

## النصوص المعتمدة

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١٠، ٢٠٢٢

### قرار بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة

(١١ حزيران/يونيه ٢٠٢٢)

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته العاشرة بعد المائة، ٢٠٢٢،

وقد أجرى مناقشة متكررة ثالثة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، تمثيلاً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ بغية النظر في الطريقة التي ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستجيب بموجبها لوقائع واحتياجات الدول الأعضاء فيها، مع مراعاة إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)؛

١. يعتمد الاستنتاجات التالية التي تتضمن إطاراً متسقاً وشاملاً ومتكاملاً لسياسات العمالة، مكيفاً مع عالم عمل سريع التغير؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إنفاذها؛

٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:

(أ) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، على أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢؛

(ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية لاستعراض انتباهها؛

(ج) مراعاة الاستنتاجات عند تخصيص الموارد ضمن البرنامج والميزانية الحالية وإعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وحشد الموارد من خارج الميزانية؛

(د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

### الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة

#### أولاً - السياق والتحديات

١. بين عام ٢٠١٤ وهو العام الذي أجريت فيه المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة وعام ٢٠١٩، شهدت أسواق العمل بعض التحسينات وازداد عدد السياسات الوطنية بشأن العمالة، مما عكس الاعتراف المتزايد بالدور المركزي الذي تضطلع به العمالة. ومع ذلك، لا تزال هناك مواطن عجز كبيرة في العمل اللائق.

٢. وكان من شأن التقدم المحرز في مجال تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية للجميع أن تعرّض لمزيد من الخطر بسبب جائحة كوفيد-١٩ الأخيرة. وفي حين ساعدت التدابير السياسية في العديد من البلدان على حماية العمال والمنشآت، إلا أنّ الانتعاش لا يزال غير منتظم وغير كامل. والآثار المضاعفة المترتبة على التوترات الجيوسياسية، لا سيما النزاعات المسلحة الدائرة، وارتفاع التضخم واضطراب الأسواق المالية وعبء الديون المرتفع وخلل سلاسل التوريد والإمداد العالمية، أفضت إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة داخل مجموعات العمال والمنشآت والبلدان وفيما بينها. والقيود المالية تحد من قدرة البلدان على مواصلة دعم الانتعاش وتزيد من احتمالات عدم تكافؤ التنمية. ويهدد هذا الوضع بترك البلدان النامية متخلفة عن الركب أكثر فأكثر.

٣. وفي الوقت نفسه، لا تزال هناك تحديات طويلة الأمد في سوق العمل من حيث كمية ونوعية العمالة، كما يتضح ذلك من زيادة السمة غير المنظمة وانتهاكات حقوق العمال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وانخفاض الإنتاجية وعدم تطابق المهارات واستمرار وتزايد فقر العمال وركود نمو الأجور وعدم انتظامه في معظم الأحيان وانعدام أوجه المساواة في سوق العمل ومختلف أشكال التمييز، بالإضافة إلى أشكال العمل غير الآمنة. وعلى الرغم من المكاسب المحققة في بعض المجالات خلال العقود الأخيرة، يعكس عدم كفاية فرص العمل اللائق تقدماً بطيئاً في التحول نحو أسواق عمل أكثر شمولاً وجيدة الأداء لصالح الجميع. وتحصل النساء على أجور أقل ويعانين من معدلات أعلى من البطالة وانقطاع النشاط مقارنة بالرجال ويضطلعن بغالبية أعمال الرعاية المدفوعة وغير مدفوعة الأجر. وما فتئ الشباب يكافحون من أجل الانتقال من المدرسة إلى العمل على نحو سلس وإلى أول وظيفة لائقة لهم. وعلى الصعيد العالمي، لا تزال السمة غير المنظمة مصدرراً رئيسياً للعجز في العمل اللائق، بما في ذلك في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بوجه خاص. وقد ساهمت أشكال العمل غير الآمنة بشكل أكبر في حدوث عجز في العمل اللائق، فضلاً عن إضفاء الطابع غير المنظم على العمالة المنظمة.

