجية وتأثيراً أكبر في ٣٤ دولة عضواً. وجرى تنشيط المفاوضة الجماعية في ١٩ بلداً من خلال هيكليات ثنائية أقوى واتفاقات جماعية مُحدَّثة، بينما حسّن التعاون في أماكن العمل من حل المشكلات المشتركة ومعالجة الشكاوى في ثمانية بلدان. وقامت ست عشرة دولة عضواً بإصلاح أطرها التنظيمية بشأن منع نزاعات العمل وتسويتها.
- بفضل برنامج "العمل الأفضل"، حسّن ٢٠٠ ٢ مصنع حيث يعمل ٣,٦ مليون عامل (٦٥ في المائة منهم نساء) في ١١ بلداً مستوى الامتثال والإنتاجية والمساواة بين الجنسين والعلاقات المهنية.
- عززت ست عشرة دولة عضواً نُظم إدارة العمل وعزز ٣٠ بلداً إجراءات تفتيش العمل، مع اعتماد متزايد على الأدوات الرقمية من أجل تعزيز الكفاءة وإنفاذ القوانين القائمة على البيانات.

١٣١. يُعدّ وجود شركاء اجتماعيين أقوياء وإدارات عمل فعالة وآليات ومؤسسات للحوار الاجتماعي أمراً بالغ الأهمية لتمكين عالم العمل من التكيف مع تحديات سوق العمل سريعة التطور. فالعمل الجماعي من خلال حوار بنّاء يُعزز الإدارة السديدة لسوق العمل واتساق السياسات العامة واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع تحسين ظروف العمل ودعم المنشآت المستدامة والنهوض بالتقدم الاجتماعي والبيئي (الإطار ثانياً-٨). ولا تزال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القوية والديمقراطية والتمثيلية، إلى جانب إدارات العمل الفعالة والشاملة والمُزوّدة بالموارد الكافية ونُظم الحوار الاجتماعي السليمة، عناصر أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية والوفاء بولاية منظمة العمل الدولية.

◄ الإطار ثانياً-٨: الشركاء الاجتماعيون، محركات الاستدامة الاجتماعية والبيئية

بتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية، نفّذت منظمة العمل الدولية برنامجاً مشتركاً لتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية ومنظمات العمال على الترويج للسياسات والممارسات الاجتماعية والبيئية وتطبيقها.

وبغية دعم منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية، طوّر المكتب، بالتعاون مع مركز تورينو، برنامجاً للتدريب والخدمات الاستشارية ومركزاً للموارد بشأن قضايا البيئة والمجتمع والإدارة السديدة. وبعد التدريب الأولي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤ بمشاركة ٧٢ شخصاً من ١٤ منظمة من منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية، جرى تكييف البرنامج ليناسب ثمانية سياقات وطنية. وقد أُنجزت دورات تدريب المدربين وعُقدت جلسات على مستوى المنشأة في المغرب ونيجيريا وجمهورية تنزانيا المتحدة والفلبين وهندوراس وفيتنام. وتُسهم مقاطع الفيديو ودراسات الحالة والموجزات السياسية في دعم منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية لإرساء الشراكات وتطوير خدمات مستدامة في مجال البيئة والمجتمع والإدارة السديدة لأعضائها. وبفضل هذا البرنامج، طوّرت سبعٌ من منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية في ثلاثة أقاليم خدمات تدريبية مستدامة تجارياً.

وركزت منظمة العمل الدولية على منظمات العمال، فأصدرت دليلاً بعنوان *نقابات العمال والمساهمات المحددة وطنياً: دليل للمشاركة* (٢٠٢٥) لدعم جهود التوعية إلى إدماج مبادئ الانتقال العادل في مراجعات المساهمات المحددة وطنياً بموجب اتفاقية باريس، ولتقديم مقترحات سياسية من خلال الحوار الاجتماعي. وباستخدام هذه الأداة وبدعم من منظمة العمل الدولية، أصدر مؤتمر العمل النيجيري وثائق موقف ونظّم حملات وشارك في تبادل الآراء، بما في ذلك مع مؤتمر نقابات العمال في غانا. وعُرضت مقترحاتهم في حفل إطلاق عام وفي الاجتماع التحضيري لمؤتمر الأطراف الثلاثين وفي جلسة استعراض الاستراتيجيات الإقليمية. كما أُدرجت إحالات إلى الانتقال العادل وإلى أولويات العمال في المساهمات المحددة وطنياً للعديد من البلدان الأخرى، بما في ذلك كولومبيا وكوت ديفوار والهند والمغرب والصومال.

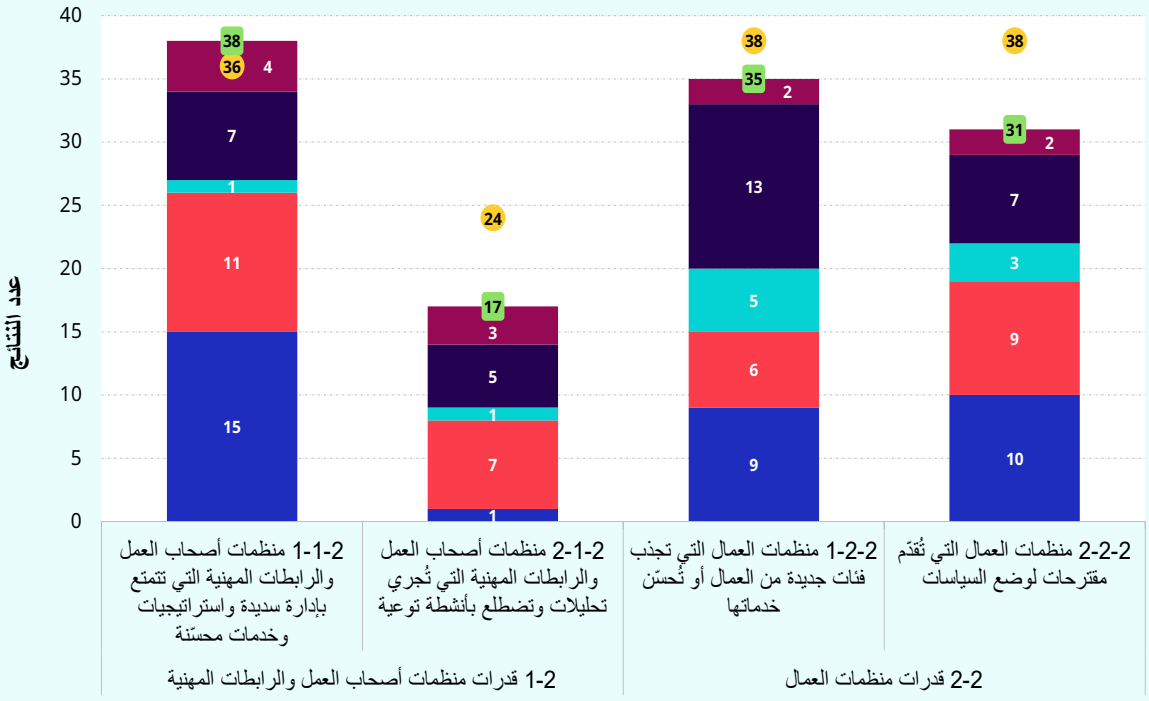
وعلى المستوى العالمي، أصدرت الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل بشكل مشترك "نداءً للعمل بعنوان "نداء للعمل: تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل انتقال عادل نحو اقتصاد منخفض الكربون وقادر على الصمود" (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٤)، مؤكدة من جديد التزامها بالعمل المشترك من أجل مستقبل مستدام ومسلطةً الضوء على الابتكار والحوار الاجتماعي الشامل كمحركين للتغيير.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١٣٢. خلال فترة السنتين، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٢٣١ نتيجة ضمن هذه الحصيلة، وهو أقل من الهدف المحدد والبالغ ٢٧٢ نتيجة موزعة على تسعة مؤشرات. ويعكس هذا الأداء جملة من التحديات العالمية، من بينها التحديات التي تواجه استقلالية منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية وتراجع الحيز الديمقراطي للحوار الاجتماعي، إلى جانب انعدام الاستقرار السياسي والنزاعات المسلحة وتعليق مشاريع التعاون الإنمائي الكبرى. ونتيجة لذلك، ركزت العديد من الهيئات المكونة على تعزيز الهيكليات الداخلية وضمان الاستقرار المالي بدلاً من التوسع في أنشطتها.

١٣٣. وتركّز جزء كبير من العمل في إطار هذه النتيجة على تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية ومنظمات العمال وتحسين الإدارة السديدة وتطوير الخدمات وأنشطة التوعية لزيادة التأثير على السياسات العامة (الحصيلتان ١-٢ و٢-٢). وكانت النتائج المحققة والبالغ عددها ١٢١ نتيجة أقل بنحو ١٠ في المائة عن الهدف المحدد لفترة السنتين (الشكل ثانياً-١٢).

◄ **الشكل ثانياً-١٢: النتائج المحققة في إطار الحصيلتين ٢-١ و٢-٢، بحسب المؤشر والإقليم**



١٣٤. بذل المكتب جهوداً كبيرة لتعزيز الهيكليات التنظيمية لمنظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية وتطوير خدماتها في جميع الأقاليم. وأسفرت هذه الجهود عن نتائج عديدة في مجالات التخطيط الاستراتيجي واستراتيجيات جديدة للعضوية (الإطار ثانياً-٩)، مما عزز قدرة هذه المنظمات على الصمود بوصفها جهات فاعلة مستقلة وديمقراطية. وقد وسّعت منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية نطاق خدماتها لتشمل مجالات مثل البيئة والمجتمع والإدارة السديدة ومنع العنف والتحرش والسلامة والصحة المهنيتين والسمة المنظمة والإنتاجية. كما أعادت العديد من هذه المنظمات النظر في آليات التمثيل والإدارة السديدة. وفي أفريقيا والمحيط الهادئ، ركّزت الخطط الاستراتيجية الجديدة على تعزيز التواصل مع المنشآت المتوسطة والصغيرة والتوسع على المستوى القطاعي.

◄ **الإطار ثانياً-٩: منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية تُعطي الأولوية للقوة التنظيمية والاستراتيجية**

خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، عملت منظمات أصحاب العمل في الجزائر ومالي وجزر سليمان وتيمور - ليشتي وترينيداد وتوباغو على تعزيز قدراتها من خلال وضع وتنفيذ خطط استراتيجية. وقد طوّرت الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية خطتها للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ عبر إطلاق خدمة دعم دائمة لإضفاء السمة المنظمة على العمل. ونفّذ المجلس الوطني لأصحاب العمل في مالي خطته من خلال تعزيز ممارسات الإدارة السديدة والهيكليات الإقليمية وتدريب القادة والموظفين وإطلاق خدمات السلامة والصحة المهنيتين والتعليم الإلكتروني، بالإضافة إلى اعتماد استراتيجية تواصل جديدة تهدف إلى زيادة الرؤية ومشاركة الأعضاء. وأصدرت غرفة تجارة وصناعة جزر سليمان خطة استراتيجية للفترة ٢٠٢٥-٢٠٣٠ مسترشدة باستطلاعات آراء الأعضاء. وفي تيمور - ليشتي، تطورت جمعية HOTL لتصبح منظمة جامعة للقطاع من خلال اعتماد خطة للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٨ وإرساء إدارة سديدة جديدة وتطوير منصات رقمية، مما أدى إلى زيادة عدد أعضائها من خمس شركات إلى ٧٠ شركة. واعتمدت جمعية أصحاب

العمل الاستشارية في ترينيداد وتوباغو خطة استراتيجية وتشغيلية للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٧ ووسّعت نطاق خدماتها للأعضاء وعززت جهودها في مجال التوعية والتواصل.

١٣٥. أصدرت منظمة العمل الدولية تسعة منتجات عالمية لمنظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية، شملت بحوثاً حول الاتجاهات المتطورة والواقع العالمي لقطاع الأعمال ومنظماتها التمثيلية، مع توصيات لتعزيز أدوارها في دعم الإدارة السديدة الديمقراطية وسيادة القانون والتنمية المستدامة. كما جرى تطوير أدلة ودورات تدريبية حول التوعية والتأثير وتحليل السياسات باستخدام الذكاء الاصطناعي ومجموعة من أفضل الممارسات بغية جذب الأعضاء والاحتفاظ بهم، بالتعاون مع مركز تورينو. وساهمت مواد التدريب والأدلة بشأن منع العنف والتحرش في مكان العمل، وقضايا البيئة والمجتمع والإدارة السديدة، في دعم منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية في توسيع نطاق خدماتها. وأعدّت منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل تقريراً حول كيفية مساهمة منظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية في الدفع قدماً بالمساواة بين الجنسين.

١٣٦. وفي وجه التحديات الجيوسياسية والمناخية والتكنولوجية المتزايدة، ركزت العديد من **منظمات العمال** على تعزيز هيكلياتها وممارسات الإدارة السديدة. وساعدت منظمة العمل الدولية النقابات على توسيع نطاق الرقمنة والأدوات الإلكترونية في مجال الإدارة وتقديم الخدمات واستقطاب الأعضاء. كما انصبت الجهود على تعزيز انضمام الشباب والنساء إلى النقابات ودعم المساواة بين الجنسين وتنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي، مما أسفر عن نتائج ملحوظة (الإطار ثانياً-١٠). وفي ظل تزايد المخاوف بشأن استقلالية النقابات وسلامة ممثلي العمال، قادت منظمات العمال حملات توعية من أجل التصديق على معايير منظمة العمل الدولية وتطبيقها، مما ساهم في التصديق على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) في بوتسوانا وكولومبيا وزامبيا. ومع ارتفاع تكاليف المعيشة، أعادت العديد من النقابات النظر في سياساتها المتعلقة بالأجور ودعت إلى توفير أجر معيشي كريم.

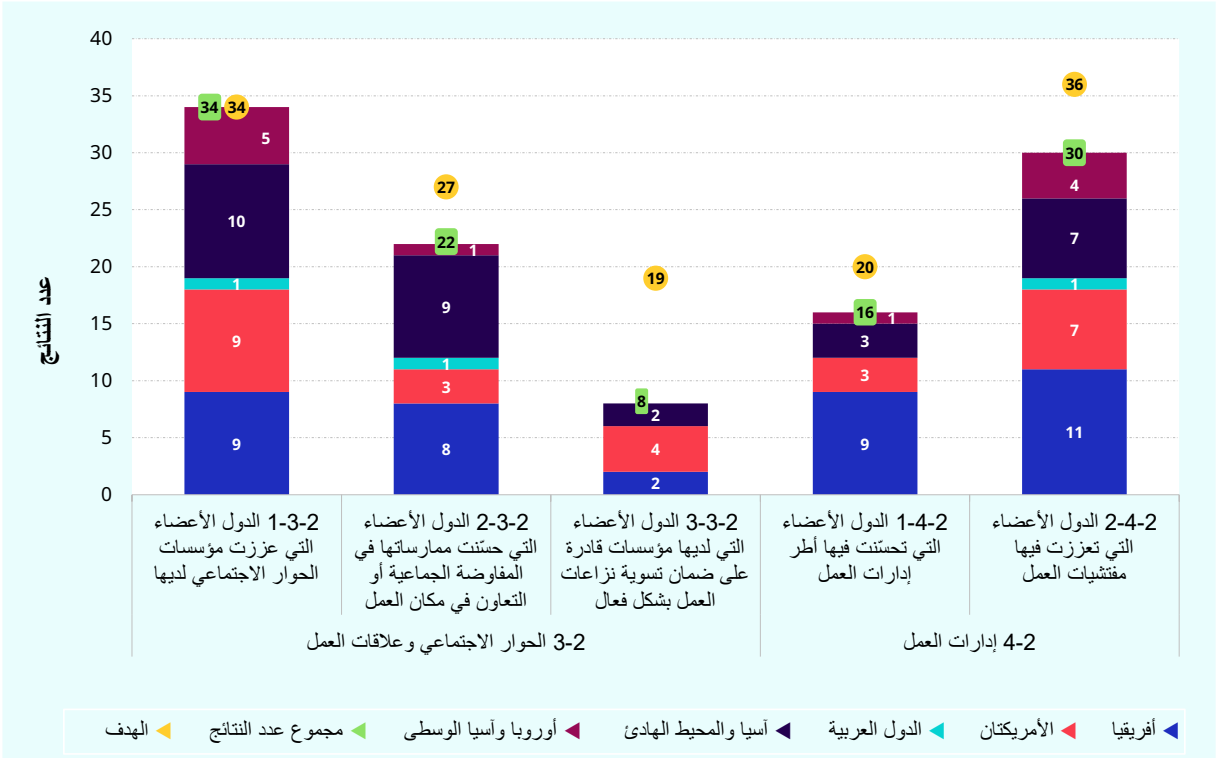
◄ الإطار ثانياً-١٠: التقدم المحرز في العمل النقابي في إثيوبيا وفيتنام

في إثيوبيا، عزز اتحاد نقابات العمال الإثيوبية حشد الشباب عبر المنصات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي، مما رفع عدد أعضائه من ٧٥٠ ٠٠٠ عضو في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤ إلى أكثر من مليون عضو بحلول تموز/ يوليه ٢٠٢٥. وفي مؤتمره العشرين في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، عدّل الاتحاد نظامه الأساسي لإنشاء قسم متخصص بشؤون المرأة والشباب وضاعف عدد النساء الممثلات في لجنته التنفيذية ثلاث مرات، من واحدة إلى ثلاث. وفي فيتنام، تسارع العمل النقابي أيضاً: ففي عام ٢٠٢٤، تم تأسيس ١٠ ٩٧٦ نقابة عمالية جديدة على مستوى القاعدة الشعبية، منها ٥٠٥ نقابات في الاقتصاد غير المنظم، ليصل إجمالي عدد الأعضاء إلى ما يقارب ١١,٩ مليون عضو. ومن بين هذه النقابات، تم تشكيل ٢١٦٥ نقابة باستخدام أسلوب تطوعي جديد بادر به العمال.

١٣٧. قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لنقابات العمال من خلال توفير الوثائق ونشر نُهج مبتكرة لتمثيل العمال في الاقتصاد غير المنظم وتوفير الخدمات لهم، بالإضافة إلى تطوير موارد شاملة بشأن السلامة والصحة المهنيتين وسلاسل التوريد والإمداد وقضايا الشباب وتغير المناخ والانتقال العادل وتنفيذ مبادرات بناء القدرات لقادة نقابات العمال، لا سيما من خلال مركز تورينو. وقد مكّن البرنامج المعنون "نقابات العمال في مرحلة تحوّل: عوامل التغيير" المنظمات من مواجهة حالة عدم اليقين والتغيير من خلال البحوث والاستشراف الاستراتيجي وبناء القدرات. وجرى تطوير إطار مفاهيمي حول "التنمية الاستراتيجية لنقابات العمال" وسيُستخدم في فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ لرصد وقياس أثر تدخلات منظمة العمل الدولية مع نقابات العمال بشكل أفضل.

١٣٨. وفي إطار هذه النتيجة، ساهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في تحقيق ١١٠ نتيجة تتعلق بتعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين علاقات العمل وتقوية إدارة العمل وتفتيش العمل، وبذلك وصلت إلى ما يقارب ٨١ في المائة من الهدف المحدد لفترة السنتين (الشكل ثانياً-١٣). وقد أعاق انعدام الاستقرار السياسي والقيود المالية التقدم في بعض السياقات. وتكيّف المكتب مع هذه الظروف من خلال تنويع أنشطته على مستوى مكان العمل، وكذلك على المستوى القطاعي ودون الوطني والإقليمي والعالمي، مع تعميق التعاون مع شبكات مثل الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة والهيئة الدولية الناطقة باللغة الفرنسية من أجل الحوار الاجتماعي والرابطة الدولية لعلاقات العمل والاستخدام.

◄ الشكل ثانياً-١٣: النتائج المحققة في إطار الحصيلتين ٢-٣ و٢-٤، بحسب المؤشر والإقليم



١٣٩. عززت منظمة العمل الدولية مؤسسات وعمليات **الحوار الاجتماعي** في ٣٤ دولة عضواً، مما حسّن من فعاليتها وشموليتها. ففي السنغال، دعمت المنظمة اعتماد الميثاق الوطني للاستقرار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام (٢٠٢٥-٢٠٢٨)، وهو اتفاق ثلاثي يؤسس لهدنة اجتماعية لمدة ثلاث سنوات تهدف إلى تعزيز الاستقرار وخلق فرص عمل لائقة. وفي بنغلاديش، وقّعت الهيئات المكونة الثلاثية إعلاناً مشتركاً يدعم نظاماً وطنياً متناسقاً ومحسّناً للعلاقات الصناعية، أعقبه خطة لبناء القدرات بدعم من منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع حكومة كندا و"مبادرة فريق أوروبا" الممولة من الاتحاد الأوروبي والدانمرك ومملكة هولندا والسويد. علاوة على ذلك، في أعقاب استراتيجية منظمة العمل الدولية المتكاملة لتعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية، التي أقرها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، تم تحقيق نتائج ملموسة في ٢٢ دولة عضواً، في حين عززت ٨ بلدان قدرتها المؤسسية لتسوية نزاعات العمال (الإطار ثانياً-١١) وحسّن ١٤ بلداً التعاون في مكان العمل.

◄ الإطار ثانياً-١١: تعزيز علاقات العمل ومنع نزاعات العمل وتسويتها

أكد الاجتماع التقني الثلاثي المعني بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها (شباط/ فبراير ٢٠٢٥) مجدداً أنّ منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال أمران أساسيان لتحقيق الأهداف ٥ و٨ و١٠ و١٦ من أهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن تطبيق معايير العمل الدولية. وبغية إثراء مداولات الهيئات المكونة، أعدت منظمة العمل الدولية دراسات مقارنة ووحدت معايير العمل الدولية ذات الصلة وأحكام حقوق الإنسان وحددت مبادئ الفعالية للمؤسسات القضائية وغير القضائية. كما استخدمت أدوات تشخيصية ودعمت التبادلات الإقليمية، بما في ذلك ندوة دون إقليمية في منطقة الكاريبي والاجتماع الثلاثين لقضاة محاكم العمل الأوروبية.

وعلى المستوى الإقليمي، ساعدت منظمة العمل الدولية أمانة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في وضع إطار نموذجي لنُظم تسوية نزاعات العمل، اعتمده وزراء العمل والاستخدام والشركاء الاجتماعيون في آذار/ مارس ٢٠٢٤. وفي المحيط الهادئ، قامت فيجي وساموا بمراجعة تشريعاتهما المتعلقة بالعمل وعلاقات الاستخدام، بينما تضمن قانون العمل والاستخدام في ساموا تعريف الاتفاق الجماعي وأحكاماً بشأن التمييز ضد النقابات وتعريفاً أوسع للمظالم، يشمل حالات التمييز والمضايقة، بما يتماشى مع ملاحظات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، عززت مبادرة إقليمية جديدة ممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية مؤسسات الحوار الاجتماعي وشجعت المفاوضة الجماعية وحسّنت نُظم تسوية نزاعات العمل. ونشر المكتب دراسات ومذكرات عن نماذج علاقات العمل الجماعية وحالة الحوار الاجتماعي في الإقليم وعزز التعاون من خلال شبكة أمريكا اللاتينية لمدارس الحوار الاجتماعي ومؤتمر إقليمي وطوّر أنشطة تدريبية ثلاثية في البرازيل وشيلي وغواتيمالا وبنما وعزز الحوار الاجتماعي الثلاثي لمنع نزاعات العمل وتسويتها في شيلي وغرينادا والمكسيك وسانت لوسيا وسورينام وترينيداد وتوباغو.

١٤٠. تناولت الطبعة الثانية من التقرير الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي (٢٠٢٤) الحوار على أعلى المستويات باعتباره محركاً للتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي. وقد أُدرجت نتائج هذا التقرير في تقرير التنمية البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كما طُوّرت أدوات بحثية وتشخيصية ووحدات تدريبية إضافية لصالح قضاة محاكم العمل ومديري العمل والشركاء الاجتماعيين ومؤسسات الحوار الاجتماعي. وقام المكتب أيضاً بتحديث قواعد بياناته بشأن المعلومات القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات الاستخدام والعقود المؤقتة وإنهاء العمل وبيانات العلاقات الصناعية ومؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية.

١٤١. وعززت منظمة العمل الدولية **نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل** لتحسين الامتثال للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية، ودعم التكيف مع التغيرات التكنولوجية وتطور بيئات العمل. وقد نُفذت إصلاحات تشريعية وسياسية ومؤسسية في إدارة العمل في ١٦ دولة عضواً، بينما قام ٣٠ بلداً بتحديث نُظم تفتيش العمل لديها. وفي العديد من الحالات، دمجت إصلاحات الإدارة السديدة الشاملة إدارة العمل وتفتيش العمل والحوار الاجتماعي وآليات تسوية النزاعات. وقد حقق المكتب هذه النتائج من خلال اتباع نُهج استراتيجية للامتثال ونشر الأدوات الرقمية (الإطار ثانياً-١٢) ومؤشرات وأساليب جديدة لقياس فعالية الإدارة السديدة في مجال إدارة العمل وأداة تقييم ذاتي تستند إلى مؤشرات الفعالية والمساءلة والشمولية تمكّن أصحاب المصلحة الوطنيين من تحديد الثغرات وسُبل تحسين قدرة إدارة العمل على حماية حقوق العمال والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

◄ الإطار ثانياً-١٢: نهج رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات لتفتيش العمل في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي

في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، عززت منظمة العمل الدولية الإدارة السديدة للعمل على مستوى الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي من خلال تشجيع التخطيط الاستراتيجي للامتثال لخدمات تفتيش العمل ونشر منصة LIFT (تفتيش العمل ومستقبل التكنولوجيا)، وهي أداة رقمية قابلة للتخصيص تغطي تسجيل الحالات وإدارتها وزيارات التفتيش وإعداد التقارير.

وساهم الدعم التقني والتدريب المقدمان في إجراء أكثر من ١٠٠٠ عملية تفتيش مُستهدفة لمواقع بناء الشركات الصغيرة في جنوب أفريقيا، بما في ذلك المواقع غير الرسمية. واعتمدت خدمات التفتيش في موزامبيق وزمبابوي خطط عمل قطاعية مُحددة لتعزيز عمليات التفتيش على مواقع البناء، بينما طبقت ناميبيا نموذج الرصد الاستراتيجي للامتثال على عمليات التفتيش في قطاعات العمل والشحن ومصائد الأسماك. وفي إسواتيني وليسوتو، بدأت خدمات التفتيش باستخدام منصة LIFT لتسجيل الحالات وتخصيصها ومتابعتها، بينما بدأت زامبيا وزانجيبار في اعتمادها لتحسين إدارة البيانات وفعالية عمليات التفتيش.

الميزانية والإنفاق

١٤٢. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٢ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ١٦٦ مليون دولار أمريكي، منها ٦٦ في المائة من الميزانية العادية و٣٤ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-٧). وتجاوز إجمالي الإنفاق الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة ١٦ في المائة نتيجة لحشد التمويل من خارج الميزانية وتخصيص موارد من الحساب التكميلي للميزانية العادية تفوق ما كان مخططاً له في البرنامج والميزانية.

١٤٣. وجرى تخصيص حوالي ٦٠ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية لهذه النتيجة بغية تعزيز عمليات ومؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي. وساهم العديد من الجهات المانحة ومؤسسات القطاع الخاص في برنامج "العمل الأفضل" الذي دعم التقدم في إدارة العمل وتفتيش العمل والحوار الاجتماعي.

١٤٤. وتحققت معظم النتائج المتعلقة بالتعزيز المؤسسي لمنظمات أصحاب العمل والرابطات المهنية ومنظمات العمال من خلال المساهمات في الميزانية العادية. وبلغ الإنفاق من خارج الميزانية لهذا الغرض حوالي ٦,٦ مليون دولار أمريكي، لا سيما من الاتحاد الأوروبي وألمانيا. بالإضافة إلى ذلك، خصص المكتب مليوني دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية لبرنامج يهدف إلى تعزيز نفوذ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على السياسات الاجتماعية والبيئية، حقق نتائج ملموسة في ٢٣ بلداً.

◄ **الجدول ثانياً-٧: النتيجة ٢- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		113.3	110.0
الحساب التكميلي للميزانية العادية		2.3	4.9
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		27.0	51.1
المجموع		**142.6**	**166.0**
أول خمسة شركاء تمويل	القطاع الخاص		*11.1*
	الاتحاد الأوروبي		*9.4*
	الولايات المتحدة		*10.6*
	كندا		*2.9*
	ألمانيا		*2.0*

النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة

النقاط البارزة

- عززت ٣٣ دولة عضواً أطر سياسات العمالة التي تربط بين خلق فرص العمل والأهداف الاقتصادية والاجتماعية، بدءاً من آليات التنسيق على مستوى مجلس الوزراء وصولاً إلى الأطر دون الوطنية المدمجة في الخطط الحكومية على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي.
- اعتمد أو جدد ١٥ بلداً استراتيجيات لتوظيف الشباب ركّزت على الربط بين المسارات الخضراء والرقمية وريادة الأعمال.
- أسهمت برامج الاستثمار كثيفة العمالة التابعة لمنظمة العمل الدولية في توفير ١,٦ مليون يوم عمل، من خلال الجمع بين التدريب أثناء العمل وضمانات العمل اللائق، بما أتاح فرص عمل فورية وساهم في إعادة تأهيل البنية التحتية المجتمعية الأساسية.
- استفاد أكثر من ٧٠٠ ٠٠٠ شخص من مبادرات تنمية المهارات والتعلم المتواصل وبناء القدرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال اعتماد نُهج مبتكرة ساهمت في تطوير رقمنة نُظم التدريب.

١٤٥. بغية تحقيق التوظيف الكامل والمنتج، ينبغي اتخاذ تدابير اقتصادية كلية ومتوسطة متسقة، مصحوبة بأهداف لاستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع. وقد استجابت منظمة العمل الدولية لهذه الحاجة بمساعدة الدول على وضع أطر سياسات توظيف متسقة تربط بشكل مدروس بين النمو والعمل اللائق وحقوق العمال، وتتوافق مع معايير العمل الدولية. وقد أولي اهتمام خاص للبرامج التي تستهدف النساء والشباب، وهما فئتان يُعد استبعادهما مؤشراً واضحاً على انقطاع الصلة بين النمو وفرص العمل، فضلاً عن المبادرات الرامية إلى تعزيز التوافق بين العرض والطلب على العمالة في قطاعات استراتيجية كالاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر.

