



◀ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١١٢، ٢٠٢٤

التقرير الخامس

◀ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم

المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢

البند الخامس من جدول الأعمال



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/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: *المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم - المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٤.* © 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.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والترخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والترخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-039736-7 (print)
ISBN 978-92-2-039737-4 (web PDF)
ISSN 0252-7022

يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-039732-9 (print), ISBN 978-92-2-039733-6 (web PDF)
الفرنسية: ISBN 978-92-2-039739-8 (print), ISBN 978-92-2-039740-4 (web PDF)
الإسبانية: ISBN 978-92-2-039734-3 (print), ISBN 978-92-2-039735-0 (web PDF)
الألمانية: ISBN 978-92-2-039742-8 (print), ISBN 978-92-2-039743-5 (web PDF)
الروسية: ISBN 978-92-2-039744-2 (print), ISBN 978-92-2-039745-9 (web PDF)
الصينية: ISBN 978-92-2-039738-1 (print), ISBN 978-92-2-039741-1 (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. الآراء وجهات 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.

المحتويات

الصفحة

٥	مقدمة
٩	الفصل ١- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: الحالة والاتجاهات
٩	١-١ عالم متزايد التعقيد ولا يمكن التنبؤ به: الانعكاسات على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
١٤	٢-١ حالة المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة في العمل
١٤	١-٢-١ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية
١٧	٢-٢-١ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي
١٩	٣-٢-١ القضاء الفعلي على عمل الأطفال
٢١	٤-٢-١ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
٢٤	٥-٢-١ بيئة عمل آمنة وصحية
٢٧	الفصل ٢- الإجراءات السياسية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أرض الواقع
٢٧	١-٢ الإجراءات السياسية للهيئات المكونة
٢٧	١-١-٢ الجهود الرامية إلى تحسين التشريعات والسياسات
٣٣	٢-١-٢ الإجراءات التي اتخذتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٣٥	٢-٢ إجراءات المكتب لدعم النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٣٥	١-٢-٢ لمحة عامة
٣٥	٢-٢-٢ الاتساق الداخلي وأوجه التآزر
٤١	٣-٢-٢ مجالات المساعدة التقنية التي يقدمها المكتب
٤٥	٤-٢-٢ البحوث والإحصاءات
٤٧	٥-٢-٢ الإجراءات المتصلة بالمعايير
٤٨	٦-٢-٢ الشراكات والمبادرات الإنمائية وأطر التعاون
٥٣	الفصل ٣ تنشيط الإجراءات في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

قائمة الأشكال

١٦	١- معدلات الكثافة النقابية، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (نسبة مئوية)
١٨	٢- عدد الأشخاص المنخرطين في العمل الجبري ونسبة انتشارهم، ٢٠١٦ و ٢٠٢١
٢٠	٣- عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال ونسبة انتشارهم، ٢٠١٦ و ٢٠٢٠
٤٧	٤- التصديقات على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

مقدمة

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته في عام ١٩٩٨ (إعلان عام ١٩٩٨) في أعقاب الدعوة التي وجهها مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥ في كوبنهاغن لحماية "الحقوق الأساسية للعمال" وتعزيزها من أجل تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والتنمية المستدامة. ويوضح إعلان عام ١٩٩٨، المعدل في عام ٢٠٢٢^١، أن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة بأن تحترم المبادئ الأساسية التي تشكل موضوع الاتفاقيات الأساسية والصكوك الأخرى^٢ وتعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور. كما يقر الإعلان أيضاً بالتزام منظمة العمل الدولية بمساعدة الدول الأعضاء فيها للقيام بذلك^٣.
٢. ومن ثم، حدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية) (الذي اعتمد في عام ٢٠٠٨ وجرى تحديثه في عام ٢٠٢٢) أربعة أهداف استراتيجية على القدر نفسه من الأهمية، وهي: تعزيز العمالة؛ وضع تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيزها؛ تشجيع الحوار الاجتماعي؛ احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها. وتنص متابعة إعلان العدالة الاجتماعية على إجراء مناقشة متكررة في مؤتمر العمل الدولي لضمان قدرة منظمة العمل الدولية على فهم أفضل للواقع والاحتياجات المتنوعة للدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية. وتقيم المناقشة المتكررة أيضاً نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بهذه الأهداف، بغرض تنوير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية^٤.
٣. وجرى آخر مناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧^٥، وبعد ذلك اعتمد مجلس الإدارة خطة عمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣. وتضمنت خطة العمل ثلاثة مكونات رئيسية، هي: التركيز على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى الوطني؛ حشد وسائل عمل منظمة العمل الدولية؛ تقوية الشراكات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٦. وتحدد الخطة أيضاً أولويات استراتيجية حول تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصاد الريفي والاقتصاد غير المنظم والمنشآت وسلاسل التوريد والإمداد وفي أوضاع الأزمات والهشاشة^٧. ويستعرض هذا التقرير الاتجاهات والتحديات ومجالات التقدم للدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على مستوى العالم منذ عام ٢٠١٧ ضمن الإطار الواسع لخطة العمل وبالإشارة إلى الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل) كأساس لتقييم عمل منظمة العمل الدولية وتحديد الأولويات المستقبلية.

^١ شمل التعديل بيئة عمل آمنة وصحية بوصفها فئة خامسة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأنشأ بصفة اتفاقيتين أساسيتين اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). منظمة العمل الدولية، قرار بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، القرار ILC.110/Resolution I، ٢٠٢٢.

^٢ الاتفاقيات الأساسية هي: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية القضاء على العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). ويشكل بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (بروتوكول عام ٢٠١٤) الصك الأساسي الحادي عشر.

^٣ يرد التأكيد على الالتزام المقابل الأوسع نطاقاً لمنظمة العمل الدولية بمساعدة الدول الأعضاء فيها في جهودها الرامية إلى تنفيذ كامل برنامج العمل اللائق، في إعلان العدالة الاجتماعية.

^٤ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ٢-١٥.

^٥ منظمة العمل الدولية، القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

^٦ منظمة العمل الدولية، المسائل المنبثقة عن الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) لمؤتمر العمل الدولي - متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الوثيقة GB.331/INS/4/3(Rev.)، ٢٠١٧.

^٧ منظمة العمل الدولية، استراتيجية متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣، ٢٠١٩.

٤. وتضطلع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، باعتبارها من حقوق الإنسان العالمية وغير القابلة للتصرف، بدور أساسي في خلق مجتمع عادل ومنصف، سواء كحقوق أو كظروف تمكينية.^٨ وعلى وجه الخصوص، ما انفكت منظمة العمل الدولية تؤكد باستمرار على أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في تحقيق التقدم في تطبيق جميع معايير العمل الدولية بوصفها وسيلة لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية.^٩ ويُسلط الضوء على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية باعتبارها حقوقاً تمكينية ذات أهمية خاصة. علاوة على ذلك، يشكل التطبيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل عاملاً مهماً يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعددة، لا سيما الهدف ٥ (المساواة بين الجنسين) والهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) والهدف ١٠ (الحد من أوجه انعدام المساواة) والهدف ١٦ (السلام والعدالة والمؤسسات القوية).^{١٠}

٥. وفي وقت إجراء هذه المناقشة المتكررة، تقف المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم - فهي معرضة لخطر متزايد ولكنها تتسم في آن معاً بأهمية متجددة. وقد تعرض عالم العمل لسلسلة من المصاعب الشديدة على مدى السنوات الخمس الماضية، خلفت انعكاسات مهمة على تحقيق التقدم في تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية. ولم يكن لجائحة كوفيد-١٩ تأثير خطير على الصحة العامة فحسب، وإنما أدت أيضاً إلى فقدان الوظائف وسبل العيش على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، مما أدى إلى عكس مسار التقدم المحرز في مجال الحد من الفقر وأفضى إلى زيادة النشاط غير المنظم.^{١١} وعلى الرغم من أن الآثار الاقتصادية المباشرة لجائحة كوفيد-١٩ قد خفّت في معظم البلدان، إلا أن الأزمات الاقتصادية والسياسية المتعددة والمتداخلة والتوترات الجيوسياسية - بما في ذلك العديد من النزاعات المسلحة الكبرى - والاضطرابات المستمرة في سلاسل التوريد والإمداد استمرت في تقييد عملية تعافي سوق العمل.^{١٢} وفي الوقت نفسه، أدى تدهور سيادة القانون واحترام الحريات المدنية وحقوق الإنسان وتقلص الحيز الديمقراطي، إلى تقييد تحقيق جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بشكل خطير في بعض البلدان. وقد تضافرت هذه التطورات العالمية مع الاتجاهات الهيكلية الأطول أمداً في عالم العمل - بما في ذلك استمرار النشاط غير المنظم والآثار السلبية المتزايدة لتغير المناخ والتحويلات الهيكلية في تنظيم الإنتاج والعمل - لخلق بيئة معقدة وملينة بالتحديات من أجل الممارسة الفعالة لجميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٦. وعلى الرغم من تباين التجارب الوطنية، فقد ساهم هذا المشهد العالمي المليء بالتحديات في تباطؤ التقدم - بل في تراجع بعض الحالات - في عملية الدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في جميع أنحاء العالم. واستمرت فجوات التنفيذ الرئيسية - بل اتسعت في كثير من الحالات - في جميع فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل منذ آخر مناقشة متكررة للبند. وفي حين اتخذ العديد من الخطوات المهمة للدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى الوطني، كما هو موضح في الفصل ٢ من هذا التقرير، إلا أن الإجراءات لم تكن كافية حتى الآن من حيث الحجم والنطاق. وهناك الكثير الذي لا يزال يتعين القيام به على جميع المستويات - القانونية والسياسية والمؤسسية - لعكس الاتجاهات السلبية وتحقيق تقدم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٧. وتوفر التطورات الأخيرة بقيادة منظمة العمل الدولية وداخل النظام متعدد الأطراف الأوسع نطاقاً، زخماً أولياً لتسريع التقدم في مجال تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أدى إدراج بيئة عمل آمنة وصحية باعتبارها الحق الأساسي الخامس، إلى إعادة تنشيط الجهود المبذولة على نطاق واسع للدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وطبيعتها المتعاضدة. وهناك أيضاً دعم متزايد في إطار المجتمع الدولي - بما في ذلك مجموعة السبع ومجموعة العشرين والاتحاد الأوروبي - من أجل تعزيز المفاوضة الجماعية.^{١٣} علاوة على ذلك، يعيد اعتماد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) التأكيد على دور المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ويعترف بوضوح بأن عدم التمتع الكامل بتلك المبادئ والحقوق هو من بين الأسباب الجذرية للعنف والتحرش. ويوفر نداء ديربان لعام ٢٠٢٢ بشأن العمل من أجل القضاء على عمل الأطفال،

^٨ يُعترف بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل كذلك على أنها من حقوق الإنسان في مصادر أخرى للقانون الدولي، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي العديد من معاهدات الأمم المتحدة الأساسية لحقوق الإنسان.

^٩ منظمة العمل الدولية، إعلان العدالة الاجتماعية.

^{١٠} الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ١/٧٠، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، القرار A/RES/70/1، ٢٠١٥.

^{١١} على الرغم من أن العمال في الاقتصاد غير المنظم تأثروا بشكل غير متناسب بفقدان الوظائف في ذروة الجائحة

^{١٢} "ILO Monitor on the World of Work. Ninth edition"، May 2022، (ILO)، إلا أن نمو الوظائف غير المنظمة منذ عام ٢٠٢١ تجاوز نمو العمل المنظم، مما أدى إلى زيادة طفيفة في معدلات العمل غير المنظم بشكل عام

(ILO، "ILO Monitor On The World Of Work. Tenth Edition: Multiple Crises Threaten The Global Labour Market Recovery" October 2022).

^{١٣} انظر: ILO، "ILO Monitor. Tenth edition".

^{١٤} انظر:

ILO، ILO integrated strategy for the promotion and implementation of the right to collective bargaining، GB.349/POL/2، 2023، para. 4.

خارطة طريق بالغة الأهمية للجهود العالمية لمكافحة عمل الأطفال، ويعيد التأكيد في الوقت نفسه على العلاقة المتعاضدة بين المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة جميعها في العمل. ومن شأن تركيز متجدد على تعددية الأطراف لتحقيق التقدم في التنمية المستدامة، بما في ذلك التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ولا سيما في سياقها، أن يوفر فرصاً متعددة لإرساء المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفها هدفاً ومحركاً في آن معاً للتقدم الاجتماعي والاقتصادي. وعلى سبيل المثال، تتضمن جميع الأطر الاستراتيجية الواسعة داخل منظومة الأمم المتحدة، مثل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة ودعوة الأمين العام للأمم المتحدة للعمل من أجل حقوق الإنسان،^{١٤} إشارة صريحة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشكّل مؤتمر قمة الأمم المتحدة المعني بالمستقبل لعام ٢٠٢٤ والقمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥، بدورهما فرصتين بالغتي الأهمية لتسليط الضوء على المكانة الجوهرية التي تحتلها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في السعي إلى تحقيق أهداف التنمية العالمية الأوسع نطاقاً.

٨. أما هيكلية هذا التقرير فهي على النحو التالي: يقدم الفصل ١ تمهيداً للموضوع عن طريق تقييم التطورات والاتجاهات العالمية الرئيسية المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على مدى السنوات السبع المنقضية منذ آخر مناقشة متكررة في عام ٢٠١٧. ويستعرض الفصل ٢ الجهود التي بذلتها الهيئات المكونة والمكتب للدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أرض الواقع خلال فترة السنوات السبع المشمولة بالتقرير. ويناقش الفصل ٣ الأولويات الرئيسية لإعادة تنشيط العمل بشأن المضي قدماً في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.



^{١٤} الأمم المتحدة، *أسمى ما ترنو إليه النفوس: نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان*، ٢٠٢٠.

◀ الفصل ١

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: الحالة والاتجاهات

٩. يقدم هذا الفصل صورة عن السياق العالمي لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تحقيقاً فعالاً. ويُقِيم القسم ١-١ الاتجاهات الكلية الرئيسية في المجالات السياسية والاقتصادية وفي سوق العمل وأثارها على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويلخص القسم ١-٢ الاتجاهات الحديثة المتعلقة بكل فئة من الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالتوافق مع تركيز أساسي على التطورات التي حدثت منذ آخر مناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧.

١-١ عالم متزايد التعقيد ولا يمكن التنبؤ به: الانعكاسات على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٠. أدت جائحة كوفيد-١٩ والصدمات الاقتصادية الشديدة المصاحبة لها إلى عرقلة التقدم في جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولم يكن للجائحة تأثير خطير على الصحة العامة فحسب، وإنما أدت أيضاً إلى خسارة واسعة النطاق في الوظائف وسبل العيش في جميع أنحاء عالم العمل، مما أفضى إلى تراجع المكاسب التي تحققت في مستويات المعيشة. وأثرت الجائحة على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بطرائق لا تعد ولا تحصى. وأصبح العمال الذين ليس لديهم دخل ولا مدخرات ذات شأن يمكنهم الاعتماد عليها ولا دعم حكومي يذكر، أكثر عرضة لأوضاع العمل الاستغلالية بما في ذلك أشكال مختلفة من العمل الجبري، مثل العمل سداداً لدين. كما اشتد التمييز الموجود أصلاً فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. كذلك، ارتبطت الجائحة بارتفاع معدلات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في العمل وخارجه، بما في ذلك العنف المنزلي، ويرجع ذلك جزئياً إلى تزايد ترتيبات العمل عن بُعد، التي زادت من تعرض الضحايا - الناجين. وأدى فقدان الوظائف والدخل على مستوى الأسرة المعيشية بالاقتران مع تعطل نُظم التعليم، إلى زيادة خطر عمل الأطفال. وأعربت النقابات العمالية عن مخاوفها من استخدام الجائحة في بعض الحالات لتسريع اعتماد تشريعات تقيد حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في سياق القيود الأوسع نطاقاً على الحقوق المدنية والسياسية.^{١٥} وكان للجائحة آثار خطيرة خصوصاً على بيئة العمل الآمنة والصحية، في وضع تواجه فيه الحكومات فضلاً عن أصحاب العمل والعمال تحديات غير مسبوقة في مجال حماية صحة العمال وتسعى في الوقت ذاته إلى الحفاظ على سير العمليات الأساسية.

١١. إن ذبول آثار جائحة كوفيد-١٩ مقترنة مع الأزمات الاقتصادية والسياسية المتعددة والمتداخلة، إنما تعني استمرار وجود بيئة مليئة بالتحديات أمام عملية الدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أدى ما نتج عن ذلك من نقص مستمر في فرص العمل اللائق إلى دفع المزيد من العمال إلى وظائف ذات نوعية رديئة وترك عدداً متزايداً من العمال دون سبل الحصول على الحماية الاجتماعية والقانونية الكافية.^{١٦} ويؤدي استمرار الضغوط التضخمية المرتفعة إلى فرض ضغوط باتجاه تخفيض الأجور الحقيقية والقوة الشرائية للأشكال الأخرى من دخل العمل، مع ما يترتب على ذلك من تأثير سلبي غير متناسب على الأسر المعيشية الأكثر فقراً. ويؤدي ارتفاع أسعار الفائدة وتشديد الأوضاع المالية بشكل عام إلى زيادة خطر التعرض لصائفة الديون، لا سيما في البلدان النامية المثقلة بالديون، مع ما يخلف ذلك من انعكاسات كبيرة على ظروف سوق العمل ونمو الأجور والوظائف فيها.^{١٧} وفي العديد من البلدان، تستجيب الحكومات للظروف الاقتصادية من خلال اتخاذ خطوات لضبط الأوضاع المالية والتششف، مما يعيق التعافي الاقتصادي والاجتماعي بعد الجائحة ويطرح تهديدات جديدة أمام عملية الدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

^{١٥} انظر:

European Trade Union Confederation (ETUC), *Trade Union Rights and COVID-19*, COVID-19 WATCH, ETUC Briefing Notes, 2020.

^{١٦} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023, 12.

^{١٧} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

١٢. ويتزايد عدد النزاعات المسلحة وحالات انعدام الأمن والهشاشة على نطاق أوسع في جميع أنحاء العالم. وفي عام ٢٠٢٢، كانت السياقات الهشة تشمل ربع سكان العالم (٢٣ في المائة) وثلاثة أرباع (٧٣ في المائة) الأشخاص الذين يعيشون في فقر مدقع في جميع أنحاء العالم.^{١٨} وفي نهاية العام نفسه، نزح أكثر من ١٠٨ ملايين شخصاً قسراً بسبب النزاع والاضطهاد والأزمات الأخرى، وهو رقم ارتفع بشكل مطرد على مدى السنوات الخمس الماضية.^{١٩} ويمكن أن تنشأ عن حالات الأزمات والهشاشة تكاليف اقتصادية مذهلة، ومن الواضح أنّ هناك "حلقة مفرغة" تربطها بالبطالة والعمل غير التعاقدى وغير المسجل وأوجه العجز الأخرى في العمل اللائق، وفي نهاية المطاف، الانتهاكات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٢٠} وقد تكون البطالة وأوجه العجز في العمل اللائق في حد ذاتها من العوامل المساهمة الهامة في حالات النزاع والهشاشة من خلال خلق أو مفاقمة التوترات الاجتماعية والمظالم التي غالباً ما تغذي مثل هذه الحالات.