٤. والفرص التي يمكن أن تجلبها محركات مستقبل العمل لم يتم تسخيرها بالكامل حتى الآن، لا سيما في البلدان النامية. ولا تزال التحولات الديمغرافية والفجوة الرقمية وتغير المناخ تلقي بظلالها على ما لإمكانات التحول الهيكلي الشامل من تأثير على استحداث فرص العمل اللائق.

٥. وفي كثير من الأحيان، تكون مواطن العجز في العمل اللائق أيضاً سبباً جذرياً لضعف الفقراء ومحركاً لانعدام الاستقرار الاجتماعي، مما قد يؤدي إلى نشوب النزاعات واستحداث المزيد من دوامة نزولية مفرغة.

٦. وبغية تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وإحراز تقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨، لا بد من تسريع الإجراءات الرامية إلى إرساء أطر شاملة لسياسات العمالة وتعزيزها وتكييفها مع عالم عمل سريع التطور.

## ثانياً - مبادئ توجيهية لسياسات عمالة متسقة وشاملة ومتكاملة في عالم عمل سريع التطور

٧. تهدف الأطر الشاملة لسياسات العمالة إلى إيجاد عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية واستحداث فرص العمل اللائق والمساهمة في انتعاش متمحور حول الإنسان، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود.

٨. وتسترشد هذه الأطر الشاملة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبمعايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكملية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية علاقات الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، جنباً إلى جنب مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، التي اعتمدت بعد المناقشة المتكررة الثانية في عام ٢٠١٤.

٩. ومع إعادة التأكيد على أهمية وجدوى استنتاجات عام ٢٠١٤ بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، تتطلب التغييرات العميقة في عالم العمل أطراً شاملة ومعززة لسياسات العمالة تكون مستجيبة ومكيفة بشكل كامل لدعم العمال والمنشآت، وتنتمشى مع إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩) ومع النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود (٢٠٢١).

١٠. وينبغي أن توجه المبادئ التالية أطراً متسقة وشاملة ومتكاملة لسياسات العمالة، مع مراعاة الظروف القطرية:

(أ) الاستفادة الكاملة من الطبيعة غير القابلة للتجزئة والمتراصة والمتداخلة والمتداخلة للأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل - عند وضع نهج متكاملة متسقة ومنسقة.

- (ب) تعزيز الروابط بين النمو الاقتصادي الشامل والعمالة ودخل العمل والإنتاجية.
- (ج) تعزيز العمالة من حيث الكمية والنوعية، مع ضمان الحماية المناسبة للعمال واحترام حقوقهم، بما في ذلك من خلال ضمان بيئة عمل آمنة وصحية.
- (د) تعزيز التحول والتنويع الهيكليين الشاملين لصالح العمل اللائق.
- (هـ) زيادة قدرات العمال على انتهاز فرص العمل اللائق، بما في ذلك من خلال الحوافز الرامية إلى تعزيز تنمية المهارات والارتقاء بها والتعلم المتواصل، بغية تعزيز القابلية للاستخدام والقدرة على التكيف وضمان عمليات انتقال ناجحة ومنصفة في سوق العمل والوصول إلى العمل اللائق.
- (و) خلق بيئة مؤاتية لتطوير المنشآت على نحو مستدام والحفاظ عليها.
- (ز) تشجيع انتقال العمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
- (ح) الانخراط في حوار اجتماعي قوي وهيكل ثلاثي عند صياغتها وتنفيذها ورصدها وتقييمها.
- (ط) إيلاء الاعتبار الواجب لقضايا الجنسين ومراعاتها، والتكيف مع التنوع واحتياجات المجموعات المستضعفة والمحرومة.
- (ي) تسهيل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات شاملة ومستدامة بيئياً، وفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.
- (ك) تسخير الإمكانيات الكاملة للتقدم التكنولوجي وزيادة الإنتاجية من أجل خلق فرص عمل لائقة مع السعي إلى تقليص الفجوة الرقمية داخل البلدان وفيما بينها.
- (ل) التمتع بالمرونة والاستجابة للأزمات والنزاعات الجيوسياسية والمخاطر الناشئة.
- (م) بناء قاعدة بيئات قوية من أجل دعم الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، وتطوير السياسات.
- (ن) زيادة التركيز على دعم التنفيذ عن طريق استراتيجيات تمويل ملائمة ومستدامة وسياسات متنسقة ومنسقة.