١٤٦. وخلال فترة السنتين، عزز المكتب تعاونه مع وزارات الاقتصاد وهيئات التخطيط، فضلاً عن المؤسسات المالية الوطنية والدولية، بهدف دمج أهداف التوظيف وتنمية المهارات بشكل أفضل في الاستراتيجيات الاقتصادية والمالية (الإطار ثانياً-١٣). وقد سهّل برنامج المسرّع العالمي مواءمة أهداف التوظيف والحماية الاجتماعية مع سياسات الاستثمار والسياسات المالية والقطاعية والاجتماعية، مع ضمان تعاون أوثق داخل منظومة الأمم المتحدة ومع البنك الدولي. وفي ملاوي وناميبيا والسنغال وأوزبكستان، أعطت خرائط طريق برنامج المسرّع العالمي الأولوية للاستثمارات في الزراعة لتعزيز خلق فرص عمل لائقة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

◄ الإطار ثانياً-١٣: تعزيز وضع العمالة وقابلية توظيف الشباب في أفريقيا من خلال الشراكة بين منظمة العمل الدولية وبنك التنمية الأفريقي

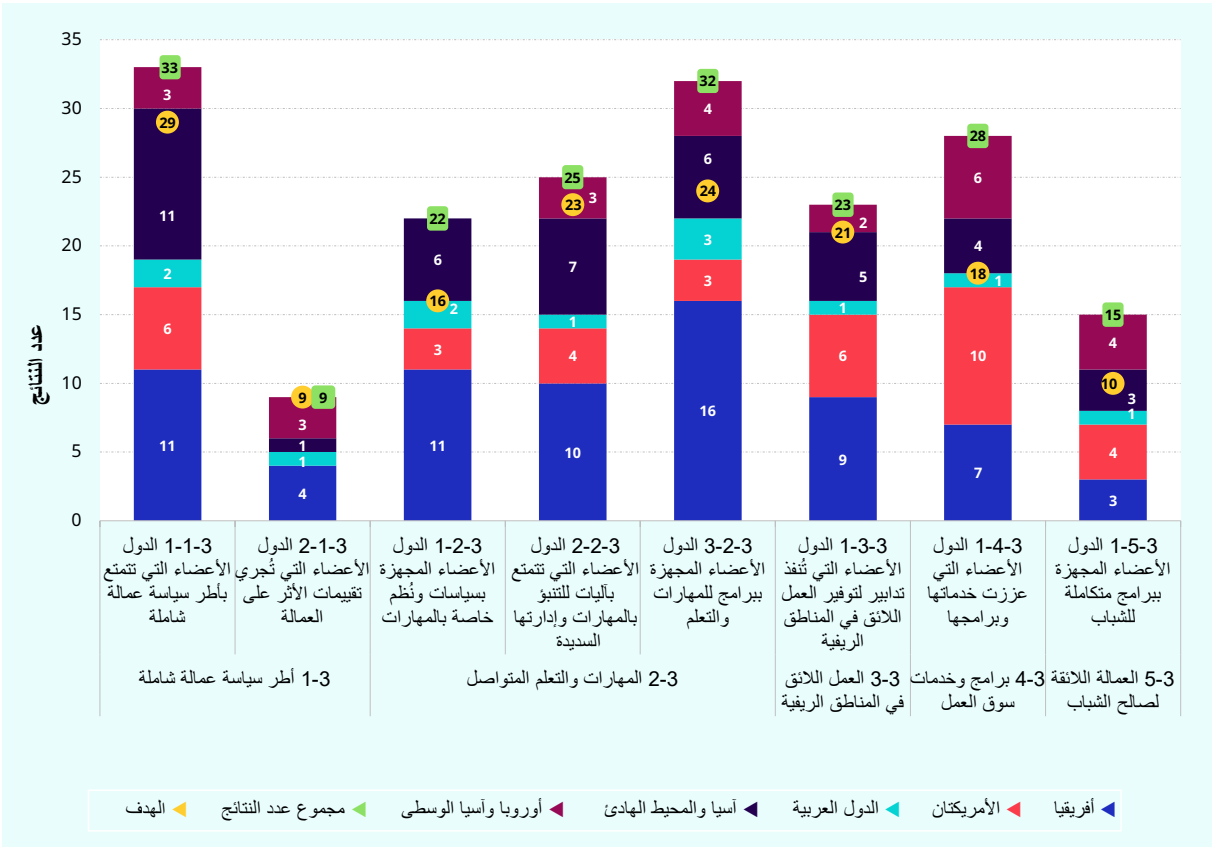
تتعاون منظمة العمل الدولية مع بنك التنمية الأفريقي لدمج بُعدي التوظيف وتنمية المهارات في أنشطة البنك، لضمان أن تُسهم استثماراته السنوية - التي تُقدر بنحو ١١ مليار دولار أمريكي - في خلق المزيد من فرص العمل الأفضل في الإقليم.

ومن خلال مبادرة "نظام مؤشرات الشباب والوظائف والمهارات"، تُعزز منظمة العمل الدولية وبنك التنمية الأفريقي التقييم المنهجي لأثر الاستثمارات على التوظيف وتنمية المهارات، وذلك عبر دمج هذه الأهداف في استراتيجياتها القطرية وعملياتها التشغيلية. وبتطبيق معايير التوظيف في كل مرحلة من مراحل دورة المشروع، يُمكّن النظام بنك التنمية الأفريقي من توجيه استثماراته نحو الأنشطة التي يرجَح أن تحقق أفضل النتائج من حيث التوظيف وفرص العمل. ورغم أنّ هذه المبادرة لا تزال في مرحلتها التجريبية، إلا أنها تُحقق بالفعل نتائج مُشجعة، حيث يجري حالياً دراسة ٢٤ نشاطاً تتضمن عنصراً معززاً لتوظيف الشباب، بقيمة تزيد عن ٥٠٠ مليون دولار أمريكي.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١٤٧. إجمالاً، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٨٧ نتيجة في الدول الأعضاء، محققةً أو متجاوزةً الهدف المحدد لفترة السنتين في جميع مؤشرات المخرجات (الشكل ثانياً-١٤). وقد أسفرت الجهود المتجددة في مجال توظيف الشباب، في أعقاب المبادرات التي أُطلقت في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، عن زيادة ملحوظة في النتائج في جميع الأقاليم، تعادل ضعف التوقعات الأولية. وبالمثل، تجاوزت الإنجازات التوقعات فيما يتعلق بتنمية المهارات ونُظم التعلم المتواصل، لا سيما في أفريقيا، حيث أنشأ المكتب مركزاً إقليمياً وعزز التعاون الإنمائي والشراكات الاستراتيجية.

◄ الشكل ثانياً-١٤: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٣، بحسب المؤشر والإقليم



١٤٨. خلال فترة السنتين، عزز المكتب قدرات ٣٣ دولة عضواً على صياغة أو تحديث **أطر سياسات العمالة الشاملة**، بينما دمجت تسعة بلدان تقييمات أثر التوظيف المدعومة من منظمة العمل الدولية في قراراتها وسياساتها الاستثمارية. وقد شجعت استراتيجية منظمة العمل الدولية على اتباع نهج حكومي شامل، يربط سياسات التوظيف بالسياسات الاقتصادية الكلية

والقطاعية ويوسّع نطاق المشاركة ليشمل، بالإضافة إلى وزارات العمل، المؤسسات المعنية بالشؤون المالية والتخطيط والتنسيق القطاعي، فضلاً عن الشركاء الاجتماعيين والسلطات المحلية.

١٤٩. وفي الهند وسري لانكا، أُنشئت آليات تنسيق بين الوزارات لترسيخ التوظيف ضمن عمليات التخطيط الوطنية، بينما في الأرجنتين (الإطار ثانياً-١٤) والمكسيك، أُدرجت أولويات التوظيف في خطط التنمية الحكومية أو الإقليمية ومنصات التنسيق. كما اكتسبت النُهج المراعية للنوع الاجتماعي أهمية بالغة. وتهدف خارطة طريق التوظيف الوطنية في المغرب إلى مضاعفة مشاركة المرأة في سوق العمل بحلول عام ٢٠٣٠. واعتمدت كيريباتي وفانواتو أولى سياساتهما الوطنية للتوظيف التي تتناول تحديات محددة تواجه الدول الجزرية الصغيرة النامية، مثل بطالة الشباب والسمة غير المنظمة واختلالات سوق العمل.

◄ الإطار ثانياً-١٤: تعزيز سياسة العمالة اللامركزية في الأرجنتين

بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، أنشأت مقاطعات سانتا فيه وإنتري ريوس وقرطبة لجنة دائمة معنية بالعمل والتوظيف والضمان الاجتماعي لتنسيق السياسات بين مختلف القطاعات والمقاطعات. وتعمل اللجنة على تعزيز اتساق السياسات وتشجيع الحوار الثلاثي وإدارة مراصد إقليمية لسوق العمل، بما في ذلك مرصد جرى إنشاؤه في عام ٢٠٢٥ لدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة على عالم العمل.

١٥٠. اعتمدت عدة دول دورات مراجعة طويلة الأجل لسياسات التوظيف: فقد أطلقت نيجيريا سياسة توظيف وطنية منقحة في آب/ أغسطس ٢٠٢٥؛ وأعلنت نيبال الفترة ٢٠٢٥-٢٠٣٥ عقداً لتعزيز العمالة الداخلية؛ وقامت تركيا وفيتنام بمراجعة تشريعات واستراتيجيات التوظيف؛ وفعّل العراق وعُمان سياسات توظيف وطنية جديدة من خلال مشاركة ثلاثية منظمة. واعتمدت غينيا الاستوائية أول سياسة وطنية لها في مجال التوظيف والتدريب المهني.

١٥١. واستناداً إلى استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن **المهارات والتعلم المتواصل حتى عام ٢٠٣٠** وخطة العمل لتنفيذ توصية التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨) والمعايير ذات الصلة، قدم المكتب الدعم إلى ٤٢ دولة عضواً خلال فترة السنتين، مساهماً في اعتماد استراتيجيات وتشريعات وآليات إدارة سديدة جديدة بشأن المهارات في ٢٢ بلداً، بما في ذلك عشر سياسات أو قوانين وطنية بشأن التلمذة الصناعية.

١٥٢. وأُنشئت آليات إدارة سديدة ثلاثية تركّز على تنمية المهارات، لا سيما في القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية، في إثيوبيا وقطر وزامبيا. وحققت اثنتا عشرة دولة عضواً، من بينها كولومبيا وأوكرانيا، تقدماً ملحوظاً في رقمنة أنظمة مهاراتها، حيث طورت أكثر من ٢٠٠ وحدة تدريبية إلكترونية ومدمجة، مع توفير التدريب لأكثر من ١٦ ٠٠٠ معلم ومدرّب. وقد وضع المكتب توجيهات وأدوات سياسات تكميلية وعزز الشراكات، مثل شبكة رواد التلمذة الصناعية الجيدة، التي تضم المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية.

١٥٣. وبغية تعزيز فعالية برامجها الخاصة بالمهارات، استغلت المنظمة التحول الرقمي كعامل تمكين رئيسي، حيث أطلقت نظام تتبع الخدمات التابع لها لرصد نتائج تنمية المهارات وتوسيع نطاق فرص التعلم الإلكتروني والمدمج واستخدام البيانات الآنية لاستباق الاحتياجات من المهارات وضمان مواءمتها. كما عززت منظمة العمل الدولية ريادتها وشراكاتها في مجال المهارات والتعلم المتواصل من خلال منصات عالمية وإقليمية، بما في ذلك المنتدى العالمي للمهارات وأسبوع المهارات في أفريقيا (٢٠٢٤-٢٠٢٥) وساهمت في وضع الاستراتيجية القارية الأفريقية بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين (٢٠٢٥-٢٠٣٤).

١٥٤. وفيما يتعلق **بالاقتصاد الريفي**، دعمت منتجات المكتب العالمية ومبادرات بناء القدرات جهود الجهات المعنية في قطاعات الزراعة ومصائد الأسماك والحراجة والسياحة، مما أدى إلى اعتماد تدابير تشجع العمل اللائق في المناطق الريفية في ٢٣ دولة عضواً. ومن الأمثلة على ذلك أحكام جديدة اعتُمدت في إندونيسيا بشأن السلامة والصحة المهنيتين في قطاع الحراجة، وفي الفلبين بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة في قطاع الاستزراع المائي. وفي باكستان، قامت هيئة إقليمية أنشأتها حكومة السند بدمج مبادئ العمل اللائق في برنامج واسع النطاق لإعادة إعمار الريف، استناداً إلى تقييم أثر التوظيف الذي أجرته منظمة العمل الدولية.

١٥٥. واتخذت عدة بلدان، من بينها الكاميرون وغينيا الاستوائية وغينيا وغينيا-بيساو، تدابير لدمج العمل اللائق في برامج الاستثمار كثيفة العمالة أو استراتيجيات التنمية الريفية. وفي جنوب أفريقيا، ساهم برنامج الأشغال العامة الموسّع في تعزيز التنمية الريفية من خلال برامج كثيفة العمالة تركّز على توسيع البنية التحتية والخدمات وسُبل العيش المستدامة، بدعم من التدريب على المهارات والمبادرات المجتمعية مثل استصلاح الأراضي والزراعة.

١٥٦. وعزز التعاون مع الفاو والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وهيئة السياحة التابعة للأمم المتحدة دمج مبادئ العمل اللائق في الإدارة السديدة الريفية والبيئية. وشملت الإنجازات الرئيسية مراجعة مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في عمل الحراجة والإرشادات السياسية المشتركة بين الفاو ومنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على عمل الأطفال في مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية والتقرير الإقليمي المشترك بين الفاو ومنظمة العمل الدولية بشأن العمل غير المنظم في النُظم الغذائية الزراعية في أمريكا اللاتينية (متوفر باللغة الإسبانية)، والتي تشكل مجتمعةً أشمل مجموعة دولية من الوثائق الإرشادية حتى الآن بشأن العمل اللائق في المناطق الريفية. كما أحرز العمل الإحصائي المتعلق بالتوظيف في قطاع الحراجة تقدماً من خلال منهجيات محدثة وورش عمل وطنية في كندا وجمهورية تنزانيا المتحدة.

١٥٧. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى ٢٨ بلداً في تحسين **خدمات التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة**، بهدف تعزيز الأطر السياسية والقانونية وتمكين تنظيم أفضل وتشجيع التحول الرقمي وتوسيع نطاق الخدمات الشاملة وتوطيد التعاون مع أصحاب العمل. وقد تكلّلت جهود التحول الرقمي بالنجاح في ١٧ بلداً، من بينها جمهورية مولدوفا حيث أدى نظام جديد لإدارة الأداء إلى زيادة فرص الوصول إلى برامج سوق العمل النشطة بنسبة ٥٠ في المائة وفي أوغندا وكينيا حيث جرى تحديث منصات المستخدمين الإلكترونية. كما تلقى أكثر من ٥٠ بلداً الدعم من منظمة العمل الدولية لدمج النُهج كثيفة العمالة في البنية التحتية الوطنية وبرامج التوظيف، ولتعزيز قدرات التنفيذ والرصد لدى المؤسسات الوطنية والمحلية.

١٥٨. وأصدر المكتب دليلاً جديداً عن الخدمات المقدمة لأصحاب العمل ونسخة محدّثة عن الدليل الخاص بوكالات التوظيف الخاصة، مؤكداً بذلك الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في مجال الوساطة العمالية والتوظيف العادل. وقد وسّعت أبحاث السياسات العالمية الأساس التحليلي لتماسك سياسات التوظيف، وذلك من خلال دراسة كيفية مساهمة الاستثمار العام والسياسة المالية وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية معاً في خلق فرص العمل، مع دعم التحول الأخضر والتحول الرقمي. وجمع المؤتمر الإقليمي العشرون لمنظمة العمل الدولية للممارسين العاملين في مجال العمل، الذي عُقد في أديس أبابا في أيار/مايو ٢٠٢٥، ٢٠٧٩ مشاركاً، من بينهم ٢٥ وزيراً، من ٥٣ بلداً، لاستكشاف استراتيجيات تضع الإنسان والتوظيف والعمل اللائق في صميم تطوير البنية التحتية.

١٥٩. وفي إطار خطة عمل توظيف الشباب (٢٠٢٠-٢٠٣٠)، صممت ١٥ دولة عضواً ونفذت **برامج متكاملة لتوظيف الشباب** تجمع بين تدابير العرض والطلب. ومن الأمثلة على ذلك: الخطة الوطنية لتوظيف الشباب في الكاميرون وخطط عمل ضمان الشباب في البوسنة والهرسك، التي وُضعت من خلال التنسيق بين الوزارات والتنسيق الثلاثي؛ الاستراتيجية الوطنية لتوظيف الشباب في بوتسوانا، التي تم اعتمادها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛ خطة عمل موزامبيق لتوظيف الشباب في المناطق الريفية؛ تحديث العراق لخدمات التوظيف ونوادي البحث عن عمل؛ مبادرات الصين بشأن القيادة الرقمية والمهارات الخضراء والتدريب المهني، مع توفير التدريب في مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية. وفي هويلا (كولومبيا)، تم تحديث برنامج قابلية توظيف الشباب وريادة الأعمال لتعزيز الوظائف الخضراء والمستدامة على المستوى دون الوطني.

١٦٠. وقدّمت النسخة العشرون من تقرير "الاتجاهات العالمية لتوظيف الشباب" ودليل "الشباب الواعي في العمل" ومجموعة أدوات "الوظائف الخضراء للشباب" بيانات عالمية متينة حول انتقال الشباب، وساهمت بشكل مباشر في صياغة ميثاق "الوظائف الخضراء للشباب". وبالشراكة مع مركز تورينو والفاو والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وجمعية النساء العاملات لحسابهنّ الخاص وشبكة المهنيين الشباب من أجل التنمية الزراعية وهيئة السياحة التابعة للأمم المتحدة، تم تدريب أكثر من ٤٠٠ من صانعي السياسات وممثلي الشركاء الاجتماعيين على تطبيق هذه الإرشادات في تصميم السياسات الوطنية وتنفيذها وترجمة المعارف العالمية إلى مساعدة تقنية وبناء القدرات ونتائج توظيف قابلة للقياس.

الميزانية والإنفاق

١٦١. بلغ إجمالي الإنفاق على النتيجة ٣ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ٣٠٥,٨ مليون دولار أمريكي، منها ٣٠ في المائة من الميزانية العادية و٧٠ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-٨). وكان إجمالي الإنفاق أعلى بنسبة ١٥ في المائة من الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين، وذلك بسبب تعبئة المساهمات الطوعية وعلى الرغم من القيود المفروضة على الإنفاق من الميزانية العادية في النصف الثاني من عام ٢٠٢٥.

١٦٢. وخُصصت معظم مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية لهذه النتيجة (٥٤ في المائة) لتنمية المهارات ونُظم التعلم المتواصل. وساهمت المخصصات من الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص في تحقيق النتائج المتعلقة بالتوظيف والمهارات في البلدان المتضررة من الأزمات.

◄ **الجدول ثانياً -٨: النتيجة ٣- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		113.9	91.0
الحساب التكميلي للميزانية العادية		–	1.7
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		184.0	213.1
المجموع		**297.9**	**305.8**
أول خمسة شركاء تمويل	كولومبيا		*46.6*
	الاتحاد الأوروبي		*42.3*
	مملكة هولندا		*26.7*
	كندا		*14.6*
	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية		*9.6*

النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق

النقاط البارزة

- بدعم من منظمة العمل الدولية، عززت الهيئات المكونة في ٤٧ بلداً الإنتاجية وفرص العمل اللائق في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وجرى إطلاق برامج التثقيف المالي في ٣٠ دولة عضواً، مما أدى إلى اعتماد أكثر من ٥٠٠ مدرب وطني. وساهمت الأدوات الرقمية والتدريب في تمكين ٣٥ ٠٠٠ سيدة أعمال.
- اعتمدت الهيئات المكونة في ١١ دولة عضواً تدابير لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وتعزيز فرص العمل اللائق ودعم التحول الهيكلي الشامل والانتقال العادل، مع تأثير محتمل على ١٤ مليون منشأة من المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.
- اعتمدت أو عززت ٢٢ دولة عضواً سياسات وتدابير وآليات لممارسة السلوك التجاري المسؤول. ووصلت خدمة دعم الأعمال التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى حوالي مليون مستخدم خلال فترة السنتين.
- طورت الهيئات المكونة في ١٣ دولة عضواً تدابير وخطط عمل وخدمات مؤسسية لتسهيل إضفاء الطابع المنظم على الأعمال التجارية وتوسيع نطاق التغطية القانونية وتمكين تنمية الأعمال وفرص الحصول على التمويل والحماية الاجتماعية، مما قد يؤثر على ١٩ مليون وحدة اقتصادية غير منظمة.
- اعتمدت أو عدّلت ثلاث وعشرون دولة عضواً تدابير قانونية وسياسية ومؤسسية لإرساء بيئة مؤاتية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة ثلاثة قرارات بشأن التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني وأعلنت عام ٢٠٢٥ السنة الدولية للتعاونيات.

١٦٣. واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز بيئة مؤاتية لريادة الأعمال والمنشآت المستدامة بهدف حصول الجميع على فرص عمل لائقة ومنتجة وتحسين مستويات المعيشة.

١٦٤. ويهدف النهج المتكامل لمنظمة العمل الدولية إلى معالجة العوائق الهيكلية التي تحول دون الإنتاجية وتوفير العمل اللائق في المؤسسات بمختلف أحجامها وأشكالها، مع التركيز على النساء والشباب والفئات المهمشة والمحرومة، بما في ذلك الفئات السكانية الأكثر عرضة للخطر جراء الأزمات (الإطار ثانياً-١٥) والعاملين في المناطق الريفية وفي القطاعات الاقتصادية غير المنظمة. وقد أولي اهتمام خاص للمنشآت المتوسطة والصغيرة والتعاونيات وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وبغية الحفاظ على أثرها وتعزيزه، عززت منظمة العمل الدولية شراكات عالمية من خلال لجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بها ولجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت وفرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني ومجموعة العشرين والتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

◄ الإطار ثانياً-١٥: تعزيز المنشآت المستدامة في حالات الأزمات وما بعدها

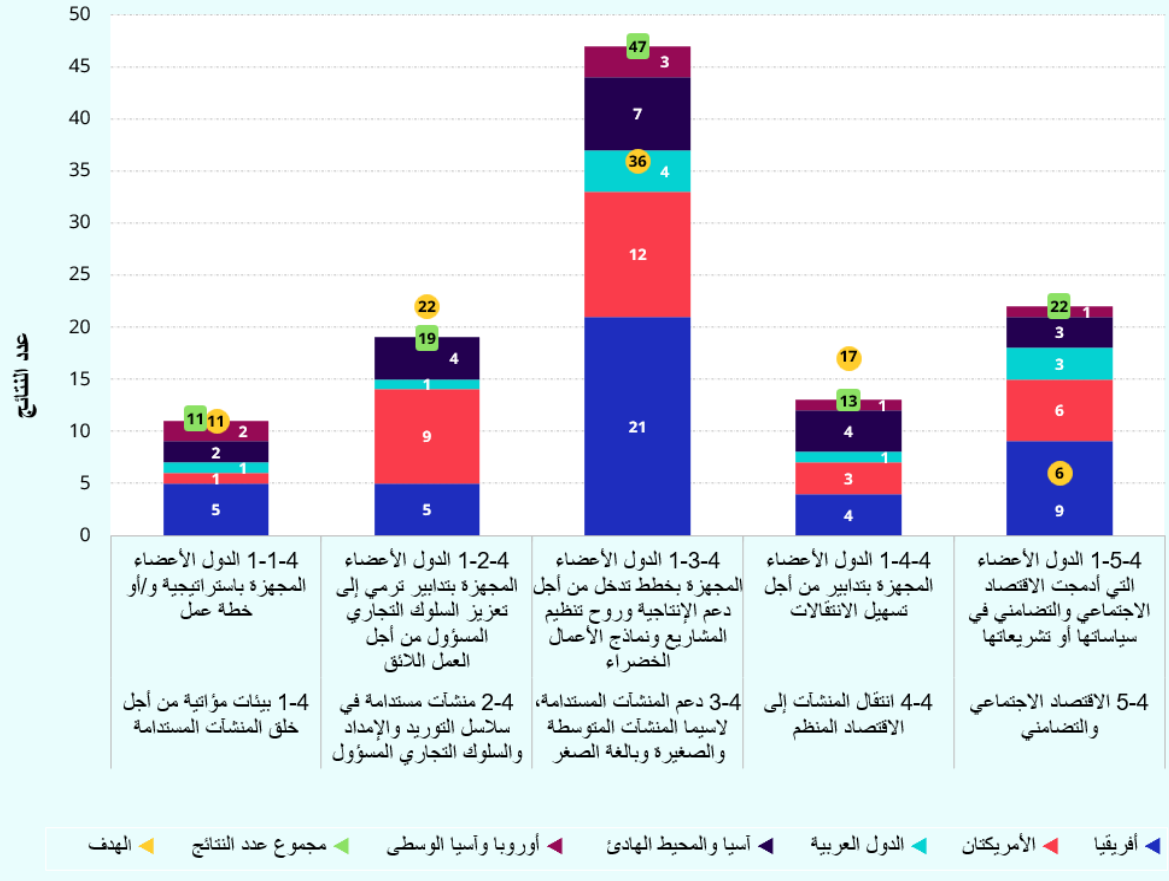
دعمت منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في تعزيز المنشآت المستدامة للوقاية من الأزمات والتعافي منها وبناء القدرة على الصمود، بما يتماشى مع التوصية رقم ٢٠٥.

وفي إطار مشروع "تحسين آفاق المجتمعات المضيفة والنازحين قسراً" (PROSPECTS)، الممول من حكومة مملكة هولندا، تمكّنت أكثر من ٣٥ ٠٠٠ منشأة من المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في ثمانية بلدان من الحصول على خدمات مالية وغير مالية. بالإضافة إلى ذلك، جرى تعزيز التعاونيات وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في إثيوبيا وكينيا والأردن ولبنان وأوغندا لتحسين سُبل العيش والشمولية والقدرة على الصمود من خلال إصلاح القوانين وبناء القدرات وتحسين الدعم المقدم للوحدات الاقتصادية التي تقودها النساء. وفي أفغانستان، طبقت منظمة العمل الدولية نهجاً قائماً على تطوير نُظم السوق، إلى جانب تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مما أفاد رائدات الأعمال على وجه الخصوص. وفي العراق، في إطار مشروع تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العراق الممول من بنك التنمية الألماني، جرى تعزيز صندوق ضمان الائتمان الوطني لتوسيع نطاق الحصول المنشآت المتوسطة والصغيرة على التمويل.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١٦٥. ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١١٢ نتيجة ضمن هذا المؤشر، متجاوزةً الهدف المحدد لفترة السنتين بما يزيد عن ٢٠ في المائة (الشكل ثانياً-١٥). وقد تحقق أو تجاوز هدف فترة السنتين في ثلاثة من مؤشرات المخرجات الخمسة. ويعود هذا الأداء المتميز إلى زيادة موارد التعاون الإنمائي، ولا سيما لدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وقد سهّلت مبادرات مثل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسرّع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة وبرنامج PROSPECTS، تحقيق النتائج في مختلف المخرجات. ويعكس التباين الإقليمي دورات التخطيط الوطنية والقدرات المؤسسية، حيث يكون التقدم أسرع عندما يكون إصلاح المنشآت جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية الأوسع نطاقاً.

◄ الشكل ثانياً-١٥: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٤، بحسب المؤشر والإقليم



١٦٦. عمل ما مجموعه ١١ دولة عضواً على تعزيز **بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة** من خلال اعتماد سياسات شاملة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وتدابير لضمان مساءلة سلاسل التوريد والإمداد واستراتيجيات الانتقال العادل. وفي أفريقيا، عززت الحكومات الأطر الوطنية التي تدمج أهداف روح تنظيم المشاريع والعمالة وتنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والارتقاء الصناعي ومساءلة سلاسل التوريد والإمداد. وقد اضطلعت أدوات منظمة العمل الدولية والمساعدة التقنية والحوار الاجتماعي بدور محوري في صياغة هذه الأطر السياسية والتحقق من صحتها. أما الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ، فقد حسّنت الترتيبات المؤسسية لضمان شمولية الأنظمة واعتمدت سياسات صناعية وسياسات خاصة بالمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر تدمج المساواة بين الجنسين وعمالة الشباب والاستدامة البيئية (الإطار ثانياً-١٦). وفي أقاليم أخرى، نُفذت إصلاحات انتقائية تتماشى مع أولويات الانتقال العادل والتنمية الوطنية، بما في ذلك اعتماد استراتيجيات خضراء لصالح المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر تهدف إلى تعزيز قدرة المنشآت على التكيّف مع تغير المناخ.

◄ الإطار ثانياً-١٦: استراتيجية صناعية وطنية تعود بالنفع على المنشآت الصغيرة في الفلبين

في عام ٢٠٢٤، دعمت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) تصميم السياسة الصناعية للفلبين، والتي تم إضفاء الطابع المؤسسي عليها من خلال قانون "تاتاك بينوي". وتهدف هذه الاستراتيجية الصناعية الوطنية التي تركّز على التنويع، إلى تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية والنمو الشامل. كما أطلقت البلاد مشروعاً تجريبياً Nano, Micro, Small Enterprise Test Toolkit للتحقق من فعالية السياسات واللوائح في دعم نمو قطاعات الأعمال الصغيرة.

١٦٧. عززت أدوات السياسات العالمية قدرة الهيئات المكونة على تصميم أطر عمل متماسكة وشاملة للمنشآت المستدامة. ويُقدّم *دليل سياسات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من أجل العمل المنتج واللائق* خلاصة للتجارب من عدة أقاليم، وخارطة طريق متكاملة لإصلاح سياسات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. كما يُعدّ إطار السياسة الاستراتيجي بشأن الروابط بين المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والشركات الكبيرة من أجل العمل اللائق، الذي نوقش في الاجتماع الإقليمي لرابطة دول جنوب شرق آسيا في تموز/ يوليه ٢٠٢٥، أداة سياسية لتعزيز الشراكات المثمرة والابتكار والآثار الإيجابية للإنتاجية بين المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والشركات الكبيرة. وقد استُخدمت المذكرة التوجيهية المعنونة "دمج المنشآت المستدامة في المساهمات المحددة وطنياً من أجل انتقال عادل"، المنشورة في الأكاديمية الإقليمية لبرنامج الأمم المتحدة للشراكة بين الوكالات في أفريقيا، لتعزيز القدرات الثلاثية في أذربيجان وكمبوديا والمكسيك، وطُبّقت خلال ورشة عمل للتعاون بين بلدان الجنوب في جنوب أفريقيا بمشاركة وفود ثلاثية من ١١ بلداً. كما طوّرت منظمة العمل الدولية نموذجاً أولياً *لقاعدة بيانات سياسات المنشآت المتوسطة والصغيرة*، تضم أكثر من ٥٠ سياسة وطنية.

١٦٨. واعتمدت أو عززت الدول الأعضاء سياسات وتدابير لتشجيع **السلوك التجاري المسؤول**، حيث يشير ٢٦ اتفاقاً دولياً للاستثمار والتجارة الآن إلى إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، وقيام ١١ دولة عضواً إضافية بتعيين جهات اتصال وطنية لترويجه. وتعزز الحوار الاجتماعي العابر للحدود بشأن السلوك التجاري المسؤول من خلال آلية "الحوار بين البلد الأم والبلد المضيف". وقدّم المكتب الدعم إلى وكالات تشجيع الاستثمار في تحسين ربط الاستثمار الأجنبي المباشر بنتائج العمل اللائق، كما يضم مجتمع ممارسي الاستثمار الأجنبي المباشر الجديد من أجل العمل اللائق أكثر من ١٠٠ وكالة لتشجيع الاستثمار.

١٦٩. وساهمت موارد التدريب والتعلم العالمية في توسيع المعارف بالبُعد الاجتماعي للسلوك التجاري المسؤول. وقد استقطبت الدورة التدريبية المفتوحة بعنوان The Labour Dimension of Business-Related Human Rights Policies and National Action Plans أكثر من ٩٠٠ مشارك. كما استقطبت النسختان من الدورة التدريبية الإلكترونية المفتوحة السنوية Human Rights Due Diligence for Decent Work ما يقارب ١٠٠٠٠ مشارك من مختلف الجهات المعنية والشركات بمختلف أحجامها، وغيرها من الكيانات من جميع الأقاليم. واختبر المكتب استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز وتوسيع نطاق خدمة دعم الأعمال، مع خفض التكاليف وتحسين تجربة المستخدم وتسهيل عمليات الرصد والإبلاغ.