١٣. إنّ حالات الأزمات والهشاشة آخذة في التأثير على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال قنوات عديدة. ففي العديد من البلدان المتضررة، أدت النزاعات المسلحة وانتهيار سيادة القانون على سبيل المثال إلى تقويض الأساس الذي تقوم عليه ممارسة الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، فضلاً عن الحقوق المدنية والسياسية الأخرى.^{٢١} وتؤثر الأزمات بشكل غير متناسب على السكان المهمشين أصلاً، مثل أولئك الذين يواجهون التمييز على أساس العرق أو الانتماء الإثني أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء القومي أو لأسباب أخرى. وترتبط معظم النزاعات داخل الدول بالإقصاء والتمييز ضد الأقليات.^{٢٢} وعندما تفقد الأسر المعيشية مصدر دخلها بسبب تدمير أصول كسب العيش، فمن المرجح أن تلجأ إلى عمل الأطفال كاستراتيجية للبقاء على قيد الحياة. ويمكن أن تؤدي حالات النزاع المسلح أيضاً إلى تجنيد الأطفال أو ربطهم بالقوات المسلحة والجماعات المسلحة. ويزيد نزوح السكان المرتبط بالعديد من الأزمات واسعة النطاق من خطر الاتجار لأغراض العمل الجبري. ويخلف التحول الأوسع إلى العمل غير المنظم المصاحب للعديد من الأزمات، أثراً مباشراً على السلامة والصحة المهنتين للعمال المتضررين. ويمكن أن تؤدي جهود إعادة البناء واسعة النطاق بعد الأزمة أيضاً إلى تعرض العمال لمخاطر جسيمة تتعلق بالسلامة والصحة المهنتين.

١٤. وقد أدى التدهور واسع النطاق في مجالات سيادة القانون والحيز الديمقراطي واحترام الحريات المدنية وحقوق الإنسان إلى تقويض تحقيق جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في بعض البلدان على نحو خطير. وفي عام ٢٠٢٣، لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بقلق التفاوتات المتزايدة بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق باحترام الحريات المدنية والحقوق الأساسية وسيادة القانون والأثر السلبي على التطبيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٢٣} وأفضى بروز أنظمة قومية وأكثر تسلطاً في بعض البلدان إلى تشديد الحيز الديمقراطي والقبود المفروضة على الحريات المدنية التي تقوم عليها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والممارسة الفعالة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على وجه الخصوص.^{٢٤} ولطالما أكدت لجنة الحرية النقابية على الأهمية الحاسمة للحريات المدنية ووجود نظام ديمقراطي واحترام حقوق الإنسان الأساسية كشروط مسبقة للممارسة الفعالة للحرية النقابية (انظر القسم ٢-٢).^{٢٥}

^{١٨} انظر: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *States of Fragility 2022*, 2022.

^{١٩} انظر:

UN High Commissioner for Refugees (UNHCR), *Global Trends: Forced Displacement in 2022*, 2023. For comparison, there were an estimated 68.5 million people forcibly displaced at the end of 2017 (UNHCR, *Global Trends: Forced Displacement in 2017*, 2018).

^{٢٠} انظر: ILO, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, 2021.

^{٢١} انظر:

International Trade Union Confederation (ITUC), *Freedom Report 2022: Unions Building Peace*, 2022; ILO, *Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's programming in fragile and conflict-affected contexts*, 2021;

منظمة العمل الدولية ومكتب دعم بناء السلام في إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام في الأمم المتحدة، *الحفاظ على السلام من خلال العمل اللائق والتوظيف*، ٢٠٢١، الصفحة ٩.

^{٢٢} الجمعية العامة للأمم المتحدة، *منع نشوب الصراعات عن طريق حماية حقوق الإنسان للأقليات: تقرير المقرر الخاص المعني بقضايا الأقليات*، فيرناند دي فارين، الوثيقة A/HRC/49/46، ٢٠٢٢، كما ورد في وثيقة منظمة العمل الدولية، *الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية*، تقرير المدير العام، التقرير ILC.111/I(A)(Rev.)، ٢٠٢٣، الصفحة ١٣.

^{٢٣} منظمة العمل الدولية، *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير ILC.111/III(A)، ٢٠٢٣، الصفحة ٥١.

^{٢٤} انظر:

ILO, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, 2018, paras 68-71.

^{٢٥} انظر: ILO, *Compilation of decisions*, sixth edition, paras 68-71.

١٥. ولا يزال استمرار الطابع غير المنظم يعيق التقدم في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، فإن ٥٨ في المائة من العمالة العالمية كانت غير منظمة في عام ٢٠٢٢ - وكانت نسبة ٨٩ في المائة منها في البلدان منخفضة الدخل - مما يشير إلى أن أكثر من ملياري عامل كانوا يعملون في وظائف لا تحظى إلا باعتراف ضئيل أو معدوم بالحقوق في القانون أو الممارسة.^{٢٦} ويؤثر النشاط غير المنظم سلباً على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال قنوات عديدة. ويعني الافتقار إلى الاعتراف القانوني والحماية أن العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم غالباً ما يكونون غير قادرين على تشكيل نقابات عمالية ومنظمات أصحاب العمل معترف بها قانوناً أو الانضمام إليها. ونتيجة لذلك، فإنهم يُستبعدون بشكل عام من المفاوضة الجماعية المنظمة ولا تتاح لهم سوى فرص قليلة للمشاركة في الحوار الاجتماعي أو إسماع صوتهم الجماعي خلاف ذلك. كما أن المستويات العالية من الاستضعاف الاجتماعي والاقتصادي وضعف إدارة العمل التي تميز النشاط الاقتصادي غير المنظم، تزيد بدورها من خطر حدوث أوجه عجز أخرى في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٢٧} وعلى سبيل المثال، يكون معدل انتشار العمل الجبري وعمل الأطفال أعلى بشكل ملحوظ في القطاعات التي ترتفع فيها العمالة غير المنظمة، بما في ذلك في الزراعة والبناء والعمل المنزلي.^{٢٨} ويشكل النشاط غير المنظم أيضاً سبباً للتمييز في الاستخدام والمهنة ونتيجة له على السواء. وغالباً ما يكون التمييز على أساس نوع الجنس أو السن أو الانتماء الإثني أو الإعاقة عاملاً في تقييد الوصول إلى العمل المنظم،^{٢٩} في حين يواجه العاملون في الاقتصاد غير المنظم في كثير من الأحيان التمييز والوصم والتحرش.^{٣٠} وأخيراً، فإن الحماية القانونية المحدودة (وضعف الإنفاذ)، فضلاً عن عدم إمكانية الوصول إلى التدريب والمعدات، تعني أن معايير السلامة والصحة المهنية تكون عادة ضعيفة في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي.^{٣١}

١٦. ويؤثر تغير المناخ تأثيراً كبيراً ومتزايداً على عالم العمل، مع ما يترتب على ذلك من انعكاسات هامة بالنسبة للدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وباتت الآثار المجتمعة للتغيرات الهامشية في درجات الحرارة وما يصاحبها من تعديلات في النظم الفيزيائية والبيولوجية والظواهر الجوية الأكثر تواتراً وشدة، مثل الجفاف والفيضانات، تهدد بشكل متزايد سبل العيش والصحة وإنتاجية العمل. وتتجلى المخاطر بشكل خاص بالنسبة لسكان الريف العاملين في الزراعة التي لا تزال توفر سبل العيش لما يقدر بنحو ٨٧٤ مليون شخص في جميع أنحاء العالم،^{٣٢} بما في ذلك العديد من الفئات السكانية الأكثر استضعافاً.^{٣٣} أما القطاعات الأخرى التي تنتم بالطابع غير المنظم ونقص العمل اللائق - والمعرضة بالتالي بشكل خاص للانتهاكات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل - فهي تعاني من مزيد من التقويض بسبب التأثيرات المناخية

^{٢٦} قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢).

^{٢٧} انظر:

ILO and the UN Children's Fund (UNICEF), *The role of social protection in the elimination of child labour: Evidence review and policy implications*, 2022; ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward*, 2021; ILO, International Organization for Migration (IOM) and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

^{٢٨} انظر: ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 25.

^{٢٩} على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية، القرار والاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، ٢٠٠٢، الفقرتان ١٩-٢٠؛ منظمة العمل الدولية، توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛

ILO and OECD, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019, 29 and 141.

^{٣٠} انظر:

ILO, "Promoting Equality and Addressing Discrimination", in *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality*, 2013; Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), "Informal Workers and the Law", n.d.

^{٣١} على سبيل المثال: منظمة العمل الدولية، المقترحات وخارطة الطريق بشأن استعراض الاستراتيجية العالمية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩١ (٢٠٠٣) وترويج بيئة العمل الآمنة والصحية كمبدأ وحقوق أساسيين جديدين في العمل، الوثيقة GB.347/INS/7، ٢٠٢٣.

^{٣٢} انظر:

ILO, *Working and employment conditions in the agriculture sector in Thailand: A survey of migrants working on Thai sugarcane, rubber, oil palm and maize farms*, 2021, ii.

^{٣٣} انظر:

ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*, 2019, 19; منظمة العمل الدولية، كوفيد-١٩ وأثره في الزراعة والأمن الغذائي، ٢٠٢٠، الصفحة ١.

السلبية.^{٣٤} ويؤدي تغير المناخ أيضاً إلى الهجرة القسرية لليد العاملة مما قد يفضي في غياب أطر فعالة للإدارة السديدة، إلى جعل العمال أكثر عرضة لخطر سوء المعاملة والاستغلال.^{٣٥}

١٧. ويمكن تقصّي عدد متزايد من الانتهاكات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بشكل مباشر أو غير مباشر استناداً إلى آثار تغير المناخ. ويتزايد الاعتراف بتغير المناخ باعتباره عاملاً مضاعفاً للتهديدات المتعلقة بعمل الأطفال، لا سيما في قطاع الزراعة.^{٣٦} ويؤدي التعرض للصدمات الجوية المرتبطة بالمناخ إلى زيادة عمل الأطفال كاستراتيجية لبقاء الأسرة من أجل التخفيف من فقدان الدخل.^{٣٧} ويؤدي انخفاض الإنتاجية الزراعية في بعض السياقات إلى انتقال عمل الأطفال من قطاع الزراعة إلى قطاعات أخرى غير زراعية، مثل التعدين والتصنيع.^{٣٨} كما يؤدي تغير المناخ إلى تأجيج النزاعات على الموارد الشحيحة ويزيد من خطر ظهور أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك الضلوع في النزاعات المسلحة والاتجار بالأطفال.^{٣٩} كذلك، يشكل تغير المناخ تهديداً خاصاً للسلامة والصحة المهنيين.^{٤٠} ويمثل الإجهاد الحراري خطراً متزايداً في بعض المناطق ومن المرجح أن يؤثر بشكل غير متناسب على العمال في البلدان النامية التي لا توجد فيها أنظمة حماية كافية للسلامة والصحة المهنيين. وعلى المستوى العالمي، يمكن أن تؤدي زيادة الإجهاد الحراري إلى خسارة الإنتاجية بنسبة ٢,٢ في المائة، أي ما يعادل ٨٠ مليون وظيفة بدوام كامل.^{٤١} وتشمل مخاطر السلامة والصحة المهنيين الأخرى التي تتزايد مع تغير المناخ، المخاطر المرتبطة بالظواهر الجوية الشديدة والأمراض التي تنقلها الحشرات (مثل الملاريا) والتعرض للغبار وحرائق الغابات.^{٤٢}

١٨. ولتدابير التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه أيضاً عواقب مهمة - ولكنها غير مفهومة بشكل كافٍ - على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي الزراعة، يمكن أن يكون لبرامج تشجيع الممارسات الزراعية الذكية مناخياً والتي تزيد الإنتاجية في مواجهة تغير المناخ، عواقب غير مقصودة تتمثل في زيادة الطلب على عمل الأطفال إذا لم يؤخذ هذا الخطر في الاعتبار عند تصميم البرامج.^{٤٣} وبات التحول إلى الاقتصاد الدائري يؤثر بالفعل على الوظائف في القطاعات الخطرة المتعلقة بالصيانة والإصلاح والتفكيك وإعادة التدوير، مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً على سلامة العمال وصحتهم، إن لم ينظم تنظيمياً مناسباً.^{٤٤} ويتطلب الانتقال العادل اتساق السياسات بين العمل المناخي والجهود المبذولة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهذا يعني في المقام الأول، أنه ينبغي هيكلة العمل المناخي بطريقة تحقق التقدم في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا تؤدي بدلاً من ذلك إلى عواقب سلبية غير مقصودة على التنفيذ؛ ومن المهم بالقدر نفسه أن تقوم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بدعم التحول العادل وعدم تقويضه (مثل دعم التخلص التدريجي السريع من الوقود الأحفوري، خاصة الفحم، وإعادة هيكلة الاقتصاد).

^{٣٤} انظر:

ILO, *Addressing the impact of climate change on labour*, GB.329/POL/3, 2017; UNICEF, *Children Displaced in a Changing Climate: Preparing for a future already underway*, 2023.

^{٣٥} انظر:

ILO, *Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2022.

^{٣٦} انظر: ILO, *Issue paper on child labour and climate change*, 2023.

^{٣٧} انظر: ILO, *Vulnerabilities to Child Labour*, 2022, 2.

^{٣٨} انظر:

Lisa Myers and Laura Theytaz-Bergman, *Child Labour Report 2017: The Neglected Link, Effects of Climate Change and Environmental Degradation on Child Labour*, 2017.

^{٣٩} انظر:

Beth Njeri Njiru, "Climate Change, Resource Competition, and Conflict amongst Pastoral Communities in Kenya", in *Climate Change, Human Security and Violent Conflict*, eds Jürgen Scheffran et. al., 2012, 513-527; Michał Burzyński et al., "Climate Change, Inequality, and Human Migration", in *Journal of the European Economic Association* 20, No. 3, (2022): 1145-1197.

^{٤٠} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/7، الفقرة ١١.

^{٤١} انظر: ILO, *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*, 2019, 13.

بحلول عام ٢٠٣٠، تشير التقديرات إلى احتمال فقدان نحو ٢,٢ في المائة من ساعات العمل العالمية بسبب الإجهاد الحراري، معظمها في الزراعة والبناء. انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 27.

^{٤٢} انظر: ILO, *Vulnerabilities to Child Labour*, 4.

^{٤٣} منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، كيف يمكن أن تساعد السياسات والاستراتيجيات الزراعية في القضاء على عمالة الأطفال في الزراعة؟، ٢٠٢٠.

^{٤٤} انظر: European Agency for Safety and Health at Work, "Circular economy and its effects on OSH", n.d.

١٩. وباتت التحولات الهيكلية الجارية في تنظيم الإنتاج والعمل تخلف انعكاسات مهمة على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعلى الرغم من أنها ليست ظاهرة جديدة، فقد سجلت زيادة مطردة في انتشار العمالة المؤقتة والعمل بدوام جزئي والعمل عند الطلب والعمل على المنصات الرقمية أو من خلالها في السنوات الأخيرة، في حين أدت جائحة كوفيد-١٩ إلى التوسع السريع للعمل من المنزل، بما في ذلك العمل عن بُعد.^{٤٥} وفي حين يمكن لهذه الأشكال الناشئة المختلفة من العمالة أن توفر فرصاً جديدة وتجلب فوائد للعمال والمنشآت، فإنها يمكن أن تؤدي أيضاً إلى تفاقم العجز في العمل اللائق وتشكل تحديات أمام إعمال حقوق العمل الأساسية للعمال.

٢٠. وحدثت زيادة مطردة في العمل على المنصات الرقمية أو من خلالها في السنوات الأخيرة.^{٤٦} ويمكن أن يؤدي عمل المنصات إلى خلق فرص العمل وتوسيع خيارات التوظيف للمجموعات التي تواجه لولا ذلك عوائق في الوصول إلى سوق العمل، مثل النساء في الأوضاع الهشة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين. ولكن عمل المنصات في العديد من السياقات يرتبط أيضاً بزيادة النشاط غير المنظم والأجور المنخفضة وغير الأمانة والتعرض لسوء ظروف السلامة والصحة المهنية وغياب الحماية العمالية والاجتماعية والصعوبات في ممارسة حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية فضلاً عن التمييز.^{٤٧} وفي حين تنطبق الاتفاقيات الأساسية على جميع العمال، فإن العديد من الأطر القانونية الوطنية لا تضمن هذه الحقوق إلا في سياق العلاقة بين صاحب العمل والمستخدم. وهذا يستبعد فعلياً معظم عمال المنصات الرقمية لأنهم يصنفون عادة على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، بغض النظر عن الطبيعة الفعلية لعلاقتهم بالمنصات.^{٤٨} وتوفر الخوارزميات التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من الطريقة التي تعمل وفقها منصات العمل، إمكانية تحقيق نتائج أكثر حيادية بشرط بذل جهود مدروسة للقضاء على التحيزات المتأصلة في معظم البيانات المتاحة اليوم من أجل التدريب على الذكاء الاصطناعي واختبار نتائج هذه الجهود في سياق عمل محدد قبل النشر المباشر للنظم الجديدة.^{٤٩}

٢١. وتنطوي رقمنة العمل، التي يحفزها التقدم في مجال الذكاء الاصطناعي مثل التعلم الآلي ونماذج اللغات الكبيرة، على انعكاسات ضخمة على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على تحويل الوظائف عن طريق أتمتة المهام، مما قد يؤدي إما إلى فقدان الوظائف أو تغيير الأدوار الوظيفية. وتشير الدراسات الأخيرة لمنظمة العمل الدولية إلى أنه على الرغم من وجود احتمال فقدان الوظائف بالكامل، إلا أن الإمكانيات الأوسع لتغيير الوظائف هي أكثر أهمية.^{٥٠} ويمكن أن يؤثر دمج الذكاء الاصطناعي في مكان العمل تأثيراً عميقاً على ظروف العمل والاستقلالية ووتيرة العمل وكثافته واستخدام المهارات وتفاعلات العمال مع الإدارة والنظراء. ويتوقف مدى هذه التأثيرات إلى حد كبير على كيفية تصميم التكنولوجيا وتطبيقها. ومن المحتمل أن يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى زيادة المراقبة وتقييد حرية تصرف العامل، وبالتالي تدهور جودة الوظيفة. ومع ذلك، فإن إشراك العاملين في تصميم الذكاء الاصطناعي بالترافق مع توفير مجال واسع للتعبيرات والتفاعل، يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي ويرفع الأداء. وبالتالي، لا ينبغي أن يستمر نشر الذكاء الاصطناعي في مكان العمل دون إجراء حوار مدروس وتوجيهات سياسية مستنيرة وتنظيم قوي.

^{٤٥} انظر على سبيل المثال تحليل الاتجاهات العالمية في: منظمة العمل الدولية، عدم ترك أحد على قارعة الطريق: إرساء حماية شاملة للعمال في عالم عمل سريع التطور، التقرير (ILC.111/Report V(Rev.)، ٢٠٢٣، الجزء ١-٢؛

and ILO and the World Health Organization (WHO), *Healthy and Safe Telework – Technical Brief*, 2021.

^{٤٦} في حين أنه من الصعب تقدير عدد العمال المشاركين في المنصات الرقمية بدقة، فإن تقديرات منظمة العمل الدولية تشير إلى زيادة كبيرة في عدد المنصات التي تربط الشركات والعملاء بالعمال، إذ ارتفع من ١٩٣ في عام ٢٠١٠ إلى ١٠٧٠ في عام ٢٠٢٣. راني وآخرون. (على وشك الصدور)، استناداً إلى قاعدة البيانات Crunchbase.