### ثالثاً - تعزيز الأطر الشاملة لسياسات العمالة وتكيفها وتنفيذها

١١. ينبغي للدول الأعضاء، واستناداً إلى مشاورات ثلاثية، أن تعزز الأطر المتسقة والشاملة والمتكاملة لسياسات العمالة وأن تعمل على تكيفها وتنفيذها، على أن تتضمن، حسب مقتضى الحال وفي ضوء الظروف الخاصة بكل بلد، العناصر التالية:
- (أ) تدابير واستراتيجيات ترمي إلى جعل السياسات أكثر تكيفاً واستجابة في الوقت المناسب لتحديات سوق العمل، بما في ذلك تلك الناشئة عن أزمات اقتصادية وبيئية وصحية وبيئية وغيرها.
- (ب) سياسات للاقتصاد الكلي وسياسات صناعية وقطاعية وبيئية وتجارية وسياسات للاستثمار العام والخاص، تكون مؤاتية للعمالة وتسهل التحول الهيكلي الشامل من أجل استحداث وظائف لائقة، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية وفي الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الدائري والاقتصاد الأخضر، وتعزز الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
- (ج) ضمان الحماية الكافية للعمال، بمن فيهم عمال المنصات، وكفالة تمتعهم بالحماية وبظروف عمل لائقة في ظل الاستفادة من الفرص التي يتيحها التغيير التكنولوجي.
- (د) سياسات ومؤسسات تكفل تمتع جميع العمال، بصرف النظر عن وضع استخدامهم، بالحماية الكافية، مع مراعاة ما يلي: احترام الحقوق الأساسية؛ حد أدنى مناسب للأجور، قانوني أو متفاوض عليه؛ حدود قصوى لوقت العمل؛ السلامة والصحة في العمل.
- (هـ) سياسات ولوائح تنص على أشكال العمل غير الآمنة، بما في ذلك من خلال تصنيف علاقات الاستخدام تصنيفاً صحيحاً.
- (و) سياسات تهيء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتدعم استمرارية قطاع الأعمال وتعزز روح تنظيم المشاريع والإنتاجية والابتكار، مع إيلاء اهتمام خاص للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.
- (ز) دعم دور القطاع العام بصفته صاحب عمل هاماً ومزوداً للخدمات العامة الجيدة.