١٧٠. وازداد الطلب على دعم منظمة العمل الدولية فيما يتعلق **بإنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر** بشكل ملحوظ خلال فترة السنتين. وقد مكّن توفر موارد التعاون الإنمائي المكتب من تجديد وتوسيع مبادراته المتعلقة بتنمية المنشآت والتحول الأخضر والتحول الرقمي وتطوير سلاسل القيمة، محققاً نتائج ملموسة في ٤٧ دولة عضواً. وعززت منظمة العمل الدولية قدرات الهيئات المكونة وخدمات تنمية الأعمال لتيسير الوصول إلى التمويل والتدريب والروابط السوقية. كما وسّع المكتب نطاق تطبيق نهج "النُظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" (الإطار ثانياً-١٧) بما في ذلك إطلاق مشروع

جديد في مصر. وأفادت نحو ٩٠ في المائة من المنشآت التي شملها الاستطلاع والتي طبقت هذا النهج في غانا وجنوب أفريقيا وفيتنام بزيادة الإنتاجية وانخفاض التكاليف ونمو الإيرادات نتيجةً لهذا التدخل.

◄ الإطار ثانياً-١٧: نُهج متكاملة لنمو الإنتاجية والعمل اللائق: تجربة غانا

طبّقت الهيئات المكونة الثلاثية في غانا نهج منظمة العمل الدولية المعنون "النظم البيئية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" بهدف مواءمة السياسات والإجراءات القطاعية والمؤسسية بين مختلف المؤسسات مع احتياجات العمال والمنشآت المستدامة. وفي عام ٢٠٢٥، أصدر مؤتمر نقابات العمال في غانا ورابطة أصحاب العمل في غانا نداءً مشتركاً لترجمة مكاسب الإنتاجية إلى أجور عادلة وأماكن عمل أكثر أماناً وسُبل عيش أفضل. وفي أول تقرير وطني لها عن الإنتاجية والتوظيف والنمو، قدمت دائرة الإحصاء في غانا بيّنات لإثراء الحوار الاجتماعي. ودرّب برنامج "الاقتصاد من أجل العمال" قادة النقابات على تحليل بيانات الإنتاجية والدعوة إلى التوزيع العادل للمكاسب. وفي قطاع زبدة الشيا، الذي يعتمد بشكل كبير على عمل النساء، أصبح للعاملات - اللواتي كنّ ممثلات تمثيلاً ناقصاً في السابق - صوت مسموع من خلال نقابة عمال زبدة الشيا في غانا ورابطة أصحاب العمل في قطاع زبدة الشيا في غانا اللتين جرى تأسيسهما حديثاً. وقد ساهم الدعم الموجّه لهاتين المنظمتين في تحسين التعاون بين الإدارة والعمال وتعزيز السلامة والصحة المهنيتين، فضلاً عن زيادة الإنتاجية.

١٧١. قام المكتب بتوحيد منتجات المعرفة العالمية ونشر مجموعات أدوات حول تشخيص المؤسسات وتطوير سلاسل القيمة والتثقيف المالي، بما في ذلك مبادرة "المرأة في الأعمال الرقمية" والمركز العالمي للأجور الرقمية من أجل العمل اللائق ومركز تمويل الانتقال العادل، ودورة تدريبية جديدة حول تمويل الانتقال العادل. وساهمت منظمة العمل الدولية في فريق عمل مجموعة العشرين المعني بالتمويل المستدام من خلال العمل على تعزيز البُعد الاجتماعي في تمويل الانتقال: نحو انتقال عادل، وفي المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية من خلال العمل على "تعزيز النظام البيئي للقطاع المالي من أجل انتقال عادل". كما طورت مجموعة أدوات "فكر في التأثير" لأدوات ضمان الائتمان وأصدرت، بالتعاون مع مبادرة التمويل التابعة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، دليل *الخدمات المصرفية من أجل العمل اللائق*.

١٧٢. واتخذت ثلاث عشرة دولة عضواً تدابير لتيسير **إضفاء الطابع المنظم على المنشآت**. وفي أفريقيا وآسيا، كان التقدم ملحوظاً بشكل خاص عندما دمجت الحكومات إضفاء الطابع المنظم في التشريعات واستراتيجيات التنمية الأوسع نطاقاً التي تربط بين دعم المشاريع والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والمساواة بين الجنسين. ففي الرأس الأخضر، على سبيل المثال، قامت الحكومة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بمراجعة النظام الخاص بالمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، حيث أدخلت حوافز غير ضريبية لتشجيع إضفاء الطابع المنظم وعززت مبادئ العدالة والإنصاف الضريبي ودمجت الضمان الاجتماعي. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، تم تعزيز التعلم المؤسسي وتبادل الخبرات، بينما في البيئات الهشة والمتأثرة بالنزوح، تركّزت الجهود على تكييف آليات التسجيل والامتثال مع الواقع المحلي.

١٧٣. وعززت منظمة العمل الدولية أوجه التآزر بين إضفاء الطابع المنظم على المنشآت ونمو الإنتاجية والعمل اللائق والنهج المراعي للنوع الاجتماعي والمستدام بيئياً في وضع خطط العمل الوطنية وخرائط الطريق وتطوير القدرات المؤسسية. وقد أُدرج التدريب على إحصاءات الأعمال والاقتصاد غير المنظم، بما يتماشى مع قرار المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، في مشاريع التعاون الإنمائي لبناء القدرات الوطنية وإثراء عملية وضع السياسات.

١٧٤. وطلب عددٌ أكبر بكثير من المتوقع من الدول الأعضاء دعم منظمة العمل الدولية لتعزيز **الاقتصاد الاجتماعي والتضامني**، مما يعكس الزخم الذي أحدثته السنة الدولية للتعاونيات لعام ٢٠٢٥ ورئاسة منظمة العمل الدولية لفريق الأمم المتحدة المعني بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وقد قامت الدول الأعضاء بإضفاء الطابع المؤسسي على نهج منظمة العمل الدولية في مجال التنمية التعاونية ضمن نُظم التدريب الوطنية. ودُعم التنفيذ من خلال مشاريع تعاون إنمائي مخصصة متعددة السنوات، ومن خلال دمج هذا المجال من العمل في برامج تتناول أولويات أخرى، بما في ذلك عمل الأطفال والاستجابة للأزمات واقتصاد الرعاية والانتقال العادل وإضفاء الطابع المنظم، مع إيلاء اهتمام خاص لإمكانية حصول كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني على التمويل.

١٧٥. وشاركت منظمة العمل الدولية في إعداد أول تقرير للأمين العام للأمم المتحدة بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وشجعت على إدراج إحالات إليه في إعلان فورتاليزا لمجموعة العشرين وإعلان لكسمبرغ بشأن الابتكار الاجتماعي والتزام إشبيلية وإعلان الدوحة السياسي. كما طورت مرجعين رئيسيين هما: *تطبيق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات التعاونيات: رؤى من خمس دول* (٢٠٢٥) و*قياس التعاونيات: دليل معلوماتي حول مبادئ منظمة العمل الدولية التوجيهية بشأن إحصاءات التعاونيات، الطبعة الثانية*، ٢٠٢٥. وتم دمج دورة تدريبية إلكترونية مفتوحة، طُوّرت بالتعاون مع مجموعة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، ضمن الحرم الجامعي الإلكتروني لمركز تورينو، وقد حضرها أكثر من ٣١٠٠ مشارك جديد من أكثر من ١٥٣ بلداً.

الميزانية والإنفاق

١٧٦. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٤ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ١٨٢,٩ مليون دولار أمريكي، منها ٢٤ في المائة من الميزانية العادية و٧٦ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-٩). وتجاوز إجمالي الإنفاق ٦٠ في المائة الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين نتيجةً للحشد الاستثنائي للموارد من خارج الميزانية، ولا سيما لدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بهدف تحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية (٧٢ في المائة من إجمالي الإنفاق لفترة السنتين). وخُصصت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية من أجل دعم إضفاء الطابع المنظم على المنشآت وتحقيق الانتقالات العادلة في سلاسل التوريد والإمداد الرئيسية، وخاصة في أفريقيا.

◄ **الجدول ثانياً-٩: النتيجة ٤- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		53.0	43.0
الحساب التكميلي للميزانية العادية		–	2.6
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		61.6	137.3
المجموع		**114.6**	**182.9**
أول خمسة شركاء تمويل	مملكة هولندا		*29.4*
	الاتحاد الأوروبي		*15.5*
	السويد		*14.8*
	ألمانيا		*10.4*
	جهات مانحة متعددة الأطراف/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		*8.2*

النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع

النقاط البارزة

- في حزيران/ يونيه ٢٠٢٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي القرار التاريخي بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، الذي يُقرّ بأنّ اقتصاد الرعاية أساسي لتحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع.
- اعتمدت خمس وأربعون دولة عضواً قوانين وسياسات وخططاً وخرائط طريق جديدة، أو إصلاحات مؤسسية لمنع التمييز في العمل والتصدي له وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع.
- اعتمدت ستة بلدان سياسات وطنية شاملة للرعاية، مما وسّع نطاق الوصول إلى خدمات جيدة وحماية اجتماعية لأكثر من ٢٥ مليون عامل في مجال الرعاية. وشهد نحو ١٥ مليون عامل رعاية في ٢١ بلداً تحسّناً في حقوقهم العمالية وتمثيلهم.
- سنّ اثنا وعشرون بلداً قوانين أو سياسات أو أجرت إصلاحات مؤسسية لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لهما، مما يُسهم في خلق بيئات عمل أكثر أماناً وكرامة ومساواة.
- أنشأ الشركاء الاجتماعيون في ١٤ بلداً شبكات وطوّروا سياسات وخطط عمل تنظيمية وفي أماكن العمل، بهدف الحد من عوائق التوظيف وتعزيز إدماج الأشخاص المعرضين للتمييز على أساس الإعاقة أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في سوق العمل.
- صدقت ثماني عشرة دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٩٠، ليصل إجمالي عدد التصديقات إلى ٥٤ تصديقاً.

١٧٧. من خلال تطبيق نُهج متعددة التخصصات ومتكاملة ومتداخلة، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تعزيز المساواة والحد من التمييز في أسواق العمل، مما ساهم في اعتماد سياسات أو تشريعات أو تدابير أخرى بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والفصل المهني والتوازن بين العمل والحياة من خلال التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة (الإطار ثانياً-١٨). كما ساهم دعم منظمة العمل الدولية في تعزيز حماية الأمومة وجعل أماكن العمل أكثر أماناً من خلال التصدي لظاهرة العنف والتحرش في العمل.

◄ الإطار ثانياً-١٨: نُهج متكاملة لتعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج في إسواتيني وإثيوبيا وجمهورية مولدوفا

استناداً إلى معايير العمل الدولية، تنص السياسة الوطنية بشأن الرفاه في مكان العمل، التي اعتمدتها إسواتيني عام ٢٠٢٥، على وجوب حظر التمييز في جميع أماكن العمل - سواءً كانت عامة أو خاصة أو غير منظمة - على أي أساس، وتوفير التسهيلات المعقولة للأشخاص المتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشرية والأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد حقق برنامج "Siraye" التابع لمنظمة العمل الدولية في إثيوبيا - بالتنسيق مع مشروع "تعزيز حقوق العمال والمساواة بين الجنسين في العمل في أفريقيا" الممول من النرويج - تقدماً ملحوظاً نحو إزالة الحواجز الهيكلية أمام المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في صناعة الملابس، مما مكّن آلاف النساء من البقاء في سوق العمل ومتابعة مسارهنّ المهني. وقد تحقق هذا النجاح بفضل دعم حماية الأمومة وخدمات رعاية الأطفال عالية الجودة وتدريب المديرين على مكافحة الفصل الرأسي وتعزيز حماية السلامة والصحة المهنيتين في مكان العمل.

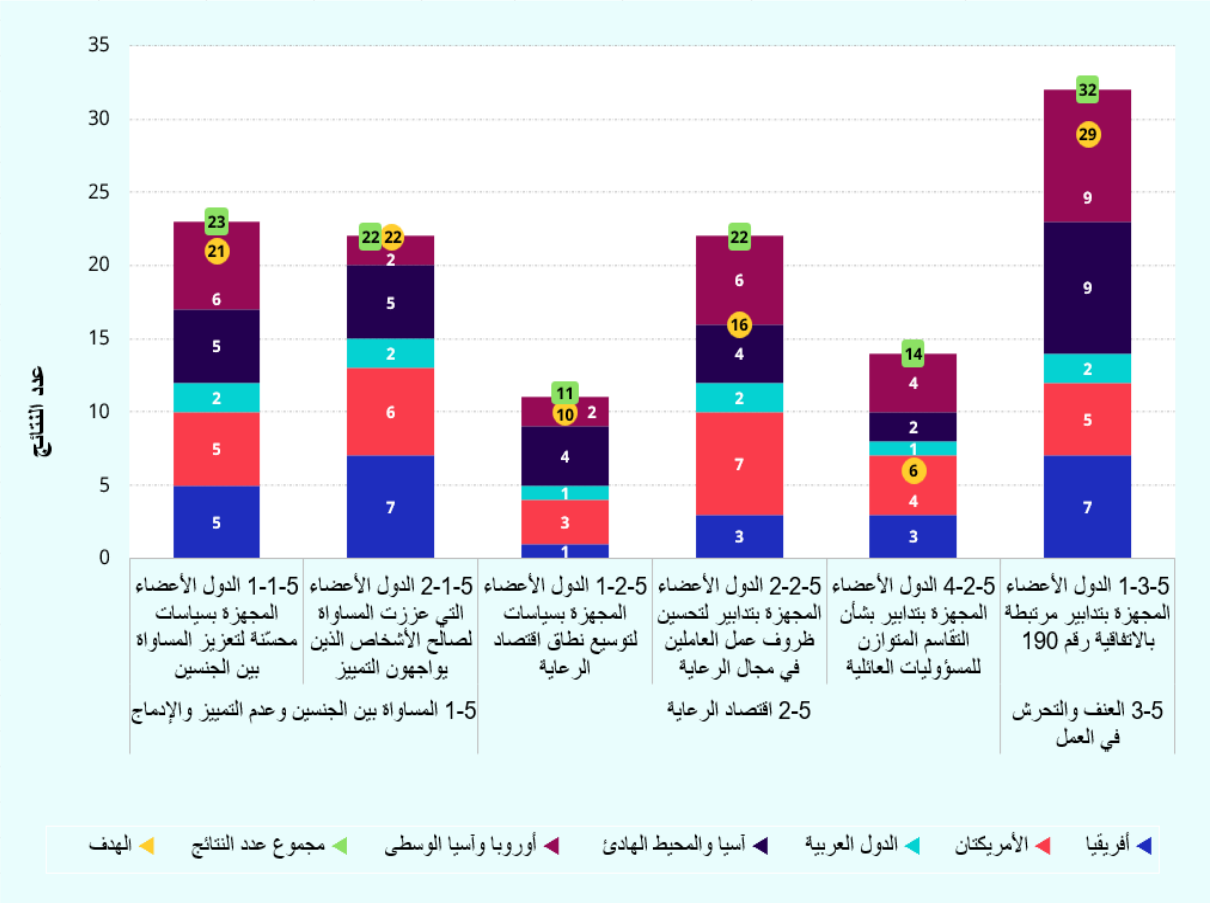
وفي جمهورية مولدوفا، وبدعم من السويد وسويسرا، ساعدت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تنفيذ إصلاحات تشريعية بشأن المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية وإجازة الأبوة وتوسيع نطاق خدمات رعاية الأطفال وتحسين ظروف العمل في قطاع الرعاية. كما تم استحداث آليات جديدة لمنع العنف والتحرش والتصدي لهما.

١٧٨. على المستوى العالمي، عززت منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين وتصدت للتمييز في عالم العمل، ضمن إطار التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية لتعزيز المساواة في الأجور، ومن خلال التعاون الاستراتيجي مع شركاء رئيسيين، بما في ذلك مجموعة الدول السبع ومجموعة العشرين ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي والمفوضية السامية لحقوق الإنسان. وفي عام ٢٠٢٥، أقرّ وزراء العمل والاستخدام في مجموعة العشرين هدف بريسبان - إيثيكويني، متعهدين بمواصلة الجهود الرامية إلى تقليص فجوة مشاركة الجنسين في القوى العاملة بنسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠، وخفض فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة ١٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٥. وتعهد الوزراء بتحقيق هذه الأهداف من خلال تعزيز المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والاستثمار في خدمات الرعاية الصحية عالية الجودة ومعالجة العوائق الهيكلية التي تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل مشاركة كاملة.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١٧٩. خلال فترة السنتين، عززت منظمة العمل الدولية قدرات الهيئات المكونة على العمل من أجل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج وتشجيع الاستثمارات والعمل اللائق في قطاع الرعاية ومنع العنف والتحرش القائمين على التمييز في مكان العمل والتصدي لهما. ونتيجة لذلك، ساهمت المنظمة في تحقيق ١٢٤ نتيجة في جميع الأقاليم - أي بزيادة قدرها ٢٠ في المائة عن الهدف المحدد لفترة السنتين - محققةً أو متجاوزةً الهدف لجميع مؤشرات المخرجات (الشكل ثانياً-١٦). وعلى الرغم من محدودية التمويل المخصص لهذه النتيجة، فقد حشد المكتب موارده الداخلية بشكل استراتيجي - بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية - لدعم البلدان التي بلغت فيها العمليات السياسية والمؤسسية مستوىً من النضج. وقد حقق هذا النهج الموجه نتائج ملموسة من خلال تعظيم الكفاءة وضمان توجيه الموارد المتاحة إلى استخدامات يمكنها أن تحقق أكبر عائد.

◄ **الشكل ثانياً-١٦: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٥، بحسب المؤشر والإقليم**



١٨٠. سعياً إلى تعزيز **المساواة بين الجنسين** و**عدم التمييز** و**الإدماج**، اعتمدت سبعة بلدان، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير سياسية وتشريعية لضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. فعلى سبيل المثال، اعتمدت بنغلاديش أحكاماً قانونية جديدة بشأن المساواة في الأجور وأطلقت البرازيل الخطة الوطنية بشأن المساواة في الأجور لإنفاذ الشفافية بموجب القانون رقم ١٤٦١١/٢٠٢٣ وعززت زمبابوي آلياتها المؤسسية لتحسين فرص وصول العمال الذين يواجهون تمييزاً في الأجور إلى العدالة. ورغم هذه التطورات، لم ينجح أي بلد حتى الآن في سد فجوة الأجور بين الجنسين، مما يؤكد على ضرورة اتخاذ البلدان إجراءات أكثر حسماً وزيادة التعاون الدولي. وما فتئ التحالف الدولي للمساواة في الأجور، الذي يضم حالياً ٧٤ عضواً ويواصل توسّعه، يضطلع بدور محوري في توليد البيّنات وتبادل أفضل الممارسات لتسريع التقدم في هذا المجال.

١٨١. واكتسبت الجهود المبذولة في مكافحة الفصل المهني القائم على النوع الاجتماعي زخماً، حيث اتخذت الهيئات المكونة تدابير تصحيحية واستباقية في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور، مثل قطاعي الطاقة والتعدين والقطاعات المعرّضة للأتمتة. وقد أزالت عدة بلدان في أوروبا الشرقية الحواجز القانونية التي كانت تقيّد عمل المرأة في قطاعي النقل والبناء، مما أدى إلى تقليص قائمة المهن المحظورة مع الحفاظ على التدابير اللازمة لحماية صحة وسلامة النساء الحوامل والمرضعات.

١٨٢. وتكثفت الجهود الرامية إلى تعزيز إدماج ذوي الإعاقة في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الشرقية والدول العربية. وأجرت الهيئات المكونة تقييمات لإمكانية الوصول واعتمدت سياسات التيسير المعقول ودمجت إدماج ذوي الإعاقة في ممارسات الموارد البشرية ووسعت نُظم الحماية الاجتماعية لتوفير إعانات الإعاقة ونفذت مبادرات للتوعية وبناء القدرات تستهدف أصحاب العمل. ووسعت الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة عدد أعضائها إلى ٤٧ شركة متعددة الجنسية ودعمت إنشاء ست شبكات وطنية جديدة للأعمال والإعاقة في غانا وإكوادور والعراق والسنغال وأوكرانيا وزمبابوي، مما عزز قدرة القطاع الخاص على تهيئة بيئات عمل شاملة.

١٨٣. وفي البلدان التي ترتفع فيها معدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، تم توسيع نطاق الخدمات المقدمة للأشخاص المصابين بالفيروس، لتصل إلى أكثر من ١,٥ مليون مستفيد مباشر من خلال مرافق الفحص وحملات التوعية والمبادرات الرامية إلى منع العنف والوصم والتمييز، مع تعزيز الصحة والسلامة والرفاه في أماكن العمل.

١٨٤. واستمرت الجهود المبذولة لمكافحة التمييز ضد الشعوب الأصلية، مع تجديد الالتزام الإقليمي واتخاذ إجراءات ملموسة. وخلال حوار عالمي عُقد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، وضع المشاركون وقادة الشعوب الأصلية من ٢١ بلداً في جميع أنحاء العالم مسارات لتعزيز فهم اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) ودعم مشاركة الشعوب الأصلية في عمليات صنع القرار. وفي دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وهندوراس، شجع أصحاب المصلحة على دمج المعارف الأصلية والمعارف المتوارثة في نُظم الرعاية المجتمعية والتعاونية، مما ساهم في تقديم خدمات أكثر شمولاً وملاءمة ثقافياً.

١٨٥. ودعمت منظمة العمل الدولية تبادل الخبرات وعززت بناء قدرات الهيئات المكونة في هذه المجالات. ومن أبرز الفعاليات التي نُظمت: الأكاديمية الإقليمية الثانية بشأن المساواة بين الجنسين والإدماج، التي شارك في تنظيمها مركز تورينو في أمريكا اللاتينية (٢٠٢٤) وأكاديمية المساواة بين الجنسين بشأن تعزيز المساواة والإدماج في عالم عمل متغير (٢٠٢٥) والتي تناولت مواضيع مثل الذكاء الاصطناعي والإدماج والرعاية والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والعنف والتحرش. كما تناولت الدورة التدريبية الإلكترونية "تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل المناخي: مسارات نحو انتقال عادل" الروابط بين المساواة بين الجنسين والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل.

١٨٦. وكان الطلب مرتفعاً على المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن **العمل اللائق واقتصاد الرعاية** في جميع الأقاليم. وقد دعمت المنظمة وضع سياسات وخرائط طريق وطنية للرعاية في بنغلاديش والبرازيل وكينيا وإندونيسيا وسري لانكا. وشملت النتائج الإضافية إنشاء تعاونيات رعاية وإجراء إصلاحات قانونية وسياسية وإبرام اتفاقات مفاوضة جماعية حسّنت ظروف عمل العاملين في مجال الرعاية ودعمت تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. كما قدمت منظمة العمل الدولية إرشادات تقنية بشأن المعايير المتعلقة بالرعاية ودعمت توسيع نطاق حماية الأمومة في ٢٥ بلداً. وتم اعتماد تدابير لتعزيز تقاسم أكثر عدلاً لمسؤوليات الرعاية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة في ١٤ بلداً. كما دعمت منظمة العمل الدولية التدخلات الرامية إلى تحسين ظروف العمل في قطاع الرعاية وتعزيز تمثيل العاملين في هذا القطاع في الحوار الاجتماعي، مما ساهم في تحسين حماية ملايين العاملين في المنازل وآلاف العاملين في قطاعي التعليم والصحة.

١٨٧. وعززت منظمة العمل الدولية المعارف العالمية باقتصاد الرعاية من خلال تطوير منصات للتعلم التشاركي (الإطار ثانياً-١٩) وإعداد بيانات وبحوث وموجزات سياسية تتضمن تجارب البلدان. ومن الأمثلة البارزة على ذلك منشورات مثل *From global care crisis to quality care at home*, *Centering reward and representation for domestic workers in the care economy* and *Closing the gender gap in paid parental leaves*. وبتوسيع نطاق بوابة سياسة الرعاية العالمية ومحاكي الاستثمار التابعين لمنظمة العمل الدولية، طورت المنظمة واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي سيناريوهات استثمارية لمجتمع الرعاية في أمريكا اللاتينية والكاريبي. وأخيراً، عقد الفريق العامل التقني الثلاثي والأقاليمي لمنظمة العمل الدولية المعني بتطوير المعايير الإحصائية الدولية لقياس أعمال الرعاية، اجتماعه الأول على شبكة الأنترنت في عام ٢٠٢٥.

◄ الإطار ثانياً-١٩: منصة South-4-Care

تُعدّ منصة South-4-Care فضاءً عالمياً للتعلم من الأقران، يهدف إلى توثيق وتبادل الممارسات لبناء اقتصادات رعاية مرنة تدعم العمل اللائق وأسواق العمل الشاملة. وعند إطلاقها في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥، عرضت المنصة ٢٩ ممارسة نموذجية طبقتها هيئات مكونة وشركاء من بلدانٍ تمر بمراحل تنموية مختلفة. وقد جمع أول مركز تعليمي لمنصة South-4-Care الذي عُقد في الدوحة بالتعاون مع مركز تورينو، ما يقارب ١٠٠ مشارك من أكثر من ٣٠ بلداً. وساهم هذا المركز في تعزيز قدرات واضعي السياسات والشركاء الاجتماعيين على تصميم سياسات رعاية متكاملة والترويج لها، كما شجع على إقامة شراكات جديدة للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي.

١٨٨. وظل منع **العنف والتحرش** والتصدي لهما محورياً في تذليل العوائق الهيكلية التي تحول دون المساواة وعدم التمييز في العمل. وخلال فترة السنتين، واصلت الاتفاقية رقم ١٩٠ دفع الإصلاحات القانونية والمؤسسية وتعزيز النُهج الشاملة والمراعية للنوع الاجتماعي لخلق بيئات عمل أكثر أماناً وكرامة. وقد دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في ترجمة مبادئ الاتفاقية المذكورة وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦) المصاحبة لها إلى سياسات وممارسات مؤسسية ملموسة.

١٨٩. ومن الأمثلة البارزة خطة العمل الوطنية المحددة زمنياً في قيرغيزستان، والتي تشمل إصلاحات تشريعية وتدابير لاستثارة الوعي والرصد وسياسة جنوب أفريقيا الوطنية المراعية للنوع الاجتماعي بشأن منع التحرش والقضاء عليه في الخدمة العامة، والتي تتضمن آليات للإبلاغ والإنصاف والمساءلة. وفي المكسيك، اعتمد اتحاد أصحاب العمل بروتوكولاً وطنياً يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٩٠، يُعتبر نموذجاً يُحتذى به لصالح ٣٦ ٠٠٠ مؤسسة منتسبة على مستوى البلاد، وفي ملاوي، اعتمدت منظمات العمال سياسة لمكافحة التحرش الجنسي.

١٩٠. بالإضافة إلى ذلك، قدمت منظمة العمل الدولية تدريباً مُوجهاً لأصحاب العمل والعمال ومفتشي العمل والقضاة. فعلى سبيل المثال، وبدعم من السويد، وضع المكتب دليلاً تدريبياً شاملاً ودورات تدريبية ومركزاً للموارد لأصحاب العمل حول منع العنف والتحرش في مكان العمل والتصدي لهما.

الميزانية والإنفاق

١٩١. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٥ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ٦٥,٩ مليون دولار أمريكي، منها ٦٥ في المائة من الميزانية العادية و٣٥ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-١٠). وكان إجمالي الإنفاق أقل بنسبة ٢٠ في المائة من الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين، نظراً لأنّ حشد الموارد من خارج الميزانية لم يكن ناجحاً بالقدر المتوقع. وقد خصص المكتب موارد كبيرة من الحساب التكميلي للميزانية العادية، مما ساهم في تحقيق النتائج في ١٧ دولة عضواً.

◄ **الجدول ثانياً-١٠: النتيجة ٥- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		45.7	43.0
الحساب التكميلي للميزانية العادية		0.5	4.9
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		35.9	18.0
المجموع		**82.1**	**65.9**
أول خمسة شركاء تمويل	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز		*3.5*
	السويد		*3.3*
	كندا		*2.2*
	فرنسا		*1.3*
	جهات مانحة متعددة الأطراف/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		*1.3*

النتيجة ٦: حماية الجميع في العمل

النقاط البارزة

- في حزيران/ يونيه ٢٠٢٥، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ٢٠٩).
- تم تعزيز نُظم تحديد الأجور في ٢١ بلداً، مما أفاد أكثر من ١٥ مليون عامل من ذوي الأجور المنخفضة.
- استفاد أكثر من ٨ ملايين عامل في سبع دول أعضاء من تحديد ساعات العمل وضمان الراحة الأسبوعية وإدخال ترتيبات مرنة ومتوازنة لأوقات العمل، بالإضافة إلى أطر العمل عن بُعد وترتيبات العمل المختلطة.
- في ١٤ دولة عضواً، كان لآليات الامتثال والتشخيص دورٌ أساسي في توسيع نطاق حماية العمالة لتشمل العمال المعرضين لخطر الاستبعاد، بمن فيهم ما يقرب من ٣ ملايين عامل منزلي في سبعة بلدان وعمال مؤقتون أو عرضيون في بلدين وعمال معرضون لخطر الانخراط في القطاع غير المنظم في ثمانية بلدان، من بينهم ٤ ملايين عامل مهاجر في ميانمار.
- قدمت مراكز موارد المهاجرين في أفريقيا وآسيا وأوروبا والمحيط الهادئ المساعدة لأكثر من ٣٠٠ ٠٠٠ عامل محتمل أو مهاجر أو عائد، وذلك بتوفير المعلومات والخدمات والدعم القانوني، وحصلت على تعويضات بلغ مجموعها حوالي ٢,٥ مليون دولار أمريكي عن الانتهاكات التي تعرضوا لها أثناء الهجرة.

١٩٢. دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تعزيز تطبيق معايير العمل والنهوض بأسواق عمل أكثر شمولاً وإنصافاً من خلال تحسين أطر السلامة والصحة المهنيتين وكفاية الأجور وأنظمة تحديدها وساعات العمل اللائق، مع توسيع نطاق الحماية ليشمل العمال الأكثر عرضة لخطر الإقصاء، بمن فيهم العمال المنزليون والعاملون في القطاع غير المنظم وعمال المنصات والعمال المؤقتون، فضلاً عن العمال المهاجرين واللاجئين. وقد أسهمت هذه الجهود في الحد من أوجه انعدام المساواة وتعزيز ظروف عمل أكثر عدلاً في مختلف سياقات التوظيف (الإطار ثانياً-٢٠).