^{٤٧} انظر:

Felix Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, ILO Working Paper 80, 2022.

^{٤٨} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021.

^{٤٩} انظر:

Paweł Gmyrek, Christoph Lutz and Gemma Newlands, *A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK*, ILO Working Paper 102, 2024.

^{٥٠} انظر:

Paweł Gmyrek, Janine Berg and David Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023.

٢٢. وهناك عدد من الاتجاهات المهمة التي تؤثر على شكل سلاسل التوريد والإمداد وظروف العمل داخلها.^{٥١} وهي تشمل ما يلي: "١" تغير المناخ وشواغل الاستدامة الأوسع نطاقاً، بما في ذلك البصمة الكربونية لسلاسل التوريد والإمداد والتجارة العالمية وتأثيرات تغير المناخ على بلدان وقطاعات محددة والدعوات إلى اعتماد "اقتصاد دائري"؛ "٢" تنويع سلسلة التوريد والإمداد كاستراتيجية لاحتواء المخاطر، بما في ذلك إنشاء سلاسل توريد وإمداد إقليمية، فضلاً عن التوطين والنقل إلى المناطق القريبة؛ "٣" رقمنة عمليات الإنتاج والخدمات وأتمتتها، بالترافق في بعض الأحيان مع تحسين المهارات، وإحداث اضطراب كبير على وجه الاحتمال في التوظيف في القطاعات كثيفة اليد العاملة وقطاعات التوريد والإمداد القابلة للأتمتة؛ "٤" تحقيق النمو في الخدمات و"إضفاء طابع خدماتي" على سلاسل توريد وإمداد المنتجات. ويخلف التحول المتزايد للأسواق النهائية إلى الجنوب العالمي وصعود المنشآت متعددة الجنسية في الأسواق الناشئة، أثراً مهمة أيضاً على الهياكل والمفاهيم القائمة لإدارة سلاسل التوريد والإمداد، لا سيما حيثما تكون عوامل سوق الاستهلاك (مثل آراء المستهلكين والمساءلة أمام المنظمين والمجتمع المدني والدوافع المتعلقة بالسمعة وحماية الأصول غير الملموسة) قد ساهمت في حفز العمل اللائق. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٣، اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية لتحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بشكل فيها احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وإعمالها أمراً أساسياً لتحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

٢-١ حالة المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة في العمل

١-٢-١ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية

٢٣. على الرغم من دور الحق في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية الحاسم في إعمال حقوق العمل الأخرى، لا يزال هذان الحقان يواجهان تحديات كبيرة في جميع أنحاء العالم. وتظهر تقديرات الامتثال للحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني، كما تم قياسها بمؤشر أهداف التنمية المستدامة ٨-٨-٢، عجزاً مستمراً في العديد من البلدان وتحسناً ضئيلاً على المستوى العالمي منذ عام ٢٠١٧.^{٥٢} وما التقدم البطيء الذي أحرز في الدفع قدماً بمعدل التصديق العالمي على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ - لم يصدق ٢٩ بلداً بعد على الاتفاقية رقم ٨٧ ولم يصدق ١٩ بلداً على الاتفاقية رقم ٩٨ - سوى دليل هو الآخر على التحديات التي تواجه تعزيز الحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية على مستوى العالم.^{٥٣} وكانت التهديدات التي تتعرض لها الحقوق النقابية والحريات المدنية والحماية من التمييز ضد النقابات وانتهاك حقوق المفاوضة الجماعية والحماية من أعمال التدخل، هي من أكثر المواضيع التي نظرت فيها لجنة الحرية النقابية خلال الفترة التي تلت المناقشة المتكررة الأخيرة.

٢٤. ويؤدي التدهور واسع النطاق في احترام الحريات المدنية في العديد من البلدان إلى تقييد الممارسة الكاملة للحرية النقابية. ومنذ المناقشة المتكررة الأخيرة، لاحظت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية حالات عنف خطيرة ضد المسؤولين النقابيين في عدة بلدان،^{٥٤} بما في ذلك الحالات التي لم تجر فيها السلطات تحقيقاً مناسباً في الانتهاكات^{٥٥} وحالات الاعتقال التعسفي والاحتجاز والمضايقة القضائية للقادة النقابيين والعمال.^{٥٦} وفي كثير من الحالات، حدثت هذه الانتهاكات لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في سياق القيود الأوسع على الحريات المدنية والمضايقات المنتظمة لمنظمات أصحاب

^{٥١} النص الوارد في هذه الفقرة مستمد بشكل أساسي من

ILO, *Gap analysis of ILO normative and non-normative measures to ensure decent work in supply chains*, WGDWS/2021, 2021, 10-11.

^{٥٢} البيانات مستمدة من قاعدة البيانات ILOSTAT. ويعتمد المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة على استعراض الخبراء للمصادر النصية لتقييم مستوى الامتثال الوطني لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القانون والممارسة. ومع ذلك، فإن المؤشر غير مناسب لإجراء مقارنة تفصيلية بين البلدان أو الأقاليم بسبب اختلاف متطلبات الإبلاغ (وبالتالي اختلاف المصادر النصية) للدول الأعضاء المصدقة وغير المصدقة. انظر:

ILO, *Methodology for SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, ICLS/20/2018/Room document 1, 2018.

^{٥٣} يمثل ذلك أكبر عدد من حالات عدم التصديق على الاتفاقيات الأساسية، باستثناء الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ بشأن بيئة عمل آمنة وصحية.

^{٥٤} على سبيل المثال، الحالات الأخيرة المعروضة على لجنة الحرية النقابية بشأن بيرو وغواتيمالا وكولومبيا. انظر:

ILO, *403rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.348/INS/4, 2023; ILO, *393rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.341/INS/12/1, 2021.

^{٥٥} على سبيل المثال، تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن عدم إحراز تقدم ملموس في التحقيق في عمليات القتل الأخيرة لعدة نقابيين في الفلبين. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{٥٦} انظر الحالات الأخيرة المعروضة على لجنة الحرية النقابية، بما في ذلك جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر:

ILO, *397th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.344/INS/15/1, 2022.

العمل ومنظمات العمال.^{٥٧} وعلى غرار ذلك، ذكرت عن طريق هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، أشكال أخرى من التمييز ضد النقابات، بما في ذلك الحماية القانونية غير الكافية و/أو ضعف إنفاذ قوانين العمل في الممارسة العملية.^{٥٨}

٢٥. كذلك، استمرت القوانين التقييدية والإجراءات الإدارية المرهقة في تقييد الممارسة الفعالة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في العديد من البلدان. وعلى الرغم من أن بعض الحكومات قد اتخذت خطوات ملحوظة لتوسيع نطاق هذه الحقوق ليشمل المجموعات التي كانت مستبعدة سابقاً،^{٥٩} إلا أن فئات مهمة من العمال - بمن في ذلك العمال الزراعيون والعمال المنزليون والعمال المهاجرون والعاملون من المنزل والعاملون في اقتصاد المنصات - غالباً ما تظل خارج نطاق التشريعات الرئيسية لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.^{٦٠} وقد تخضع فئات أخرى من العمال، مثل العاملين في قطاعات الزراعة أو صيد الأسماك أو النقل، للوائح خاصة بقطاعات محددة تقيد بالمثل الممارسة الكاملة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.^{٦١} وتشمل العوائق الأخرى: التأخير المفرط في معالجة التسجيل النقابي أو الحرمان التعسفي منه؛ عدم كفاية الحماية القانونية من التمييز ضد النقابات؛ القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية، مثل عتبات التمثيل العالية بشكل غير مبرر. ورغم أن عدد الاحتكارات النقابية يواصل انخفاضه،^{٦٢} فإن استمرار هذه الاحتكارات في إطار القانون أو في الممارسة العملية، يظل عائقاً ملحوظاً أمام الممارسة الكاملة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في بعض البلدان.^{٦٣}

الاتجاهات في عضوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

٢٦. على الرغم من أن معدلات العضوية والمؤشرات ذات الصلة بها، مثل معدلات كثافة النقابات العمالية، لا تشكل مقاييس مباشرة للتمتع بحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وينبغي تفسيرها بحذر،^{٦٤} فإنها مع ذلك توفر نظرة ثاقبة بشأن كيفية ممارسة هذه الحقوق عملياً.

٢٧. ولم يحدث تغيير يذكر في السنوات الأخيرة في كثافة منظمات أصحاب العمل^{٦٥} في العدد المحدود من البلدان التي تتوافر فيها البيانات.^{٦٦} وتمثل المشاركة مع صانعي السياسات، ومع المؤسسات غير المنظمة بشكل مباشر، لتعزيز إضفاء الطابع المنظم على الوحدات الاقتصادية غير المنظمة، أولوية متزايدة لمنظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال الدولية، خاصة في سياق التعافي المستمر من جائحة كوفيد-١٩.^{٦٧}

^{٥٧} انظر: ILO, CAN/PV.CCL.2, 2022.

^{٥٨} على سبيل المثال، الحالات الأخيرة المعروضة على لجنة الحرية النقابية بشأن فصل العمال والمسؤولين النقابيين في هندوراس، وحالات لجنة تطبيق المعايير بشأن هنغاريا وماليزيا. انظر: ILO, CAN/PV.14, 2022; ILO, CAN/PV.CCL.2; ILO, Case No. 3383 (Honduras), 2022.

^{٥٩} على سبيل المثال، الأردن. منظمة العمل الدولية، استعراض التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، الوثيقة GB.347/INS/3، ٢٠٢٣، الفقرة ٢٢.

^{٦٠} للاطلاع على أمثلة محددة، انظر:

ILO, Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery, 2022, 48-49.

ومن المهم الإشارة إلى أن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أشارت بشكل منتظم إلى أن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ تشملان جميع أصحاب العمل والعمال دون إرساء تمييز على أساس وضعهم التعاقد.

^{٦١} انظر على سبيل المثال الحالة رقم ٣٣٨٧ (اليونان) المعروضة على لجنة الحرية النقابية بشأن القيود القانونية المفروضة على نطاق المفاوضة الجماعية لعمال قطاع النقل. منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.344/INS/15/1.

^{٦٢} على سبيل المثال، الإصلاحات الأخيرة الجارية في العراق. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ١٦٠.

^{٦٣} على سبيل المثال، سلطت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الضوء على القيود القانونية التي قد تؤدي إلى الاحتكار النقابي في بلدان مثل بنغلاديش والأردن والسودان، في حين أشارت إلى المخاوف المتبقية بشأن التطبيق العملي لقانون النقابات العمالية الجديد في مصر. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، تطبيق معايير العمل الدولية ٢٠٢١، التقرير ILC.109/III/Add.(A)، ٢٠٢١.

^{٦٤} على سبيل المثال، في السياقات التي تكون فيها العضوية في منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال إلزامية، بما في ذلك في سياق الاحتكارات النقابية، فإن معدلات العضوية المرتفعة الناتجة عن ذلك لا تتوافق بالضرورة مع الممارسة الكاملة والفعالة لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الممارسة العملية.

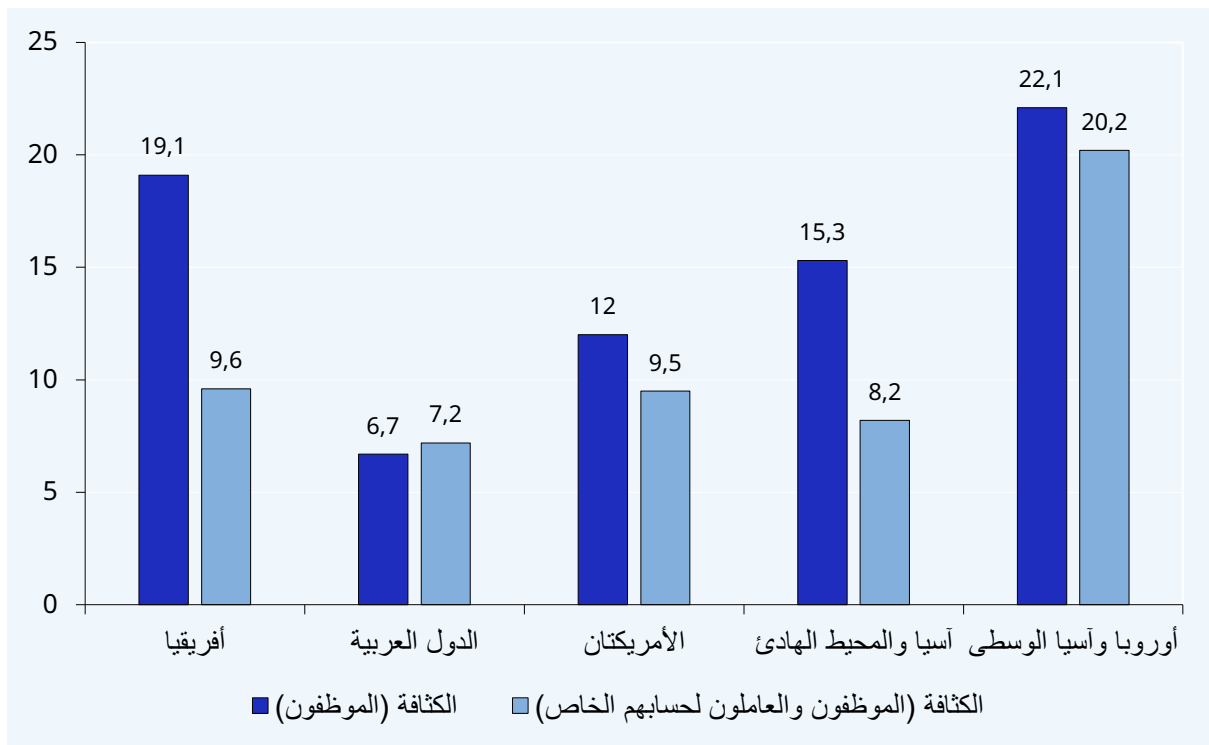
^{٦٥} تُقاس كثافة منظمات أصحاب العمل بعدد الموظفين في شركات القطاع الخاص، الذين هم أعضاء في منظمة لأصحاب العمل كنسبة من جميع العاملين بأجر وراتب في القطاع الخاص.

^{٦٦} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 109.

^{٦٧} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 108-111.

٢٨. واستمرت معدلات الكثافة النقابية في الانخفاض على مستوى العالم منذ عام ٢٠١٧ وتواصلت الفجوات في تمثيل العديد من فئات العمال الأكثر استضعافاً. وعلى الرغم من أن النقابات العمالية لا تزال أكبر منظمات العضوية الطوعية في جميع أنحاء العالم، إذ تمثل أكثر من ٢٥٠ مليون عامل، إلا أن العضوية بين الموظفين بأجر وراتب لم ترتفع بما يتماشى مع تزايد القوى العاملة في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى انخفاض معدلات الكثافة النقابية بشكل عام (من ٢٠ في المائة إلى ١٦ في المائة بين عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠١٩)^{٦٨} مع وجود تباين كبير بين الأقاليم (انظر الشكل ١). وتشير البيانات المتاحة إلى انخفاض معدلات الكثافة النقابية في معظم القطاعات الرئيسية - وأبرزها التصنيع والخدمات التجارية الخاصة وقطاعات الخدمات الاجتماعية والمجتمعية.^{٦٩} وتظل معدلات الكثافة أعلى في القطاع العام منها في القطاع الخاص.^{٧٠} وفي حين أن معدل انضمام الإناث إلى النقابات أصبح الآن أعلى قليلاً من معدل انتماء الذكور، فإن تمثيل المرأة ناقص في المناصب القيادية في العديد من المنظمات الشريكة الاجتماعية.^{٧١} وعلى الرغم من هذه الاتجاهات السلبية العامة، شهدت السنوات الأخيرة أيضاً بعض حالات النجاح المحدودة في توسع التنظيم في مجموعات العمال الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص وعمال المنصات والعمال المهاجرون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، على النحو الوارد في القسم ٢-١-٢.

الشكل ١: معدلات الكثافة النقابية، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (نسبة مئوية)



المصدر: ILO, Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery, 2022.

الاتجاهات في مجال المفاوضة الجماعية

٢٩. تشير البيانات المتاحة إلى أن حوالي ثلث العاملين في الاقتصاد المنظم مشمولون باتفاق جماعي، مع وجود تباين كبير حسب الإقليم والبلد.^{٧٢} فالكثافة النقابية والإطار التشريعي والمستوى الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية، هي من بين العوامل الرئيسية التي تؤثر على معدلات المفاوضة الجماعية. وتظهر بيانات منظمة العمل الدولية الأخيرة وجود علاقة

^{٦٨} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 121.

^{٦٩} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 120-125.

^{٧٠} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 105 and 125.

^{٧١} انظر: Christiane Kuptsch and Éric Charest, *The Future of Diversity* (ILO, 2021), 49-50.

^{٧٢} استناداً إلى ٩٨ بلداً تتوفر عنها بيانات حديثة (في المقام الأول الاقتصادات الأكثر تصنيعاً في أوروبا وآسيا الوسطى والأمريكتين) وفيما يتعلق بالعاملين في القطاع المنظم فقط. انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 63-69.

إيجابية قوية بين معدلات كثافة النقابات العمالية وتغطية المفاوضة الجماعية، على الرغم من وجود تباين كبير مرة أخرى على المستوى القطري.^{٧٣} وتتعرض معدلات التغطية أيضاً حيثما تسمح التشريعات الوطنية بالمفاوضة الجماعية في القطاع العام وبين موظفي الخدمة المدنية.^{٧٤} وتوجد أعلى معدلات المفاوضة عادة في البلدان (معظمها في أوروبا الغربية) التي تجري فيها المفاوضة بين أصحاب العمل المتعددين على المستوى القطاعي أو الوطني، وحيث توجد ممارسة مد نطاق الاتفاقات الجماعية إلى ما هو أبعد من الجهات الموقعة على الاتفاق.^{٧٥}

٣٠. وقد بُذلت الجهود في بعض البلدان لتوسيع نطاق تغطية المفاوضة الجماعية لتشمل فئات محددة من العمال الذين كثيراً ما يكونون مستبعدين من المفاوضة الجماعية في القانون و/أو في الممارسة العملية. ويشمل ذلك الجهود المبذولة في بلدان محددة لتوسيع نطاق حقوق المفاوضة الجماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال المنزليين والعمال الزراعيين والعاملين في اقتصاد المنصات.^{٧٦} ومع ذلك، هناك القليل من المعلومات بشأن كيفية تأثير هذه الجهود على معدلات التغطية في جميع أجزاء سوق العمل هذه على نطاق عالمي، وقد استمر استبعاد فئات مهمة من العمال من الحق في المفاوضة الجماعية في تقييد إمكانية مساهمة المفاوضة الجماعية في تحقيق الإدارة السديدة الشاملة والفعالة للعمل على مدى السنوات الخمس الماضية.^{٧٧}

٣١. وهناك أدلة ثابتة على أنه عندما تُحترم حقوق المفاوضة الجماعية، فإن المفاوضة الجماعية تساعد على الحد من التفاوت في الدخل وتحمي الفئات التي تعاني من أوضاع الاستضعاف.^{٧٨} وخلال جائحة كوفيد-١٩، ساعدت المفاوضة الجماعية في بعض الولايات القضائية على تعزيز معايير السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل لحماية العمال، في حين كانت الأحكام الواردة في اتفاقات المفاوضة الجماعية بشأن الأجر عند المرض وإعانات الرعاية الصحية وحماية العمالة حاسمة للحفاظ على الوظائف وإتاحة الانتعاش بعد الأزمة. وساعدت المفاوضة الجماعية أيضاً على ضمان أن تفضي التغييرات في ترتيبات العمل الناتجة عن الجائحة - مثل العمل عن بُعد والعمل المختلط - إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبرنامج العمل اللائق.^{٧٩} ومع ذلك، فقد سلطت تجربة كوفيد-١٩ الضوء على أنّ المستويات غير المتكافئة في تغطية المفاوضة الجماعية في جميع أنحاء العالم لا تزال تشكل عائقاً كبيراً أمام ضمان القدرة على الصمود واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الأزمات المستقبلية.^{٨٠}

١-٢-٢ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

٣٢. تفاقم العمل الجبري في السنوات الأخيرة. وتشير التقديرات العالمية إلى أنّ عدد الأشخاص المنخرطين في العمل الجبري على صعيد العالم قد ارتفع من ٢٤,٩ مليون شخص في عام ٢٠١٦ إلى ٢٧,٦ مليون شخص في عام ٢٠٢١، فتمثل في ارتفاع في معدل انتشار العمل الجبري من ٣,٤ إلى ٣,٥ شخص لكل ١٠٠٠ نسمة (انظر الشكل ٢). ومن جملة المنخرطين في العمل الجبري، يبلغ عدد النساء والفتيات ١١,٨ مليون. وتطال ظاهرة العمل الجبري جميع أقاليم العالم، وتسجل أعلى انتشار لها في الدول العربية (٥,٣ لكل ١٠٠٠ نسمة) تليها أوروبا وآسيا الوسطى (٤,٤ لكل ١٠٠٠ نسمة) ثم الأمريكتان وآسيا والمحيط الهادئ (٣,٥ لكل ١٠٠٠ نسمة) وأفريقيا (٢,٩ لكل ١٠٠٠ نسمة). ويتركز أكثر من نصف مجموع حالات العمل الجبري إما في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا أو في البلدان ذات الدخل المرتفع.^{٨١}

^{٧٣} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 43.