- (ح) سياسات بشأن التعليم وتنمية المهارات والتعلم المتواصل، تستجيب لاحتياجات سوق العمل وتستبقها وتعالج الثغرات القائمة في المهارات، مع توفير ما يكفي من الاستثمار العام والخاص، حسب مقتضى الحال، في التعليم والتدريب بما في ذلك التلمذة الصناعية.
- (ط) سياسات تعزز النمو المستدام في الإنتاجية، مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والقطاعات التي تتسع فيها فجوات الإنتاجية، وضمان في الوقت عينه حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية وفقاً للقيمة المستحدثة، بما في ذلك من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع المستويات.
- (ي) سياسات بشأن الأجور المناسبة والعادلة وغير التمييزية وآليات تكيفها، بما يتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية، من خلال توفير الحد الأدنى المناسب للأجور، القانوني أو المتفاوض عليه، ودعم المفاوضة الجماعية على جميع المستويات والتعاون الثلاثي.
- (ك) سياسات ترمي إلى تحسين ما حققته التجارة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية من نتائج على مستوى استحداث العمل اللائق، بما في ذلك تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بما في ذلك ما يتعلق بالشفافية والعناية الواجبة بحقوق الإنسان والتظلم وسبل الانتصاف؛ تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنيين والحد الأدنى المناسب للأجور، القانوني أو المتفاوض عليه، والحدود القصوى لوقت العمل وتوفير عمالة مستقرة.
- (ل) سياسات سوق العمل النشطة وإدارات التوظيف وتذليل العقبات أمام روح تنظيم المشاريع والابتكار ودعم عمليات الانتقال في مختلف مراحل الحياة، بما في ذلك انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل والانتقال من البطالة إلى العمالة، إلى جانب مشاركة النساء والمسنين والمنتجين إلى مجموعات مستضعفة في سوق العمل.
- (م) موازنة أكبر مع سياسات الحماية الاجتماعية دعماً للعمال أثناء فترات التعتل وخلال عمليات الانتقال في مختلف مراحل حياتهم.
- (ن) سياسات تشجع الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتعالج الأسباب الجذرية للسمة غير المنظمة، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات الأكثر استضعافاً.
- (س) سياسات تدعم وتمكّن العمال وقطاعات الأعمال في الابتعاد عن الاقتصادات كثيفة الكربون وتستحدث وظائف لائقة من خلال التكيف مع تغير المناخ والحد من آثاره، بما يضمن الانتقال العادل للجميع نحو العمل اللائق واقتصادات شاملة ومستدامة بيئياً. ولا بد من كفالة السلامة والصحة المهنيين لجميع العمال، بما في ذلك في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري.
- (ع) سياسات عمالة تستجيب لقضايا الجنسين من أجل التصدي لأوجه انعدام المساواة في هذا الصدد وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، بما في ذلك: سياسات تتصدى للفصل المهني بين الجنسين من خلال سياسات تكفل الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؛ تدابير تضمن التوازن بين العمل والحياة الخاصة وسياسات تهدف إلى معالجة التقسيم غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية، بما في ذلك من خلال منح إجازات أمومة وإجازات والدية ملائمة وتوفير خدمات الرعاية الجيدة وميسورة التكلفة؛ إدماج سياسات تمكين الجنسين في صميم المجالين العام والخاص؛ مكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.
- (ف) تدابير تدعم التوازن بين العمل والحياة الخاصة، بما في ذلك من خلال أطر تنظيمية قد تتيح المطالبة بترتيبات مرنة بشأن وقت العمل والعمل عن بُعد، مع ضمان واحترام حدود وقت العمل وحماية انقطاع العمال عن العمل وفقاً للوائح الوطنية وتبعاً للاتفاق بين الأطراف.
- (ص) في أوضاع هشة ومتأثرة بالأزمات، دمج الاستجابات الفورية في استراتيجيات مستدامة وأطول أجلاً بهدف تعزيز العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، تمشياً مع التوصية رقم ٢٠٥.
- (ق) سياسات محفزة للاستثمار كثيف العمالة، بما فيها برامج العمالة العامة الجيدة وتطوير البنية التحتية، دعماً لاستحداث وظائف منتجة ولائقة واعتماد برامج لدعم التقدم الوظيفي بهدف تحسين سبل العيش.
- (ر) تدخلات على مستوى العمالة في المناطق الريفية، من شأنها أن تزيد فرص العمل اللائق، مع تعزيز تنويع الإنتاج والقطاعات وتحسين الفوائد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على المستوى المحلي.

- (ش) اتساق أكبر مع السياسات الخاصة بهجرة اليد العاملة بهدف تحسين الإدارة السديدة في هذا المجال وحماية حقوق العمال المهاجرين ونقل المهارات والاعتراف بها ونقل إعانات الضمان الاجتماعي.
- (ت) نُظِم معلومات بشأن سوق العمل تكون مستجيبة ومُحدثة وآليات فعالة لرصد سياسات وبرامج العمالة وتقييمها وتقييم أثرها.
- (ث) استراتيجيات تمويل مستدامة تراعي القيود المالية في البلدان وتعزز حشد الموارد الكافية وفي الوقت المناسب، بما في ذلك لصالح إدارات التوظيف العامة، إلى جانب تدابير أخرى لتعزيز تنفيذ السياسات.
- (خ) تقوية قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين بما يمكنهم من الاضطلاع بدور أكثر فعالية عند وضع السياسات وتنفيذها وعند تقديم الدعم للجهات المعنية.
١٢. ينبغي تنفيذ الأطر الشاملة لسياسات العمالة من خلال السياسات الوطنية للعمالة وإدماجها في خطط التنمية الوطنية الأوسع نطاقاً وفي سائر الاستراتيجيات، من خلال الرصد والتقييم القائمين على البيانات.