◄ الإطار ثانياً-٢٠: العراق: استراتيجية وطنية لمنع وتقليل أوجه انعدام المساواة في عالم العمل

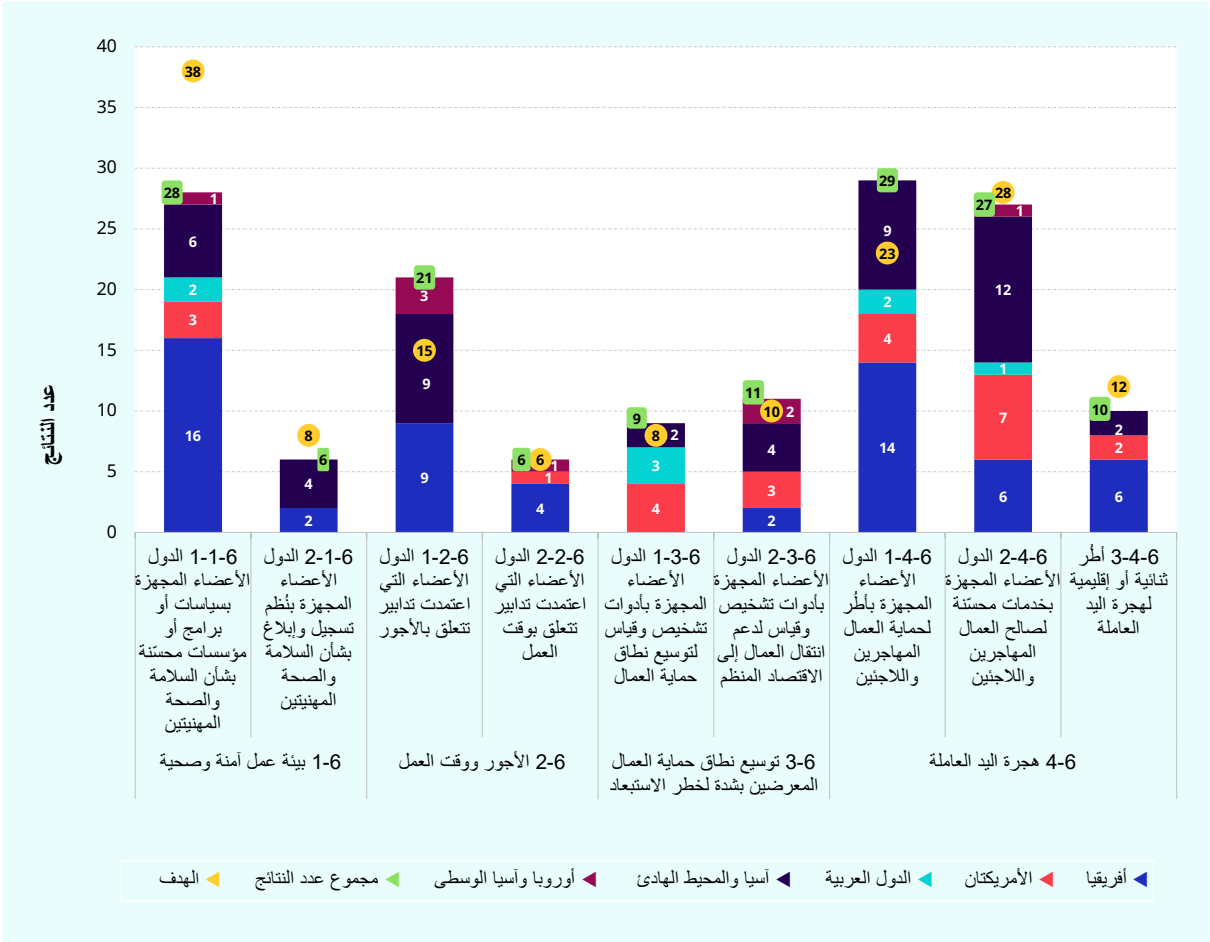
في مطلع عام ٢٠٢٤، أقرت حكومة العراق وشركاؤها الاجتماعيون الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحدّ منها في قطاع العمل (٢٠٢٤-٢٠٢٨)، وهي خطوة هامة نحو تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة في سوق العمل. وقد وُضعت هذه الاستراتيجية من خلال مشاورات موسّعة مع المؤسسات الحكومية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني، وهي توفر إطاراً شاملاً ومتكاملاً لمعالجة أوجه انعدام المساواة الهيكلية، بما في ذلك بين النساء والرجال، وتعزيز المشاركة في القوى العاملة وتقوية حماية الفئات الضعيفة. ومن الأهداف الرئيسية للاستراتيجية ضمان الحماية القانونية الكافية لجميع العاملين، بمن فيهم العاملون في القطاع غير المنظم والعاملون عبر المنصات الإلكترونية والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون بدوام جزئي، مما يُعزز إدماج الفئات المعرضة لخطر الاستبعاد من الحماية في العمل.

١٩٣. ساهمت منظمة العمل الدولية بفعالية في صياغة النقاش العالمي وعززت الشراكات الاستراتيجية مع الميثاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من خلال دمج مبادئ العمل اللائق في أطر سياسات أوسع. كما ساهمت المنظمة في إحراز تقدم ملحوظ في سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية وعززت تعاونها مع مجموعة العشرين. علاوة على ذلك، شاركت منظمة العمل الدولية بفعالية في الحوار العالمي بشأن هجرة اليد العاملة ضمن شبكة الأمم المتحدة للهجرة وأقامت شراكات مع المنظمة الدولية للهجرة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين لتعزيز نُهج متماسكة وقائمة على الحقوق، تستند إلى معايير العمل الدولية ولضمان اتساق الرسائل والتدخلات على مستوى النظام متعدد الأطراف.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١٩٤. خلال فترة السنتين هذه، عززت منظمة العمل الدولية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية لتعزيز السلامة والصحة المهنيتين والأجور الكافية وساعات العمل اللائق وتوسيع نطاق الحماية ليشمل العمال المعرضين لخطر الاستبعاد بسبب ترتيبات عملهم ووضعهم التعاقدي - بمن في ذلك العاملون في القطاع غير المنظم في المنشآت المنظمة أو في المنازل - مع العمل في الوقت نفسه على تشجيع الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة. وساهمت منظمة العمل الدولية إجمالاً في تحقيق ١٤٧ نتيجة، منها نتيجة واحدة فقط أقل من الهدف المحدد لفترة السنتين. وقد تم تحقيق الهدف أو تجاوزه في خمسة من مؤشرات الإنتاج التسعة (الشكل ثانياً-١٧).

◄ **الشكل ثانياً-١٧: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٦، بحسب المؤشر والإقليم**



١٩٥. استناداً إلى التقدم المحرز في فترات السنتين السابقة، أولى عدد متزايد من الدول الأعضاء أولوية للعمل على تعزيز **بيئات عمل آمنة وصحية** واتخذت خطوات للتصديق على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧. وقد عززت العديد من البلدان سياساتها العامة وأطرها القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين وحسّنت النُظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيتين وعززت تسجيل حوادث العمل والأمراض المهنية والإبلاغ عنها.

١٩٦. وفيما يتعلق بالأطر الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنيتين، سُجل تقدم ملحوظ في أفريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريبي وآسيا والمحيط الهادئ. وساهمت مشاريع التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في تحسين السلامة والصحة في ٦٣ ٠٠٠ مكان عمل. وقد تحقق الهدف المتعلق بنُظم تسجيل حوادث السلامة والصحة المهنيتين والإبلاغ عنها، مدفوعاً بالنتائج في آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا. ومع ذلك، لا يزال التنفيذ الفعال لسياسات وتشريعات السلامة والصحة المهنيتين يمثل تحدياً، مما يسلط الضوء على ضرورة تعزيز القدرات الوطنية ودمج السلامة والصحة المهنيتين في أطر التنمية الأوسع واستدامة المساعدة التقنية التي تقدمها المنظمة في هذا المجال.

١٩٧. وعززت منظمة العمل الدولية دورها الريادي في وضع المعايير من خلال تطوير أولى المعايير الدولية للوقاية والحماية من المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، وتنفيذ الحملة العالمية لتشجيع التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن السلامة والصحة المهنيتين وتطبيقها. بالإضافة إلى ذلك، نشر المكتب تقارير بحثية وطوّر أدوات سياسية، بما في ذلك منشورات مثل *التعرض للمواد الكيميائية في التعدين* و*الحرارة في العمل* (التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة عالمياً) و*ربط الحماية الاجتماعية بالصحة المهنية للنهوض بأهداف التنمية المستدامة* و*منهجية جديدة لتقييم نُظم التأهيل الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنيتين* (الإطار ثانياً-٢١).

◄ الإطار ثانياً-٢١: بناء مستقبل أكثر أماناً: منهجية جديدة لتحسين نُظم التأهيل الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنيتين

في إطار برنامج منظمة العمل الدولية الرائد "السلامة + الصحة للجميع"، قام المكتب، بدعم من حكومة جمهورية كوريا، بتطوير منهجية مبتكرة لتقييم نُظم التأهيل الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنيتين. وقد استُخدم هذا الدليل العملي، الذي يدعم الدول الأعضاء في تقييم نُظم التأهيل الوطنية لديها في مجال الوقاية وتحسينها، بنجاح في بروني دار السلام ومدغشقر والفلبين. وعقب هذا التقييم، اعتمدت مدغشقر خارطة طريق لتحسين نظامها الوطني.

١٩٨. عززت منظمة العمل الدولية الجهود العالمية والوطنية الرامية إلى تعزيز **الأجور المناسبة ووقت العمل اللائق**. وجرى تعزيز نُظم تحديد الأجور في ٢١ دولة عضواً، لا سيما في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ. وشملت الإصلاحات ما يلي: اعتماد الحد الأدنى للأجور أو تعديله أو تمديده، بما يراعي احتياجات العمال والعوامل الاقتصادية؛ زيادة الأجور التي تحققت من خلال تجديد الاتفاقات الجماعية في قطاعات مثل التعدين وصيد الأسماك وتصنيع الأغذية والخدمات العامة؛ إجراء تحليلات للفجوة في الأجور بين الجنسين على المستوى الوطني. وبشكل عام، استفاد ١٤,٧ مليون عامل من ذوي الأجور المنخفضة من إصلاحات الحد الأدنى للأجور، كما ساهمت الأجور المحددة من خلال المفاوضة الجماعية في تحسين دخل ما يقرب من ٣٧٠٠٠٠ عامل.

١٩٩. كما دعمت منظمة العمل الدولية الحكومات في وضع التشريعات وعززت قدرة الشركاء الاجتماعيين على التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية التي تنظم ساعات العمل وتنظيم العمل. ونتيجة لذلك، اعتمدت سبعة بلدان تدابير لإرساء الحد الأقصى لساعات العمل وضمان الراحة الأسبوعية وتعزيز ترتيبات ساعات العمل المرنة والمتوازنة، فضلاً عن أطر العمل عن بُعد وترتيبات العمل المختلط.

٢٠٠. وقدّم *تقرير الأجور العالمي للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥* تحليلاً لاتجاهات الأجور وأوجه انعدام المساواة فيها والفجوات في الأجور بين الجنسين وتعديلات الحد الأدنى للأجور، موفراً للدول الأعضاء توصيات سياسية قابلة للتنفيذ. وأسفر اجتماع الخبراء المعني بسياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، عن اتفاق بشأن المبادئ الواجب اتباعها لتقدير الأجور المعيشية وتطبيقها، والتي بدأ تطبيقها على المستوى الوطني (الإطار ثانياً-٢٢). وأطلق المكتب برنامج الأجور المعيشية في نيسان/أبريل ٢٠٢٥، بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، وأسس مبادرة الأجور المعيشية في إطار التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

◄ الإطار ثانياً-٢٢: أساليب تقدير وتحديد الأجور المعيشية في كوستاريكا

شهدت ممارسات تحديد الأجور في كوستاريكا تحسناً ملحوظاً من خلال دمج مفهوم الأجر المعيشي في آليات تعديل الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني. ويعكس هذا التزاماً وطنياً راسخاً بتطبيق سياسات أجور قائمة على البيّنات ومدعومة بالحوار الاجتماعي عبر مؤسسات ثلاثية الأطراف، مثل المجلس الوطني للأجور. وقد وُضعت تقديرات الأجر المعيشي باستخدام منهجية منظمة العمل الدولية، بدعم تقني من المكتب ومساهمات مالية من حكومة مملكة هولندا. وتم توفير التدريب على هذه المنهجية للمؤسسات الوطنية لتطبيقها مستقبلاً. وتهدف هذه الجهود، إلى جانب تحسين البيانات المتعلقة بالعوامل الاقتصادية، إلى توجيه التعديلات المستقبلية على الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني والأجور في القطاعات الاستراتيجية، بما في ذلك إنتاج الموز.

٢٠١. خلال فترة السنتين، تلقى المكتب عدداً متزايداً من طلبات المساعدة التقنية من كافة الأقاليم لضمان **حماية كافية وفعالة للعمال المعرضين لخطر كبير للإقصاء**. وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمدت تسعة بلدان تدابير لسد الثغرات المستمرة في أطرها القانونية المتعلقة بترتيبات العمل، مثل العمل عبر المنصات والعمل من المنزل، فضلاً عن أشكال محددة من العقود، مثل العقود المؤقتة وعقود العمل بدوام جزئي وعلاقات العمل متعددة الأطراف.

٢٠٢. وفي الدورة ١١٣ لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/ يونيه ٢٠٢٥)، عقدت لجنة وضع المعايير المعنية بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات أولى جلساتها النقاشية، ممهدةً الطريق لإمكانية اعتماد اتفاقية وتوصية بشأن هذا الموضوع في عام ٢٠٢٦. وقد تجلى التفاعل القوي للهيئات المكونة في هذه العملية من خلال العدد القياسي للردود على الاستبيان الوارد في التقرير الأبيض. وعقب جلسة المناقشة الأولى، نشر المكتب التقرير البني في آب/ أغسطس ٢٠٢٥ ونظم سلسلة من الجلسات الإعلامية حول التقرير للحكومات والشركاء الاجتماعيين. وقامت منظمة العمل الدولية بتطوير تحديثات قانونية وأداة لرصد السياسات وملخصات تقنية لتلبية الطلب المتزايد على المعارف والإرشاد بشأن اقتصاد المنصات، بالإضافة إلى منتجات ذات صلة بحماية بيانات العمال والإدارة الخوارزمية.

٢٠٣. واتخذت إحدى عشرة دولة عضواً تدابير لتشخيص السمة غير المنظمة وتعزيز الامتثال للقواعد، بما في ذلك مبادرات بناء القدرات والتوعية بشأن محركات التوظيف المنظم وتعزيز الامتثال للقواعد واستخدام العقود النموذجية وآليات تسوية النزاعات. كما دعمت منظمة العمل الدولية الجهود المبذولة لإدماج العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين في منظمات العمال ومنصات الحوار الاجتماعي، وطورت مجموعة أدوات منهجية لتقييم مخاطر العمل غير المنظم ومعالجتها، استناداً إلى الخبرات الوطنية.

٢٠٤. بالإضافة إلى ذلك، شجع المكتب على اتباع نُهج مبتكرة لتسهيل انتقال العمال المنزليين إلى السمة المنظمة، إذ لا يزال ٨١ في المائة منهم يعملون بشكل غير منظم بسبب الثغرات القانونية والقصور في تطبيق القوانين. ومن هذه النُهج على سبيل المثال، استخدام مجموعة من أدوات العلوم السلوكية المصممة لمعالجة عوائق التوظيف المنظم من خلال تحليل كيفية استجابة الأفراد للأطر المعيارية والاجتماعية والقانونية.

٢٠٥. وبدعم من منظمة العمل الدولية، عززت ٢٩ دولة عضواً أطرها وآلياتها المتعلقة **بهجرة اليد العاملة**، بينما حسّن ٢٧ بلداً الخدمات المقدمة للعمال المهاجرين واللاجئين. وركزت مساعدة منظمة العمل الدولية على التوظيف العادل ومراكز دعم العمال المهاجرين وإعادة إدماج العائدين بشكل مستدام ووضع سياسات تضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين.

٢٠٦. وتناولت المساعدة التقنية أيضاً الروابط بين تغير المناخ والتنقل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المهاجرين من خلال تدابير أحادية الجانب، فضلاً عن التعاون الثنائي ودون الإقليمي والإقليمي. ودعمت منظمة العمل الدولية إنشاء أو تجديد عشرة أطر ثنائية أو إقليمية، بما في ذلك إطار مبتكر للاعتراف بالمهارات في ١٤ بلداً من أمريكا اللاتينية والكاريبي، وحوار أقاليمي بين أفريقيا والدول العربية (الإطار ثانياً-٢٣).

◄ الإطار ثانياً-٢٣: حوار أقاليمي من أجل إدارة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة

تتزايد هجرة اليد العاملة من الدول الأفريقية إلى الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، ويُعدّ معالجة قضايا الحماية أمراً بالغ الأهمية لضمان هجرة عمالية منظمة وآمنة ومنتظمة. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع المنظمة الدولية للهجرة، في إطلاق الحوار الأفريقي-الخليجي حول انتقال العمال في الدوحة عام ٢٠٢٤، كمنصة حوار عامة بين الدول الأفريقية ودول المنطقة العربية، بهدف تعزيز الإدارة السديدة لحراك اليد العاملة وحماية حقوق العمال المهاجرين. وشارك في هذا الحوار شركاء اجتماعيون إقليميون، هم: الاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا ومنظمة وحدة نقابات العمال الأفريقية ومنظمة قطاعات الأعمال في أفريقيا واتحاد نقابات العمال العربية، بالإضافة إلى ممثلين عن التجمعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية. واعتمد الأعضاء إعلان الدوحة بشأن انتقال العمال بين دول مجلس التعاون الخليجي ولبنان والأردن و٢٤ دولة عضواً أفريقية، ملتزمين بضمان ظروف العمل اللائق للعمال المهاجرين ومواصلة الحوار، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، تحقيقاً لهذه الغاية.

٢٠٧. وساهمت بحوث منظمة العمل الدولية في توجيه السياسات وتحديد الثغرات في الحماية وتقديم بيّنات جديدة حول اتجاهات هجرة العمالة، لا سيما من خلال *التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين على المستوى الدولي: المهاجرون الدوليون في القوى العاملة* و*الدراسة العالمية بشأن رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة: الطبعة الثانية*. كما أصدرت منظمة العمل الدولية مذكرة إرشادية بشأن مراكز موارد العمال المهاجرين وموجزات بشأن الحوار الاجتماعي بشأن الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة و*هجرة العمالة المؤقتة*.

الميزانية والإنفاق

٢٠٨. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٦ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ١٨٣,٥ مليون دولار أمريكي، منها ٣٦ في المائة من الميزانية العادية و٦٤ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-١١). وتجاوز إجمالي الإنفاق ٢٣ في المائة الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين، ويعود ذلك بشكل خاص إلى حشد الموارد من خارج الميزانية لهجرة اليد العاملة. وكان من شأن موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصصة لهذه النتيجة، والتي أسهمت بشكل ملحوظ في تحسين ظروف عمل العمال المنزليين، أن دعمت تحقيق النتائج في ١٠ دول أعضاء.

◄ **الجدول ثانياً-١١: النتيجة ٦- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		63.6	66.5
الحساب التكميلي للميزانية العادية		0.9	2.6
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		84.9	114.4
المجموع		**149.4**	**183.5**
أول خمسة شركاء تمويل	الولايات المتحدة		*16.7*
	ألمانيا		*16.2*
	الاتحاد الأوروبي		*14.8*
	القطاع الخاص		*9.8*
	المملكة المتحدة		*8.4*

النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة

النقاط البارزة

- دعمت منظمة العمل الدولية إصلاحات وسّعت نطاق تغطية الحماية الاجتماعية بشكل ملحوظ، لتشمل ما يقارب ٣٩ مليون شخص، إذ استفاد ١٤ مليون عامل في إندونيسيا من الزيادات في إعانات البطالة وحصل ٦ ملايين مستفيد إضافي على حماية الصحة الاجتماعية في كوت ديفوار، كما استفاد ٣ ملايين شخص في شيلي من إصلاح نظام التقاعد.
- صدقت ثلاث دول أعضاء - أنغولا وساو تومي وبرينسيب وسورينام - على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، ليصل بذلك إجمالي عدد التصديقات على هذه الاتفاقية إلى ٦٨ تصديقاً، أي أقل بتصديقين فقط من الهدف الذي حدده مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٦.
- قدم لبنان منحاً إلى ٢٧ ٠٠٠ شخص من ذوي الإعاقة في المناطق المتضررة من النزاع. وفي آب/ أغسطس ٢٠٢٤، بدأت حكومة دولة فلسطين بصرف إعانات اجتماعية لصالح ١٨ ٠٠٠ من كبار السن و١٥ ٠٠٠ من ذوي الإعاقة الشديدة في الضفة الغربية، وهي بصدد توسيع نطاق هذا البرنامج ليشمل قطاع غزة.
- نشرت منظمة العمل الدولية *تقرير الحماية الاجتماعية العالمي ٢٠٢٤-٢٠٢٦*، والذي يشير إلى أنّ ٥٢,٤ في المائة من سكان العالم يحصلون على منفعة واحدة على الأقل من منفعات الحماية الاجتماعية، في حين لا يزال ٣,٨ مليار شخص، من بينهم مليارا امرأة وفتاة، يفتقرون إلى أي شكل من أشكال التغطية.

٢٠٩. ولا يزال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ركيزة أساسية في برنامج العمل اللائق واستراتيجية رئيسية لتحقيق العدالة الاجتماعية. وواصلت منظمة العمل الدولية دعم تطوير نُظم حماية اجتماعية مستدامة، محورها الإنسان وقائمة على الحقوق، بهدف دفع عجلة خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتعالج هذه النُظم الفقر المستمر وتفاقم أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك انعدام المساواة بين الجنسين، كما تسهم في التخفيف من آثار الصدمات والأزمات على الناس ومعالجة التحديات النظامية.

٢١٠. وظل البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بناء حدود الحماية الاجتماعية للجميع، آلية رئيسية لتقديم الدعم التقني للدول الأعضاء ودفع عجلة التقدم نحو توفير الحماية الاجتماعية الشاملة. وقد مكّنت الشراكات متعددة الأطراف، بما في ذلك التحالف مع صندوق النقد الدولي (الإطار ثانياً-٢٤) والمسرّع العالمي، من اتخاذ إجراءات هادفة ومتكاملة في البلدان المعنية.

◄ الإطار ثانياً-٢٤: تتيح المشاركة الاستراتيجية بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي استثمارات مستدامة في مجال الحماية الاجتماعية

ساهمت شراكة جديدة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في بلدان مختارة في تحسين دمج تمويل الحماية الاجتماعية ضمن أطر السياسات الوطنية. وقد أتاحت نقاط الدخول المحددة لكل بلد على حدة إجراء تقييمات عالية الأثر، بما في ذلك تحليلات الحيز المالي، لإثراء إصلاحات الحماية الاجتماعية كما ورد في تقارير صندوق النقد الدولي القطرية بموجب المادة الرابعة. كما يسّرت منظمة العمل الدولية مناقشات ثلاثية مكّنت الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في حوار مع وزارات المالية وصندوق النقد الدولي.

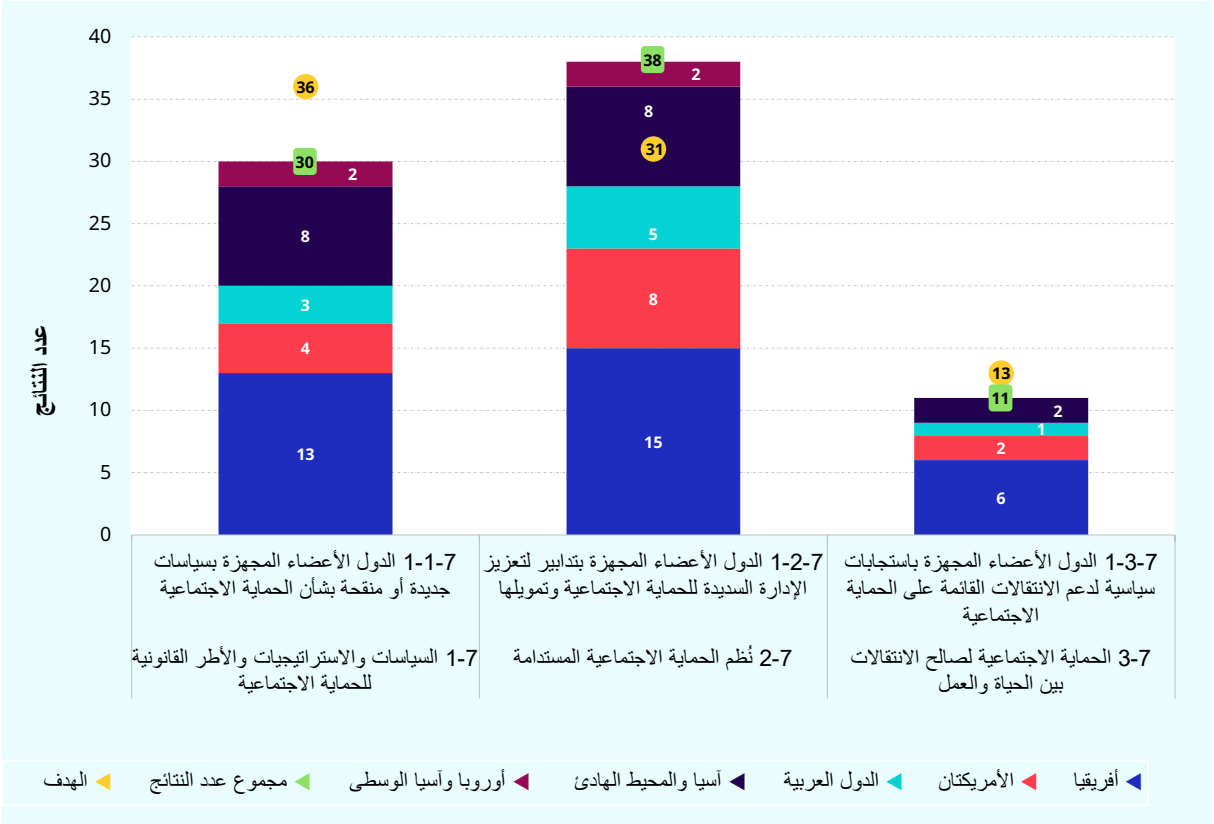
وركزت جهود الإصلاح على ما يلي: التأمين ضد البطالة في كمبوديا وإسواتيني؛ التأمين الصحي في السنغال؛ نُظم التقاعد في جزر القمر ولبنان والمغرب وموزامبيق وتايلند؛ توسيع نطاق التغطية ليشمل العاملات المنزليات في باراغواي. وقد ساهمت منتجات المعرفة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في تعزيز تقارب المفاهيم واتساق السياسات بين المنظمتين، وأظهرت أوجه تآزر إيجابية بين نُظم الحماية الاجتماعية ونتائج سوق العمل.

٢١١. وانطلاقاً من ولايتها المعيارية وهيكلها الثلاثي، واصلت منظمة العمل الدولية دورها الريادي في صياغة الالتزامات والمبادرات السياسية العالمية الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وقد اضطلعت بدور محوري في صياغة الدعوة العالمية للعمل بشأن الحماية الاجتماعية الشاملة لعام ٢٠٣٠ (٢٠٢٤)، والتي تسعى إلى زيادة عدد المستفيدين من الحد الأدنى لتغطية الحماية الاجتماعية بنسبة لا تقل عن نقطتين مئويتين سنوياً، وفي المساهمة في تفعيل المبادئ المشتركة التي حددها مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية لربط المساعدة الإنسانية بالحماية الاجتماعية.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

٢١٢. خلال فترة السنتين، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٧٩ نتيجة قطرية في مجال الحماية الاجتماعية. وقد انخفض الأداء دون الهدف المحدد لفترة السنتين في مؤشرين من مؤشرات المخرجات الثلاثة، وتجاوزه في المؤشر الذي يقيس تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية (الشكل ثانياً-١٨). ويعكس هذا التقدم الاهتمام المتزايد الذي توليه الدول الأعضاء لتحسين الإدارة السديدة للحماية الاجتماعية وتعزيز القدرات اللازمة لتمويلها وتشغيلها، بما في ذلك في إطار التحول الرقمي، وهما شرطان أساسيان لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وتحسين فعاليتها.

◄ الشكل ثانياً-١٨: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٧، بحسب المؤشر والإقليم



٢١٣. قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة في إنشاء وتعزيز الأطر الوطنية للحماية الاجتماعية، مما أدى إلى اعتماد استراتيجيات وسياسات جديدة أو أطر قانونية جديدة أو مراجعة الأطر القائمة، من خلال مشاورات ثلاثية، في ٣٠ دولة عضواً. وركزت مساعدة منظمة العمل الدولية بشكل متزايد على الإصلاحات القانونية والسياسية الرامية إلى تعزيز التنسيق بين النُظم القائمة على الاشتراكات والنُظم غير القائمة على الاشتراكات، كما هو الحال في فيتنام (الإطار ثانياً-٢٥). وقد مكّن ذلك من توسيع نطاق التغطية ليشمل العاملين في أشكال جديدة من العمل في الصين والهند وساعد في تلبية احتياجات النساء من الحماية خلال انتقالهنّ المهني والشخصي في شيلي وإندونيسيا وتايلند لسد الفجوات بين الجنسين. وفي شيلي، أدخل إصلاح شامل لنظام المعاشات التقاعدية مخصصات رعاية من المتوقع أن تستفيد منها أكثر من ٧٥٠ ٠٠٠ امرأة بحلول عام ٢٠٢٦.

◄ الإطار ثانياً-٢٥: دعم طويل الأجل لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية والحد من تشتتها في فيتنام

بلغت إصلاحات الحماية الاجتماعية في فيتنام، التي دعمتها منظمة العمل الدولية على مدى عدة سنوات، ذروتها في عام ٢٠٢٤ باعتماد قانون التأمين الاجتماعي، الذي يُعدّ إنجازاً هاماً نحو تحقيق هدف البلاد المتمثل في توفير الحماية الاجتماعية الشاملة. ويدمج القانون المعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات وغير القائمة عليها ضمن نظام متعدد المستويات، موسعاً نطاق التغطية الإلزامية للتأمين الاجتماعي لتشمل عمالاً كانوا مستبعدين سابقاً، ليصل بذلك إلى ٣ ملايين مستفيد إضافي.

وبتمويل من أستراليا وأيرلندا واليابان، ساهمت منظمة العمل الدولية في عملية الإصلاح من خلال إجراء تقييمات اكتوارية لصناديق التأمين الاجتماعي وتيسير الحوارات الثلاثية وتقديم المشورة في مجال السياسات لتعزيز تصميم الإصلاح وتنفيذه.

٢١٤. واعتمدت ثلاثون دولة عضواً تدابير سياسية لضمان أن توفر نُظم الحماية الاجتماعية مزايا أكثر شمولية وكفاية أو توسع نطاق تغطيتها، بما في ذلك الحصول على الرعاية الصحية ورعاية الأمومة في ١٥ بلداً، مثل كمبوديا وكوت ديفوار وقبرص وجمهورية الكونغو الديمقراطية وتايلند وفيتنام. وبغية دعم وضع السياسات القائمة على البيّنات، أعدّ المكتب دراسة مقارنة لإصلاحات الحماية الاجتماعية في مجال الصحة في ١٧ بلداً من أمريكا اللاتينية، استُخدمت في تقديم الخدمات الاستشارية في كولومبيا والسلفادور وهندوراس وبيرو. علاوة على ذلك، دعمت منظمة العمل الدولية تصميم برامج الحماية من البطالة أو إصلاحها في إندونيسيا وجامايكا وماليزيا وسورينام.

٢١٥. وبغية تعزيز جهود التوعية والإرشاد بشأن الحق في الضمان الاجتماعي، أعدّ المكتب *دليل صياغة تشريعات الحماية الاجتماعية*، وهو مرجع رائد يستند إلى خبرة منظمة العمل الدولية وتجربتها. ويساهم هذا الدليل العملي بشكل فعّال في صياغة الإصلاحات القانونية الوطنية بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، توضح صحيفة الحقائق *"الحق في الضمان الاجتماعي"* الصادرة عن المفوضية السامية لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية التزامات الدول وتحدد مسارات السياسة العامة وتقدم حججاً لصالح الحماية الاجتماعية الشاملة المتجذرة في معايير حقوق الإنسان الدولية ومعايير الضمان الاجتماعي.

٢١٦. وحقق ما مجموعه ٣٨ دولة عضواً تحسينات ملحوظة في **تمويل وإدارة الحماية الاجتماعية**. وساهمت منظمة العمل الدولية في استحداث وظائف اكتوارية وإحصائية ضمن مؤسسات الضمان الاجتماعي في ٦ بلدان ودعمت إصلاحات الإدارة السديدة المالية في خمسة بلدان أخرى، مستفيدةً من أدوات مثل النماذج الكمية لمنظمة العمل الدولية ومنصة الخدمات الاكتوارية التابعة لمنظمة العمل الدولية والهيئة الدولية للضمان الاجتماعي. وعلى مدار السنتين، أنتج المكتب بيانات نوعية وكمية عالمية وإقليمية موثوقة حول مؤشر الهدف ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة، وذلك لإثراء التحليلات ووضع السياسات، مع التركيز بشكل خاص على إبراز دور الحماية الاجتماعية في العمل المناخي وسُبل معالجة فجوات التمويل (الإطار ثانياً-٢٦).