^{٧٤} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 65-69.

^{٧٥} من بين ١٢٥ بلداً تتوفر عنها بيانات، ينص ٧١ بلداً على مد نطاق الاتفاقات الجماعية. وهناك ثلاثة بلدان لا يطبق فيها مد النطاق بشكل صريح و٤٨ بلداً لا يوجد فيها أي نص ذي صلة بذلك في التشريعات. انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 60.

^{٧٦} انظر:

ILO, Social Dialogue Report 2022, 49. On platform workers, see: Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy*.

^{٧٧} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 48.

^{٧٨} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 78-79؛ منظمة العمل الدولية، *أوجه انعدام المساواة وعالم العمل*، التقرير ILC.109/IV(Rev.)، ٢٠٢١، الفقرة ٩٩.

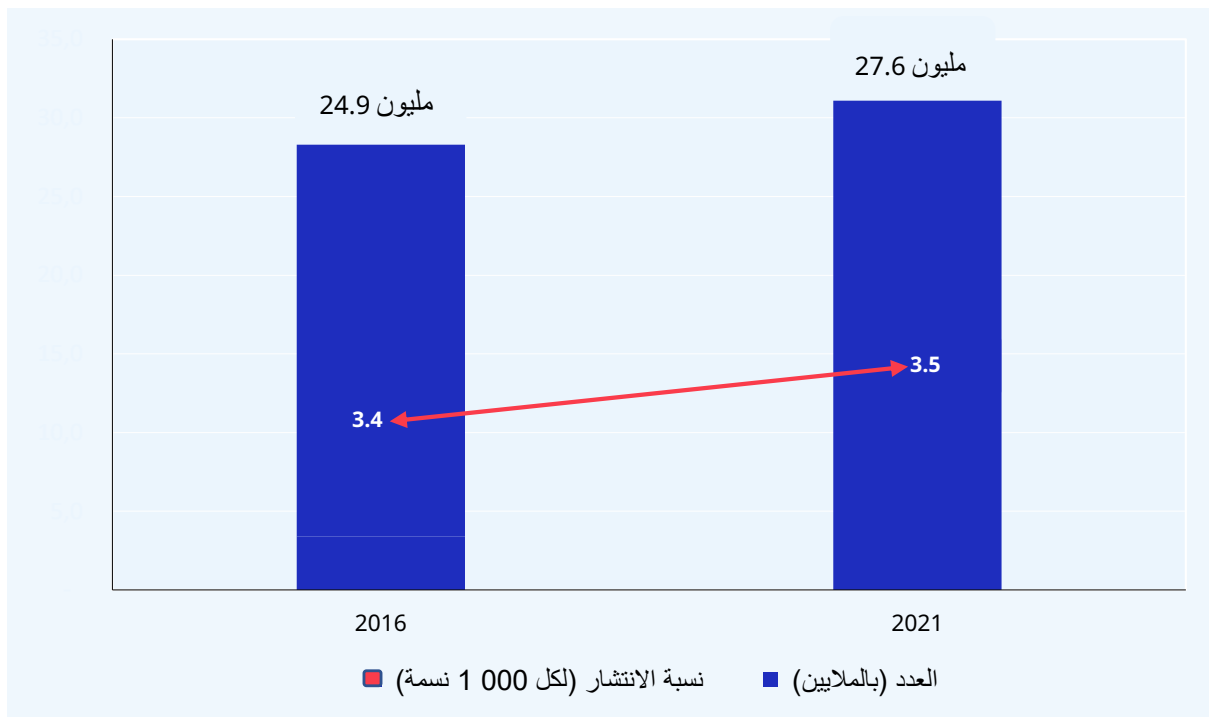
^{٧٩} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022, 14 and 22.

^{٨٠} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{٨١} انظر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 72.

٣٣. وتحدث ٨٦ في المائة من مجموع حالات العمل الجبري في الاقتصاد الخاص ووفقاً لبحوث أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً، يُحقق مرتكبو العمل الجبري أرباحاً غير قانونية تبلغ حوالي ٢٣٦ مليار دولار أمريكي سنوياً.^{٨٢} وتبرز هيمنة العمل الجبري المفروض في القطاع الخاص أهمية الجهود المبذولة مؤخراً للتصدي للعمل الجبري في عمليات المنشآت الخاصة، بما في ذلك التشريعات والمبادرات الجديدة المتعلقة ببذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان، فضلاً عن بذل الجهود الرامية إلى تعزيز عمليات المقاضاة والتدابير الإصلاحية.^{٨٣} ويشكل العمل الجبري المفروض من الدولة - الذي يشمل أساساً إساءة استخدام العمل الإلزامي في السجون وإساءة استخدام التجنيد والعمل الجبري من أجل التنمية الاقتصادية والعمل المفروض من الدولة خارج نطاق "الالتزامات المدنية العادية" - النسبة المتبقية من الأشخاص المنخرطين في العمل الجبري والتي تبلغ ١٤ في المائة. وتبيّن تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بوضوح أنّ العمل الجبري المفروض من الدولة لا يزال قائماً في جميع أقاليم العالم.^{٨٤}

الشكل ٢: عدد الأشخاص المنخرطين في العمل الجبري ونسبة انتشارهم، ٢٠١٦ و ٢٠٢١



المصدر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

٣٤. ويرتبط العمل الجبري ارتباطاً وثيقاً بتحديات كبرى في عالم العمل. وفي حين يجدر التعمق في البحث عن الأسباب الجذرية للعمل الجبري، تشير الأدلة المتاحة إلى أنّ التحديات المتعلقة بجملة أمور منها الاقتصاد غير المنظم وإدارة الهجرة والحصول على الحماية الاجتماعية والحصول على الائتمان والتوظيف، تلعب جميعها دوراً هاماً في زيادة احتمال وقوع العمال فريسة للعمل الجبري. ولا يمكن فصل ظاهرة العمل الجبري عن أوجه القصور الأخرى في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرمان من الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية والتمييز.^{٨٥} وتؤدي الثغرات وأوجه انعدام اتساق السياسات والتشريعات إلى مضاعفة احتمال التعرض للعمل الجبري. وعلى الرغم من أنّ عدة بلدان اعتمدت خطط عمل وطنية وتدابير

^{٨٢} انظر: ILO, *Profits and Poverty: The economics of forced labour*. Second edition, 2024.

^{٨٣} انظر: ILO, *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes – Executive Summary*, 2018.

^{٨٤} انظر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 50-57.

^{٨٥} انظر على سبيل المثال:

ILO, OECD, IOM and UNICEF, *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*, 2019; ILO, *Ending Forced Labour By 2030: A Review Of Policies And Programmes*, 2018; and ILO, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2014. The ILO Research to Action Evidence Gap Map on Forced labour and Bibliography, both launched in 2023, bring together the full body of published research on forced labour.

مماثلة لمعالجة العمل الجبري منذ المناقشة المتكررة الأخيرة،^{٨٦} لا يزال من النادر اعتماد أدوات سياسية مخصصة كهذه، في حين لا تحظى الموجودة منها بموارد كافية ولا تنفذ دائماً.^{٨٧} وعلى الرغم من الجهود المبذولة لسد الثغرات القانونية، لا يزال ثلث البلدان تقريباً يفتقر إلى قوانين تحدّد بوضوح ماهية العمل الجبري وتجرّمه وتعاقبه. ولا يزال العمال في الاقتصاد غير المنظم، حيث يشتدّ بشكل خاص خطر التعرض للعمل الجبري، يفتقرون إلى الاعتراف بحقوقهم في العمل وحمايتهم على نحو كامل، بما في ذلك حقهم في التنظيم بموجب القانون.^{٨٨} كما أنّ العمال المهاجرين الذين هم عرضة للعمل الجبري أكثر من غيرهم من العمال بثلاث مرات، يفتقرون هم أيضاً إلى الحماية الكاملة بموجب قوانين العمل والضمان الاجتماعي في العديد من السياقات.

٣٥. ويؤدي نقص القدرات داخل المؤسسات العامة الرئيسية المسؤولة عن إنفاذ القانون ودعم الضحايا إلى عرقلة التصدي للعمل الجبري في العديد من السياقات. ويدل استمرار انخفاض عدد القضايا المتعلقة بالعمل الجبري والاتجار التي جرى تحديدها للتحقيق فيها رسمياً، فضلاً عن انخفاض عدد حالات المقاضاة الناجحة التي أدت إلى إدانات بجرائم العمل الجبري، على استمرار ضعف القدرات والافتقار إلى التنسيق داخل دوائر تفتيش العمل وأجهزة إنفاذ القانون الأخرى والنظم القضائية.^{٨٩} وفي بعض الحالات، يفضي الفساد المتفشي في صفوف الموظفين العموميين إلى تقويض جهود إنفاذ القانون ومكافحة الاتجار.^{٩٠} ولا يزال نقص المعلومات والبيانات يشكل تحدياً رئيسياً أبلغت عنه الدول الأعضاء، وهو يقيد بشدة الجهود الرامية إلى مكافحة العمل الجبري بفعالية.^{٩١} وغالباً ما يعوق الافتقار إلى التنسيق المؤسسي والعاير للحدود في مجالات مثل الإدارة السديدة للهجرة والعمالة والجريمة والأمن، تنسيق الاستجابات تصدياً للعمل الجبري ولأسبابه الجذرية الكامنة.

٣-٢-١ القضاء الفعلي على عمل الأطفال

٣٦. تُظهر الاتجاهات العالمية الأخيرة تحولاً معاكساً في مسار التقدم المحرز نحو القضاء على عمل الأطفال. ومنذ عام ٢٠١٦، بقيت نسبة الأطفال الضالعين في عمل الأطفال مستقرة، في حين زاد العدد المطلق للأطفال في عمل الأطفال بأكثر من ٨ ملايين طفل، ليصل إلى عدد قدره ١٦٠ مليون طفل في جميع أنحاء العالم في عام ٢٠٢٠ (انظر الشكل ٣).^{٩٢} ويعزى الارتفاع العام في عمل الأطفال كلياً إلى زيادة عدد الأطفال الأصغر سناً (من ٥ إلى ١١ عاماً) الضالعين في عمل الأطفال واستمرار الاتجاه التناقصي في عمل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و١٧ عاماً، على السواء من حيث النسبة المئوية والعدد المطلق خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. وتبيّن التقديرات العالمية بوضوح أنه سيكون من الضروري التعجيل بوتيرة سريعة في إحراز تقدم في مكافحة عمل الأطفال لتحقيق الأهداف العالمية.

^{٨٦} على سبيل المثال، نيجيريا وماليزيا. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{٨٧} انظر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

^{٨٨} على سبيل المثال، انظر القسم السابق المتعلق باستبعاد فئات معينة من العمال من القوانين التي تكفل الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية.

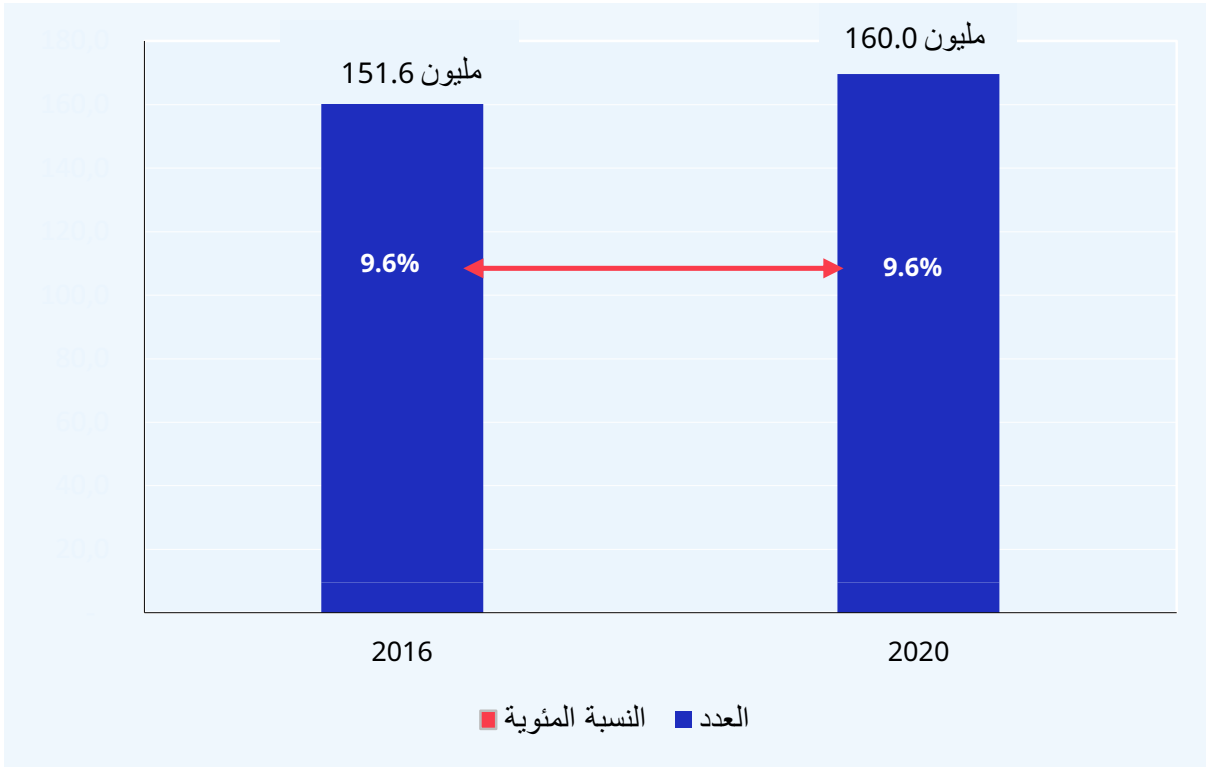
^{٨٩} انظر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 87.

^{٩٠} انظر: ILO, ILC.111/III(A) (concerning Argentina and Gabon).

^{٩١} انظر: ILO, GB.347/INS/3.

^{٩٢} انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour*, 8.

الشكل ٣: عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال ونسبة انتشارهم، ٢٠١٦ و ٢٠٢٠



المصدر: ILO and UNICEF, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, 2021.

٣٧. وتحجب الاتجاهات العالمية التقدم الكبير المحرز في بعض الأقاليم. وتظهر البيانات الواردة من آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي انخفاضاً مطرداً في نسبة عمل الأطفال إجمالاً منذ عام ٢٠٠٨، مما يبرز النتائج الملموسة التي تحققت بفضل تضافر الجهود الوطنية ومتعددة الأطراف من أجل مكافحة عمل الأطفال في العقود الأخيرة. وفي المقابل، شهدت أفريقيا زيادة على السواء في النسبة المئوية والعدد المطلق للأطفال الضالعين في عمل الأطفال خلال العقد الماضي، ويفوق عدد الأطفال في عمل الأطفال في أفريقيا وحدها الآن عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال في بقية العالم بأسره.^{٩٣} ويمكن أن يعزى تباين الاتجاهات الإقليمية في مسألة عمل الأطفال إلى حد كبير إلى اختلاف تطور الأسباب الجذرية لعمل الأطفال، بما في ذلك الفقر والسمة غير المنظمة وتغطية الحماية الاجتماعية للأطفال وفرص الوصول إلى التعليم الجيد.^{٩٤} وسجلت الأقاليم الأفضل أداءً مزيداً من التقدم في هذه المجالات السياسية كلها.

٣٨. ويعمل ما مجموعه ٧٠ في المائة من جميع الأطفال في عمل الأطفال (وأكثر من ثلاثة أرباع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١١ عاماً) في الزراعة، وغالباً ما يكون ذلك في سياق العمل الأسري.^{٩٥} والمزارع الأسرية الصغيرة عالية المخاطر بشكل خاص لأنها عادة ما تكون أكثر اعتماداً على عمل الأطفال اقتصادياً ووظيفياً.^{٩٦} أما في الكيانات الزراعية التجارية الأكبر، فمن شأن عوامل مثل خطط دفع أجر العمل بالقطعة حيث يحدد الدخل حسب كيلو غرامات المحاصيل المجنية أو عدد صفوف الأعشاب الطفيلية المزالة، أن تحفز استخدام الأطفال - خاصة إذا مكن ذلك الأسر من كسب ما يكفي لتغطية نفقاتها.^{٩٧} وإن قلّت نسبة الأطفال الضالعين في عمل الأطفال في قطاعي الخدمات والصناعة بالمقارنة مع الزراعة، فهي تبقى مع ذلك نسبة مرتفعة. ويحدث ما يناهز ٢٠ في المائة من عمل الأطفال في قطاع الخدمات، وهو

^{٩٣} انظر: ILO and UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*, 9; ILO and UNICEF, *Child Labour*. توجد كذلك تباينات هامة على المستوى الإقليمي الفرعي داخل أفريقيا، إذ ينتشر عمل الأطفال بشكل ملحوظ في شرق وغرب أفريقيا (٢٩,٨) في المائة [٣٨,٦ مليون] و ٢٢,٨ في المائة [٣٠,٣ مليون] على التوالي) مقارنة بالأقاليم الفرعية الأخرى.

^{٩٤} انظر: ILO, *COVID-19 impact on child labour and forced labour: The response of the IPEC+ Flagship Programme*, 2020, 4.

^{٩٥} انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour*, 9.

^{٩٦} انظر: FAO, *Social Protection and Child Labour: Eliminating child labour in agriculture with social protection*, 2020.