#### رابعاً - الحوار الاجتماعي

١٣. يضطلع الحوار الاجتماعي بدور حيوي في بناء الملكية وإيجاد حلول توافقية أثناء بلورة أطر سياسات العمالة وتنفيذها وتقييمها، بما في ذلك أثناء فترات التعطل والأزمات. كما يشكل الحوار الاجتماعي جزءاً هاماً من جهود الانتعاش الرامية إلى إعادة البناء على نحو أفضل وتعزيز قدرة المنشآت والعمال على الصمود.
١٤. وتُعتبر العمليات الثلاثية أساسية في تعزيز الاتساق بين السياسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وتلك الخاصة بالعمالة، إلى جانب تفعيل آليات التنسيق بين المؤسسات.
١٥. ويسهم الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي، في استحداث وظائف لائقة وضمان حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية والنمو الاقتصادي وتوزيع أكثر إنصافاً للدخل، وفي حالة سلاسل التوريد والإمداد العالمية، توزيع منصف للمكاسب عند تحقيق قيمة مضافة.
١٦. وفي أوضاع هشة ومثأثرة بالأزمات، لا غنى عن الحوار الاجتماعي لتعزيز السلام وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.

#### خامساً - نشاط مكتب العمل الدولي

١٧. ينبغي أن يساعد مكتب العمل الدولي الدول الأعضاء، عند طلبها، في تعزيز السياسات والاستراتيجيات والبرامج وصياغتها وتنفيذها ورصدها وتقييمها، تمثيلاً مع أطر متسقة وشاملة ومتكاملة لسياسات العمالة على النحو المشار إليه أعلاه. وينبغي أن تكون أنشطة المكتب موجهة وقابلة للقياس وأن يجري تقييمها بدقة. وينبغي أن يعزز المكتب نشاطه في المجالات التالية:

#### ألف - تعزيز سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المتسقة من أجل تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان واستحداث الوظائف، بما في ذلك في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية

١٨. تحسين البحوث القائمة على البيانات والبيانات والأطر التحليلية وأدوات الإرشاد في المكتب من أجل تعزيز سياسات الاقتصاد الكلي الشاملة والمراعية لقضايا الجنسين والاتساق مع السياسات القطاعية من أجل تحقيق نمو اقتصادي شامل واستحداث الوظائف وإضفاء السمة المنظمة عليها، بما في ذلك البحوث القائمة على البيانات بشأن الاستثمار العام في دعم التحول الهيكلي في سوق العمل واستحداث الوظائف وزيادة الإنتاجية.
١٩. تعزيز قدرات الهيئات المكونة في مجال سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والقطاعية والتجارية والاستثمارية وسياسات البنية التحتية المؤاتية للعمالة، فضلاً عن السياسات الرامية إلى تحسين الإنتاجية.
٢٠. تعزيز قدرات الدول الأعضاء على تسخير إمكانات التقدم التكنولوجي من أجل إيجاد فرص العمل، مع التصدي في الوقت عينه للمخاطر التكنولوجية على ظروف العمل اللائق، بما في ذلك إدارة الخوارزميات وضمان الأمن السيبراني وحماية البيانات؛ التصدي للفجوة الرقمية داخل البلدان وفيما بينها.
٢١. تحسين القدرات والإرشادات المتعلقة بتمويل أهداف سياسات العمالة.

### باء - إرساء بيئة مؤاتية من أجل منشآت أكثر استدامة وإنتاجية

٢٢. تعزيز التركيز على دعم استمرارية سير الأعمال وتوفير بيئة مؤاتية من أجل المنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، تمشياً مع الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٧.
٢٣. دعم المنشآت في استحداث وظائف لائقة وتحسين الإنتاجية عن طريق البحوث والمشورة السياسية وبناء القدرات، بما في ذلك في مجال النظم الإيكولوجية للإنتاجية.
٢٤. دعم تنمية روح تنظيم المشاريع وتعزيزها من خلال تدليل العوائق وتقديم حوافز مخصصة من أجل دعم الابتكار واستحداث الوظائف اللائقة.
٢٥. دعم المنشآت في تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما في ذلك عن طريق تعزيز تنفيذ إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بما في ذلك ما يتعلق بالشفافية والعناية الواجبة بحقوق الإنسان والتظلم وسبل الانتصاف.