◄ الإطار ثانياً-٢٦: الريادة في مجال المعلومات والتحليلات العالمية لوضع الحماية الاجتماعية وتمويلها

في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤، نشرت منظمة العمل الدولية تقريرها الرئيسي حول *الحماية الاجتماعية العالمية ٢٠٢٤-٢٠٢٦*، مصحوباً بتقارير إقليمية مكمّلة. ويؤكد هذا التقرير على الدور المحوري للحماية الاجتماعية الشاملة في العمل المناخي وكونها شرطاً أساسياً لتحقيق انتقال عادل. وقد حظي التقرير بانتشار واسع، حيث تجاوز عدد مرات تحميله ٤١,٧٠٠ مرة بحلول أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥، ليصبح مرجعاً أساسياً لواضعي السياسات والخبراء والشركاء الاجتماعيين، إذ يبيّن كيف يمكن لنُظم الحماية الاجتماعية أن تسهم في دفع عجلة التنمية الشاملة والمستدامة.

وقد تم توسيع قاعدة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية لتشمل ٢١٤ دولة وإقليماً، بما في ذلك بيانات عن التغطية مصنفة حسب الجنس. ولا تزال هذه القاعدة مصدراً موثوقاً للبيانات القابلة للمقارنة دولياً بشأن الحماية الاجتماعية، وتُستخدم في إعداد التقارير عن التقدم المحرز نحو تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمؤشر ١-٣-١، فضلًا عن تقارير الأمم المتحدة العالمية.

بالإضافة إلى ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية تقديرات لعام ٢٠٢٤ بشأن فجوة التمويل اللازمة للحماية الاجتماعية الشاملة في ١٣٣ دولة منخفضة ومتوسطة الدخل. وتُشير النتائج إلى أنّ تحقيق الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية الشاملة يتطلب استثماراً سنوياً يعادل ٣,٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في هذه البلدان. وقد أثرت هذه النتائج بشكل مباشر على الوثائق الختامية التي اعتمدها المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية ومؤتمر الأطراف ٣٠ ودعوة العمل ضمن برنامج الحماية الاجتماعية الشاملة ٢٠٣٠، والتي التزمت فيها دول العالم بتسريع التقدم نحو تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة.

٢١٧. واستفاد العديد من البلدان من التقنيات الرقمية لتحسين تقديم نُظم الحماية الاجتماعية وإدارتها. وقد دعمت منظمة العمل الدولية دمج خدمات الضمان الاجتماعي عبر الهاتف المحمول في المناطق الريفية والحضرية، لاسيما في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية التي تعاني من نقص حاد في هذا المجال؛ وساهمت في عملية تجميع البيانات في الهند، مما أدى إلى إحصاءات أكثر دقة للحماية الاجتماعية؛ ويسّرت نشر الحلول الرقمية لتحسين الوصول إلى إجراءات التسجيل ومعلومات الاستحقاقات في نيبال وباكستان ورواندا. ووثّق المكتب التطورات الرقمية الحديثة في جميع أنحاء آسيا والمحيط الهادئ، مُظهراً أدلة على زيادات كبيرة في المشاركة في برامج الضمان الاجتماعي. وبصفتها شريكاً في مبادرة التقارب الرقمي، تشارك منظمة العمل الدولية في وضع معايير عالمية لضمان قابلية التشغيل البيني لنُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك سجل المستفيدين المتكامل وسجل ذوي الإعاقة.

٢١٨. وخلال فترة السنتين، عززت ١١ دولة عضواً قدرتها على **الاستفادة من الحماية الاجتماعية في تيسير التحولات الشخصية والمهنية**، فضلاً عن دعم التحولات الهيكلية الأوسع نطاقاً من خلال مناهج متكاملة (الإطار ثانياً-٢٧). وفي إطار برنامج المسرّع العالمي، شجعت منظمة العمل الدولية وشركاؤها على اتباع مناهج متكاملة تربط بين خلق فرص العمل والتمويل المستدام لنُظم الحماية الاجتماعية في البلدان الرائدة المحددة.

◄ الإطار ثانياً-٢٧: توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم

بغية معالجة الثغرات المستمرة في تغطية الحماية الاجتماعية، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لتيسير الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال السياسات الوطنية والإصلاحات القانونية، لا سيما في غينيا - بيساو وباراغواي والسنغال. وشُجعت مناهج مبتكرة، من بينها استخدام التعاونيات لتسجيل الفئات التي يصعب الوصول إليها وجمع الاشتراكات من العمال الموسميين والعاملين المؤقتين. وفي كوت ديفوار، وسّعت هذه الاستراتيجية نطاق التغطية ليشمل ٦ ملايين منتج للبُن.

وفي كولومبيا، مثّل اعتماد القانون رقم ٢٤٦٦ خطوة هامة نحو السمة المنظمة، إذ وسّع نطاق تغطية التأمين الاجتماعي - بما في ذلك المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي والحماية من إصابات العمل - للعاملين المنزليين، مما أفاد أكثر من ٦٥٠ ٠٠٠ شخص، غالبيتهم من النساء. واستندت هذه الجهود إلى بحوث منظمة العمل الدولية وتوجيهاتها السياسية بشأن برامج التوظيف العامة وتعزيز حقوق العمل وتغطية الحماية الاجتماعية للعمال المنزليين في رابطة دول جنوب شرق آسيا.

٢١٩. ومع تفاقم الصدمات المناخية وتسارع الجهود العالمية للتخفيف من آثار تغير المناخ، بات يُعترف بالحماية الاجتماعية كأداة بالغة الأهمية للتكيف وبناء القدرة على الصمود. وبغية تعزيز خدمات استثارة الوعي والمشورة، طوّر المكتب أدوات ومنتجات معرفية تُبرز الحماية الاجتماعية الشاملة كأداة سياسية رئيسية للتصدي لآثار تغير المناخ وما ينتج عنه من نزوح سكاني، وكعامل تمكيني لانتقال عادل. وتشمل هذه المنتجات ما يلي: *التقرير العالمي للحماية الاجتماعية ٢٠٢٤-٢٠٢٦*؛ *استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم*؛ مذكرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الحماية الاجتماعية الشامل ٢٠٣٠ تُقدّم إرشادات للدول بشأن دمج الحماية الاجتماعية في مساهماتها المحددة وطنياً. وعلى المستوى الوطني، تُجري منظمة العمل الدولية تجربة رائدة لأداة تشخيصية في الأردن لتقييم مدى استجابة نُظم الحماية الاجتماعية لتغير المناخ.

الميزانية والإنفاق

٢٢٠. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٧ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ١٢١,٤ مليون دولار أمريكي، منها ٤٠ في المائة من الميزانية العادية و٦٠ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-١٢). وكان إجمالي الإنفاق متوافقاً مع الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين. وقد دعمت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصصة لهذه النتيجة تحقيق النتائج في ١٠ دول أعضاء.

◄ **الجدول ثانياً-١٢: النتيجة ٧- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		48.5	47.9
الحساب التكميلي للميزانية العادية		0.4	2.6
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		62.5	70.9
المجموع		**111.4**	**121.4**
أول خمسة شركاء تمويل	الاتحاد الأوروبي		*17.8*
	أيرلندا		*4.2*
	اليونيسف		*3.4*
	مملكة هولندا		*2.9*
	ألمانيا		*2.1*

النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

النقاط البارزة

- بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، اعتمد وزراء العمل والتوظيف في مجموعة العشرين *أولويات سياسية للحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل* (٢٠٢٤)، وأكدوا مجدداً التزامهم "ببناء اقتصادات أكثر ازدهاراً من خلال تعزيز التوافر المستدام لقوى عاملة قادرة على الصمود، إدراكاً للحاجة المُلحة لمعالجة أوجه انعدام المساواة وتعزيز العدالة في عالم العمل وضمان العمل اللائق" (إعلان فانكورت، ٢٠٢٥).
- اكتسب التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، الذي أنشأه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، زخماً كبيراً ليصل إجمالي عدد شركائه إلى ٤٠٠ شريك، بما في ذلك الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والكيانات الدولية والإقليمية والشركات والمؤسسات الأكاديمية. ويدعم التحالف العالمي الإجراءات على المستويين العالمي والوطني من خلال ١٤ تدخلاً رئيسياً.
- انضمت عشرة بلدان إضافية إلى برنامج المسرّع العالمي، ليصل إجمالي عدد البلدان الرائدة إلى ١٨ بلداً. وفي إطار هذه المبادرة، تنفذ الأمم المتحدة والبنك الدولي ٤٧ برنامجاً مشتركاً لتعزيز إصلاحات السياسات العامة من أجل توفير العمل اللائق والحماية الاجتماعية الشاملة في قطاعات استراتيجية في ٣٠ بلداً، بما في ذلك البلدان الرائدة.
- حشدت منظمة العمل الدولية، من خلال برامج عملها الأربعة ذات الأولوية، أكثر من ٢١ مليون دولار أمريكي لتمويل تدخلات متكاملة تدعم إضفاء الطابع المنظم على العمل والانتقال العادل والتعافي من الأزمات والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.
- خلال فترة السنتين، وضعت ٣٢ دولة عضواً سياسات وبرامج لتعزيز الانتقال العادل في سياق التحولات البيئية، بينما انخرط ١٩ بلداً في مناهج متكاملة واعتمدت استراتيجيات لإضفاء الطابع المنظم على العمل. ويُعد العمل اللائق والتوظيف في صميم جهود الوقاية من الأزمات والتعافي منها، التي يجري تنفيذها في ١٩ بلداً.

٢٢١. في ظل تصاعد التوترات الجيوسياسية والتحديات المتعددة المرتبطة بتغير المناخ والتحولات الديمغرافية والرقمية، كثفت منظمة العمل الدولية جهودها لوضع العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في صميم عملية وضع السياسات الوطنية والعالمية مع ضمان إدماجهما في الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، فضلاً عن السياسات المالية والتجارية، بما يعزز النمو الشامل ويرفع مستويات المعيشة ويقلل من أوجه انعدام المساواة. وقد عززت منظمة العمل الدولية تعاونها مع قادة العالم ومجموعات التنسيق مثل مجموعة الدول السبع ومجموعة العشرين (الإطار ثانياً-٢٨) وأطلقت التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ووسّعت نطاق برنامج المسرّع العالمي ونفذت أربعة برامج عمل شاملة تتناول مجالات سياسات ذات أولوية تتطلب حلولاً عملية ومتعددة التخصصات.

◄ الإطار ثانياً-٢٨: صياغة برامج السياسات من خلال مجموعة الدول السبع ومجموعة العشرين

ساهمت مشاركة منظمة العمل الدولية في أعمال مجموعة الدول السبع ومجموعة العشرين في اعتماد أطر سياسية وخطط عمل تتناول الحماية الاجتماعية والإدماج والحد من أوجه انعدام المساواة والإدارة السديدة التي تركز على الإنسان في مجال الذكاء الاصطناعي.

وتستضيف منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي، بوابة السياسات الاجتماعية لمجموعة العشرين، وهي منصة معرفية مصممة لدعم الحكومات في تعزيز الحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي. وقد أسهمت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية في اعتماد مجموعة العشرين أهدافاً جديدة للحد من بطالة الشباب وعدم المساواة بين الجنسين، فضلاً عن تحسين مؤشرات قياس فجوة الأجور بين الجنسين في الدول الأعضاء في مجموعة العشرين، وإدماج ذوي الإعاقة في أسواق العمل في مجموعة الدول السبع. وفي عام ٢٠٢٥، اعتمد وزراء التنمية في مجموعة العشرين، بدعم من منظمة العمل الدولية، **دعوة للعمل بعنوان: نحو تنمية شاملة ومرنة ومستدامة من خلال نُظم وحدود الحماية الاجتماعية الشاملة**، استناداً إلى توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢).

وبالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ساهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في وضع خطة عمل مجموعة الدول السبع للتنمية التي تركّز على الإنسان والاستخدام الآمن والموثوق للذكاء الاصطناعي في عالم العمل (٢٠٢٤). وتقرّ هذه الخطة بفوائد الذكاء الاصطناعي - كفرص العمل وزيادة الإنتاجية وتعزيز السلامة والصحة ورفع مستوى الرضا الوظيفي ونوعية العمل - وبالمخاطر المرتبطة به، بما في ذلك ما يتعلق بنوعية العمل والفوارق القائمة في هذا الصدد بين الشركات والعمال، داخل البلدان وفيما بينها.

وفي عام ٢٠٢٥، واستناداً إلى استبيان حول الممارسات القطرية المتعلقة بالمجالات السياسية الستة لخطة عمل عام ٢٠٢٤، قامت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بإعداد دليل لأفضل الممارسات في مجموعة الدول السبع والاتحاد الأوروبي، يُسلّط الضوء على المناهج الوطنية لتنمية المهارات والأتمتة والإنتاجية والعدالة واحترام الخصوصية وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنيتين والشفافية والمساءلة والحوار الاجتماعي.

٢٢٢. وتوسّع نطاق عمل منظمة العمل الدولية عالمياً بشكل ملحوظ مع إطلاق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ونموه السريع، متجاوزاً التوقعات الأولية. وبتوجيه من فريق تنسيق برئاسة مشتركة بين حكومة البرازيل والمدير العام لمنظمة العمل الدولية، حدد التحالف ١٤ تدخلاً رئيسياً تغطي الأولويات المواضيعية الست التي أقرها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وتُعد هذه المبادرات، بما فيها المسرّع العالمي، بمثابة نقاط انطلاق لإشراك الشركاء في عمل تحويلي على أرض الواقع وتسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد عزز التحالف العالمي الذي عقد منتديات سنوية في عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥ (الإطار ثانياً-٢٩) التعاون مع كيانات أخرى مثل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة والمفوضية السامية لحقوق الإنسان ومنظمة التجارة العالمية، واستفاد من تكامل ولاياتها للنهوض بأولوياتها الاستراتيجية المشتركة.

◄ الإطار ثانياً-٢٩: المنتديات السنوية للتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية

شكّل المنتدى الافتتاحي للتحالف العالمي، الذي عُقد عام ٢٠٢٤ خلال الدورة ١١٢ لمؤتمر العمل الدولي، حجر الأساس لجدول أعمال المبادرة. وجمع هذا الحدث أكثر من ١٢٠٠ مشارك، من بينهم رئيسا البرازيل ونيبال، اللذان أكدا التزام بلديهما بمواءمة سياساتهما الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي ودفع عجلة الانتقال العادل والنمو المنصف.

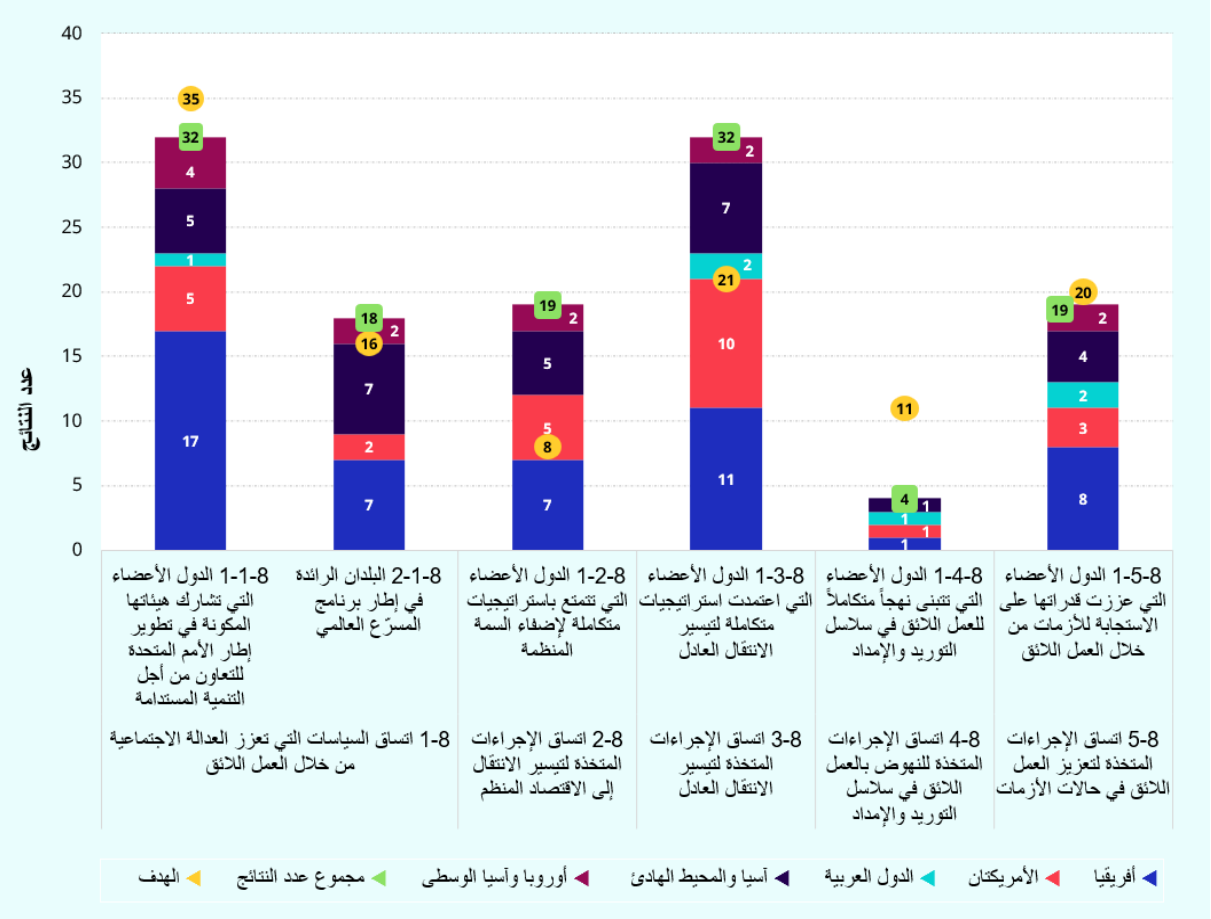
وفي منتدى عام ٢٠٢٥، الذي حضره أكثر من ١٠٠٠ مشارك شخصياً و٥٠٠٠ مشارك عبر الإنترنت، رحّب المنتدى بشكل خاص برئيس الجمهورية الدومينيكية، وتضمّن جلسة عامة رفيعة المستوى وست جلسات تفاعلية أعلن فيها الشركاء عن مساهمات ملموسة في إطار ١٤ تدخلاً رئيسياً. وأكد المنتدى على قوة التحالف في حشد الجهود، ويتجلى ذلك في حضور ٤٧ وزيراً وشريكاً اجتماعياً ومسؤولين آخرين رفيعي المستوى.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

٢٢٣. بالإضافة إلى إسهامها في تعزيز اتساق السياسات على المستوى العالمي، أسهم عمل منظمة العمل الدولية بشأن تطوير سياسات متكاملة واستجابات مؤسسية لتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق في تحقيق ١٢٤ نتيجة على المستوى القطري، متجاوزاً الهدف المحدد لفترة السنتين في أربعة من مؤشرات المخرجات الستة، لا سيما فيما يتعلق بالسمة المنظمة والانتقال العادل (الإطار ثانياً-١٩). وبينما أحرز المكتب تقدماً ملحوظاً في تطوير نهج متكامل لتحقيق النتائج المرجوة للعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وفي بناء القدرات الداخلية، إلا أنّ اعتماد هذا النهج على المستوى القطري كان أبطأ من

المتوقع. وعلى الرغم من أنّ النتائج المحققة في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لا تزال متواضعة، إلا أنّ الأسس التي وُضعت في العديد من البلدان من شأنها أن تثمر نتائج ملموسة بدءاً من عام ٢٠٢٦ فصاعداً.

◄ **الشكل ثانياً-١٩: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٨، بحسب المؤشر والإقليم**



٢٢٤. بغية تعزيز **اتساق السياسات الرامية إلى تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق**، شجعت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على المشاركة في تصميم أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة وعمليات التخطيط ذات الصلة في ٣٢ بلداً، أكثر من نصف هذه البلدان في أفريقيا. وقد جمع هذا الدعم بين مبادرات بناء القدرات العالمية والإقليمية والمساعدة التقنية والسياسية على المستوى الوطني.

٢٢٥. ويضم برنامج المسرّع العالمي حالياً ١٨ دولة رائدة و١٧ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية وبوتان. وخلال فترة السنتين، قامت سبعة بلدان - ألبانيا وبوتان وكمبوديا وإندونيسيا وملاوي وباراغواي (الإطار ثانياً-٣٠) وأوزبكستان - بوضع خرائط طريق وطنية والتحقق من صحتها. وتُعدّ خرائط الطريق هذه برامج تحدد الإجراءات ذات الأولوية التي يتعيّن اتخاذها لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز خلق فرص العمل وتنمية المهارات وتعزيز السياسات القطاعية والسياسات الداعمة لانتقال عادل.

٢٢٦. وفي إطار آلية الدعم التقني للمسرّع العالمي، ساهمت منظمة العمل الدولية في تطوير أدوات لدعم تنفيذ خرائط الطريق، بما في ذلك دليل حول تطوير التشخيصات الاقتصادية الكلية للوظائف اللائقة والحماية الاجتماعية والانتقالات العادلة ونموذج لتقييم السياسات الاقتصادية والاستثمارات من حيث استدامتها وتأثيرها الاجتماعي ولوحة معلومات عن السمة غير المنظمة لرصد السياسات العامة.

◄ الإطار ثانياً-٣٠: خارطة طريق برنامج المسرّع العالمي في باراغواي

تُحدد خارطة طريق باراغواي، التي وُضعت في إطار برنامج المسرّع العالمي، رؤية وطنية متكاملة تربط بين العمالة والحماية الاجتماعية والانتقالات العادلة. وجرى إعداد هذه الخارطة بدعم من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسف والبنك الدولي، وتشمل مبادرات تهدف إلى ما يلي: "١" تعزيز برنامج *Emplea PY Joven* لتشجيع توفير الوظائف المنظمة للشباب؛ "٢" صياغة استراتيجية جديدة لإضفاء الطابع المنظم على العمالة؛ "٣" وضع سياسة صناعية تركّز على سلاسل التوريد والإمداد؛ "٤" تعزيز استدامة نظام الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقه.

كما تساعد منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة الوطنية في تقييم الوظائف الخضراء وتأثير التغير التكنولوجي والبيئي على العمالة والحماية الاجتماعية وتحليل ديناميكيات السمة غير المنظمة، إلى جانب مجالات أخرى ذات صلة بتنفيذ خارطة الطريق.

٢٢٧. وعززت برامج العمل الأربعة ذات الأولوية، المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، قدرة منظمة العمل الدولية على تقديم دعم متكامل في مجال السياسات العامة. ومن خلال تعزيز التنسيق الداخلي وإقامة شراكات استراتيجية خارجية، ضمن المكتب أن تكون مساعدته التقنية وتوجيهاته السياسية وأنشطته في بناء القدرات شاملة لجميع المجالات وأن تحقق التكامل بين مختلف النتائج وأن تتماشى مع الأطر متعددة الأطراف.

- دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لمعالجة الأسباب الجذرية للسمة غير المنظمة وتعزيز **الانتقال إلى السمة المنظمة**، مما أدى إلى اعتماد وتنفيذ نُهج واستراتيجيات متكاملة للانتقال إلى السمة المنظمة في ١٩ دولة عضواً. وقد تحقق هذا الإنجاز من خلال تنسيق الأنشطة على المستوى القطري في إطار عدة نتائج وتقاسم المعارف والاضطلاع بأنشطة بحثية وتدريبية مشتركة حول الروابط بين مختلف مجالات السياسة العامة والسمة غير المنظمة، إلى جانب الأنشطة الداخلية بشأن التوعية والتعاون.
- فيما يتعلق بتعزيز **الانتقال العادل**، أسفر دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء عن وضع ٣٢ سياسة متكاملة تشجّع العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في إطار الانتقال البيئي. وقد عملت المنظمة على دمج الانتقال العادل في المساهمات المحددة وطنياً بشأن تغير المناخ، وبذلت جهوداً منسقة مع التركيز بشكل خاص على تعزيز فرص العمل والحماية والحوار الاجتماعي في الاستراتيجيات والتدابير المتعلقة بالانتقال العادل الوظائف الخضراء.
- تُعدّ **سلاسل التوريد والإمداد** مدخلاً هاماً لتعزيز العمل اللائق. وقد عززت منظمة العمل الدولية اتساق السياسات العامة والشراكات على المستويين الدولي والإقليمي، لاسيما من خلال *مبادرة الأمم المتحدة الموحدة بشأن سلاسل القيمة المستدامة*. وقد تحققت نتائج ملموسة في خمسة بلدان، من بينها ناميبيا حيث تم اعتماد عقد عمل موحّد جديد للعاملين في سلسلة توريد وإمداد قطاع صيد الأسماك.
- نفّذت منظمة العمل الدولية مبادرات التعافي المبكر في **حالات ما بعد الأزمات**، محققةً نتائج ملموسة في ١٩ دولة عضواً وإقليماً، بما في ذلك هايتي والأرض الفلسطينية المحتلة وأوكرانيا. وقد طوّر المكتب استجابات متكاملة ومراعية للنزاعات لدمج الأشخاص المعرضين للخطر في سوق العمل ودعم سُبل العيش والعمل اللائق كأساس للتعافي طويل الأجل. كما أطلق المكتب مبادرة جديدة بشأن العمل اللائق من أجل السلام، ممولّة بشكل أساسي من موارده الداخلية والحساب التكميلي للميزانية العادية، بغية تعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في السياقات الهشة والمعرّضة للنزاعات والكوارث، مثل أفغانستان وليبيا وميانمار وتوغو وبلدان منطقة ليبتاكو غورما الثلاثة (بوركينا فاسو ومالي والنيجر) والجمهورية العربية السورية وأوكرانيا.

٢٢٨. وطوّر المكتب المعارف والإرشادات والأدوات ونفّذ مبادرات لبناء القدرات في مجالات العمل الأربعة ذات الأولوية. ومن الأمثلة البارزة على ذلك منصة تقاسم المعارف بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة، والتي تتضمن موارد جُمعت خلال التحضير للمناقشة العامة بشأن تعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة في حزيران/ يونيه ٢٠٢٥، بالإضافة إلى مجموعة أدوات أُعدت لبلدان أمريكا اللاتينية في إطار مبادرة FORLAC 2.0 ولوحة معلومات السمة غير المنظمة التي جرى تطويرها في إطار المسرّع العالمي.

٢٢٩. وفيما يتعلق بالانتقال العادل، تركّزت الجهود المبذولة لتوليد المعارف على مواضيع ناشئة مثل العمل اللائق والتكيف والتكافل الصناعي والإنتاجية وأسواق الكربون وتطوير نظام السوق والطاقة والعمل اللائق في الاقتصاد الدائري. وقد نشرت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة التقرير الثاني الذي يُصدر كل سنتين حول العمل اللائق والانتقال العادل والحلول القائمة على الطبيعة. وتعرض "بوابة سياسات الانتقال العادل" أمثلة عن السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تحفيز التعلم في مختلف البلدان والأقاليم والقطاعات.

٢٣٠. وأطلق المكتب مركز البيّنات الخاص بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد التابع لمنظمة العمل الدولية، وهي مبادرة تهدف إلى ترجمة البحوث المعقدة إلى رؤى واضحة لصالح الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. ويضم المركز أكثر من ٥٠٠ منشور ويستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليلها واستخلاص النتائج وإثراء عملية وضع السياسات القائمة على البيّنات.

٢٣١. وفي سياق الأزمات وما بعدها، وضعت منظمة العمل الدولية أربع مذكرات سياسية لتعزيز العمل اللائق في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وتتناول هذه المذكرات الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية المحلية وإضفاء الطابع المنظم عليها وتشخيص عمل الأطفال والعمالة باستخدام منهجيات مبتكرة لتحليل البيانات. وقد مكّنت هذه المنهجيات من إجراء تقييمات أسرع لتأثير الكوارث والنزاعات على سوق العمل في ١٥ بلداً، ولعبت دوراً حاسماً في الحوار السياسي وجمع التبرعات للاستجابة الطارئة في دولة فلسطين والجمهورية العربية السورية وكينيا وجمهورية جنوب السودان، وكذلك في أعقاب زلزال ميانمار عام ٢٠٢٥.

الميزانية والإنفاق

٢٣٢. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٨ خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ١١٦ مليون دولار أمريكي، منها ١٣ في المائة من الميزانية العادية و٨٧ في المائة من الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ثانياً-١٣). وتجاوز إجمالي الإنفاق الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين، وذلك نتيجةً لحشد مشاريع التعاون الإنمائي الرامية إلى تعزيز قدرة أسواق العمل على الصمود في البلدان المتضررة من الأزمات، بدعمٍ من صندوق الأمم المتحدة لبناء السلام. وخُصصت غالبية موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية لهذه النتيجة خلال فترة السنتين، مما ساهم في تحقيق النتائج في ٢٤ دولة عضواً.

◄ **الجدول ثانياً-١٣: النتيجة ٨- الميزانية الاستراتيجية والإنفاق وأول خمسة شركاء تمويل**

المصدر		الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية		14.2	14.8
الحساب التكميلي للميزانية العادية		4.0	8.8
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية		17.0	92.4
المجموع		**35.2**	**116.0**
أول خمسة شركاء تمويل	ألمانيا		*50.7*
	الاتحاد الأوروبي		*11.5*
	الصندوق الإستئماني متعدد الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		*7.7*
	مملكة هولندا		*4.7*
	السويد		*3.2*

العوامل التمكينية

العامل التمكيني ألف: تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية

٢٣٣. خلال فترة السنتين، عززت منظمة العمل الدولية دورها كمركز عالمي للمعارف والابتكار في مجال العمل. وقد ساهمت الجهود المتكاملة في مجال الإحصاءات والبحوث والابتكار والشراكات والتواصل في تعزيز قدرة المنظمة على تقديم مشورة سياسية قائمة على البيّنات وتشجيع التعاون ودعم الهيئات المكونة في سبيل النهوض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية. كما أدى التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية إلى تحسين توليد المعارف وتحليلها ونشرها. وقامت إجراءات التقييم المستقلة رفيعة المستوى بشأن التعاون الإنمائي وإحصاءات العمل بتعزيز التعلم المؤسسي وأسهمت في تحديد الأولويات المستقبلية للمنظمة.

٢٣٤. وبناءً على توصيات المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، وضعت فرق العمل التقنية الثلاثية **معايير إحصائية** جديدة بشأن العمل على المنصات الرقمية والهجرة الدولية لليد العاملة والعنف والتحرش في مكان العمل والسلامة والصحة المهنيتين وعمل الرعاية والتصنيف الدولي الموحّد للمهن. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أجرت ٤٧ دولة عضواً مسوحات وطنية وعززت نُظم معلومات سوق العمل لديها، متجاوزةً الهدف المحدد لفترة السنتين، وواصلت جمع البيانات والإبلاغ عنها فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة تحت رعاية منظمة العمل الدولية.

٢٣٥. وجرى تحسين بوابة ILOSTAT لتشمل الآن ١٠٩٠ مؤشراً و٣٥٢ مليون نقطة بيانات، بزيادة قدرها ٢٠ في المائة عن الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وذلك لصالح ١٧٨ بلداً. وتم تحديث الملفات التعريفية للبلدان لتحسين سهولة استخدامها وعرضها، بينما مكّنت استراتيجية التدريب، المنفذة بالتعاون مع مركز تورينو، أكثر من ٧٠٠ مشارك من تعزيز قدراتهم في وضع سياسات قائمة على البيّنات. كما تم تعزيز الشراكة مع شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة لإدراج بيانات منظمة العمل الدولية في منصة الأمم المتحدة لتبادل البيانات، بالإضافة إلى توطيد الشراكات مع السلطات الإحصائية في جمهورية كوريا وسنغافورة.