^{٩٧} علماً أن نداء ديربان من أجل اتخاذ الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال دعا إلى إعادة تقييم نظم دفع أجر العمل بالقطعة في قطاع الزراعة، فضلاً عن الاعتراف بالحاجة إلى ضمان حد أدنى مناسب للأجور للعمال الزراعيين يكفي لتلبية احتياجاتهم.

قطاع يشمل العمل المنزلي الذي يستحوذ على ٥ في المائة من مجموع عمل الأطفال. أما قطاع الصناعة، بما في ذلك البناء والتعدين والتصنيع، فيستخدم واحداً من كل عشرة أطفال ضالعين في عمل الأطفال.

٣٩. وتتزايد مجموعة الأدلة على أهمية الحماية الاجتماعية في الجهود المبذولة لمكافحة عمل الأطفال. ومن شأن الحماية الاجتماعية أن تساعد على منع عمل الأطفال بتوفير الدخل والحماية الصحية للأسر، لا سيما في القطاع الزراعي وفي أوقات الأزمات، مما يقلل من اعتمادها على عمل الأطفال كاستراتيجية للبقاء. ويرتبط توسع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية بانخفاض انتشار عمل الأطفال، وعليه فإن عمل الأطفال ينتشر عادة في البلدان والأقاليم والقطاعات التي تكون فيها تغطية الحماية الاجتماعية محدودة أو غائبة.^{٩٨} وتشير الأدلة أيضاً إلى أهمية الجهود الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال، وذلك من خلال اتخاذ إجراءات منها حماية حق الأطفال في التعليم والنهوض به وزيادة فرص العمل اللائق للبالغين والشباب فوق الحد الأدنى لسن العمل وتحسين سبل العيش في الريف وتسريع وتيرة الانتقال إلى السمة المنظمة.^{٩٩} كما لا يزال انخفاض مستويات الوعي في صفوف الأطفال والوالدين وأصحاب العمل بشأن مخاطر عمل الأطفال وعواقبه السلبية يشكل تحدياً كبيراً يعرقل معالجة الدوافع الاجتماعية والثقافية لعمل الأطفال وبناء دعم مجتمعي واسع النطاق للتصدي له.^{١٠٠}

٤٠. ولا تزال التحديات القانونية والمؤسسية تعرقل الجهود المبذولة للتصدي لعمل الأطفال في العديد من البلدان. كما لا تزال التحديات قائمة فيما يتعلق بمواءمة الحد الأدنى لسن الاستخدام مع سنّ إنهاء التعليم الإلزامي واعتماد أو مراجعة القوائم الوطنية للأعمال المحفوفة بالمخاطر والمحظورة على الأشخاص دون سن ١٨ عاماً.^{١٠١} ومن الإجراءات الحاسمة أيضاً توحيد القوانين وتعزيزها وإنفاذها بفعالية في المجالات المعنية، من قبيل العمل الجبري والاتجار بالأطفال وحماية الطفل وتشريعات التعليم (الإلزامي).^{١٠٢} وقد دأبت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية على إبراز أوجه القصور في تنفيذ الإجراءات في مفتشيات العمل (بما في ذلك افتقارها إلى ولاية لتفتيش المنشآت غير المنظمة)، وغيرها من المؤسسات مثل أقسام الشرطة والمحاكم وإدارات الرعاية والتعليم المسؤولة عن معالجة حالات الانقطاع عن المدارس.^{١٠٣} وتشكل الآليات القضائية وآليات الانتصاف غير المناسبة، وما ينتج عنها من انخفاض في عدد الملاحقات القضائية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، تحدياً إضافياً خطيراً.^{١٠٤} ويقترن كل ما أنف ذكره بنقص الدعم والوظائف الترويجية، مثل دعم الضحايا وتقديم الخدمات التي تركز على إعادة التأهيل وإعادة الإدماج.

١-٢-٤ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

٤١. لا يزال التمييز في الاستخدام والمهنة - داخل نطاق الأسس المنصوص عليها في الاتفاقيات الأساسية وخارجه^{١٠٥} - مستمراً ومنتشراً، مما يوجب بشدة أوجه انعدام المساواة ويشكل عقبة رئيسية تحول دون تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وغالباً ما تقاطع أسباب التمييز المختلفة (على سبيل المثال، العرق والجنس والأصل الاجتماعي)، مما يبرز الطابع المعقد للتمييز المباشر وغير المباشر على حد سواء. كما يتجلى التمييز في انتهاك مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ١٠٠، وكذلك في مختلف أشكال العنف والتحرش القائمين على التمييز في مكان العمل.

^{٩٨} انظر: ILO and UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

^{٩٩} انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour*; ILO, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, 2018.

^{١٠٠} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/3؛ منظمة العمل الدولية، *استعراض التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، الوثيقة (Rev.1) GB.344/INS/4، ٢٠٢٢؛

ILO, *Communication Strategies on Child Labour: From Awareness Raising to Action*, 2021.

^{١٠١} انظر: ILO, *Ending Child Labour by 2025*.

^{١٠٢} انظر: ILO, *Child Labour in Africa Analytical Report*, unpublished.

^{١٠٣} انظر على سبيل المثال ألبانيا وجمهورية الكونغو الديمقراطية. منظمة العمل الدولية، *تطبيق معايير العمل الدولية ٢٠٢٢*، التقرير ILC.110/III(A)، ٢٠٢٢.

^{١٠٤} انظر: ILO, *Child Labour in Africa Analytical Report*, unpublished.

^{١٠٥} تشير الاتفاقية رقم ١١١ صراحةً إلى التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي. ومع مرور الوقت، أكدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أيضاً أن التمييز على أساس الجنس يتجاوز الفروق القائمة على الخصائص البيولوجية (الجنس)، ويشمل كذلك المعاملة غير المنصفة الناشئة عن الأدوار والمسؤوليات التي يوكلها المجتمع إلى جنس معين (البعد الجنساني). انظر،

على سبيل المثال: ILO, *Achieving gender equality at work*, ILC.111/III(B), 2023.

٤٢. أما حجم التباينات المستمرة بين الجنسين من حيث المشاركة في القوى العاملة (٢٥ نقطة مئوية) والفجوة في الوظائف (٤٥ نقطة مئوية) فهو بالكاد قد تغير منذ عام ٢٠١٦. وحجم الفجوات في هذين المؤشرين كبير جداً في بعض الأقاليم، لا سيما في جنوب آسيا وشمال أفريقيا والدول العربية وفي البلدان منخفضة الدخل بشكل أعم. ١٠٧ وعندما تحصل المرأة على عمل، فإنها تعمل لساعات أقل في المتوسط من ساعات عمل نظرائها من الرجال وتكون معرضة أكثر من الرجل للعمل بدوام جزئي أو للعمل المؤقت ١٠٨ وتجد نفسها في كثير من الأحيان في مواجهة أشكال استخدام يسودها سوء ظروف العمل وانعدام الحماية الاجتماعية ومحدودية الاعتراف بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحمايتها في الممارسة العملية. ١٠٩ وتؤدي قلة ساعات عمل النساء في العمل مدفوع الأجر جزئياً بسبب حصة المرأة غير المتناسبة من الرعاية غير مدفوعة الأجر والمسؤوليات العائلية، ١١٠ إلى مضاعفة حجم فجوات العمالة بين الجنسين وتساهم في مفاخرة انعدام أمن العمل والدخل. ١١١

٤٣. وتصل الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى ١٩ في المائة حسب أحدث التقديرات العالمية، مع تباينات كبيرة بين الأقاليم. ١١٢ وتتسبب عوامل مختلفة في إحداث الفجوات في الأجور بين الجنسين، ومنها: أنماط الفصل المهني، إذ تتركز النساء في القطاعات والمهن التي تتسم بانخفاض الأجور وغياب تمثيل نقابي فعال؛ الأثر السلبي الذي يلحق بالأجور وفرص التقدم في المسار المهني بسبب الانقطاع عن العمل المتصل بالأمومة أو غيرها من مسؤوليات الأسرة والرعاية؛ أوجه التباين في التعليم والتدريب؛ التحيز الجنساني في التوظيف وتقييم الوظائف؛ التمييز المباشر في الأجور. ١١٣ وبالنظر إلى المعدلات الحالية، ستمضي سنوات عديدة قبل انسداد الفجوات الرئيسية القائمة بين الجنسين في سوق العمل، بما في ذلك الفجوة في الأجور بين الجنسين وأوجه التفاوت في الوقت المخصص لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. ١١٤

٤٤. والأشخاص المنحدرون من أصل أفريقي والشعوب الأصلية والقبلية والأقليات الإثنية والمهاجرون واللاجئون، هم من بين ملايين الأشخاص الآخرين من ضحايا التمييز في جميع أنحاء العالم. وخُصت بحوث منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ إلى أنّ الشعوب الأصلية والقبلية تعاني من فجوة في الأجور تبلغ في المتوسط ١٨,٥ في المائة على المستوى العالمي مقارنة بمن لا ينتمون إلى تلك المجموعة. ١١٥ وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، تبلغ الفجوة المقدرة في الأجور أكثر من ٣٠ في المائة، ١١٦ مما يسهم في ارتفاع معدلات الفقر بشكل غير متناسب في صفوف الشعوب الأصلية والأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي في جميع أنحاء الإقليم. ١١٧ وتشير البيانات المتاحة إلى أنّ الأطفال من الشعوب الأصلية معرضون لخطر عمل الأطفال ولاستبعادهم من التعليم أكثر بكثير من غيرهم. ١١٨ ويمكن أن يتخذ التعصب والتمييز القائم على أساس الدين أشكالاً متعددة في مكان العمل، ويشمل ذلك الأحكام المسبقة في صفوف أصحاب العمل أو العمال على حد سواء والتفسيرات التقييدية للهوية المؤسسية أو عدم الارتياح للتنوع الديني. ١١٩ ويوجد نقص في البيانات التي تمكن من تقييم

١٠٦ البيانات عن معدلات المشاركة في القوى العاملة مستمدة من قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT (تقديرات نموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢). يقيس مؤشر "فجوة الوظائف" الصادر عن منظمة العمل الدولية أعداد غير الملتحقين بالعمل ولكنهم يرغبون في العمل. وبالإضافة إلى العاطلين عن العمل، يضم هذا القياس أيضاً الباحثين النشطين عن عمل، مثلاً بسبب التزامات الرعاية. انظر:

ILO, *Spotlight on Work Statistics No.12: New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market*, ILO brief, March 2023.

١٠٧ بلغت فجوات المشاركة في القوى العاملة ٢٤,٨ نقطة مئوية في جنوب آسيا و١٩,٨ في شمال أفريقيا و١٩,٢ في الدول العربية في عام ٢٠٢٢. انظر: (ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 30). وفُدرت "فجوة الوظائف" بمعدلات ٨,٤ و ٦,٤ نقطة مئوية على التوالي في البلدان منخفضة الدخل والبلدان ذات أدنى دخل متوسط في عام ٢٠٢٢. انظر: ILO, *Spotlight on Work Statistics No. 12*.

١٠٨ انظر: ILO, ILC.111/III(B); ILO, ILC.109/IV(Rev.).

١٠٩ انظر: ILO, ILC.111/III(B).

١١٠ انظر: ILO, ILC.111/III(B).

١١١ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 36. على مستوى العالم، عملت النساء بمتوسط ٣٧,٣ ساعة في الأسبوع مقارنة بمتوسط ٤٤,١ ساعة للرجال. وتوجد أهم الفجوات في الدول العربية (٣٣,٩ ساعة للنساء مقابل ٤٥,٣ ساعة للرجال) وجنوب آسيا (٣٤,٢ ساعة و ٤٩,٧ ساعة) ووسط وغرب آسيا (٣٣,٢ ساعة و ٤٧,٩ ساعة).

١١٢ انظر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018.

١١٣ انظر: ILO, ILC.111/III(B), para. 29.

١١٤ انظر: ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019.

١١٥ انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

١١٦ انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

١١٧ انظر: UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean, *Social Panorama of Latin America*, 2021, 69.

١١٨ انظر: ILO, *Issue paper on child labour and education exclusion among indigenous children*, 2023.

١١٩ الجمعية العامة للأمم المتحدة، القضاء على جميع أشكال التعصب الديني، الوثيقة A/69/261، ٢٠١٤.

التقدم المحرز في التصدي للتمييز وانعدام المساواة اللذين يعاني منهما أشخاص ينتمون إلى جماعات عرقية أو إثنية أو دينية محددة، بما في ذلك الافتقار إلى تصنيف كافٍ لمؤشرات سوق العمل الرئيسية حسب السمات التي قد تشكل أساساً للتمييز.

٤٥. **ويعاني العمال المهاجرون في جميع أنحاء العالم من الوصم والأحكام المسبقة التي غالباً ما تكون سبباً للتمييز والاستبعاد في عالم العمل.** وفي العديد من السياقات، يتركز العمال المهاجرون بشكل غير متناسب في الوظائف متدنية الأجر وغير المنظمة؛ وقدّرت إحدى الدراسات أنّ ٦٢ في المائة من المهاجرين يمارسون أعمالاً غير منظمة مقارنة بنسبة ٥١ في المائة من رعايا البلد. ١٢٠ وفيما يتعلق بالأجور، يكسب العمال المهاجرون في البلدان ذات الدخل المرتفع في المتوسط أجراً أقل بنسبة ١٢,٦ في المائة من العمال المواطنين في الساعة ١٢١ ولكنّ الفجوة أوسع بكثير في بعض البلدان وتشير الأدلة الحديثة إلى زيادة كبيرة في التفاوت في الأجور في السنوات الخمس الأخيرة. وليس هناك تفسير لجزء كبير من أسباب الفجوة في أجور المهاجرين بالاستناد إلى السمات الأخرى للعمال (التعليم والعمر والموقع وما إلى ذلك)، مما يدل على استمرار وجود تمييز كبير مباشر و/أو غير مباشر، مما يؤثر على فرص العمل ونتائج العمالة بالنسبة للعمال المهاجرين. ١٢٢ وقد تكون العاملات المهاجرات أكثر عرضة لأشكال متداخلة من التمييز، كما أنهنّ محرومات بشكل خاص من فرص الحصول على العمالة المنظمة ومن السلامة والصحة المهنيين والمساواة في الأجر، وهن أكثر عرضة لغير ذلك من المخاطر. ١٢٣

٤٦. **ويتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة، الذين يقدر عددهم بأكثر من ١٥ في المائة من سكان العالم، للتمييز والحرمان في عالم العمل،** بما في ذلك استمرار انخفاض معدلات عملتهم وتدني أجورهم مقارنة بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة. ١٢٤ وحيثما تتوفر بيانات مصنفة عن سوق العمل فإنها تكشف عن استمرار أوجه انعدام المساواة عبر الأقاليم، مما يؤثر على فرص حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التدريب والعمالة. وعلى سبيل المثال، هناك ما يناهز ٨٠ في المائة من الشباب ذوي الإعاقة في السنغال خارج العمالة وليسوا ملتحقين بالتعليم أو التدريب، مقابل ٣٣ في المائة من الشباب من غير ذوي الإعاقة؛ وفي إندونيسيا، يبلغ معدل التعطل في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة ٨٩ في المائة؛ وفي كوستاريكا، يقل دخل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ٣١ في المائة في المتوسط عن دخل الأشخاص من غير ذوي الإعاقة. ١٢٥

٤٧. **ولا يزال الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية - الذين يقدر عددهم بنحو ٣٧ مليون شخص على مستوى العالم - يواجهون التمييز في مكان العمل،** مما يحد من فرصهم في العمالة (ويؤدي إلى عددهم غير المتناسب في العمل غير المنظم) ويؤثر سلباً على كرامتهم وسلامتهم وصحتهم في العمل. وتؤكد الدراسة الاستقصائية العالمية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن التمييز القائم على الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل على تفشي التصرفات التمييزية. ورأى أكثر من ثلث المجيبين على الدراسة الاستقصائية التي شارك فيها أكثر من ٥٥ ٠٠٠ شخص من ٥٠ بلداً، أنه لا ينبغي السماح للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية بالعمل مباشرة مع الآخرين، وكان نسب عليا من أصحاب هذا الرأي من آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأيدت الأغلبية (٦٠ في المائة) إجراء اختبار إلزامي لتقصي فيروس نقص المناعة البشرية قبل السماح للأشخاص بالعمل. ١٢٦

٤٨. **ولا تزال القوانين التمييزية قائمة في العديد من البلدان بالإضافة إلى الثغرات في التشريعات ضد التمييز، التي لا تُطبق الاتفاقيات الأساسية تطبيقاً كاملاً.** ولدى بعض البلدان قوانين ولوائح تحدد معدلات أجور متفاوتة للنساء والرجال أو تكون هذه التفاوتات مقننة من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية. ١٢٧ وبشكل أعم، لدى ٨٩ في المائة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة البالغ عددها ١٩٣ دولة، قوانين تحظر عموماً التمييز المرتبط بالعمل على أساس الجنس ولدى ٧٩ في المائة منها قوانين تحظر التمييز على أساس الإعاقة ولدى ٧٧ في المائة منها قوانين تحظر التمييز على أساس الدين ولدى ٧٦ في

١٢٠ انظر: Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (ILO, 2020)، استناداً إلى بيانات من ١٤ بلداً من فئة الدخل المتوسط الأدنى وبلدين من فئة الدخل المرتفع.

١٢١ انظر: Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*. تسلط الدراسة الضوء كذلك على عقوبة الأجر المزدوجة التي تلحق بالعاملات المهاجرات، إذ تتسع فجوة الأجور بين المهاجرات العاملات والمواطنين من الرجال إلى أكثر من ٢٠,٩ في المائة في البلدان ذات الدخل المرتفع.

١٢٢ انظر: Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

١٢٣ انظر: Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

١٢٤ انظر:

UN Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019.

غالباً ما يطال الاستضعاف كذلك أفراد أسرة الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة. انظر، على سبيل المثال،

ILO, *Living with Disabilities in Lebanon: A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps*, 2023.

١٢٥ قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT.

١٢٦ انظر: ILO and Gallup, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

١٢٧ على سبيل المثال، سانت لوسيا. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A).

المائة منها قوانين تحظر التمييز على أساس الانتماء الإثني والعرق^{١٢٨} ولدى ٣٧ في المائة منها قوانين تحظر التمييز على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية^{١٢٩}. واتخذ عدد أقل بكثير من البلدان تدابير حماية شاملة تتعلق بالتوظيف والأجور والترقية وإنهاء الاستخدام والعنف والتحرش. فعلى سبيل المثال، لا يوفر سوى ٢٣ في المائة من البلدان مثل هذه الحماية القانونية الشاملة فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين ولا يوفر إلا ١٩ في المائة منها الحماية فيما يتعلق بالإعاقة ولا يوفر سوى ١٧ في المائة منها الحماية فيما يتعلق بالانتماء الإثني والدين وسوى ١٦ في المائة منها الحماية فيما يتعلق بالتوجه الجنسي^{١٣٠}. وأخيراً، حتى في الحالات التي تتوفر فيها حماية قانونية قوية، لم تتمكن سوى قلة من الحكومات من أن تضمن بفعالية وفي الممارسة، المساواة الفعلية بين مختلف أسباب الحرمان والتمييز المحتملين^{١٣١}.