### جيم - تحسين حماية العمال وضمان نوعية العمالة ومعالجة أوجه انعدام المساواة

٢٦. تعزيز الدعم التقني المقدم إلى الهيئات المكونة، لاسيما في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، بشأن تحسين نوعية العمالة وضمان حماية ملائمة للعمال، بما في ذلك الحقوق الأساسية والحد الأدنى المناسب للأجور، القانوني أو المتفاوض عليه والسلامة والصحة المهنيان والحد الأقصى لوقت العمل، تمشياً مع إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وغيره من الصكوك ذات الصلة.
٢٧. مساندة الدول الأعضاء في إعداد نهج متعدد الجوانب وتنفيذه بغية دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال تحديد الأسباب الجذرية الكامنة وراء السمة غير المنظمة ومعالجة دوافعها المتعددة، تمشياً مع التوصية رقم ٢٠٤.
٢٨. دمج سياسات العمالة والحماية الاجتماعية، مع مراعاة الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (٢٠٢١) بغية تحقيق أهداف المبادرة التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة بعنوان المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.
٢٩. تنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب (٢٠٢٠-٢٠٣٠) من أجل دعم البلدان في عدة أمور منها تفعيل سياسات عمالة الشباب المراعية لقضايا الجنسين وتعزيز الشراكات العالمية متعددة أصحاب المصلحة، بما في ذلك بالتركيز على الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب.
٣٠. دعم الدول الأعضاء في ضمان الحق في التعليم الجيد وتعزيز تنمية المهارات والتعلم المتواصل للجميع ومعالجة الفجوات في المهارات وعدم تطابقها عن طريق تعزيز نظم التعلم المتواصل وتحسين القابلية للاستخدام، مع مراعاة الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة العامة بشأن المهارات والتعلم المتواصل (٢٠٢١).
٣١. دعم الدول الأعضاء في إعداد وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة وتعزيز قدرات إدارات التوظيف العامة وتحديثها ودعم التعاون الممكن، حيثما كان ذلك مناسباً، والنظر في الدور المكمل الذي تضطلع به وكالات الاستخدام الخاصة عند تنظيمها بشكل مناسب، تمشياً مع الاتفاقية رقم ١٨١.
٣٢. دعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة، بما في ذلك من خلال نشر الممارسات الجيدة المتعلقة بتحسين توفير العمل عن بُعد وفي الوقت نفسه توفير الحماية للعمال.
٣٣. تعزيز التركيز على معالجة أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك أوجه انعدام المساواة في الأجور والتميز في كافة أشكاله، ومنها أشكاله المتعددة والمتداخلة في سوق العمل، مع مراعاة الاستنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (٢٠٢١).
٣٤. تأسيس قاعدة البيانات والإرشاد من أجل تعزيز أسواق عمل شاملة وبرامج توظيف أكثر فعالية لصالح الشباب والنساء والمسنين والأشخاص المعوقين والعمال غير المنظمين والعمال المهاجرين والمجموعات المستضعفة الأخرى.



٣٥. تعزيز سياسات فعالة وتوثيق الممارسات الجيدة المتعلقة بتوفير العمل اللائق للأشخاص المعوقين، تمشياً مع اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الحوافز المالية والمعونة ووسائل الراحة المعقولة داخل أماكن العمل وتوفير نظام الحصص أو الأهداف المتفق عليه بين الشركاء الاجتماعيين، متى أمكن ذلك بغية زيادة المشاركة في سوق العمل.

٣٦. دعم الدول الأعضاء، لا سيما تلك التي تعاني من الكوارث أو النزاعات، بغية تعزيز الاستثمارات كثيفة العمالة، بما في ذلك عن طريق برامج العمالة العامة.