٢٣٦. وخلال فترة السنتين، أسفر برنامج **البحوث** عن إنتاج ما يقرب من ٣٠٠ منشور حول مواضيع مقل التحولات المناخية والأتمتة وتنمية المهارات والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية، من بين مواضيع أخرى، بما في ذلك منشورات رئيسية مثل *تقرير اتجاهات العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم* لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥ وتقرير وضع العدالة الاجتماعية. وقد ساهم توسيع نطاق التعاون مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية والمنظمات متعددة الأطراف والأوساط الأكاديمية في زيادة وضوح منتجات البحوث الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تم الاستشهاد بها في الوثائق الختامية للأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة الدول السبع ومجموعة بريكس. ونظمت منظمة العمل الدولية دورات تدريبية للهيئات المكونة حول وضع السياسات القائمة على البيّنات، بالإضافة إلى اجتماعات دولية وشبكات من الأكاديميين والممارسين، مثل مؤتمر تنظيم العمل اللائق لعام ٢٠٢٥. وساهمت المنظمة في تعزيز الريادة الفكرية العالمية بشأن تأثير التغير التكنولوجي على عالم العمل من خلال مبادرات، مثل شراكة الذكاء الاصطناعي من أجل الصالح العام ومرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي (الإطار ثانياً-٣١).

◄ الإطار ثانياً-٣١: رصد تأثير الذكاء الاصطناعي على عالم العمل

يُعدّ مرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي، الذي أُطلق عام ٢٠٢٤، منصة للمنظمة لجمع البحوث والبيانات والرؤى السياسية حول تأثير الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية على عالم العمل. ومن خلال مبادرات مثل دراسة الذكاء الاصطناعي التوليدي والوظائف Generative AI and Jobs study ومتتبع منصات العمل الرقمية Digital Labour Platform Tracker، يُقدّم المرصد أدوات قائمة على البيانات لإثراء السياسات والحوار الاجتماعي والنقاشات العالمية حول الإدارة السديدة للذكاء الاصطناعي. ويركّز المتتبع بشكل أساسي على التشريعات والمبادرات السياسية العالمية والمفاوضة الجماعية والسوابق القضائية. وقد عزّز تعاون المرصد مع مبادرة "الذكاء الاصطناعي من أجل الصالح العام" التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات، ومشاركته مع منظومة الأمم المتحدة بأكملها، الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في صياغة مستقبل العمل في العصر الرقمي.

٢٣٧. وفي إطار استراتيجيته للمعارف و**الابتكار**، أطلق المكتب، بالتعاون مع مركز تورينو، مبادرة "شرارات الابتكار"، التي تشمل برنامج رواد الابتكار وصندوق الابتكار الذي موّل ٢٢ مشروعاً لتطوير القدرات الرقمية، مثل تطبيقات التعلم عبر الهاتف المحمول والوحدات التعليمية الإلكترونية وبرامج الدردشة الآلية. وقد استُلهم اختيار هذه المبادرات الابتكارية من الركائز الخمس للتغيير في مبادرة الأمم المتحدة ٢,٠ التي أُطلقت عام ٢٠٢٤ لتنشيط منظومة الأمم المتحدة من خلال تعزيز ثقافة الابتكار واستخدام البيانات والتكنولوجيا الرقمية واستشراف المستقبل والعلوم السلوكية. وقد أسفرت هذه المبادرات عن تطبيق العديد من الحلول بين موظفي منظمة العمل الدولية وعبر الشبكة العالمية للهيئات المكونة، وساهمت في تعزيز الدور الريادي للمنظمة في منظومة الابتكار التابعة للأمم المتحدة.

٢٣٨. وواصل **التعاون الإنمائي** تقديم مساهمة كبيرة في تنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وعلى الرغم من التحديات التي واجهتها المساعدات، حافظت المنظمة على حافظة كبيرة من أنشطة التعاون الإنمائي، بميزانية قدرها ٨٠٢ مليون دولار أمريكي من المساهمات المعتمدة. ويشمل هذا المبلغ ٣٥ مليون دولار أمريكي من المساعدات الطوعية الأساسية من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وحافظت المنظمة على تعاون قوي مع الاتحاد الأوروبي والشركاء متعددي الأطراف والمؤسسات المالية الدولية، ولا سيما بنك التنمية الأفريقي، في حين أنّ التمويل المقدم من الأمم المتحدة لم يلبِ التوقعات بشكل عام. وتم إرساء أربع شراكات تعاون جديدة بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي - مع الهند وصندوق قطر للتنمية والصين ومبادرة جديدة للجنوب العالمي - كما زادت الشراكات بين القطاعين العام والخاص. ووسّعت منظمة العمل الدولية حافظة تعاونها الإنمائي في البلدان المتضررة من النزاعات والنزوح، على سبيل المثال من خلال اجتماع

شركاء التنمية في فلسطين لعام ٢٠٢٤ الذي حشد أكثر من ٨ ملايين دولار أمريكي لتمويل برنامج المنظمة لإنعاش سوق العمل.

٢٣٩. وخلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، ركزت منظمة العمل الدولية على الاستفادة من تقنيات **التواصل** الحديثة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، لإبراز أثرها الملموس على أرض الواقع من خلال مشاريعها وبرامجها ومعايير العمل الدولية. وفي إطار تنفيذ استراتيجيته العالمية للتواصل، روّج المكتب لمجموعة متنوعة من منتجات التواصل عبر القنوات الرقمية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك موقعها الإلكتروني العالمي الجديد، مما أدى إلى زيادة ملحوظة في عدد المتابعين. وحظيت التقارير الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، والمنشورات الهامة، وموجزات السياسات بتغطية إعلامية أكبر بكثير، بما في ذلك في وسائل الإعلام الدولية الرائدة. وسمحت حملات التواصل العالمية بنشر أحدث البيانات ورسائل التوعية، لتصل إلى ملايين الأشخاص حول العالم من خلال فعاليات مثل مهرجان المواطن العالمي. وقد لعب التواصل داخل المنظمة دوراً محورياً في إبقاء موظفي منظمة العمل الدولية على اطلاع ومشاركة فعّالة، وازدادت أهميته مع تقدم الإصلاحات المؤسسية.

العامل التمكيني باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة

٢٤٠. واصل المكتب رصد كفاءة أداء هيئات الإدارة السديدة والنظر في سُبل تحسينها بناءً على الملاحظات المستمرة من الهيئات المكونة. وبناءً على طلب مجلس الإدارة، عُقد اجتماع تقني ثلاثي في أيار/ مايو ٢٠٢٥ لمراجعة أدائه. ورغم أنّ الاجتماع أتاح فرصة لتبادل الآراء القيّمة، إلا أنّ أثره كان محدوداً في تقليص عدد البنود المدرجة في جدول أعمال الدورات المقبلة. وعليه، سيواصل المكتب النظر في مجالات التحسين الممكنة مع مراعاة إرشادات مجلس الإدارة.

٢٤١. واستفادت منظمة العمل الدولية من هيكليتها الثلاثية وقدرتها على عقد المؤتمرات لتضطلع بدور **ريادي** في القضايا التي ترسم معالم عالم العمل. ففي عام ٢٠٢٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قرارات رئيسية لتعزيز العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واقتصاد الرعاية. وفي عام ٢٠٢٥، اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم ١٩٢ بشأن المخاطر البيولوجية في بيئة العمل والتوصية رقم ٢٠٩ المصاحبة لها، إلى جانب قرار بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل العمل اللائق وقرار بشأن مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية. كما اضطلع مؤتمر القمة بدور محوري في صياغة إعلان الدوحة السياسي الذي اعتُمد في قطر في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥.

٢٤٢. وعلى المستوى القطري، تم اعتماد ١٥ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق خلال فترة السنتين: ستة برامج في أفريقيا وأربعة في أمريكا اللاتينية والكاريبي واثنان في آسيا والمحيط الهادئ وثلاثة في أوروبا وآسيا الوسطى. وقد طُورت جميع هذه البرامج من خلال حوار مع الهيئات المكونة الثلاثية، على الرغم من تأخر إنشاء اللجان التوجيهية الثلاثية في بعض البلدان. علاوة على ذلك، لم تتضمن معظم البرامج الجديدة نتائج مستمدة من أطر الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام، إذ غالباً ما اعتبرت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أنّ هذه الأطر غير كافية لتلبية أولوياتها. كما تم تسليط الضوء على الصعوبات في تحديد النتائج الخاصة بكل كيان من أطر التعاون للأمم المتحدة من خلال التقييم الشامل للتقدم المحرز نحو جيل جديد من الفرق القطرية للأمم المتحدة لعام ٢٠٢٥، والذي أوصى بإلغاء الشرط الرسمي الذي يُلزم المنسقين المقيمين في الأمم المتحدة بتأكيد "استئناف" النتائج المحددة في أطر التعاون.

٢٤٣. وبغية ضمان **حسن سير عمل هيئات الإدارة السديدة**، واصل المكتب عقد جلسات إعلامية دورية ومشاورات غير رسمية قبل انعقاد دورات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، وتقديم الدعم للاجتماعات الرسمية التي تُعقد حضورياً أو افتراضياً أو بنسق مختلط. كما حسّن المكتب استخدام أدوات الترجمة والمصطلحات بمساعدة الحاسوب في إعداد الوثائق لضمان نوعيتها العالية وتسليمها في الوقت المحدد. وسيتم بذل المزيد من الجهود لتعزيز الكفاءة في جميع مراحل إعداد الوثائق.

٢٤٤. وفيما يتعلق **بالإشراف**، عزز المكتب تنفيذ استراتيجية التقييم للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥، حيث حسّن الوصول إلى معلومات التقييم من خلال "مساعد *i*-eval المدعوم بالذكاء الاصطناعي" الذي يقدّم إجابات موجزة على الأسئلة المعقدة، مصحوبة بمراجع كاملة من تقارير التقييم الصادرة عن منظمة العمل الدولية وروابط مباشرة لتلك التقارير. ويشير تحقيق معظم الأهداف المحددة في استراتيجية التقييم - لا سيما فيما يتعلق بإنجاز التقييمات الإلزامية في الوقت المناسب ومتابعة التوصيات الناتجة عنها - إلى التقدم المحرز في المساءلة وتطور ثقافة التعلم على مستوى المنظمة.

٢٤٥. وواصل المكتب رصد المجالات عالية المخاطر؛ فخلال فترة السنتين، أصدر ثمانية تقارير تأكيدية وتقريراً استشارياً واحداً وعزز وظيفة التحقيقية. وقد كانت مراجعة النوعية الخارجية لمكتب التدقيق الداخلي، التي أُجريت في عام ٢٠٢٤، مُرضية ووافق مجلس الإدارة على ميثاق جديد للتدقيق الداخلي والتحقيق في آذار/ مارس ٢٠٢٥. وأصدر المدقق الخارجي رأياً غير متحفظ بشأن البيانات المالية الموحّدة لعامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ وقدم إلى مجلس الإدارة تقارير تتضمن توصيات بشأن مختلف الإجراءات والوظائف.

٢٤٦. وقام المكتب أيضاً بتحديث نظام إدارة المخاطر ومراقبتها وشرع في تطوير نموذج لسجل المخاطر لمشاريع التعاون الإنمائي، وذلك لاستكمال النموذج الخاص بالمكاتب القطرية. كما تم تطوير أو تحديث وحدات تدريبية إلكترونية حول إدارة المخاطر والرقابة الداخلية وسياسات وإجراءات مكافحة الاحتيال. وجرى تحديث سجل المخاطر الاستراتيجية كجزء من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وجُددت خطط استمرارية الأعمال لجميع المكاتب الميدانية سنوياً.

٢٤٧. وتم تطوير دورة تدريبية إلكترونية جديدة في مجال الأخلاقيات، استناداً إلى أفضل الممارسات في المنظمات الدولية الأخرى. وسوف تُستكمل هذه الدورة بدورة تنشيطية إلكترونية للموظفين كل ثلاث سنوات، كما تم إطلاق الخط المباشر للنزاهة في منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٥ (الإطار ثانياً-٣٢).

◄ **الإطار ثانياً-٣٢: الخط المباشر للنزاهة في منظمة العمل الدولية**

في إطار الجهود المؤسسية التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتعزيز الشفافية والمساءلة، يوفر الخط المباشر للنزاهة في منظمة العمل الدولية وسيلة آمنة ومستقلة للإبلاغ بسرية تامة عن أي مخاوف أو شكوك تتعلق بسوء سلوك محتمل أو ممارسات غير أخلاقية من جانب منظمة العمل الدولية أو موظفيها أو شركائها أو المتعاقدين معها. ويتولى مكتب التدقيق الداخلي والإشراف في منظمة العمل الدولية تقييم جميع الادعاءات. ويتوفر الخط بلغات متعددة ويمكن الوصول إليه عبر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. ويمكن للمستخدمين، سواء من داخل المنظمة أو من خارجها، اختيار الإبلاغ عن الادعاءات عبر الهاتف أو خطياً.

العامل التمكيني جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج وتتسم بالشفافية

٢٤٨. واصلت منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز نُظم إدارة الموارد لضمان استجابتها وقدرتها على التكيف وجودتها العالية، بما يكفل الشفافية والمساءلة والاستفادة القصوى من الموارد. وخلال فترة السنتين، طوّر المكتب منتجات وخدمات جديدة تتعلق بأماكن العمل المادية والرقمية وإدارة موارده المالية والبشرية، مستفيداً من الرقمنة والذكاء الاصطناعي كلما أمكن ذلك، مما عزز مرونته وقدرته على الاستجابة للتحديات المالية.

٢٤٩. وواصل المكتب إحراز تقدم في دعم **أماكن عمل فعالة وآمنة ومستدامة** في مواقع مختلفة، من خلال تجديد مبانيه في أبيدجان وإسلام آباد، بالإضافة إلى استحداث أساليب جديدة لإدارة مساحات المكاتب في المقر بهدف تحقيق وفورات وزيادة الإيرادات.

٢٥٠. وساهم تطبيق نظام إدارة مكان العمل المتكامل في تحسين إدارة العقارات والأصول المادية والإبلاغ عنها. وقام المكتب برقمنة سير العمل وتطوير وظائف إعداد تقارير جديدة لتسهيل إدارة الأصول والإيجارات والمباني. كما اتخذت منظمة العمل الدولية تدابير لتعزيز إدارة الأمن، بما في ذلك تجربة عملية جديدة وتنفيذ دورات تدريبية للتوعية الأمنية.

٢٥١. وانخفضت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناتجة عن النقل الجوي بنسبة ٣٦ في المائة مقارنةً بمستويات ما قبل الجائحة، متجاوزةً بذلك الهدف المحدد لفترة السنتين بشكل ملحوظ، وقد تحقق ذلك بفضل الانتشار الواسع للاجتماعات الافتراضية وأدوات التعاون عن بُعد. وبغية زيادة الكفاءة التشغيلية، قامت منظمة العمل الدولية بتبسيط ورقمنة العمليات الداخلية المتعلقة بتنظيم الاجتماعات، بما في ذلك اجتماعات هيئات الإدارة السديدة، مما سهّل إجراءات التسجيل والتصويت. وواصل المكتب تحسين إمكانية الوصول إلى موارده الرقمية وأطلق العديد من المبادرات التجريبية لدمج الذكاء الاصطناعي في عمل مختلف الإدارات (الإطار ثانياً-٣٣).

◄ **الإطار ثانياً-٣٣: الاستثمار في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي**

إيماناً منه بأنّ الاستثمار في الذكاء الاصطناعي يتيح فرصاً لتحقيق المزيد من الكفاءة داخل المنظمة والاستفادة بشكل أعمق من الكم الهائل من البيانات المعيارية والإحصائية التي تديرها، طوّر المكتب ٢٠ مشروعاً تجريبياً لتحسين سهولة استخدام قواعد المعلومات وبالتالي تعزيز الإنتاجية وتمكين الهيئات المكونة من اتخاذ قرارات سياسية قائمة على البيّنات. وقد ووفرت هذه المشاريع معلومات قيّمة حول مدى ملاءمة مختلف المنتجات وتكاليفها وفوائدها المحتملة، مما ساهم في وضع استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة لدمج الذكاء الاصطناعي في عملياتها اليومية.

٢٥٢. وبغية تسهيل **إدارة الموارد المتكاملة والشفافة لتحقيق النتائج**، جرى تطوير لوحة معلومات تخطيط العمل القائم على النتائج، وهي أداة رقمية داخلية لعرض البرامج القطرية والمنتجات العالمية، لتشمل معلومات تفصيلية عن مصادر التمويل، بما في ذلك مشاريع التعاون الإنمائي والحساب التكميلي للميزانية العادية. وكان من شأن ذلك أنّ مكّن المديرين والموظفين

من الوصول إلى بيانات محدّثة حول الميزانيات والالتزامات والنفقات بحسب النتائج والحصائل، مما سهل اتخاذ قرارات أكثر دقة وفي الوقت المناسب.

٢٥٣. وبغية تحسين مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية للمعايير الدولية، أجرى المكتب تقييمات شهرية لنوعية البيانات وحسّن نُظم النشر المؤتمتة وقدم التدريب لموظفي منظمة العمل الدولية المعنيين. وقد أسفر ذلك عن انخفاض بنسبة ٧٠ في المائة في عدد مشاكل نوعية البيانات. بالإضافة إلى ذلك، أُنشئ نظام جديد بشأن الاستخدام الاستراتيجي والجغرافي لموارد الميزانية العادية باستثناء النفقات غير المتعلقة بالموظفين، وذلك لتعزيز عمليات الرصد والإبلاغ. ومن خلال عرض معلومات متكاملة عن الموارد، عززت هذه الأدوات قدرة المكتب على إدارة الموارد بكفاءة، لا سيما في ظل انخفاض موارد الميزانية العادية في الربع الأخير من عام ٢٠٢٥.

٢٥٤. وعلى مدار فترة السنتين، عزز المكتب ووسّع نطاق السياسات والإجراءات القائمة **لتنويع أداء الموظفين وتحفيزهم ودعمهم.** وقد طُوّرت أدوات جديدة لتحديد احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية، واستُخدمت هذه الأدوات لتوجيه عملية صنع القرار بشأن برمجة الموارد والتوظيف الموجه وأولويات تطوير الموظفين. كما وُسّعت حافظة فرص التعلم لسدّ الثغرات المحددة من خلال عملية تحديد المهارات. وتشمل هذه البرامج أكثر من ١٥٠ نشاطاً، تستهدف حوالي ١ ٨٠٠ شخص حول العالم.

٢٥٥. وتوفر سياسة التنقل المنقحة لمنظمة العمل الدولية إطاراً أكثر فعالية وشفافية لتسهيل التنقل الجغرافي والوظيفي للموظفين. وتتيح مهام التطوير الوظيفي المؤقتة فرصاً لجميع الموظفين للتعرف على وظائف مختلفة داخل المنظمة والعمل في بيئات جديدة، بما في ذلك في مراكز عمل أخرى. وتهدف هذه الفرص إلى تعزيز التنقل والتطوير المهني والمساهمة في الحفاظ على ديناميكية الموظفين وتعدد مهاراتهم على مستوى العالم.

٢٥٦. واستُحدثت أنشطة لتطوير الريادة في مجال إدارة الفرق المختلطة لتعزيز المساءلة والأداء. وكشفت مراجعة أولية لسياسة ترتيبات العمل المرنة عن مستوى عالٍ من الرضا العام بين موظفي منظمة العمل الدولية، مع مؤشرات على أنّ السياسة كان لها أثر إيجابي على التوازن بين العمل والحياة مع الحفاظ على التعاون.

٢٥٧. وتم تنفيذ مجموعة من المبادرات الرامية إلى تغيير المواقف لضمان بيئة عمل محترمة وصحية وشاملة. ووضع المكتب الصيغة النهائية لسياسته الجديدة بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمالة وتوفير المرافق المعقولة، بما يدعم أهداف منظمة العمل الدولية في توفير بيئة عمل متنوعة وعادلة وتتوافق بشكل أكبر مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أُحرز تقدم ملحوظ في خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن الصحة النفسية والرفاه في العمل للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦، بما في ذلك حملات التوعية ومكافحة الوصم وجلسات إعلامية حول إدارة الإجهاد والوقاية من الإرهاق والاستعدادات لإطلاق تقييم للمخاطر النفسية والاجتماعية على مستوى المكتب.

الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية

٢٥٨. يولي المكتب أولوية للتعلم من النجاحات والتحديات في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. إذ يستند إلى تقييمات مستقلة وخارجية وداخلية في استخلاص الدروس الشاملة فضلاً عن خبرته الخاصة وتحليله الأداء. كما تُقدّم التعقيبات الواردة من الهيئات المكونة بشأن ملاءمة وجودة خدمات منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين استشرافات قيّمة عن الممارسات الفعالة ومجالات التحسين. وتلخص الأقسام التالية بعض الدروس الأساسية المستمدة من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. واستناداً إلى هذه الدروس، فإنّ المكتب عازم على تحقيق أكبر قدر من التأثير وتعزيز أداء منظمة العمل الدولية في السنوات القادمة.

القدرة على الصمود من الناحية المالية واستمرارية الأنشطة المؤسسية

٢٥٩. على الرغم من شدة أزمة السيولة غير المسبوقة في ٢٠٢٥، أظهر المكتب قدرة مؤسسية استثنائية على الصمود ومرونة في الاستجابة. وقد نجح النشر السريع لعملية "استعراض منظمة العمل الدولية" وتنفيذ ضوابط مؤقتة على الإنفاق في حماية الوظائف المعيارية الأساسية للمنظمة. وما فتئت الخدمات الأساسية - لا سيما الإشراف على معايير العمل الدولية وسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي - تعمل بكامل طاقتها. وقد أثبت ذلك أنّ منظمة العمل الدولية تمتلك قدرة متينة على منح الأولوية لولايتها الدستورية حتى عندما تتعرض ركائزها المالية الأساسية لضغوط شديدة. وكانت الأزمة بمثابة عنصر مسرّع في تعزيز التضامن الداخلي، إذ تعاونت الإدارات والمكاتب الميدانية على تحديد تدابير لتوفير التكاليف أدت إلى تجنب التسريح الجماعي للموظفين وحافظت في الوقت ذاته على تقديم حصائل تقنية رفيعة المستوى.

٢٦٠. وفي الوقت ذاته، كشفت فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ عن نقطة ضعف هيكلية حرجة، هي: الاعتماد المفرط على قاعدة ضيقة من الجهات المانحة الرئيسية ومحدودية احتياطيات الميزانية العادية التي تُستخدم كاحتياطي للسيولة. وقد أظهر التعليق المفاجئ لأكثر من ٥٠ مشروع تعاون إنمائي تمولها جهة مانحة واحدة وتتركز في مجالات مرتبطة بالولاية الأساسية للمنظمة، إلى جانب متأخرات بلغت نسبتها ٣٨ في المائة في أواخر عام ٢٠٢٥، أنّ التحولات الجيوسياسية يمكن أن تسبب اضطرابات فورية ومنهجية. وخلّف هذا التقلب آثاراً تجاوزت القيود المالية؛ فقد تسبب في ضربة تشغيلية، إذ اضطرت الإدارات التقنية في المقر والمكاتب الميدانية إلى تقليص التدخلات في منتصف الطريق أو تأجيلها بل تعليقها، مما قد يضر بسمعة منظمة العمل الدولية كشريك يُعول عليه في تحقيق نتائج وتأثيرات طويلة الأجل. والدرس المستخلص واضح: نموذج التمويل الحالي هش للغاية في سياق تتعرض فيه تعددية الأطراف لضغوط ويمكن أن تتغير أولويات الجهات المانحة بين ليلة وضحاها.

٢٦١. وقد عالج المكتب هذا الوضع عن طريق اتخاذ تدابير مثل تقليل الإنفاق التقديري وتأجيل التعيين، وتمكن كذلك من سد الفجوة التمويلية دون التوقف عن تقديم الخدمات بشكل كامل. وقد حفزت هذه الفترة على إعادة التفكير بشكل جوهري في نموذج عمل منظمة العمل الدولية وتمخض عن ذلك إجراء عملية استعراض داخلية لجميع أنشطة المنظمة بهدف التمييز بين العمليات الحيوية اللازمة لتنفيذ المهام وبين العمليات التي يمكن تقليصها خلال فترات الانكماش المالي، على الرغم من قيمتها. كما شارك المكتب في جهود دبلوماسية واسعة ورفيعة المستوى من أجل التأكيد على أهمية سداد الاشتراكات المقدّرة في الوقت المحدد، معززاً بذلك الالتزامات القانونية والأدبية للدول الأعضاء.

٢٦٢. وبالنظر إلى المستقبل، ستدخل منظمة العمل الدولية فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ في سياق يتسم باشتداد التقلبات وانعدام اليقين، مما يتطلب قدراً أكبر من القدرة على التكيف والمرونة والابتكار. وتبرز الضغوط المالية المستمرة على الصعيد الوطني الحاجة إلى زيادة مواءمة الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية مع ولايتها الأساسية ومزاياها النسبية، وفي الوقت ذاته ترسيخ الإصلاح كعملية مستمرة تماشياً مع مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ والجهود الأوسع نطاقاً الرامية إلى تحقيق الكفاءة على نطاق المنظومة.

٢٦٣. وفي هذا السياق، ينبغي أن تتمتع عمليات البرنامج والميزانية في المستقبل بمرونة كافية لترتيب الأولويات استجابة للظروف المالية والتشغيلية المتغيرة. ونظراً إلى أنّ جزءاً كبيراً من برنامج منظمة العمل الدولية يّمول من خلال التعاون الإنمائي، سيكون من الضروري تحقيق مواءمة أوثق بين جهود تعبئة الموارد وعمليات إعادة ترتيب الأولويات. ومن شأن إيلاء الاهتمام بشكل مستمر على تركّز الجهات المانحة أن يساعد على ضمان ألا تؤثر التغييرات في الاشتراكات المقدّرة أو الطوعية تأثيراً غير متناسب في حافظات سياسية محددة. وفي الوقت ذاته، من الضروري اتباع نهج أكثر استراتيجية وتنوعاً في حشد الموارد من أجل تقليل التعرّض لتقلبات التمويل ودعم الاستدامة المالية. وبالتوازي مع ذلك، ينبغي زيادة تعزيز النظر المنتظم في المخاطر الجيوسياسية والسياقية في المشاريع الرئيسية، من باب مراعاة البيئات الديناميكية التي تُقدم فيها المساعدة التقنية والحاجة إلى الحفاظ على النتائج والشراكات والموظفين.

> واجهت منظمة العمل الدولية العديد من الشدائد على مدى تاريخها الذي يمتد إلى ١٠٦ أعوام. وفي كل مرة، خرجنا أقوى لأننا اخترنا الوحدة على الانقسام والشجاعة على التردد والمبادئ على المصلحة. وهذه المرحلة تتطلب منا أن نسلك المسار نفسه. ... إنني مقتنع بأننا سنتمكن من تجاوز هذه العاصفة - وأننا سنخرج منها أكثر تركيزاً وأفضل استعداداً وأحسن تنظيماً بل أكثر إخلاصاً للولاية الموكلة إلينا.
>
> جيلبرت ف. هونجبو، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، الكلمة الافتتاحية في الدورة ٣٥٥ لمجلس الإدارة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥.

اتساق السياسات من أجل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق

٢٦٤. أظهرت فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ أهمية العمل المُنسق متعدد الأطراف في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، إذ أدت منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً وواضحاً. ومن خلال التحالف العالمي الذي يجمع أكثر من ٤٠٠ شريك حول أهداف مشتركة، ساعدت منظمة العمل الدولية في إظهار أنّ التحديات الاجتماعية المعقدة تتطلب تعاوناً واسعاً بين الجهات المتعددة صاحبة المصلحة. وقد ضمنت مشاركتها النشطة في المنتديات المتعددة الأطراف، بما في ذلك مجموعة العشرين ومجموعة بريكس ومجموعة السبع، إدراج العمل اللائق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي في أطر السياسات العالمية بدلاً من معالجتها كقضايا منفصلة. وقد عززت العمليات الرئيسية للأمم المتحدة، مثل مؤتمر القمة المعني بالمستقبل والمؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، مكانة منظمة العمل الدولية في صميم النقاشات العالمية حول السياسات الاجتماعية والاقتصادية والتمويل.

٢٦٥. وعلى الرغم من هذا الزخم، لا تزال ترجمة الالتزامات العالمية إلى تأثير وطني مطرّد يشكل تحدياً. ولا تزال هناك فجوة مستمرة في التنفيذ تفصل الإعلانات متعددة الأطراف عن النتائج الملموسة على المستوى الوطني. كما أنّ التدخلات السياسية المجزأة والمساحة المالية المحدودة ونقص التنسيق بين الوزارات والمؤسسات تعيق إحراز التقدم. وفي ذات الوقت، لا يزال حجم الاحتياجات غير المستوفاة هائلاً، إذ ما فتئ مليارات الأشخاص يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية وما انفكت معدلات البطالة العالمية مرتفعة. ويتطلب تحقيق الاتساق بين سياسات العمالة والمهارات وسوق العمل والحماية الاجتماعية، إلى جانب مواءمة الميزانيات والأدوات التمويلية، التزاماً سياسياً مستداماً وقدرات مؤسسية لا تزال متفاوتة بين البلدان.

٢٦٦. واستجابة لهذه التحديات، استند المكتب إلى المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل باعتباره منصة استراتيجية بهدف تعزيز اتساق السياسات بقدر أكبر على المستوى القطري. ومن خلال الاستفادة من نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وتجميع الخبرات التقنية في مختلف المجالات السياسية، طورت منظمة العمل الدولية نُهجاً أكثر تكاملاً وتعاضداً من شأنها أن تحقق نتائج أكثر استدامة. وأكدت تجارب البلدان أنّ ربط المشورة المعيارية والتقنية لمنظمة العمل الدولية بأدوات التنفيذ العملية عزز مصداقية وفعالية مشاركة المنظمة. وكان من شأن معالجة قضايا العمالة والحماية الاجتماعية باعتبارها مثبتات اقتصاد كُلي وليس سياسات اجتماعية ثانوية أن أثبتت فعاليتها بالأخص عندما حظيت بدعم من شركاء التنمية ومصارف التنمية في مواءمة الاستثمارات مع الأولويات الوطنية، بما في ذلك الرعاية والزراعة والطاقة والتحولات الخضراء.

٢٦٧. وعلى الصعيد التنظيمي، أظهر إرساء وتفعيل برامج العمل الأربعة ذات الأولوية خلال فترة السنتين إمكانات النُهج على مستوى المنظمة من أجل تعزيز الاتساق والفعالية. كما أكدت هذه التجارب على أنّ مكاسب الاتساق تعتمد على ما يلي: التنسيق المستمر في جميع أنحاء المكتب؛ التحديد الواضح للأدوار والمسؤوليات في برامج العمل والإدارات التقنية والمكاتب الميدانية؛ استخدام الأدوات والبيانات وأطر الاتصال المشتركة. وفي هذا السياق، أثبت إنشاء لجنة توجيهية داخلية تضم كبار المديرين من المقر والأقاليم أهميته في توفير الإشراف الاستراتيجي واستعراض التوجهات الاستراتيجية لبرامج العمل ومناقشتها والتصديق عليها.