١-٢-٥ بيئة عمل آمنة وصحية

٤٩. يتعرض العمال يومياً في جميع القطاعات وفي جميع أنحاء العالم لبيئات عمل غير آمنة وغير صحية. ووفقاً لأحدث التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية، توفي حوالي ٢,٩٣ مليون عامل جراء الحوادث والأمراض المهنية في عام ٢٠١٩ وأصيب أكثر من ٣٩٥ مليون عامل بإصابات عمل غير مميتة في العام نفسه^{١٣٢}. وبصرف النظر عن مدى الأثر المدمر على الأفراد وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية، فإن الأثر ذو وقع كبير أيضاً على فعالية المنشآت وإنتاجيتها، فضلاً عن الخسائر الاقتصادية التي تتكبدها المجتمعات. ويمثل الاعتراف ببيئة عمل آمنة وصحية كقوة خامسة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفقاً لتعديل إعلان عام ١٩٩٨، خطوة هامة نحو تحسين معايير السلامة والصحة المهنية على المستوى العالمي. وهو يؤكد زخماً لتكثيف الجهود من أجل تحقيق السلامة والصحة المهنية في جميع أنحاء العالم، كما يقدم نهجاً قائماً على الحقوق يمكن اتباعه عند اتخاذ الإجراءات ويؤكد الدور المركزي لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

٥٠. وتشير إحصاءات الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٩ إلى حدوث تحسن عام في مجال السلامة في مكان العمل، ترجم بانخفاض بنسبة ١٠ في المائة في معدل الوفيات المرتبطة بالعمل^{١٣٣}. ومع ذلك وعلى خلفية زيادة بنسبة ٢٦ في المائة في القوة العاملة العالمية خلال هذه الفترة، لم يتضاءل تحدي السلامة والصحة المهنية بالأرقام المطلقة. وفي الواقع، زاد عدد الوفيات المرتبطة بالعمل بمقدار ٠,٣٣ مليون حالة وفاة في عام ٢٠١٩ بالمقارنة مع عام ٢٠٠٠. علاوة على ذلك، لم يواكب التقدم المحرز في خفض معدل الوفيات المرتبطة بالعمل ما تم إحرازه من تقدم في مجال خفض الوفيات الناجمة عن جميع الأسباب الأخرى - فقد انخفض معدل الوفيات المذكور بنسبة ١٥ في المائة خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٩^{١٣٤}. وعلى الرغم من التحسينات التي تحققت على جبهات معينة، يجد العمال أنفسهم بشكل متزايد أمام مجموعة من عوامل الخطر الجديدة والناشئة. فعلى سبيل المثال، في الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٩، ارتفع معدل الأمراض العصبية النفسية بأكثر من ٩٠ في المائة ومعدل أمراض الجهاز البولي التناسلي بأكثر من ٣٥ في المائة ومعدل الأورام الخبيثة بأكثر من ١٠ في المائة^{١٣٥}. ويؤثر تغير المناخ أيضاً على السلامة والصحة المهنية. وفي كل عام، تُعزى ٢٢,٨٥ مليون إصابة مهنية و ٩٧٠ ١٨ حالة وفاة مرتبطة بالعمل إلى الحرارة المفرطة، من بين ٢,٤١ مليار عامل يتعرضون لها سنوياً^{١٣٦}.

٥١. وتُعزى الغالبية العظمى من الوفيات المرتبطة بالعمل إلى الأمراض المرتبطة بالعمل وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩. ومن أصل ٢,٩٣ مليون حالة وفاة مرتبطة بالعمل، يعزى ٢,٦ مليون منها إلى الأمراض المرتبطة بالعمل في حين أسفرت حوادث العمل عن ٣٣٠ ٠٠٠ حالة وفاة. وكانت الأسباب الرئيسية لهذه الوفيات أمراض الدورة الدموية والأورام الخبيثة وأمراض الجهاز التنفسي، إذ أسهمت بزهاء ثلاثة أرباع مجموع الوفيات المرتبطة بالعمل^{١٣٧}. ومن بين عوامل الخطر المهنية التسعة عشر التي تُنظر فيها ضمن التقديرات المشتركة لمنظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية

^{١٢٨} استناداً إلى تحليل منظمة العمل الدولية تناول ١٩٣ دولة عضواً في الأمم المتحدة:

ILO, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 2022, 74.

^{١٢٩} انظر: Kuptsch and Charest, *The Future of Diversity*, 123.

^{١٣٠} انظر: ILO, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 75-76.

^{١٣١} انظر: CEACR, *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, 2019, 2.

^{١٣٢} انظر: ILO, *A call for safer and healthier working environments*, 2023.

^{١٣٣} انظر: ILO, *A call for safer and healthier working environments*.

^{١٣٤} انظر: ILO, *A call for safer and healthier working environments*.

^{١٣٥} انظر: WHO, "Global health estimates: Leading causes of deaths," Global Health Observatory Database.

^{١٣٦} انظر: ILO, *A call for safer and healthier working environments*.

^{١٣٧} انظر: ILO, *Ensuring safety and health at work in a changing climate*, 2024.

^{١٣٨} انظر: ILO, *A call for safer and healthier working environments*.

بشأن عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٦، كان العامل المتسبب في أكبر عدد من الوفيات على مستوى العالم في عام ٢٠١٦ هو التعرض لساعات عمل طويلة (تساوي أو تفوق ٥٥ ساعة عمل في الأسبوع)، وهو ما أودى بحياة ما يقرب من ٧٤٥ ٠٠٠ شخص، يليه التعرض للجزيئات المهنية والغازات والأبخرة بحيث أودى بحياة أكثر من ٤٥٠ ٠٠٠ شخص، ثم التعرض للحريز الصخري (الاسبستوس) الذي تسبب في أكثر من ٢٠٠ ٠٠٠ حالة وفاة.^{١٣٩}

٥٢. وشهدت السنوات الأخيرة كذلك اهتماماً متزايداً بالصحة الذهنية في العمل في صفوف واضعي السياسات والشركاء الاجتماعيين. ويقدر أن ١٥ في المائة من البالغين الذين هم في سن العمل قد عانوا من اضطراب ذهني في عام ٢٠١٩، كما يقدر أن ١٢ مليار يوم عمل تذهب هباءً سنوياً بسبب القلق والاكتئاب.^{١٤٠} وبالنسبة للجميع وبغض النظر عما إذا كانوا يعانون من حالة صحية ذهنية أم لا، من شأن أماكن العمل أن تعزز الصحة الذهنية أو أن تقوضها. ويحتمل أن تعزز بيئات العمل الآمنة والصحية أداء العمل وإنتاجيته وتحسن استبقاء الموظفين وتقلل من التوتر ونشوب النزاعات. وعلى العكس من ذلك، فإن بيئات العمل غير الآمنة أو غير الصحية التي تزيد سوءاً بسبب ساعات العمل الطويلة، من شأنها أن تقوض الصحة الذهنية مما يؤثر على قدرة الفرد على العمل إذا ترك دون مراقبة.^{١٤١}

٥٣. ولا تزال الثغرات في السياسات العامة والتنظيمية، فضلاً عن محدودية القدرات المؤسسية، تشكل تحديات كبيرة ومتكررة تحول دون تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية على المستوى الوطني.^{١٤٢} وعلى الرغم من التقدم الملحوظ الذي أحرزته الجهود الوطنية الرامية إلى ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، بما في ذلك من خلال اعتماد سياسات وبرامج وطنية للسلامة والصحة المهنية واتخاذ خطوات وطنية لتعزيز تشريعات السلامة والصحة المهنية،^{١٤٣} فلدى أقل من نصف مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية سياسة وطنية تُعنى بالسلامة والصحة المهنية اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٢٣ (ولدى حوالي ثلث هذه البلدان فقط برنامج وطني)، وهذا قصور واضح بالأخص في البلدان ذات الدخل المنخفض.^{١٤٤} علاوة على ذلك، لدى العديد من البلدان سياسات ولوائح متقدمة أو تركز بشكل ضيق على السلامة والصحة المهنية.^{١٤٥} وعلى سبيل المثال، غالباً ما تفتقر القطاعات والمهن عالية المخاطر مثل الزراعة أو البناء أو التعدين إلى اللوائح المناسبة.^{١٤٦} بالإضافة إلى ذلك، لم يحرز سوى تقدم محدود فيما يتعلق بتشريعات الصحة الذهنية وإنفاذها، على الرغم من أن أعداداً كبيرة من العمال يعانون من صعوبات مرتبطة بالصحة الذهنية.^{١٤٧}

٥٤. أما نقص التعليم والتدريب على مسائل السلامة والصحة المهنية والثغرات الكبيرة في جمع وتحليل ونشر بيانات السلامة والصحة المهنية وعدم نشاط الهيئات الثلاثية الوطنية المعنية بالسلامة والصحة المهنية والأعمال الانتقامية ضد العمال الذين يبلغون عن مشاكل السلامة والصحة المهنية، فهي تحديات إضافية تواجه العديد من البلدان.^{١٤٨} وقد حُدد نقص الوعي والصعوبات في الحصول على الدعم الخارجي والتدريب على أنها من بعض الأسباب الرئيسية وراء ارتفاع معدلات حوادث السلامة والصحة المهنية نسبياً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.^{١٤٩} ولا يزال نقص البيانات عن الإصابات والحوادث والأمراض المتصلة بالسلامة والصحة المهنية يعوق تحديد مخاطر السلامة والصحة المهنية وإنفاذ التدخلات الوقائية المستهدفة بفعالية، بما في ذلك لفائدة الفئات المعرضة للخطر بشكل خاص، فضلاً عن رصد التقدم المحرز في تنفيذ اتفاقيات السلامة والصحة المهنية.^{١٥٠} ويعكس الافتقار إلى بيانات موثوقة تحديات أوسع نطاقاً فيما يتعلق بالنظم الوطنية للتسجيل والإبلاغ عن الحوادث والأمراض المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وفي حين وضعت ١٧١ دولة عضواً آليات وإجراءات لتسجيل الإصابات والأمراض المهنية والإبلاغ عنها، فإن ٤١ في المائة فقط من هذه البلدان قدمت بيانات إلى المكتب في السنوات الخمس الماضية.^{١٥١}

^{١٣٩} انظر:

ILO and WHO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, Global Monitoring Report, 2021.

^{١٤٠} منظمة الصحة العالمية، *التقرير العالمي عن الصحة النفسية: إحدث تحول في الصحة النفسية لصالح الجميع*، ٢٠٢٢.

^{١٤١} انظر: ILO and WHO, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, 3.

^{١٤٢} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/7.

^{١٤٣} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٤٤} انظر: ILO, *Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?*, 2023.

^{١٤٥} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/7.

^{١٤٦} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/7.

^{١٤٧} انظر: ILO and WHO, *Mental Health at Work*, 6.

^{١٤٨} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/7.

^{١٤٩} انظر: ILO, *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises – Training module*, 2021.

^{١٥٠} أشارت إليها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في العديد من البلدان، على سبيل المثال في الطلبات المباشرة:

ILO, *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Côte d'Ivoire) and *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Morocco).

^{١٥١} انظر: ILO, *Implementing a safe and healthy working environment*.

الفصل ٢

الإجراءات السياسية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أرض الواقع

٥٥. على الرغم من السياق العالمي المليء بالتحديات والتحول الرقمية والبيئية والديمقراطية المتواصلة واستمرار السمة غير المنظمة، اتخذت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في عدد من الدول الأعضاء بعض الإجراءات خلال الفترة المشمولة بالتقرير للمضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويبحث القسم ٢-١ هذه التدابير والمبادرات، في حين يستعرض القسم ٢-٢ الإجراءات التي اتخذها المكتب لدعم الهيئات المكونة ضمن الإطار العام لخطة العمل^{١٥٢} للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣. ويسترشد التحليل على وجه الخصوص بنتائج وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجيات وإجراءات منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣ (التقييم رفيع المستوى)، الذي نظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩،^{١٥٣} كما يسترشد برّد المكتب على النتائج المنبثقة عن التقييم^{١٥٤} وبارشادات مجلس الإدارة.^{١٥٥}

١-٢ الإجراءات السياسية للهيئات المكونة

١-١-٢ الجهود الرامية إلى تحسين التشريعات والسياسات

٥٦. تعزيز القوانين الوطنية المتعلقة بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. أزال جورجيا الحواجز القانونية أمام تشكيل نقابات عمال جديدة.^{١٥٦} وألغت حكومات أخرى القيود المفروضة على العضوية النقابية على أساس عوامل مثل الجنسية (الجزائر) والعمر (توغو) والإمام بالقراءة والكتابة (كمبوديا) والعضوية في نقابة أخرى (باكستان).^{١٥٧} وفي إطار إصلاح جماعي أوسع نطاقاً في مجال العمل، عززت المكسيك الآليات القانونية والمؤسسية تصدياً للتمييز ضد النقابات ولمنع تدخل أصحاب العمل واتخذت تدابير لتحسين تمثيل النقابات وتشجيع المفاوضة الجماعية.^{١٥٨}

٥٧. توسيع نطاق الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية ليشمل قطاعات وفئات محددة من العمال. خففت بلدان من بينها بوتسوانا وبلغاريا وكندا والمكسيك وبيرو القيود المفروضة على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية للعاملين في القطاع العام.^{١٥٩} وعدل الأردن قوانين العمل الوطنية لديه لتوسيع نطاق الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية ليشمل العمال الزراعيين.^{١٦٠} ووسعت بولندا نطاق حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية التي كان يتمتع بها الموظفون دون سواهم ليشمل أي شخص يعمل مقابل أجر بصرف النظر عن الأساس القانوني لعلاقته التعاقدية.^{١٦١} وعدلت بيرو تشريعاتها لتسهيل المزيد من المفاوضة الجماعية بما يتجاوز مستوى المنشآت في قطاع الزراعة، في حين وسع قانون العمل الجديد في غينيا - بيساو حماية الحرية النقابية ليشمل عمال الموانئ والعمال الزراعيين، بمن فيهم العمال الأجانب.^{١٦٢}

^{١٥٢} منظمة العمل الدولية، الوثيقة (Rev.) GB.331/INS/4/3.

^{١٥٣} انظر:

ILO, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23*, (Independent high-level evaluation of FPRW 2018-23), 2023.

^{١٥٤} انظر: ILO, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.349/PFA/5, 2023.

^{١٥٥} انظر: ILO, *Minutes of the 349th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.349/PV(Rev.1), 2023.

^{١٥٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، (جورجيا).

^{١٥٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، (الجزائر، باكستان، توغو)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.109/III/Add.(A) (كمبوديا).

^{١٥٨} انظر: ILO, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (Mexico).

^{١٥٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.109/III/Add.(A)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٦٠} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/3، الفقرة ٢٢.

^{١٦١} انظر: ILO, *Observation (CEACR)*, 2023 (Poland).

^{١٦٢} ولكن، لاحظت نقابات العمال (بيرو) ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (غينيا - بيساو) أن بعض القيود لا تزال موجودة. بالنسبة لبيرو، انظر: منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٥٢؛ وبالنسبة لغينيا - بيساو، انظر: ILO, *Observation (CEACR)*, 2022.

٥٨. بناء القدرات لتطبيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الممارسة العملية. في كثير من البلدان، تركزت هذه الجهود على بناء قدرات تُظم إدارة العمل والقضاء العمالي، بدعم من المكتب في كثير من الأحيان. وركز برنامجاً لتدريب مفتشي العمل في كولومبيا على إجراءات إدارة العمل وكيفية الكشف عن حالات الاستخدام المستتر، وهي مسائل حددت بوصفها عقبات رئيسية تحول دون الإنفاذ الفعال للقوانين بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.^{١٦٣} وشهدت ناميبيا بذل جهود لبناء قدرات تفتيش العمل في قطاع صيد الأسماك، بما في ذلك من خلال التعاون المباشر مع الصيادين بهدف زيادة الوعي بالحقوق المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.^{١٦٤} وشمل الإصلاح الجماعي للعمل في المكسيك اتخاذ تدابير لتعزيز الآليات والعمليات المؤسسية لحل نزاعات العمل الجماعية وضمان عمليات أكثر شفافية وديمقراطية في مكان العمل تسهلاً للممارسة الفعالة للحق في المفاوضة الجماعية.^{١٦٥}

٥٩. التدابير التشريعية الرامية إلى تحديد وتعريف وتجريم مختلف ممارسات العمل الجبري. نقحت إثيوبيا وموريتانيا تشريعاتهما لتوفير تعاريف أوضح و/أو أكثر شمولاً للعمل الجبري (بما في ذلك الاتجار بالأشخاص) وتشديد العقوبات على مرتكبيه وتعزيز تدابير حماية الضحايا وإعادة تأهيلهم.^{١٦٦} وعدلت أنغولا وبوتسوانا تشريعاتهما لتقييد استخدام العمل الجبري في السجون في سياق الأحكام الصادرة في جرائم معينة، مثل الإضراب غير القانوني أو الإخلال بنظام العمل، تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٠٥.^{١٦٧}

٦٠. وضع خطط عمل وطنية بشأن العمل الجبري لتوفير خارطة طريق تترجم القانون إلى واقع عملي. تعتمد خطة العمل الوطنية الجديدة في بيرو نهجاً شمولياً يجمع بين الإجراءات الرامية إلى معالجة العمل الجبري مباشرة (بناء قدرات مؤسسات الدولة وإجراء التحقيقات والملاحقات القضائية وخدمات دعم الضحايا وإعادة تأهيلهم) والمبادرات الرامية إلى معالجة أسبابه الجذرية (جمع بيانات بشأن مواطن الاستضعاف الاجتماعي والاقتصادي واستثارة الوعي العام وإطلاق مبادرات مستهدفة لتعزيز القابلية للاستخدام والتمتع بحقوق العمل الأخرى في صفوف السكان المعرضين لخطر العمل الجبري).^{١٦٨} وبالمثل، وضعت الوكالة الوطنية لحظر الاتجار بالأشخاص خطة عمل وطنية بشأن الاتجار بالبشر في نيجيريا للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦، ترسي دعائم بالغة الأهمية لإجراءات تشمل الحماية والمساعدة والوقاية والبحث والتقييم والمقاضاة والشراسة والتنسيق.^{١٦٩} وعلى الرغم من أن عدة بلدان اعتمدت خطط عمل وطنية وتدابير مماثلة لمعالجة العمل الجبري منذ المناقشة المتكررة الأخيرة،^{١٧٠} فإن مثل هذه الصكوك السياسية المخصصة تبقى نادرة، في حين لا تحظى تلك الموجودة بموارد كافية ولا تنفذ دائماً.^{١٧١}

٦١. إجراء إصلاحات في تشريعات وإجراءات العمالة والهجرة لمعالجة المخاطر التي تواجه العديد من العمال المهاجرين وحمايتهم من الوقوع في براثن العمل الجبري. أزلت قطر بعض العناصر الأكثر إشكالية في نظام الكفالة، بما في ذلك القيود المفروضة على حرية العمال في تغيير صاحب العمل أو إنهاء الاستخدام، وقد كانت تزيد كثيراً من خطر الوقوع ضحيةً للعمل الجبري.^{١٧٢} وتركز خطة العمل الوطنية الماليزية بشأن العمل الجبري للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ تركيزاً خاصاً على الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة، بما في ذلك اتخاذ تدابير للتصدي لممارسات التوظيف غير العادلة والهجرة غير النظامية وانعدام الوعي بالحقوق في صفوف العمال المهاجرين.^{١٧٣} وفي الوقت نفسه، فتح العديد من بلدان المنشأ مكاتب للعمال في الخارج لمساعدة العمال المهاجرين في بلدان المقصد، بمن فيهم ضحايا العمل الجبري.^{١٧٤}

^{١٦٣} انظر: ILO, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation: Compendium of good practices*, 2021. وشمل ذلك أيضاً وضع قائمة مرجعية لمفتشي العمل تحدد السلوك الذي يسيء إلى الحرية النقابية.