#### دال - الإجراءات المرتبطة بالمعايير

٣٧. الاستمرار بتعزيز الإجراءات المرتبطة بالمعايير، بما في ذلك مواصلة تشجيع التصديق على جميع معايير العمل الدولية المعنية وتنفيذها على نحو فعال.

٣٨. توفير الدعم في إطار الحملات المرتبطة بالمعايير وبناء قدرات الهيئات المكونة فيما يتعلق بجميع معايير العمل الدولية المعنية، بما في ذلك تلك المشار إليها في الفقرة ٨.

#### هـ - تحسين دعم التنفيذ عن طريق تقديم مساعدة تقنية أكثر تجاوباً وتنمية المعارف وإرساء الشراكات

٣٩. تعزيز المشورة السياسية بالاستناد إلى أولويات الدول الأعضاء، لا سيما في إطار التعاون الإنمائي ومرافق الدعم التقني.

٤٠. دعم الحوار والتنسيق بشأن السياسات ضمن الحكومات ومع الشركاء الاجتماعيين.

٤١. إعداد أدوات جديدة وابتكارية من أجل دعم عمليات تقييم وتشخيص أثر العمالة، والاضطلاع بأنشطة الرصد والتقييم، في الوقت المناسب وعلى نحو سريع الاستجابة.

٤٢. دعم استجابات الدول الأعضاء للأزمات، بما في ذلك عن طريق عمليات تقييم سريعة للاحتياجات المرتبطة بالنزاعات والكوارث، وتعزيز دور الشركاء الاجتماعيين في دعم السلام والقدرة على الصمود.

٤٣. مساعدة الدول الأعضاء في تقييم أثر السياسات والاستثمارات على العمالة.

٤٤. تكوين المعارف بشأن المسائل الجديدة والناشئة، لا سيما بشأن المسائل المحددة أعلاه، بما في ذلك عن طريق نشر التقرير الرائد للحوار الاجتماعي على نحو سنوي، تمشياً مع استنتاجات المناقشة المتكررة الثانية لعام ٢٠١٨ بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، وتخصيص الموارد المالية اللازمة تحقيقاً لهذا الغرض وتحسين نشر البحوث عن طريق منصات وقواعد بيانات إحصائية وسياسية متكاملة، بما في ذلك تلك المتعلقة باتفاقات المفاوضات الجماعية والاستجابات للأزمات.

#### واو - تحسين اتساق السياسات وأنشطة استثارة الوعي على المستوى العالمي

٤٥. يتعين على منظمة العمل الدولية أن تؤدي دوراً ريادياً عالمياً في سياسات العمالة، إلى جانب تعزيز التعاون مع المنظمات والعمليات المعنية الإقليمية ومتعددة الأطراف، بالتركيز على ما يلي:

(أ) تعزيز التعاون مع المؤسسات المالية الدولية وشركاء التنمية من أجل زيادة آثار العمالة المترتبة على عملياتهم وتحسين اتساق السياسات.

(ب) الإسهام في فهم أفضل لمفهوم الأجور المعيشية، من خلال إجراء بحث خاضع لاستعراض الأقران حول المفاهيم والتقديرات في هذا الصدد، وتقديم المساعدة للدول الأعضاء، عند الطلب.

(ج) تعزيز سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية والتجارية والاستثمارية المؤاتية للعمالة والمراعية لقضايا الجنسين ضمن النظام متعدد الأطراف.

(د) تعزيز التعاون مع المنظمات الإقليمية ومتعددة الأطراف في إعداد استراتيجيات مالية وتنفيذها من أجل إرساء أطر متسقة وشاملة ومتكاملة لسياسات العمالة في الدول الأعضاء، كجزء من تنفيذ مبادرة الأمم المتحدة المعنية بالمرسّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

(هـ) تعزيز التعاون الدولي من أجل توفير الدعم التقني والمالي إلى البلدان النامية عند طلبها.

(و) النهوض بالبحوث وأدوات تحليل وتقييم أثر سياسات العمالة وإشراك المنظمات الإقليمية ومتعددة الأطراف في تحقيق النتائج السياسية.

(ز) تسهيل التعلم من الأقران بين الدول الأعضاء.