> أدت إصلاحات منظومة الامم المتحدة الإنمائية لعام ٢٠١٧ إلى إعادة تشكيل الطريقة التي تدعم بها المنظومة خطة عام ٢٠٣٠ بشكل أكبر. غير أنّ الرؤية المتمثلة في إقامة منظومة إنمائية للأمم المتحدة تكون أكثر تكاملاً وكفاءة واتساقاً لم تكتمل بعد، في وقت لا تزال التحديات العالمية فيه تتنامى. [...] والتنمية المستدامة تستلزم دعماً متعدد الأبعاد وواسع النطاق وشاملاً لعدة قطاعات من أجل تحقيق الأهداف العالمية، وهو ما يعجز عن تحقيقه ببساطة نظام مجزأ للدعم المرتبط بالمشاريع.
>
> تقرير الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريس، مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، *إحداث تحولات جذرية: متحدون من أجل تحقيق المنجزات* - مسار العمل ٣: تغيير الهياكل وإعادة تنظيم البرامج، أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥، الصفحة ١٩.

٢٦٨. وبالنظر إلى المستقبل، سيتعين على منظمة العمل الدولية أن تستفيد من تجربة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لضمان الاستمرارية والاستدامة في ترجمة الالتزامات السياسية بشأن العدالة الاجتماعية إلى متابعة تشغيلية فعالة. وأكدت فترة السنتين أنّ العدالة الاجتماعية لا تتحقق بمبادرات منفردة بل عن طريق تنسيق منتظم يدمج مبادئ العمل اللائق في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على جميع المستويات. ويزداد تأثير منظمة العمل الدولية عندما توفر قاعدة تقنية متينة قائمة على الأدلة تُمكن المنظمات الأخرى من إدماج أهداف العدالة الاجتماعية في سياساتها وعملياتها. ومن أجل الاستفادة الكاملة من الإمكانات التي يتيحها التحالف العالمي، سيتعين عليه أن ينتقل من مجرد أن يكون منصة مخصصة في المقام الأول للحوار إلى منصة تدعم كذلك تحقيق اتساق أكبر للسياسات بين الشركاء. وبالتوازي مع ذلك، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بهدف المشاركة بفعالية في النقاشات المتعلقة بسياسات الاقتصاد الكلي، مما يساعد على ترسيخ دور العدالة الاجتماعية كمحرك للأداء الاقتصادي بدلاً من أن تكون تكلفة اجتماعية.

٢٦٩. وأخيراً، استناداً إلى نتائج الاستعراض الداخلي لمنظمة العمل الدولية، سيتعين على المكتب معالجة التحديات المستمرة المتمثلة بالتنفيذ المجزأ المرتبط جزئياً بهيكله الداخلي. فقد أظهرت التجربة خلال فترة السنتين على سبيل المثال، أنّ نقل برامج العمل خارج الإدارات التقنية أضاف طبقة من التعقيد من المحتمل أن ينجم عنها تداخلات وازدواجية، إذا لم تتسم إدارتها بالعناية. وسيقدم الاستعراض الداخلي لسير برامج العمل، المقرر إجراؤه في النصف الأول من ٢٠٢٦، فرصة لتقييم فعالية نهج التنفيذ المذكور وتحديد ما إذا كان ينبغي مواصلته في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وكيفية القيام بذلك فضلاً عن تنوير القرارات المتعلقة بالترتيبات المؤسسية في المستقبل.

الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد من أجل إحراز النتائج والتأثير

٢٧٠. خلال فترة السنتين، عززت منظمة العمل الدولية بشكل أكبر تحولها نحو الإدارة القائمة على النتائج والتي تركز على المخرجات والتأثير. وأدى وجود أطر تخطيط أكثر اتساقاً تربط بين خطط العمل القائمة على النتائج والمؤشرات والجداول الزمنية إلى دعم تنفيذ أكثر انضباطاً. كما أدى تحسين نظم الرصد والبيانات إلى تعزيز قدرة المكتب على تتبع التقدم المحرز ودعم التكييفات القائمة على البيّنات وتعزيز المساءلة.

٢٧١. كذلك، شهدت فترة السنتين تقدماً ملموساً في مجال التحول الرقمي. وأدى نشر أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي وتحديث سير العمل الإداري الداخلي إلى تحسين التواصل متعدد اللغات وتسريع تحليل السياسات، فيما أدى الانتقال إلى الأنظمة القائمة على الحوسبة السحابية إلى تعزيز أمن البيانات وتسهيل التعاون بين المقر والمكاتب الميدانية. وأظهرت هذه التطورات مجتمعة قدرة المنظمة على العمل كمؤسسة حديثة متعددة الأطراف، باستخدام التكنولوجيا لزيادة الإنتاجية وتقديم المزيد من الدعم القائم على البيانات في الوقت المناسب إلى الهيئات المكونة.

٢٧٢. وفي الوقت ذاته، حدّت عدة قيود من ترجمة هذه الجهود إلى تأثير متسق. ولا تزال الإدارة القائمة على النتائج غير متكافئة في جميع أنحاء المنظمة، بالترافق مع استمرار وجود ثغرات في البيانات المصنفة وفي القدرة على تقييم النتائج والتأثير في العديد من فترات السنتين. وتقدم بناء القدرات المؤسسية بوتيرة أبطأ مما كان متوقعاً، لا سيما في بيئة محدودة الموارد. كما أبرزت التجربة الحاجة إلى زيادة تعزيز الاتساق بين التخطيط والميزنة وتخصيص الموارد من أجل تعزيز الكفاءة. ورغم أنّ الأدوات الرقمية والأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي أظهرت إمكانات جليّة، لا يزال دمجها في العمليات البرمجية الأساسية جزئياً فضلاً عن أنّ المتطلبات الاخلاقية ومتطلبات الإدارة السديدة وإدارة التغيير تستلزم اهتماماً مستمراً.

٢٧٣. واستجابة لذلك، شدد المكتب بشكل متزايد على التركيز والانتقائية وركز الموارد على عدد أقل من الأولويات المحددة تحديداً جيداً من أجل دعم تغيير مؤسسي أكثر عمقاً وأكثر استدامة. وقد أدت الجهود المبذولة لتحديث العمليات إلى تعزيز نهج "منظمة عمل دولية واحدة" عن طريق تخطيط أكثر تكاملاً ومواءمة أوثق بين الاستراتيجيات والموارد وتبسيط العمليات لتحسين سرعة استجابة المنظمة وكفاءتها. كما وسع المكتب نطاق استخدام أدوات التشخيص والنمذجة والتحليل بهدف تنوير الخيارات السياسية واستراتيجيات التمويل بشكل مباشر، وفي الوقت ذاته، أوعز بتجربة تطبيقات الذكاء الاصطناعي التوليدي لأتمتة المهام الروتينية وتسريع التحليل وتعزيز تبادل المعارف.

دعم التنسيق داخل منظمة العمل الدولية الاتساق المواضيعي، لكن التعقيد والتجزئة أعاقا الاتساق. وأدوات تتبع التدخلات ورصدها موجودة، لكن استخدامها غير متسق وغالباً ما تقتصر المتابعة على إعداد التقارير، مما يقلل من تأثير صنع القرار والفعالية الشاملة.

المصدر:
ILO, *Independent high-level evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in ILO-subregion of Central America with emphasis on Costa Rica, Honduras and Mexico (2020–24)*, 2025, 14.

٢٧٤. وتقدم هذه التجربة عدة دروس ينبغي أن تسترشد بها خيارات البرمجة وعملية الإصلاح التنظيمية في فترة السنتين المقبلة. أولاً، يتعين أن تظل الانتقائية مبدأ أساسياً في البرمجة. فمن الضروري تركيز الموارد المالية والبشرية على عدد محدود من الأولويات ذات التأثير الكبير من أجل تحقيق تغيير مؤسسي. ويتطلب هذا الأمر تحديد أولويات أكثر دقة على مستوى النتائج والبلدان ومواءمة أقوى بين أهداف البرامج والميزانيات ومقايضات أوضح عندما تكون الموارد محدودة. وفي الوقت ذاته، لابد من أن تكون الإدارة القائمة على النتائج مدمجة كلياً في دورة البرمجة بأكملها - من التخطيط الاستراتيجي وتخصيص الموارد إلى الرصد والتقييم وإعداد التقارير - بالترافق مع مؤشرات أقل وأكثر استراتيجية وآليات أكثر متانة من أجل تتبع النتائج والتأثير على مدى فترات سنتين متعددة، ولابد من دعمها ببيانات مصنفة ومحسنة.

٢٧٥. ثانياً، أبرزت فترة السنتين أنّ الثقافة الإدارية كثيفة الإجراءات لا تزال تحد من قدرة المنظمة على الاستجابة بفعالية في بيئة عالمية متقلبة بشكل متزايد. وتؤدي تكاليف المعاملات المرتفعة وتجزئة العمليات إلى تشتيت وقت الموظفين عن القيام بعمل تقني واستشاري سياسي عالي القيمة. ومن الدروس الرئيسية المستفادة أنّ لامركزية الخبرة التقنية لا يمكن أن تعطي فوائدها كلياً إلا إذا كانت مدعومة بنظم إدارية موحدة ومبسطة على الصعيد العالمي. واستناداً إلى نتائج استعراض منظمة العمل الدولية، ينبغي بالتالي تسريع وتيرة عملية الإصلاح لتوحيد وظائف المكاتب الخلفية وتحقيق مركزية المهام المتعلقة بالمعاملات وتوحيد سير العمل الإداري. ولا تقتصر عملية الإصلاح هذه على تحقيق مكاسب في الكفاءة، بل إنّها ضرورية لتحرير القدرات التقنية من أجل القيام بأعمال موضوعية وتعزيز قدرة المنظمة على إحداث تأثير على نطاق واسع.

٢٧٦. وأخيراً، أكدت فترة السنتين أنّ التحول الرقمي هو عامل تمكين استراتيجي لتنفيذ البرامج والإصلاح التنظيمي على حد سواء. وينبغي الانتقال في فترة السنتين المقبلة بشكل حاسم من التجريب إلى توسيع نطاق الحلول الرقمية المسؤولة والمدعومة بالذكاء الاصطناعي، معزّزة بأطر واضحة للإدارة السديدة وضمانات أخلاقية وإدارة تغيير نشطة. ومن شأن القيام بذلك أن يكون أمراً بالغ الأهمية لتحسين الكفاءة وإعادة تخصيص القدرات نحو أعمال ذات قيمة عُليا وتعزيز دور منظمة العمل الدولية في رسم معالم تحولات رقمية شاملة وعادلة ذات إدارة سديدة في عالم العمل.

الملحق الأول

التصديق على معايير العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الصك	عدد التصديقات	الدول الأعضاء
الاتفاقيات الأساسية	**28**	
بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	2	البرازيل، باكستان
اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	1	بروني دار السلام
اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	2	جبل طارق (إعلان قابلية التطبيق) سانت لوسيا
اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	9	أنغولا، بنغلاديش، بربادوس، بلغاريا، شيلي، ماليزيا، موزامبيق، تايلند، أوزبكستان
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	1	جبل طارق (إعلان قابلية التطبيق)
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)	13	أنغولا، أستراليا، بنغلاديش، بربادوس، بروني دار السلام، بلغاريا، الجزء الكاريبي من هولندا (إعلان قابلية التطبيق)، مملكة هولندا، سانت لوسيا، ساوتومي وبرنسيب، ساموا، المملكة العربية السعودية، أوروغواي
اتفاقيات الإدارة السديدة	**5**	
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)	1	الفلبين
اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	2	أنغولا، كوت ديفوار
اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)	1	سورينام
اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)	1	تايلند
الاتفاقيات التقنية	**68**	
اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)	1	أوزبكستان
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	3	أنغولا، ساوتومي وبرنسيب ، سورينام
اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)	3	بلجيكا، كازاخستان، سورينام
اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)	1	أوزبكستان
اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)	1	بربادوس
اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)	4	كولومبيا، الجمهورية الدومينيكية، ناميبيا، أوزبكستان
اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)	1	ساوتومي وبرنسيب
اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)	2	بربادوس، باكستان
اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)	1	أنغولا
اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	1	اسبانيا
اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)	1	أوزبكستان
اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)	1	شيلي

الصك	عدد التصديقات	الدول الأعضاء
اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)	2	جيبوتي، قيرغيزستان
اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)	2	اسبانيا، سورينام
اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)	2	ألمانيا، اسبانيا
اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ بصيغتها المعدلة (رقم ١٨٥)	2	بربادوس، كوت ديفوار
بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	3	بربادوس، موزامبيق، تايلند
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة	7	أنغولا، اكوادور، مصر، جزر القمر، جورجيا، غينيا - بيساو، باكستان
اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)	3	بلجيكا، كوت ديفوار، غانا
اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)	4	أنغولا، بربادوس، كوت ديفوار، سيشل
اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)	18	أنغولا، أرمينيا، النمسا، بنغلاديش، كوستاريكا، قبرص، الدانمرك، استونيا، فنلندا، قيرغيزستان، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، الفلبين، البرتغال، رومانيا، ساموا، زامبيا
اتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ١٩١)	5	أستراليا، الجمهورية التشيكية، غواتيمالا، النرويج، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

الملحق الثاني

النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١- إجراءات معيارية مُحكمة ومحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية	١-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق معايير العمل الدولية.	١-١-١: عدد التصديقات على: (أ) الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة أو البروتوكولات؛	35	**33**	*6*	*8*	*1*	*11*	*7*
		(ب) الاتفاقيات التقنية المحدثة.	70	**68**	*20*	*14*	*0*	*7*	*27*
	١-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية.	١-٢-١: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف.	50	**51**	*14*	*8*	*2*	*12*	*15*
		١-٢-٢: نسبة أطر عمل التعاون الجديدة في الأمم المتحدة بما فيها التدابير المتخذة لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	30% (أي ما يعادل 12 إطاراً من أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة)	**18**	*9*	*4*	*1*	*1*	*3*
	١-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري.	١-٣-١: 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.	40% في عام 2024 40% في عام 2025	**42% في عام 2024** **55% في عام 2025**					
		١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات ثلاثية تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك تقديم التقارير إلى هيئات الإشراف.	20	**17**	*2*	*5*	*2*	*7*	*1*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	١-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها.	١-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وبرامج جديدة أو محسّنة، تعالج الطبيعة المتعاضدة بين اثنين أو أكثر من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	20	**24**	*10*	*5*	*0*	*5*	*4*
		١-٤-٢: عدد البلدان الرائدة في التحالف ٨-٧، التي اتخذت إجراءات بشأن عمل الأطفال أو العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص.	17	**22**	*9*	*8*	*0*	*4*	*1*
	١-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات.	١-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بمبادرات جديدة أو محسّنة لتطبيق المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية ومدونات الممارسات القطاعية والمبادئ التوجيهية التي أقرها مجلس الإدارة.	13	**10**	*6*	*2*	*0*	*2*	*0*
٢- هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال	٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية.	٢-١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنُظم إدارة سديدة مطوّرة واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات.	36	**38**	*15*	*11*	*1*	*7*	*4*
		٢-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تجري تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات.	24	**17**	*1*	*7*	*1*	*5*	*3*
	٢-٢: زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات.	٢-٢-١: عدد منظمات العمال الوطنية المجهزة باستراتيجيات مبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتهم.	38	**35**	*9*	*6*	*5*	*13*	*2*
		٢-٢-٢: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها	38	**31**	*10*	*9*	*3*	*7*	*2*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات.							
	٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل أكثر فعالية.	٢-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز المؤسسات والعمليات الخاصة بالحوار الاجتماعي.	34	**34**	9	9	1	10	5
		٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بوضع أو تعزيز السياسات أو الممارسات من أجل تشجيع: (أ) المفاوضة الجماعية؛	19	**16**(*)	8	2	0	6	0
		(ب) التعاون في مكان العمل.	8	**13**(*)	2	1	1	8	1
		٢-٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإرساء أو إصلاح الأطر التنظيمية أو المؤسسية من أجل منع نزاعات العمل وتسويتها بشكل فعال.	19	**8**	2	4	0	2	0
	٢-٤: زيادة القدرة المؤسسية لدى إدارات العمل.	٢-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسنت فيها سياسات وأطر إدارات العمل، بما في ذلك من خلال إصلاح قوانين العمل.	20	**16**	9	3	0	3	1
		٢-٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعززت فيها السياسات والاستراتيجيات ومفتشيات العمل من أجل تحسين الامتثال لتشريعات العمل الوطنية.	36	**30**	11	7	1	7	4
٣- عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة	٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر سياسة عمالة شاملة وتنفيذها.	٣-١-١: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بأطر سياسة عمالة شاملة.	29	**33**	11	6	2	11	3
		٣-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي استندت قراراتها وسياساتها الاستثمارية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل إلى عمليات تقييم الأثر على	9	**9**	4	0	1	1	3

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		العمالة التي تدعمها منظمة العمل الدولية.							
	٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نُظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود.	٣-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات واستراتيجيات ونُظم وآليات إدارة سديدة أكثر شمولاً بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	16	**22**	*11*	*3*	*2*	*6*	*0*
		٣-٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بقدرة مؤسسية محسّنة في مجال: (أ) استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها؛							
		(ب) الإدارة السديدة للمهارات والتعلم المتواصل.	23	**25**	*10*	*4*	*1*	*7*	*3*
		٣-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة والاعتراف بالمهارات والتلمذة الصناعية والتعلم القائم على العمل.	24	**32**	*16*	*3*	*3*	*6*	*4*
		٣-٢-٤: عدد الأشخاص الذين استفادوا من خدمات المهارات والتعلم المتواصل بدعم من منظمة العمل الدولية.	400 000 شخص	**700 000 شخص**	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*
	٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات بهدف استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية.	٣-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية.	21	**23**	*9*	*6*	*1*	*5*	*2*
	٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج وخدمات فعالة وناجعة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات.	٣-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات استخدام وبرامج سوق عمل معززة وفعالة تعالج الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك لصالح النساء والشباب والمسنين.	18	**28**	*7*	*10*	*1*	*4*	*6*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		٣-٤-٢: عدد أيام العمل التي تولدها برامج الاستثمار كثيفة العمالة بدعم من منظمة العمل الدولية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل.	لا يقل عن مليون يوم عمل	**1 719 780 يوم عمل**	*527 000*	*–*	*899 780*	*293 000*	*–*
	٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمالة اللائقة لصالح الشباب.	٣-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة لعمالة الشباب والمهارات، بما في ذلك بالتركيز على القطاعات الخضراء والرقمية وقطاع الرعاية والقطاعات الناشئة الأخرى.	10	**15**	*3*	*4*	*1*	*3*	*4*
٤- منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق	٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والعمل اللائق ونمو الإنتاجية.	٤-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة.	11	**11**	*5*	*1*	*1*	*2*	*2*
	٤-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على إرساء منشآت أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على الصمود في سلاسل التوريد والإمداد وتشجيع سلوك أعمال مسؤول من أجل تحقيق العمل اللائق.	٤-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وتدابير ترمي إلى تعزيز سلوك الأعمال المسؤول من أجل العمل اللائق، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، استناداً إلى الإرشادات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.	22	**19**	*5*	*9*	*1*	*4*	*0*
	٤-٣: زيادة الدعم المقدم إلى المنشآت - لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر - في تحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية.	٤-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط تدخل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وروح تنظيم المشاريع ونماذج الأعمال الخضراء.	36	**47**	*21*	*12*	*4*	*7*	*3*
	٤-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم.	٤-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	17	**13**	*4*	*3*	*1*	*4*	*1*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٤-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على بناء اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق.	٤-٥-١: عدد الدول الأعضاء التي أدمجت العناصر الخاصة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني في سياساتها أو تشريعاتها الجديدة أو القائمة.	6	**22**	*9*	*6*	*3*	*3*	*1*
٥- المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع	٥-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج.	٥-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تشريعات جديدة أو محسّنة تتضمن تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل.	21	**23**	*5*	*5*	*2*	*5*	*6*
		٥-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص المعوقين أو إحدى الفئات التالية على الأقل: الشعوب الأصلية والقبلية، الأشخاص المصابون بنقص المناعة البشرية أو الأشخاص الذين يواجهون التمييز على أساس العرق أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسانية.	22	**22**	*7*	*6*	*2*	*5*	*2*
	٥-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز الاستثمارات والعمل اللائق في اقتصاد الرعاية.	٥-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو استراتيجيات اقتصاد كلي مراعية للجنسين لتمويل التوسع في البنية التحتية الخاصة بالرعاية وخدمات الحماية الاجتماعية أو الرعاية العامة أو حزم سياسات الرعاية الداعمة لتوفير عمالة لائقة.	10	**11**	*1*	*3*	*1*	*4*	*2*
		٥-٢-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بقوانين وسياسات وتدابير لتحسين حقوق وظروف عمل العاملين في مجال الرعاية، بمن فيهم العمال المنزليون.	16	**22**	*3*	*7*	*2*	*4*	*6*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		٥-٢-٣: عدد العاملين في مجال الرعاية المشمولين بالتدابير التي ترمي إلى تحسين حقوق وظروف العمل.	يحدد لاحقاً	**15 مليون**	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*	*غير متاح*
		٥-٢-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال.	6	**14**	*3*	*4*	*1*	*2*	*4*
	٥-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع العنف والتحرش القائمين على التمييز في العمل والتصدي لهما.	٥-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ وتنفيذهما.	29	**32**	*7*	*5*	*2*	*9*	*9*
٦- حماية الجميع في العمل	٦-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية.	٦-١-١: عدد الدول الأعضاء التي حسّنت إدارتها للسلامة والصحة المهنيتين من خلال سياسات وبرامج جديدة أو مؤسسات معززة.	38	**28**	*16*	*3*	*2*	*6*	*1*
		٦-١-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنُظم تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة وفقاً للمؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة.	8	**6**	*2*	*0*	*0*	*4*	*0*
	٦-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور مناسبة وتعزيز وقت العمل اللائق.	٦-٢-١: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسات أو تدابير قائمة على بيّنات بشأن الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور.	15	**21**	*9*	*0*	*0*	*9*	*3*
		٦-٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسة أو لائحة أو تدابير أخرى بشأن ساعات العمل أو ترتيبات وقت العمل أو ترتيبات تنظيم العمل لتلبية احتياجات كل من العمال وأصحاب العمل.	6	**6**	*4*	*1*	*0*	*0*	*1*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية العمال كي تشمل فئات العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد.	٦-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي ثبت فيها خطر الاستبعاد و/أو المجهزة بسياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية توسيع نطاق الحماية لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد بسبب ترتيبات العمل التي يخضعون لها.	8	**9**	0	4	3	2	0
		٦-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي ثبت لديها 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.	10	**11**	2	3	0	4	2
	٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة.	٦-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة.	23	**29**	14	4	2	9	0
		٦-٤-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.	28	**27**	6	7	1	12	1
		٦-٤-٣: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة بآليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.	12	**10**	6	2	0	2	0
٧- الحماية الاجتماعية الشاملة	٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات الحماية الاجتماعية وسياساتها وأطرها القانونية الشاملة والمستدامة والمراعية لقضايا الجنسين.	٧-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات حماية اجتماعية وطنية جديدة أو منقحة بهدف زيادة التغطية وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملاءمة الإعانات.	36	**30**	13	4	3	8	2

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة.	٧-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تعزيز الإدارة السديدة لنظم الحماية الاجتماعية و/أو تمويلها لتمكين استدامتها وتقديم إعانات ملائمة.	31	**38**	*15*	*8*	*5*	*8*	*2*
	٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة بين الحياة والعمل والتحولات الهيكلية.	٧-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة متكاملة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل على مدى حياتهم وانتقالهم في العمل.	13	**11**	*6*	*2*	*1*	*2*	*0*
٨- استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق	٨-١: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق.	٨-١-١: عدد الدول الأعضاء التي شاركت فيها الهيئات المكونة الثلاثية في مبادرات تنمية القدرات التي أطلقتها منظمة العمل الدولية من أجل المساهمة في تطوير إطار الأمم المتحدة للتعاون.	35	**32**	*17*	*5*	*1*	*5*	*4*
		٨-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد رائد في المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.	16	**18**	*7*	*2*	*0*	*7*	*2*
		٨-١-٣: عدد الشركاء الذين انضموا إلى التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.	25	**405**(**)	*100*	*63*	*16*	*52*	*93*
	٨-٢: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.	٨-٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ استراتيجية/ نهجاً متكاملاً بشأن إضفاء السمة المنظمة.	8	**19**	*7*	*5*	*0*	*5*	*2*
	٨-٣: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً.	٨-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية متكاملة من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق.	21	**32**	*11*	*10*	*2*	*7*	*2*

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٨-٤: زيادة الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.	٨-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنهج متكامل إزاء العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، تماشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية.	11	**4**	*1*	*1*	*1*	*1*	*0*
	٨-٥: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها.	٨-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج للعمل اللائق تعزز قدرة الجهات الفاعلة الوطنية على منع الأزمات والاستعداد لها ومواجهتها والانتعاش منها.	20	**19**	*8*	*3*	*2*	*4*	*2*

المصدر: لوحة نتائج العمل اللائق وقاعدة بيانات NORMLEX.

(*) حققت دولتان عضوان في أفريقيا (إثيوبيا والسنغال) وخمس دول أعضاء في آسيا والمحيط الهادئ (بنغلاديش والهند وباكستان وسري لانكا وفيتنام) نتائج تتعلق بالمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل.

(**) بالإضافة إلى المؤسسات القطرية والإقليمية، هناك ٨١ منظمة عالمية، بما في ذلك كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات غير الحكومية الدولية، شريكة في التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

الملحق الثالث

النتائج التمكينية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
ألف - تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية	ألف -١: إحصاءات أكثر وأفضل ترافقها نظم معلومات موثوقة بشأن سوق العمل.	ألف -١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونُظم المعايير والمعلومات بالاستناد إلى المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	٢٠ دولة عضواً	**محققة:** ***٤٦ دولة عضواً*** أفريقيا: ٢٢ الأمريكتان: ١٠ الدول العربية: ٢ آسيا والمحيط الهادئ: ١٢
		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.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس - تم الإبلاغ عن نقاط البيانات لعامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ إلى قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٢٣ (١٥ ٠١٦)	**غير محققة:** *انخفاض بنسبة ١٪ عن خط الأساس (١٥ ٠١٦) بسبب إدخال تحسينات على جودة البيانات.**
	ألف -٢: بحوث قائمة على البينات تعزز النهج المتمحور حول الإنسان.	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.	زيادة بنسبة ١٠٪ عن خط الأساس (١٨٦ في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣).	**محققة:** زيادة بنسبة ٩١,٤٪ عن 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 وتقارير المؤسسات المالية الدولية؛ (ج) المجلات الأكاديمية المراجعة من الأقران؛ (د) المنظمات المكونة؛ (ه) وسائل الإعلام.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس في كل فئة: (أ) ٧٦٨ (ب) ٨٠٧ (ج) ٢ ٥٣٩ (د) ٥٧٣ (ه) ٩٩٧ (اتجاهات تقرير اللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية).	**محققة جزئياً:** (أ): +٦٩,٣٪ (ب): -٨,٧٪ (ج): -٨,٣٪ (د): -٢٦,٩٪ (ه): *غير متاح*

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
	ألف -٣: تحديد نُهج ابتكارية وتعزيزها والارتقاء بها للنهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق.	ألف -٣-١: عدد شبكات مجتمعات الممارسين الناشطة في مجال إدارة المعارف والابتكار.	٥	**محققة:** إنشاء ٦ شبكات.
	ألف -٤: توسيع نطاق الشراكات والتعاون الإنمائي دعماً للنتائج السياسية.	ألف -٤-١: حصة وتشكيل المساهمات الطوعية.	المساهمات الطوعية: ٥٠٪	**محققة جزئياً:** المساهمات الطوعية: ٥١,٥٪ من مجموع الإنفاق خلال فترة السنتين.
			المساهمات الطوعية غير المرصودة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) والمساهمات الطوعية المرصودة الخفيفة: ١٥٪	١٢ ٪
			تمويل الأمم المتحدة (الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء والتمويل من كيانات الأمم المتحدة): ١٥٪	تمويل الأمم المتحدة: ٩٪ من الموافقات الجديدة (بما في ذلك التمويل من كيانات الأمم المتحدة الموجهة عبر المفوضية الأوروبية).
		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 المبرمة أو المجددة بين بلدان الجنوب.	٦ شراكات جديدة.	**محققة:** ٩ شراكات جديدة.
	ألف -٥: تحسين الاتصالات من أجل تعزيز التواصل والتوعية.	ألف -٥-١: زيادة في حجم الجمهور الذي يزور القنوات الإلكترونية العالمية والرئيسية التي تتيحها منظمة العمل الدولية لعامة الجمهور.	زيادة بنسبة ١٠٪ على إجمالي حجم جمهور منظمة العمل الدولية.	**محققة:** زيادة بنسبة ١٤٪ في قنوات وسائط التواصل الاجتماعي التابعة لمنظمة العمل الدولية مع زيادة بنسبة ٢٧٪ على موقع LinkedIn و٥٠٪ على موقع Instagram. عموماً، زيادة بنسبة ٤٠٪ في عدد المشتركين في الصفحات الإخبارية التابعة لمنظمة العمل الدولية المحدثة والمتاحة على الإنترنت.
		ألف -٥-٢: عدد الشراكات في مجال التواصل بما يمكّن منظمة العمل الدولية من الوصول إلى جمهور أعمّ.	٤ شراكات جديدة في مجال التواصل.	**محققة:** ٤ شراكات جديدة في مجال التواصل.
باء - تحسين الريادة والإدارة السديدة	باء -١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي.	باء -١-١: إرشادات سياسية ذات حجية من جانب هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية لضمان الريادة التنظيمية في دفع عجلة	جميع الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها	**محققة:** اعتمد مؤتمر العمل الدولي جميع الوثائق المتعلقة بالسياسات العامة كما هو مخطط له في الفترة

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
		النهج المتمحور حول الإنسان تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بناءً على إعلان مئوية منظمة العمل الدولية.	مؤتمر العمل الدولي حسب جدول الأعمال. الدعم الذي توفره الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف وشركاء التنمية إلى الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، باعتبارها خط الأساس أو أعلى منه.	٢٠٢٤-٢٠٢٥، مما أثر على صياغة الوثائق الختامية مثل إعلان الدوحة السياسي لمؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية والتزام إشبيلية الذي اعتمده المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية.
		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 الأمم المتحدة للتعاون.	١٠٠٪	**محققة جزئياً:** تمت مواءمة ١٥ برنامجاً جديداً من البرامج القطرية للعمل اللائق جرت الموافقة عليها خلال فترة السنتين، مع إطار النتائج لمنظمة العمل الدولية، ولكن ١٢ منها فقط (٧٥٪) كفلت إنشاء لجنة توجيهية ثلاثية في وقت إعداد التقرير. بالإضافة إلى ذلك، شملت ٥ برامج قطرية جديدة فقط، جميعها في أفريقيا، نتائج تم نسخها حرفياً من إطار الأمم المتحدة للتعاون.
باء -٢: دعم فعال وناجع لعملية صنع القرار في هيئات الإدارة السديدة.		باء -٢-١: النسبة المئوية من الوثائق الرسمية المنشورة ضمن المهل الزمنية.	نشر ١٠٠٪ من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد.	**محققة جزئياً:** تم نشر ١٠٠٪ من الوثائق الأساسية الخاصة بالاجتماعات الرسمية في الوقت المحدد. وتم نشر ٨٦٪ من التقارير المقدمة إلى المؤتمر في الوقت المحدد. وكذلك، تم نشر ٨٩٪ من الوثائق (باستثناء الدورة ٣٥٥ لمجلس الإدارة) المعدة لمجلس الإدارة في الوقت المحدد، ويُعزى السبب الرئيسي في ذلك إلى تأخر الهيئات المكونة في تقديم المعلومات التي كان من المقرر إدراجها في الوثائق.
		باء -٢-٢: النسبة المئوية لخفض حجم التقارير التي تتضمن محاضر أعمال لجان المؤتمر.	انخفاض بنسبة ٢٠٪	**محققة:** متوسط عدد صفحات التقارير الخاصة بلجان المناقشة المتكررة والمناقشة العامة: ٢٠٢٤: -٢٪ ٢٠٢٥: -٢٤٪ عدد صفحات لجان وضع المعايير: ٢٠٢٤: -٣١٪ ٢٠٢٥ (متوسط لجنتين): -٢١٪.