^{١٦٤} انظر: ILO, *Strategic Compliance Planning in action: Stories of change*, 2023.

^{١٦٥} انظر: ILO, *Direct Request* (CEACR), 2022 (Mexico).

^{١٦٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)؛ ILO, *Direct Request* (CEACR), 2023 (Mauritania).

^{١٦٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٦٨} انظر:

Government of Peru, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019 - 2022*, 2019.

^{١٦٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٤٠٥.

^{١٧٠} على سبيل المثال، نيجيريا وماليزيا. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٧١} انظر: ILO, IOM and Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

^{١٧٢} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.109/III/Add.(A).

^{١٧٣} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A).

^{١٧٤} على سبيل المثال، الفلبين. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.109/III/Add.(A).

٦٢. **الإصلاحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام وعمل الأطفال الخطر.** عدلت بلدان من بينها إثيوبيا^{١٧٥} وغينيا^{١٧٦} وملاوي^{١٧٧} وسري لانكا^{١٧٨} قوانينها الوطنية لجعل الحد الأدنى لسن الاستخدام يتماشى مع الحد الأدنى لسن إتمام التعليم الإلزامي،^{١٧٩} مما يساهم في الحد من خطر انخراط الأطفال في أعمال تعرقل مسارهم التعليمي. وعدلت بلدان أخرى تشريعاتها لتحديد و/أو زيادة الحد الأدنى لسن الاستخدام في مهن محددة (كمبوديا بالنسبة للعمل المنزلي)،^{١٨٠} أو لرفع الحد الأدنى لسن التلمذة الصناعية (مصر)^{١٨١} أو الأعمال الخفيفة (ماليزيا)،^{١٨٢} تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٣٨. كما وضعت بلدان من بينها كولومبيا^{١٨٣} وماليزيا^{١٨٤} ومالي^{١٨٥} قوائم بالأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال دون سن ١٨ عاماً، أو عمدت إلى تحديث قوائمها لتعزيز الحماية الوطنية من أسوأ أشكال عمل الأطفال تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٨٢. وفي بعض الحالات، كما هي الحال في كولومبيا وماليزيا، أدرج العمل المنزلي في قائمة المهن المحفوفة بالمخاطر والمحظورة على الأطفال. ومنذ عهد قريب، نفتحت بلدان من بينها إسواتيني^{١٨٦} ونيبال^{١٨٧} قوانينها الوطنية المتعلقة بالاعتداء الجنسي على الأطفال، بما في ذلك فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية واستنساخ مواد الاعتداء الجنسي على الأطفال، عن طريق اعتماد تعاريف قانونية أكثر شمولاً وإنزال عقوبات أكثر صرامة.

٦٣. **اعتماد استراتيجيات وخطط عمل متكاملة لمعالجة الأسباب الجذرية المتنوعة لعمل الأطفال.** اتخذت عدة بلدان خطوات لتعميم مراعاة اعتبارات عمل الأطفال عند وضع السياسات الوطنية، بهدف معالجة العوامل متعددة الأوجه التي تؤدي إلى عمل الأطفال. ووضعت ملاوي دليلاً وطنياً لتعميم مسألة عمل الأطفال من أجل الوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين، يتناول كيفية إدماج الاعتبارات المتعلقة بعمل الأطفال في الأنشطة والبرامج في مختلف المجالات الوظيفية.^{١٨٨} وقد حفزت مالي جميع الوزارات القطاعية المعنية للمشاركة في صياغة خطة عملها الجديدة تفعيلاً لنداء ديربان من أجل اتخاذ الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال. وأعطت بلدان أخرى الأولوية للتدخلات الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الأطفال المعرضين للخطر، تسليماً بالدور الحاسم للحماية الاجتماعية في مكافحة عمل الأطفال. وعلى سبيل المثال، استفاد أكثر من ٣ ملايين طفل معرضين للخطر من المعاشات والمنح الدراسية وغيرها من أشكال الدعم في إطار برنامج "تكافل وكرامة" في مصر بحلول نهاية عام ٢٠٢٠.^{١٨٩}

٦٤. **إصلاح الأحكام القانونية التمييزية التي تمنع المرأة من مزاوله مهن وأنواع معينة من العمل.** ألغت دول من بينها البحرين^{١٩٠} والكويت^{١٩١} حظراً على عمل المرأة في بعض المهن وعلى مزاولتها العمل الليلي،^{١٩٢} في حين رفعت بلدان منها كوستاريكا وغابون وكازاخستان وجمهورية مولدوفا القيود المفروضة على النساء العاملات في وظائف معينة ينظر

^{١٧٥} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٤٦٨.

^{١٧٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٤٨٤.

^{١٧٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥١٩.

^{١٧٨} انظر:

ILO, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*, 2021, 58.

^{١٧٩} انظر:

ILO, ILC.110/III(A); ILO, ILC.111/III(A); ILO, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*.

^{١٨٠} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٨١} انظر: ILO, *Observation (CEACR)*, 2022 (Egypt).

^{١٨٢} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥٢٢.

^{١٨٣} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A).

^{١٨٤} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٨٥} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥٢٦.

^{١٨٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٤٦٣.

^{١٨٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥٤٤.

^{١٨٨} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٨٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{١٩٠} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥٨٦.

^{١٩١} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/3، الفقرة ١١٤.

^{١٩٢} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

إليها على أنها ضارة بصحتهم ورفاههم. وعززت بلدان من بينها الكويت^{١٩٣} ومنغوليا^{١٩٤} وبيرو^{١٩٥} وتوغو^{١٩٦} وفيتنام^{١٩٧} القوانين المتعلقة بالعنف والتحرش في العمل، وهي ظواهر تؤثر بشكل غير متناسب على المرأة.^{١٩٨}

٦٥. تشريعات تعزز المساواة في الأجور. نقحت بلدان منها البحرين^{١٩٩} والأردن^{٢٠٠} ومنغوليا^{٢٠١} والبرتغال^{٢٠٢} وإسبانيا^{٢٠٣} وتايلند^{٢٠٤} والإمارات العربية المتحدة^{٢٠٥} وأوزبكستان^{٢٠٦} وزامبيا^{٢٠٧} قوانينها الوطنية لتعبر تعبيراً قانونياً كاملاً عن مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. كذلك، اعتمدت بلدان أخرى تشريعات بشأن شفافية الأجور تهدف إلى تيسير تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال تعزيز الوصول إلى المعلومات. واعتمد الاتحاد الأوروبي توجيهاً شمل الاتحاد كله بشأن شفافية الأجور في عام ٢٠٢٣. كما اعتمدت بلدان منها كندا وشيلي وأيسلندا والولايات المتحدة الأمريكية تشريعات بشأن شفافية الأجور أو هي بصدد اعتمادها.^{٢٠٨} وفي بيرو، قدمت الحكومة توجيهات وأدوات لدعم مسؤولي إدارة العمل وأصحاب العمل في تنفيذ أحكام المساواة في الأجور، بما في ذلك مبادئ توجيهية لأصحاب العمل لإجراء تقييمات موضوعية للوظائف، كجزء من الجهود الأوسع نطاقاً من أجل سد الفجوة المستمرة في الأجور بين الجنسين.^{٢٠٩}

٦٦. تحسين ظروف العمل في اقتصاد الرعاية. يشكل عمل الرعاية غير مدفوع الأجر أحد الحواجز الرئيسية التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهو أحد دوافع انعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وفي حين أن الأجور عالية في بعض أعمال الرعاية في قطاعي الصحة أو التعليم، فإن العديد من الوظائف الأخرى بما في ذلك العمل المنزلي، تبقى غير منظمة ومنخفضة الأجر. وتكسب العاملات المنزليات ما يناهز نصف متوسط الأجور الشهرية التي يحصل عليها الموظفون الآخرون،^{٢١٠} في حين تجني الممرضات والقابلات القانونيات عادة أجوراً أقل من متوسط أجور العمال من ذوي المهارات العالية.^{٢١١} وبشكل تحسين ظروف العمل في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك من خلال مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، أحد المجالات السياسية ذات الأولوية في الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.^{٢١٢}

^{١٩٣} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/3، الصفحة ٢٩.

^{١٩٤} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٤١.

^{١٩٥} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٥٢.

^{١٩٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٩٠.

^{١٩٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٦١١.

^{١٩٨} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.347/INS/3.

^{١٩٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٥٨٢.

^{٢٠٠} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{٢٠١} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٤١.

^{٢٠٢} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٥٧.

^{٢٠٣} انظر: ILO, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (Spain).

^{٢٠٤} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٨٨.

^{٢٠٥} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٩٨.

^{٢٠٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A)، الصفحة ٦٩٢.

^{٢٠٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٦١٥.

^{٢٠٨} انظر: ILO, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

^{٢٠٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحات ٥٤٩-٥٥١.

^{٢١٠} الرقم الفعلي هو ٥١,١ في المائة. انظر:

ILO, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

^{٢١١} تتقاضى الممرضات والقابلات القانونيات أجوراً أقل من المتوسط في صفوف العمال ذوي المهارات العالية في ٣٤ بلداً من أصل ٤٩. انظر:

ILO, "Nurses and Midwives: Overworked, Underpaid, Undervalued?", *ILOSTAT Blog*, 12 May 2023.

^{٢١٢} منظمة العمل الدولية، متابعة القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (٢٠٢١)، الوثيقة GB.346/INS/5، ٢٠٢٢.



٦٧. تشريعات تستهدف التمييز القائم على أسس أخرى. توجد أمثلة أقل عن المبادرات التشريعية الرامية إلى التصدي للتمييز القائم على أسس أخرى خلاف الجنس، مثل العرق أو اللون أو الدين أو الانتماء الوطني.^{٢١٣} ومع ذلك، فقد أحرز بعض التقدم في ولايات قضائية محددة. إذ عمدت منغوليا^{٢١٤} وساو تومي وبرنسيب^{٢١٥} وزامبيا^{٢١٦} إلى تحديث قوانين العمل بطرق مختلفة لتوسيع مجموعة أسس التمييز المحظورة صراحةً، وذلك تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١١١،^{٢١٧} في حين وسع بعضها أيضاً نطاق التعريف والحظر لمكافحة الأشكال المباشرة وغير المباشرة على السواء للتمييز في العمل.

٦٨. مبادئ وحقوق عدم التمييز في المفاوضة الجماعية والاتفاقات الجماعية. تؤدي المفاوضة الجماعية والاتفاقات الجماعية دوراً هاماً في تنفيذ مبادئ وحقوق عدم التمييز في الممارسة العملية، مما يوفر مثلاً جيداً على الطبيعة المتعاضدة للحقوق الأساسية. ويتضمن ما يقرب من ثلثي اتفاقات المفاوضة الجماعية التي استعرضت ضمن تقرير الحوار الاجتماعي لعام ٢٠٢٢ بنوداً تهدف إلى تعزيز التنوع والإدماج في مكان العمل، بما في ذلك حظر صريح للتمييز على أسس متعددة والتزامات محددة بتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الممارسة العملية.^{٢١٨} وتتضمن بعض اتفاقات المفاوضة الجماعية أيضاً أحكاماً لتعزيز الحماية من العنف والتحرش في العمل ودعم الناجين منه.^{٢١٩} كما ساهمت المفاوضة الجماعية في تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين من خلال تحديد الأجور عن طريق المفاوضة الجماعية داخل المنشآت والقطاعات وفيما بينها،^{٢٢٠} فضلاً عن وضع معايير موضوعية لتقييم الوظائف وتعزيزاً لتنفيذ مبادئ المساواة في الأجور.^{٢٢١}

٦٩. توسيع نطاق الحماية القانونية للسلامة والصحة المهنية ليشمل العمال غير المحميين سابقاً. تضم هذه الفئات العاملين في الاقتصاد غير المنظم والقطاعات والمهن التي كانت في السابق خارج نطاق القوانين الوطنية للسلامة والصحة المهنية. وعدلت بلدان من بينها أستراليا والبرازيل ونيوزيلندا تشريعاتها بحيث تتجاوز التزامات السلامة والصحة المهنية علاقة الاستخدام، مما يوسع نطاق الحماية القانونية ليشمل عمال المنصات.^{٢٢٢} وفي إسبانيا وفي مقاطعة بونجاب في باكستان، وسّع تشريع جديد نطاق حماية السلامة والصحة المهنية ليشمل العمال المنزليين،^{٢٢٣} في حين يبشر قانون السلامة والصحة المهنية الجديد في الفلبين بتزايد عدد المبادرات القانونية والسياسية التي تولي اهتماماً خاصاً بحماية السلامة والصحة المهنية للشباب.^{٢٢٤}

٧٠. اعتماد سياسات وبرامج وطنية في مجال السلامة والصحة المهنية. اعتمدت بلدانٌ سياسات جديدة لتشمل، فيما تشمل، التركيز على الحوار الاجتماعي وعدم التمييز بهدف الحد من المخاطر المرتبطة بالعمل (السلفادور) وتحسين السلامة في مكان العمل من خلال التدريب وتعزيز أنشطة التفتيش (ماليزيا) وتعزيز الشراكات الإقليمية والدولية في مجال السلامة والصحة المهنية (المملكة العربية السعودية).^{٢٢٥} واعتمدت بلدان من بينها بنغلاديش وإكوادور أول استراتيجياتها الوطنية للسلامة والصحة المهنية التي تلت المناقشة المتكررة الأخيرة، بحيث شدد كلا البرنامجين على مسألتي الوقاية وإنقاذ الوعي.^{٢٢٦}

٢١٣ انظر:

ILO, CEACR in its *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, adopted in 2018.

٢١٤ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٤١.

٢١٥ انظر: ILO, *Observation (CEACR)*, 2023 (Sao Tome and Principe).

٢١٦ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٦١٥.

٢١٧ تشير الاتفاقية رقم ١١١ إلى أسباب التمييز التالية: العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي.

٢١٨ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 100.

٢١٩ على سبيل المثال، البرتغال وجمهورية كوريا على المستوى القطاعي، وفيتنام على المستوى الإقليمي. انظر:

ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 96 and 99.

٢٢٠ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 96.

٢٢١ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 46.

٢٢٢ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021, 196.

٢٢٣ انظر: ILO, *The road to decent work for domestic workers*, 2023, 29.

٢٢٤ انظر: ILO, *SafeYouth@Work Project Brief*, n.d., 6. وبالمثل، تولي سياسة غيانا الوطنية الجديدة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية اهتماماً خاصاً لفئات محددة من العمال، بمن فيهم النساء والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية. انظر:

Government of Guyana, *National Policy on Occupational Safety and Health 2018*, 2019.

٢٢٥ انظر: ILO, *Implementing a safe and healthy working environment*.

٢٢٦ انظر:

ILO, *Implementing a safe and healthy working environment*; see also new OSH strategies and plans in Chile, Côte d'Ivoire, Madagascar, Morocco and the Philippines.

٧١. تحسين الآليات المؤسسية تعزيزاً لمعايير السلامة والصحة المهنية. ينصب تركيز العديد من سياسات وخطط السلامة والصحة المهنية على تحسين الآليات المؤسسية لتعزيز معايير السلامة والصحة المهنية. ويشمل ذلك اتخاذ تدابير لتحسين التعاون بين الإدارات الحكومية التي تعمل في مجال السلامة والصحة المهنية، مثل إدارة العمل والضمان الاجتماعي، وتعزيز قدرات نظم تفتيش العمل.^{٢٢٧} وعلى سبيل المثال، عززت بيرو تدابير حماية السلامة والصحة المهنية بمنح مفتشي العمل سلطات متزايدة لتعليق العمليات وجعل الانتهاكات الخطيرة للسلامة والصحة المهنية جريمة جنائية تترتب عنها من ثم عقوبات أكثر شدة.^{٢٢٨} وفي بعض الحالات، ركزت البرامج على قطاعات محددة عالية المخاطر. فعلى سبيل المثال، قدم برنامج تدريبي في جمهورية كوريا تدريباً على السلامة والصحة المهنية لما يقدر بنحو ١٧٥ ٠٠٠ عامل من عمال البناء كجزء من الجهود المبذولة لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية في هذا القطاع.^{٢٢٩}

٧٢. تعزيز امتثال قطاع الأعمال لمعايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. في الوقت الراهن، نشرت ٣٠ دولة عضواً خطط عمل وطنية تتماشى مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان،^{٢٣٠} ويجري تنفيذ عمليات مماثلة في بلدان أخرى. وتشمل عدة خطط عمل وطنية دعوة إلى التصديق على معايير العمل الدولية و/أو تحسين تطبيقها، لا سيما الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وتشير بعض خطط العمل الوطنية، مثل الخطط التي وضعتها اليابان وباكستان، إشارة صريحة إلى إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وتلتزم بتعزيزه.^{٢٣١} وبشكل أعم، ازداد عدد الهيئات المكونة التي تستخدم إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لمعالجة أولويات العمل اللائق - بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - زيادة كبيرة منذ مراجعته في عام ٢٠١٧.^{٢٣٢} وبالمثل، اعتمد عدد متزايد من الولايات القضائية تشريعات تلزم الشركات الخاصة باتخاذ إجراءات محددة بشأن آثار علاقات أعمالها على حقوق الإنسان. وتتضمن أحدث التشريعات في هذا المجال إشارة صريحة إلى إعلان عام ١٩٩٨ و/أو الاتفاقيات الأساسية عند تحديد قضايا الحقوق التي ينبغي للشركات أن تعالجها.^{٢٣٣} وفي حالات أخرى، تتضمن التشريعات تركيزاً أضيق على فئات محددة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مثل العمل الجبري أو عمل الأطفال. ونفذت عدة بلدان أيضاً تشريعات لحظر استيراد السلع التي تعتبر منتجة عن طريق العمل الجبري (كندا والمكسيك والولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي).^{٢٣٤}

٧٣. الأحكام المتعلقة بالعمل في الاتفاقات التجارية. الأحكام المتعلقة بالعمل في الاتفاقات التجارية هي أداة تستخدم على نطاق واسع في مجال السياسة التجارية من أجل تعزيز وإنفاذ الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. واستناداً إلى البيانات المستمدة من مركز أحكام العمل في الاتفاقات التجارية التابع لمنظمة العمل الدولية والذي أطلق منذ عهد قريب،^{٢٣٥} يتضمن اتفاق من أصل كل ثلاثة اتفاقات تجارية إقليمية (١١٥ من أصل ٣٦٤) نافذة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، أحكاماً تتعلق بالعمل وتشير ٨٧ منها إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على النحو المبين في الاتفاقيات الأساسية و/أو إعلان عام ١٩٩٨ كأساس للالتزامات التي اعتمدها الأطراف في الاتفاقات. وترد كندا والاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة في عداد الولايات القضائية التي تؤكد على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل باعتبارها جزءاً من سياستها التجارية. وفي عام ٢٠٢٢، نفذت الولايات المتحدة "سياسة تجارية محورها العمال"^{٢٣٦} تؤكد على استخدام الاتفاقات التجارية والنظام التجاري العالمي بشكل أعم للدفع قديماً بحقوق العمال. ويتمثل أحد أهداف الاستراتيجية التجارية للاتحاد الأوروبي في ضمان "التزامات أوسع نطاقاً من البلدان الشريكة تتجاوز تلك الواردة في الاتفاقات التجارية للجهات الفاعلة الدولية

^{٢٢٧} انظر: ILO, *Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme: Key facts and figures (2016-2020)* 2020.