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
		باء -٢-٣: النسبة المئوية لخفض حجم الأوراق المعدة لدورات مجلس الإدارة.	انخفاض بنسبة ٥٪	**محققة:** في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥: بلغ الانخفاض نسبة ١١٪ في متوسط عدد صفحات الوثائق المقدمة إلى مجلس الإدارة.
	باء -٣: تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر بغية ضمان الشفافية والمساءلة والتعلم.	باء -٣-١: مستوى رضا مدقق الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة والتصريحات والعمليات المرتبطة بها.	الإبقاء على رأي مدقق الحسابات الخارجي، دون تعديل.	**محققة:** رأي مدقق الحسابات الخارجي دون تعديل والامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن السنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ والسنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤.
		باء -٣-٢: التنفيذ الفعال وفي وقته للتوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات.	تقدم جميع الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات خطط عملها في غضون ٣ أشهر من إصدار تقرير التدقيق.	**في طور التنفيذ:** بلغ متوسط الوقت اللازم لتقديم خطط العمل من خلال تقارير التنفيذ الخاصة بتقارير مدقق الحسابات الداخلي البالغ عددها ١١ تقريراً والمذكرات الاستشارية أربعة أشهر خلال فترة السنتين (حتى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥).
			٩٥٪ من توصيات التدقيق التي قبلتها الإدارة تتم معالجتها بشكل مرضٍ في غضون ٦ أشهر من تاريخ التقرير.	**محققة جزئياً:** من أصل ١١ تقريراً لمدقق الحسابات الداخلي، تمت معالجة ١٠ تقارير (٩٠,٩٪) بشكل مرض خلال ستة أشهر من تاريخ التقرير. وتم تمديد هذه المدة إلى ثمانية أشهر لتقرير واحد (٩,١٪) كان يتطلب تحديثاً جوهرياً كبيراً على مستوى المكتب. وبحلول تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥، تمت دراسة ١٠٠٪ من التوصيات التي وافقت عليها الإدارة دراسة وافية: ٧٥,٤٪ منفذ بالكامل و٢٤,٦٪ منها في طور التنفيذ وفقاً لخطة عمل واضحة وجدول زمني محدد.
		باء -٣-٣: النسبة المئوية من التقييمات الإلزامية والمؤسسية التي أنجزت في الوقت المحدد وتمشياً مع معايير الجودة الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومع احتياجات التعلم المحددة لمنظمة العمل الدولية.	٩٥٪ (تمت المحافظة على هذه النسبة المئوية أو تجاوزها رهناً بالتغيرات في المحفظة).	**محققة بنسبة:** ٩٨٪ في عام ٢٠٢٤، تم إنجاز ٦٦ تقييماً مستقلاً - وهو انخفاض مرحب به بنسبة ١١٪ عن العام السابق الذي أنجز فيه ٧٤ تقييماً - مما يعكس التنفيذ الاستراتيجي لنظام تخطيط التقييم المتكامل والقائم على المعايير والتقييمات المجمعة. وخلال فترة السنتين، تأخر إنجاز تقييم مستقل واحد فقط.

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
		باء -٣-٤: النسبة المئوية من التوصيات الملموسة المطبقة كلياً أو جزئياً في غضون ١٢ شهراً من الانتهاء من التقييم.	٩٥٪	**محققة جزئياً:** في عام ٢٠٢٤، تم استلام ٥٨ استجابة من بين الاستجابات المطلوبة من الإدارة بشأن التوصيات المنبثقة عن التقييمات المستقلة والبالغ عددها ٦٣ استجابة (٩٢٪)، ويمثل ذلك معالجة ٤٣٠ توصية من أصل ٤٦٥. من بينها، ٨٥٪ من التوصيات "منجزة" أو "منجزة جزئياً". أما باقي التوصيات، ١٠٪ لم يُتخذ إجراء بشأنها بعد و٣٪ لم يُعتزم اتخاذ أي إجراء بشأنها و٢٪ تم رفضها.
		باء -٣-٥: النسبة المئوية من الوحدات والوظائف المسموح بها والتي قامت بتحديث سجلات المخاطر التي تشير إلى المخاطر الواجب أخذها بعين الاعتبار، وفقاً لمتطلبات المنظمة.	١٠٠٪	**محققة:** قامت ١٠٠٪ من الوحدات والوظائف المعتمدة بتحديث سجلات المخاطر الخاصة بها في دورة التحديث السنوية لعام ٢٠٢٤. ولا تزال دورة التحديث السنوية لعام ٢٠٢٥ جارية حالياً ومن المقرر الانتهاء منها في ٣١ آذار/ مارس ٢٠٢٦.
		باء -٣-٦: النسبة المئوية من العمليات التجارية والمجالات التقنية المحددة لمنظمة العمل الدولية التي طورت أدوات لتطبيق إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية.	٥٠٪	**في طور التنفيذ:** خلال فترة السنتين، ساهمت منظمة العمل الدولية في تطوير نهج نموذجي على مستوى الأمم المتحدة بشأن الاستدامة البيئية والاجتماعية وعقدت جلسات تبادل مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة الأخرى. ورغم عدم وجود إطار عمل شامل حتى الآن، تم تحديث نموذج وثيقة المشروع وقائمة مراجعة التقييم لإدراج قائمة التحقق الخاصة بتحديد المخاطر الاجتماعية. ويجري حالياً تعزيز الضمانات الاجتماعية من خلال خطة العمل المتعلقة بالوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. كما يجري العمل على إعداد دليل إرشادي وأدوات تشغيلية بشأن المساءلة إزاء السكان المتضررين.
جيم - إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتّسمة بالشفافية	جيم -١: تحسين البيئة الرقمية والبنية التحتية المادية من أجل دعم تنفيذ عمليات فعالة وناجعة وتهيئة أماكن عمل آمنة ومستدامة.	جيم -١-١: بصمة كربون منظمة العمل الدولية الناجمة عن السفر جواً.	انخفاض بنسبة ١٠٪ مقارنة بخط الأساس للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (١٩٠٥٧ طن من غاز الكاربون).	**محققة:** انخفاض بنسبة ٣٦٪ (١٢٢٨٤ طن من غاز الكاربون. بيانات مستقاة من الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)
		جيم -١-٢: عدد التطبيقات الحالية المنقولة إلى نظام إدارة مكان العمل المتكامل الجديد.	١٠٠٪ من التطبيقات المنقولة.	**محققة:** ١٢ تطبيقاً منقولاً من أصل ١٢.

النتائج التمكينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
		جيم -١-٣: عدد أنواع المنشورات التي تُنتج من خلال منصات الإنتاج الرقمي للوثائق.	٤٠٪ من المنشورات التي تم تحديدها للانتقال إلى النشر الرقمي.	**محققة:** تم نقل ما مجموعه ١٧٩ وثيقة عمل بخمس لغات.
		جيم -١-٤: النسبة المئوية من المنشورات الرئيسية الصادرة عن المقر والمراعية لمعايير إمكانية الوصول.	١٠٠٪ من التقارير الرئيسية تمتثل على الأقل للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول.	**محققة:** امتثلت جميع التقارير الرئيسية الستة للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول.
	جيم -٢: تحسين السياسات والآليات والنُهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج.	جيم -٢-١: مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية لمعايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المساعدة الدولية ولمعايير المصدر المرجعي الوحيد للأمم المتحدة.	تغطي منشورات منظمة العمل الدولية بشأن مبادرة شفافية المساعدة الدولية ٩٠٪ من البيانات المالية للمنظمة.	**محققة:** تغطي منشورات اتحاد النقل الجوي الدولي ٩٠٪ من الهدف المالي لمنظمة العمل الدولية (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥).
			انخفاض عدد المشاكل المتصلة بنوعية البيانات بنسبة ٧٠٪	**محققة:** انخفاض بنسبة ٨٠٪ في عدد المشاكل المتصلة بنوعية البيانات المنشورة (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥).
		جيم -٢-٢: النسبة المئوية من النتائج المحققة بفضل الاستخدام المتكامل للتمويل.	٨٠٪ على الأقل في جميع الأقاليم.	**محققة:** تم إنجاز ٨٢٪ من النتائج الواردة في التقارير من خلال استخدام الميزانية العادية والتمويل من خارج الميزانية استخداماً متكاملاً.
	جيم -٣: تحسين السياسات والعمليات الكفيلة بضمان تهيئة قوى عاملة تتسم بالتنوع والحماس وارتفاع الأداء.	جيم -٣-١: النسبة المئوية من الموظفين الذين يشغلون وظائف مدرجة في الميزانية العادية، والذين غيروا وظيفتهم أو مقر عملهم لسنة واحدة أو أكثر.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس (١٥٪ بنهاية عام ٢٠٢٣).	**غير محققة ولكن أحرز تقدم كبير فيها:** بنسبة ١٩٪ (٢٠٢٥)
		جيم -٣-٢: النسبة المئوية من الموظفين الذين أشاروا إلى أنّ مديرهم يعزز بيئة عمل آمنة وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة ورفاه الأشخاص.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس (٨٣٪ بنهاية عام ٢٠٢٣).	**غير محققة ولكن أحرز تقدم كبير فيها:** بنسبة ٨٥٪ (٢٠٢٥)

* لم يتحقق هذا الهدف في المقام الأول بسبب إدخال تحسينات على جودة البيانات. تمت إزالة الأرقام القديمة وغير المدعومة، لا سيما القيم غير المسندة بالكامل إلى دراسات استقصائية، من مؤشرين اثنين، كجزء من عملية مراجعة شاملة للبيانات، مما أدى إلى تسجيل انخفاض طفيف في المجمل على الرغم من زيادة قيم البيانات لأغلب المؤشرات الأخرى.

مصادر النتيجة ألف: لوحة نتائج العمل اللائق؛ قاعدة البياناتILOSTAT؛ صفحات الويب لمنظمة العمل الدولية؛ التقارير الرائدة الصادرة عن منظمات متعددة الأطراف؛ لوحة معلومات اتصالات منظمة العمل الدولية؛ مذكرات التفاهم مع الشركاء الخارجيين والتقارير من مبادرات التدريب.

مصادر النتيجة باء: قرارات مجلس الإدارة؛ نظام إدارة الاجتماعات الرسمية؛ التقارير المالية والبيانات المالية الموحدة المدققة؛ تقرير رئيس مراجعي الحسابات الداخليين؛ إطار إدارة مخاطر المنشآت؛ تقرير بشأن التقييم السنوي لمنظمة العمل الدولية.

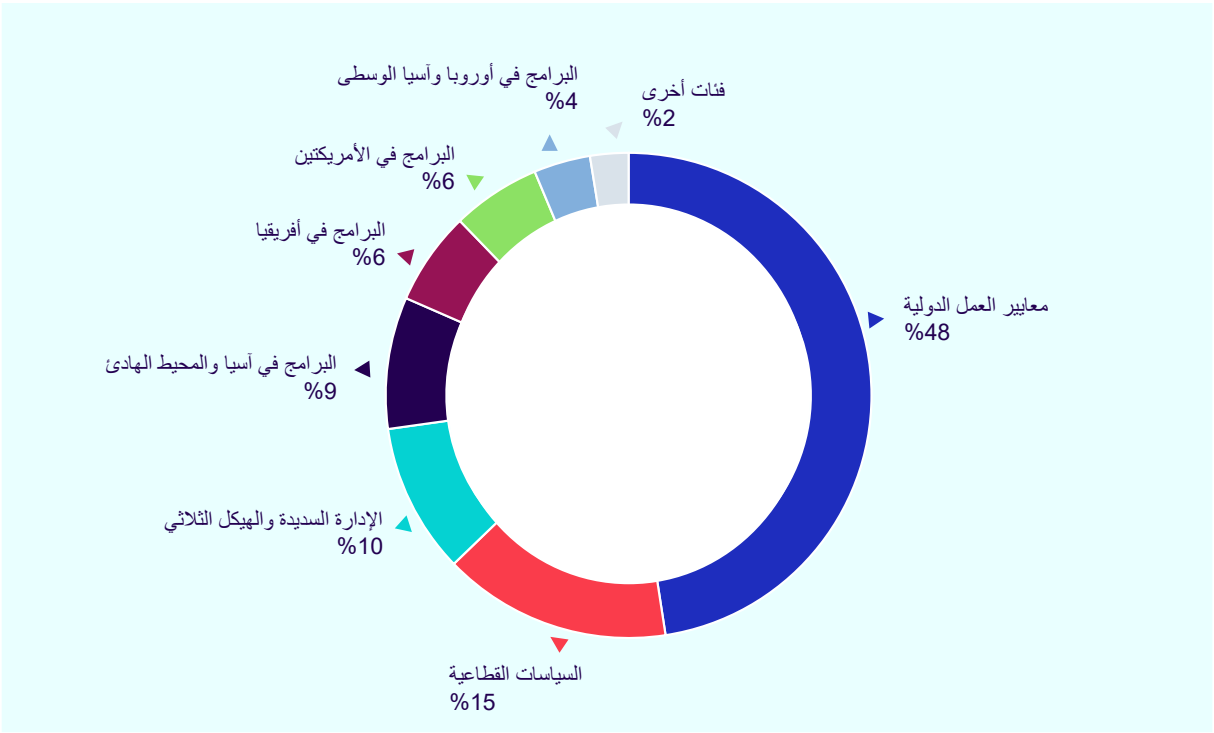
مصادر النتيجة جيم: مخزون المعلومات بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق؛ تقارير المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية؛ تقارير مالية؛ مقاييس وتحليلات الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية؛ جرد غازات الدفيئة لمنظمة العمل الدولية؛ تقرير عن مشروع تجديد المبنى.

الملحق الرابع

بيانات مالية مفصّلة

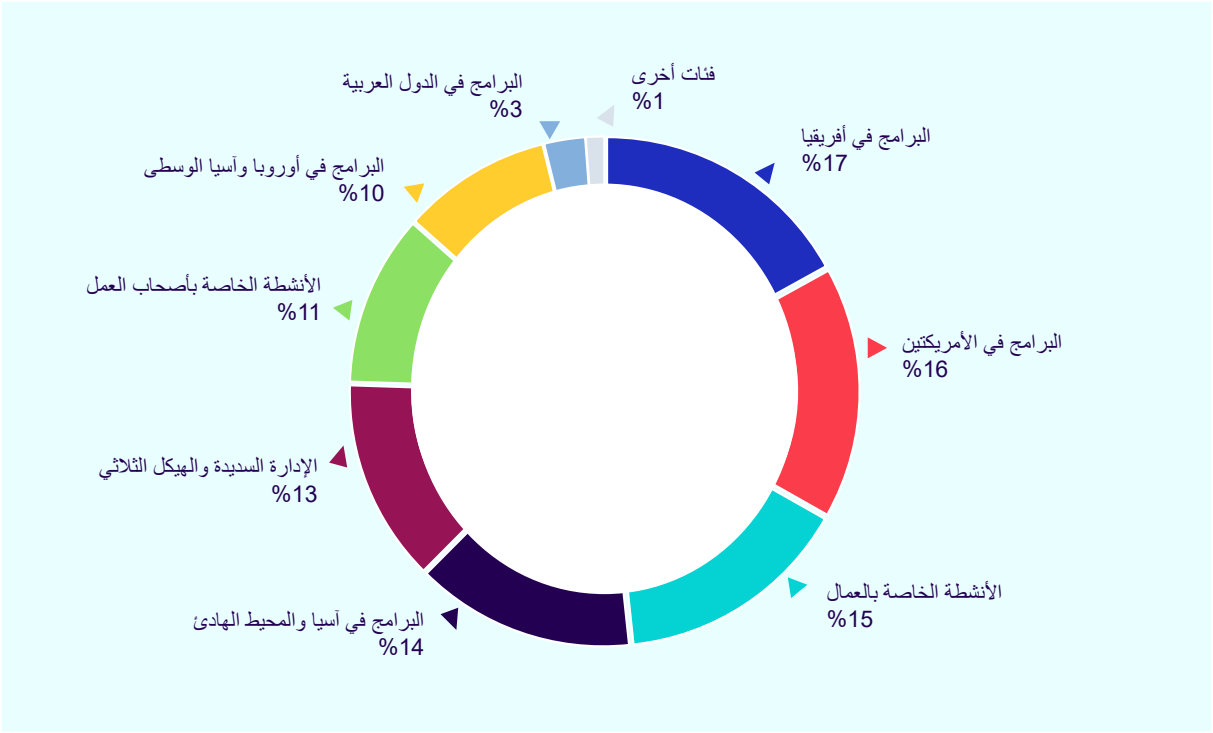
تبيّن الأشكال التالية، بحسب النتيجة السياسية، نسبة المساهمة في مجموع إنفاق إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج في الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية، مقيسة بالوقت الذي أنفقه كل موظف في الميزانية العادية في الفئة المهنية الدولية على العمل التقني والتحليلي والخدمات المتصلة بكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني.[١] وهذا قياس مهم للمساهمة في الإنفاق نظراً إلى أنّ تكاليف الموظفين تمثل ٧٠ في المائة من مجموع موارد الميزانية العادية.

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

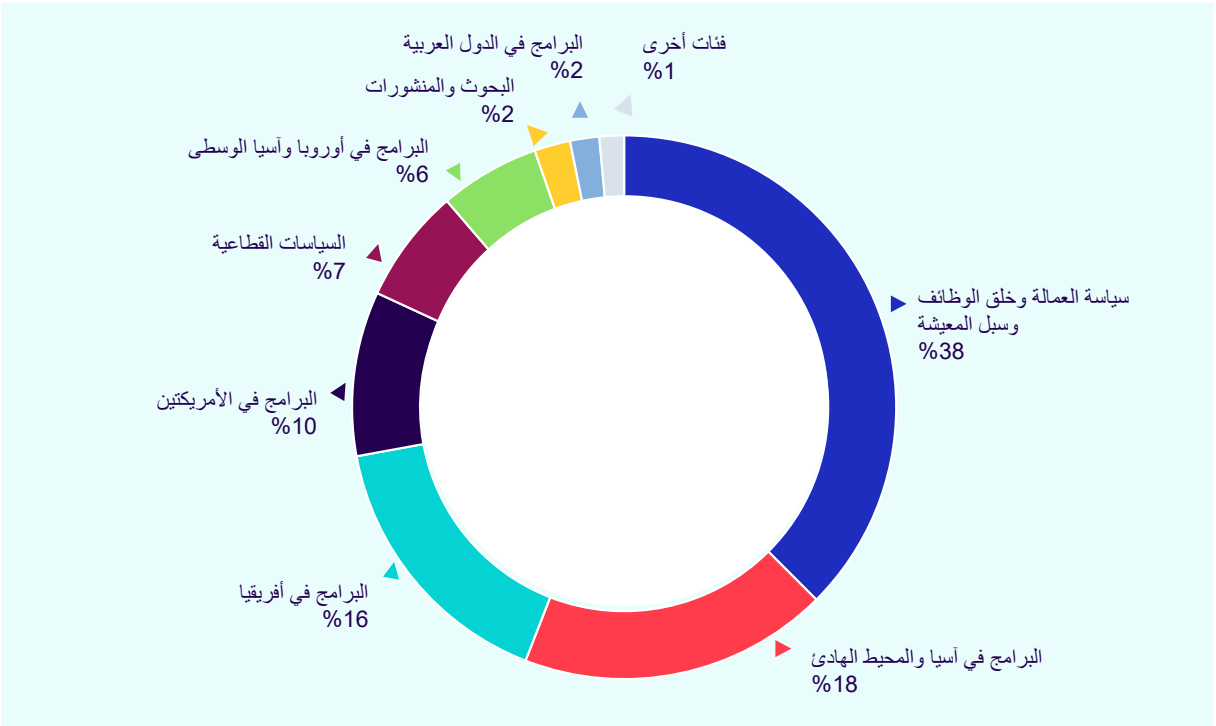


[١] مجموعة "فئات أخرى" تضم الإدارات والبرامج الإقليمية التي تسهم بأقل من ٢ في المائة من مجموع الإنفاق، بحسب النتيجة.

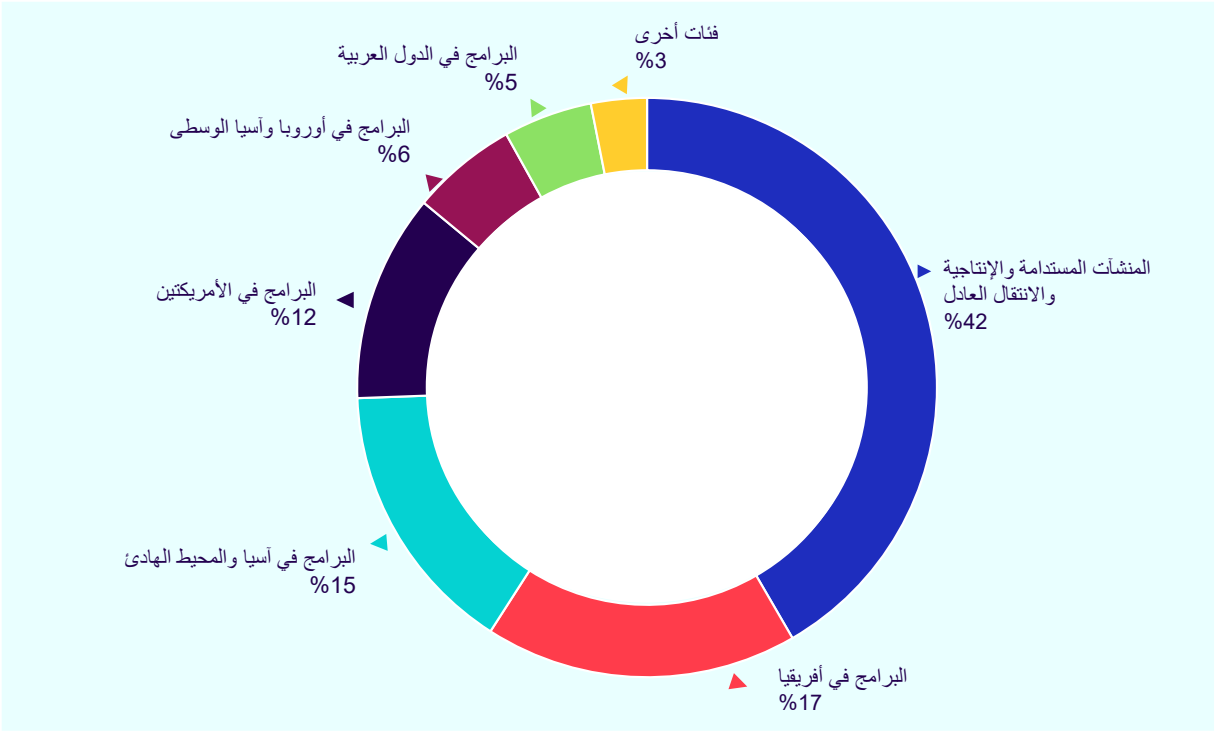
◄ الشكل رابعاً -٢: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٢



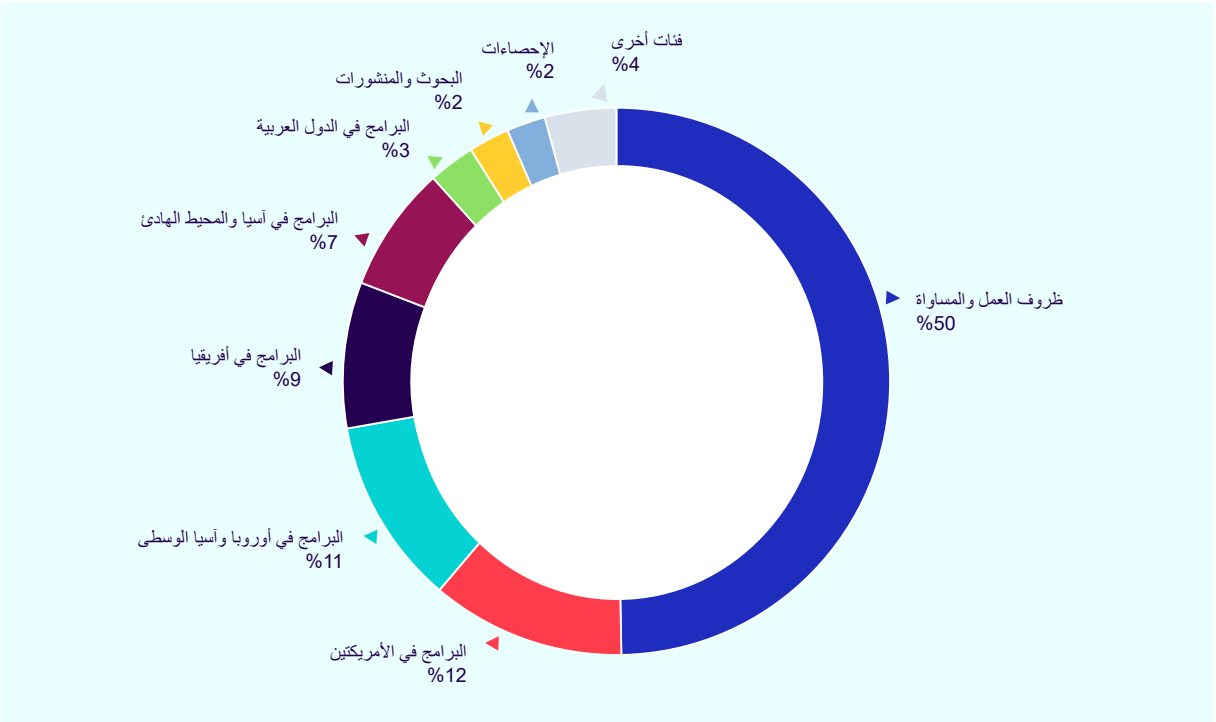
◄ الشكل رابعاً -٣: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٣



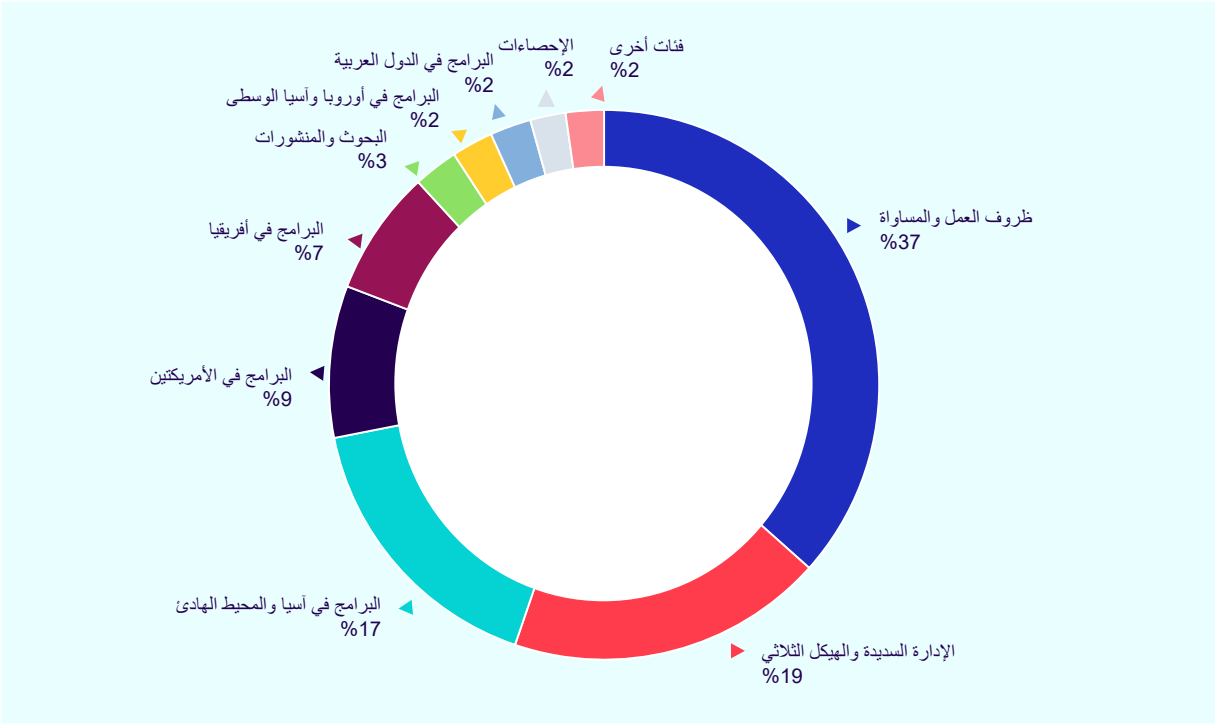
◄ الشكل رابعاً - ٤: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٤



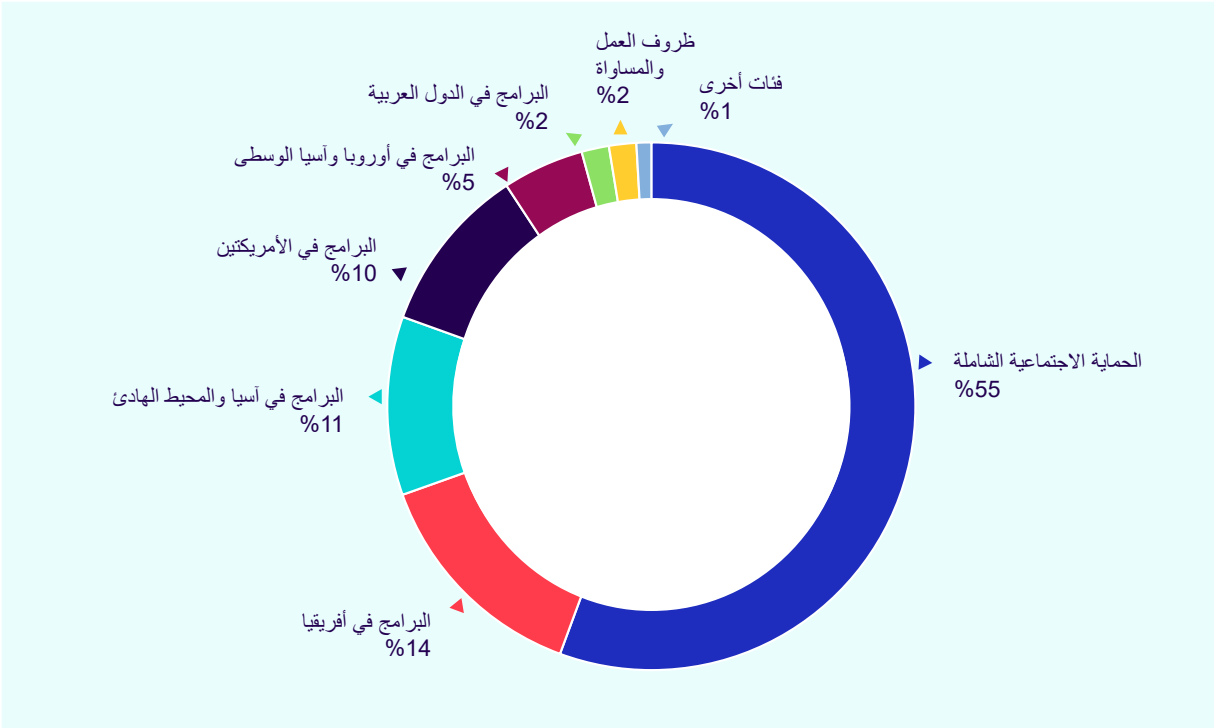
◄ الشكل رابعاً - ٥: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٥



◄ الشكل رابعاً -٦: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٦



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



◄ **الشكل رابعاً -٨: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٨**