^{٢٢٨} حكومة بيرو، القانون رقم ٣١٢٤٦، ٢٠٢١.

^{٢٢٩} انظر: ILO, *Direct Request (CEACR)*, 2021 (Republic of Korea).

^{٢٣٠} الأمم المتحدة، مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، ٢٠١١.

^{٢٣١} منظمة العمل الدولية، تقييم التقدم المحرز بعد خمس سنوات على اعتماد إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المراجعة، الوثيقة GB.346/POL/5، ٢٠٢٢.

^{٢٣٢} على سبيل المثال، عيّنت كوت ديفوار وغانا وجامايكا ونيبال والنرويج وباكستان والبرتغال والسنغال وسيراليون جهات تنسيق وطنية لتعزيز تفعيل إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ووضعت كوت ديفوار خطة عمل وطنية لتعزيزه.

^{٢٣٣} انظر على سبيل المثال قانون الشفافية النرويجي أو توجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن بذل العناية الواجبة بشأن استدامة الشركات، التي اعتمدها البرلمان الأوروبي في ٢٤ أيار/مايو ٢٠٢٤.

^{٢٣٤} نفذ الحظر في كندا والمكسيك جزئياً تمشياً مع الالتزامات التي يفرضها الاتفاق الجديد بين الولايات المتحدة والمكسيك وكندا. وقد تضمن قانون التعريفات الأمريكي لعام ١٩٣٠ مثل هذه الأحكام لسنوات عديدة، ولكن بدأ تعزيزها وإنفاذها بنشاط منذ عام ٢٠١٦. فضلاً عن ذلك، قدمت الولايات المتحدة قانون منع العمل الجبري لشعب الأويغور في عام ٢٠٢١، وفي آذار/مارس ٢٠٢٤ تم التحقق من صحة الاتفاق المؤقت بشأن لائحة حظر منتجات العمل الجبري المقترحة في السوق الأوروبية ويحتاج إلى اعتماد نهائي من جانب البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي.

^{٢٣٥} انظر: ILO, "Labour Provisions in Trade Agreements Hub", n.d.

^{٢٣٦} انظر: Office of the United States Trade Representative, *Fact Sheet: 2021 President's Trade Agenda and 2020 Annual Report*, 2021.

الأخرى^{٢٣٧}، لا سيما الالتزامات بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذها واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، ينطبق هذا النهج كذلك على مجموعة أكبر من الشركاء التجاريين في البلدان النامية في إطار نظام الأفضليات المعممة المعزز (GSP+).^{٢٣٨} كما ركز حوار التجارة والعمل بين الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة على العمل الجبري كأولوية.^{٢٣٩} ويسعى "النهج الشامل للتجارة" المتبع في كندا إلى النهوض بأولويات العمل من خلال إعطاء أولوية المنافع التجارية للمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وقد أقام الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية شراكة من خلال مشروع التجارة من أجل العمل اللائق^{٢٤٠} لدعم بلدان تُحدد معاً من بين الشركاء التجاريين للاتحاد الأوروبي في مساعيها لتحسين تطبيق الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

٧٤. **الإصلاحات القانونية المرتبطة بالاتفاقيات التجارية.** ساعدت الاتفاقيات التجارية على تحفيز إجراء الإصلاحات القانونية وغيرها من الإجراءات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأجريت مؤخراً إصلاحات هامة في قانون العمل اقترنت بالتصديق على اتفاقيات تجارية في بلدان منها المكسيك (الاتفاقية رقم ٩٨) وجمهورية كوريا (الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨) وفيتنام (الاتفاقيتان رقم ٩٨ ورقم ١٠٥). وفي سياقات أخرى، أتيحت فرص للحوار الاجتماعي حيثما لم تكن موجودة، على سبيل المثال في غواتيمالا بموجب اتفاق التجارة الحرة بين الجمهورية الدومينيكية وأمريكا الوسطى. وتستخدم وسائل مختلفة لتحقيق الامتثال، منها الحوار والتعاون وتقديم الشكاوى بشأن انتهاكات العمل المزعومة وتسوية النزاعات.^{٢٤١}

٢-١-٢ الإجراءات التي اتخذتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

٧٥. **توسيع نطاق التمثيل ليشمل المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.** اتخذت بعض نقابات العمال خطوات لتعديل سياساتها ودساتيرها الداخلية لتشمل صراحةً فئات العمال الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك العمال المهاجرون^{٢٤٢} والعمال في الاقتصاد غير المنظم، في حين نظمت نقابات^{٢٤٣} أخرى حملات توعية لتعزيز التوظيف ودعم التنظيم الذاتي في صفوف الفئات المعرضة للخطر، بما في ذلك العاملات المهاجرات والعمال المنزليون.^{٢٤٤} وبالمثل، اتخذت منظمات أصحاب العمل وقطاع

^{٢٣٧} انظر:

European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The power of trade partnerships: together for green and just economic growth*, COM/2022/409.

^{٢٣٨} انظر: European Commission, "Generalised Scheme of Preferences Plus (GSP+)", n.d.

^{٢٣٩} وهو ما يعكس الأهداف المشتركة المنصوص عليها في المادة ٣٠٧ من قانون التعريفات لعام ١٩٣٠ (19 U.S.C. 1307) والتشريعات التكميلية لعام ٢٠٢١ واقتراح المفوضية الأوروبية لحظر المنتجات المصنوعة عن طريق العمل الجبري من الدخول إلى سوق الاتحاد الأوروبي. وفي إطار هذا القانون الأخير، تقترح المفوضية الأوروبية إنشاء شبكة اتحادية لمكافحة منتجات العمل الجبري (المادة ٢٤) وقاعدة بيانات عن مخاطر العمل الجبري.

^{٢٤٠} يغطي المشروع الآن البلدان التالية في آسيا: بنغلاديش ومنغوليا وميانمار وباكستان والفلبين وفيتنام. ويشمل المشروع أيضاً البلدان التالية في أفريقيا: كابو فيردي وكوت ديفوار وغانا ومدغشقر وموزامبيق. فضلاً عن ذلك، يسهم المشروع أيضاً في أنشطة مخصصة ومحددة في البلدان التالية في أمريكا اللاتينية: اكوادور وبيرو. انظر: ILO, "Trade for Decent Work Project", 2023.

^{٢٤١} انظر:

Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli and Ira Postolachi, *Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements: Comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices* (ILO, 2023).

^{٢٤٢} على سبيل المثال، اتخذت منظمة العمال في موزامبيق - الاتحاد المركزي خطوات لتعديل دستور لها ليشمل أحكاماً محددة بشأن حماية حقوق العمال المهاجرين وأطلقت مشروعاً لتعزيز مشاركة العمال المهاجرين في التدريب النقابي والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على مستوى الشركة وفروعها.

انظر: ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023, 75.

^{٢٤٣} على سبيل المثال، قررت المنظمة الوطنية لنقابات العمال في أوغندا تعديل دستور لها لفتح باب العضوية صراحةً للعمال في الاقتصاد غير المنظم. انظر: ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium Of Practice*, 2019, 46.

^{٢٤٤} على سبيل المثال، أضافت الكنفدرالية العامة التونسية للتشغل أكثر من ١ ٥٠٠ عامل من العمال المهاجرين الجدد إلى عضويتها على مدى عامين منذ اعتماد مشروع التعاون الإنمائي مع منظمة العمل الدولية (مشروع FAIR). وفي ماليزيا، نسق الاتحاد الدولي للعمال المنزليين حملة لتوظيف ودعم التنظيم الذاتي في صفوف العاملات المنزليات المهاجرات في ماليزيا. وفي هونغ كونغ، الصين، ضم العمال المنزليون المحليون صفوفهم إلى المهاجرات الفلبينيات والنيباليات والتايلانديات لتشكيل اتحاد نقابات العمال المنزليين الآسيويين. انظر:

ILO and UN Women, *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*, 2021, 141; ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*.

الأعمال في العديد من البلدان خطوات لضم وتقديم الدعم لأعضائها من المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والعاملين لحسابهم الخاص.^{٢٤٥}

٧٦. **تنظيم العمال وتسهيل إدماج المنشآت والعمال في الاقتصاد غير المنظم في الحوار الاجتماعي وعمليات المفاوضة الجماعية.** شكلت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في توغو لجنة مشاورات ثنائية دائمة للعمل مع المنشآت والعمال في الاقتصاد غير المنظم بهدف دعم إضفاء السمة المنظمة عليهم تدريجياً.^{٢٤٦} وفي ملاوي، انخرطت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مفاوضات ثنائية وثلاثية بشأن ظروف العمل في قطاعات مثل التبغ حيث تكون نسبة العمال غير المنظمين مرتفعة.^{٢٤٧}

٧٧. **استثارة الوعي بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتقديم خدمات الدعم للفئات المستضعفة من خلال الشبكات.** مدت عدة نقابات يد العون للعمال في القطاعات ذات المستويات العالية من النشاط غير المنظم عن طريق التدريب والتوعية بشأن مسائل مثل الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية ومعايير السلامة والصحة المهنية ومستحققات الحماية الاجتماعية. وركزت نقابات العمال الإندونيسية أنشطة التوعية على العمال المنزليين وعمال البناء وعلى البائعين المتجولين لاستثارة وعيهم بحقوق العمل ومستحققات الضمان الاجتماعي. وواصلت نقابات العمال في بنن أنشطة التوعية في صفوف العمال في القطاع غير المنظم من خلال تقديم التدريب والتوعية بشأن مسائل مثل السلامة والصحة المهنية والإدارة المالية.^{٢٤٨} ووسعت رابطة أصحاب العمل في غانا نطاق نشر التوعية ودعم المنشآت غير المنظمة عن طريق مجلس رابطات الأعمال للشعوب الأصلية التابع لها والذي يمثل أصحاب المشاريع غير المنظمة في مختلف الحرف والمهن.^{٢٤٩}

٧٨. **دعم الجهود المبذولة على المستوى الوطني لمكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد.** في البرازيل، وفر التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الريفيين أنشطة التدريب وبناء القدرات لفائدة الأسر المعيشية القائمة على الزراعة لزيادة دخلها والحد من دوافع العمل الجبري وعمل الأطفال في المجتمعات الريفية.^{٢٥٠} وفي غانا، تعاونت نقابات العمال القطاعية ومنظمات أصحاب العمل مع السلطة البحرية في غانا ومنظمة العمل الدولية لتحسين ظروف العمل والحد من مخاطر العمل الجبري في قطاع صيد الأسماك، مع التركيز على تنفيذ أحكام اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).^{٢٥١} وفي بلدان من بينها هندوراس ومدغشقر وملاوي، نسقت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية برامج لاستثارة الوعي بمخاطر عمل الأطفال في سلاسل توريد وإمداد الفانيليا والتبغ والبن.^{٢٥٢}

٧٩. **التصدي للتمييز وتعزيز التنوع والإدماج في صفوف الأعضاء والقادة.** في العديد من البلدان، شاركت المنظمات الوطنية التابعة للشركاء الاجتماعيين في صياغة واستعراض التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز من خلال المؤسسات الوطنية الثلاثية.^{٢٥٣} كما اعتمد العديد من منظمات الشركاء الاجتماعيين سياسات وبرامج خاصة لتعزيز عدم التمييز والشمولية. وعُدل الاتحاد الوطني لصناعة الألبسة في زمبابوي سياساته وهياكله الداخلية، تحسناً لتمثيل العمال المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات اتخاذ القرارات داخل الاتحاد.^{٢٥٤} وحققت منظمات أصحاب العمل الأرجنتينيين زيادة كبيرة في عدد النساء المنتخبات للمناصب القيادية فيها كجزء من مشروع أوسع تفوده منظمة العمل الدولية لتعزيز إبراز دور المرأة في قطاع الأعمال.^{٢٥٥}

^{٢٤٥} على سبيل المثال، يشكل الاتحاد الهليني للمهنيين والحرفيين والتجار والاتحاد الوطني للتجار ومقدمي خدمات المطاعم والرابطة الرومانية لأصحاب المشاريع في مجال البناء، أمثلة على قبول منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال العاملين لحسابهم الخاص كأعضاء. وفي إسبانيا، جرى الاعتراف بالاتحاد الإسباني للعاملين لحسابهم الخاص كعضو في منظمة أصحاب العمل الجامعة في عام ٢٠١٩، ويمثل الاتحاد أكثر من ٦٠٠ ٠٠٠ عامل لحسابهم الخاص.

^{٢٤٦} انظر:

ILO, *The role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy*, 2020, 3.

^{٢٤٧} على سبيل المثال، في إطار مشاريع منظمة العمل الدولية الجارية مع الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك في قطاع صيد الأسماك في غانا.

^{٢٤٨} انظر: ILO, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy*, 26.

^{٢٤٩} انظر: ILO, "Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO collaborate to foster transition to formality in the country", 2020.

^{٢٥٠} انظر: ILO, *IPEC+ Global Flagship Programme: Towards a world free from child labour and forced labour*, 2024, 22.

^{٢٥١} انظر: ILO, "Working Conditions of fishers are improving in Ghana", 2023.

^{٢٥٢} انظر: ILO, ILC.111/III(A), 514–516 and 521 (Madagascar, Malawi); ILO, *IPEC+ Global Flagship Programme*, 22 (Honduras).

^{٢٥٣} انظر: ILO, ILC.111/III(B), para. 309.

^{٢٥٤} انظر: Paliani Chinguwo, *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa* (ILO, 2022).

^{٢٥٥} انظر: ILO and UN WOMEN, *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina*, 2019.

٨٠. تعزيز معايير السلامة والصحة المهنية. خلال جائحة كوفيد-١٩، لعبت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل دوراً محورياً في تنسيق الاستجابات الوطنية لمواجهة الجائحة ضماناً للحماية الكافية للعمال والمنشآت، وفي توفير الدعم المباشر لأعضائها الذين واجهوا تحديات غير مسبقة في مجال السلامة والصحة المهنية. وشمل ذلك تقديم الدعم لبعض العمال الأكثر استضعافاً والمشاريع الصغيرة، بما في ذلك العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، من خلال تدخلات محددة الهدف مثل "عيادات الدعم" التابعة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وتوجيهات السلامة والصحة المهنية المصممة خصيصاً للعاملين لحسابهم الخاص في قطاعات مثل العمل المنزلي.^{٢٥٦} وبصورة أعم، ترصد منظمات الشركاء الاجتماعيين وأعضاؤها معايير السلامة والصحة المهنية وتدعمها على مستوى المنشآت عن طريق لجان السلامة والصحة المهنية في مكان العمل وتوفر التدريب على السلامة والصحة المهنية لأعضائها وتنشر الإرشادات والمعلومات بشأن مخاطر وقضايا السلامة والصحة المهنية.

٢-٢ إجراءات المكتب لدعم النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١-٢-٢ لمحة عامة

٨١. أعربت الهيئات المكونة بصفة عامة عن مستويات عالية من الرضا عن برامج منظمة العمل الدولية وعن الدعم المتعلق بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وكان اعتماد النهج التشاركية التي سمحت للحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالتعبير عن أولوياتها فيما يتعلق بدعم المكتب، أمراً من الأهمية بمكان في هذا الصدد. وكان من المهم أيضاً مواصلة التعاون الإنمائي للمكتب مع سياسات العمل الوطنية وبرامج الإصلاح المعنية والتركيز على القطاعات الهامة للاقتصاد الوطني و/أو المرتبطة بالشواغل البارزة الاقتصادية أو الاجتماعية أو المتعلقة بالسمعة أو التجارة والتركيز على القضايا الرئيسية المعروضة على هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية. وتشير الهيئات المكونة الوطنية وموظفو المشاريع في منظمة العمل الدولية إلى تحسن المعارف وزيادة الوعي وتعزيز الأطر السياسية والقانونية باعتبارها نتائج هامة لتدخلات المكتب، تنطوي على إمكانية تحسين تطبيق معايير العمل الأساسية على المدى الطويل. وقد ساعدت هذه الجهود على استدامة الأنشطة الترويجية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تضطلع بها الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة الرئيسيين في العديد من البلدان.^{٢٥٧}

٨٢. في الوقت نفسه، أثر عدد من التحديات الكبيرة على أهمية وفعالية إجراءات المكتب في إطار خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣. وقد شملت ما يلي: عدم إيلاء اهتمام كافٍ للمشاكل أو القطاعات الأقل أهمية والتي لا ترتبط بالشواغل الخارجية المتعلقة بالسمعة والتجارة والاستثمار أو بأولويات الجهات المانحة (مثل عمل الأطفال في المزارع العائلية المنتجة من أجل الكفاف أو الأسواق المحلية)؛ هيمنة المشاريع قصيرة الأجل رغم أنّ بناء قدرات الهيئات المكونة بفعالية يتطلب استثماراً وحضوراً ثابتين ومستمرين على المدى الطويل؛ عدم إيلاء اهتمام كافٍ لإضفاء السمة المؤسسية على استراتيجيات التدخل.^{٢٥٨} ومن التحديات الهامة أيضاً إحداث زخم من أجل اتباع نهج متكاملة في مجال تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحسين التوازن والاتساق والتنسيق فيما يتعلق بالترويج لهذه الحقوق على نطاق المكتب، وفقاً لما تتناوله المناقشة في الفقرة ٨٥. وفي جميع مجالات عمل المكتب، أدى الافتقار إلى نظم ملائمة للرصد والتقييم إلى غياب أدلة قوية على الأثر المحقق.^{٢٥٩}

٢-٢-٢ الاتساق الداخلي وأوجه التآزر

النهج المتكاملة بشأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٨٣. تؤكد استنتاجات المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٧ على أهمية النهج المتكاملة بغية النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل نظراً لطبيعتها المتكافئة والمتراصة (انظر أيضاً الإطار ١).^{٢٦٠} وقد دعت خطة العمل المكتب إلى دعم الهيئات المكونة في احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بطريقة متكاملة (التشديد مضاف)، في حين وضع

^{٢٥٦} انظر: ILO, The role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy, 3.

^{٢٥٧} النص الوارد في هذه الفقرة مستمد من ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23.

^{٢٥٨} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23.

^{٢٥٩} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23.

^{٢٦٠} منظمة العمل الدولية، القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^{٢٦١} وصادق عليها لاحقاً مجلس الإدارة في أواخر عام ٢٠١٧.^{٢٦٢}

٨٤. ومع ذلك، لا يزال تنفيذ النهج المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يشكل تحدياً، كما ورد في التقييم رفيع المستوى^{٢٦٣}. وقد ساهمت عوامل مختلفة في هذه النتيجة: الحساسيات السياسية إزاء العديد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مثل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعمل الجبري والتمييز؛ ميل الهيئات المكونة الوطنية (وعمليات صنع السياسات الوطنية) والشركاء في التنمية إلى التعامل مع كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على حدة؛ الصعوبات في ضمان التنسيق والاتساق الفعالين على نطاق المكتب (انظر الفقرة ٨٧). وفي حين يقرّ المكتب بهذه التحديات، فقد اكتسب خلال الفترة المشمولة بالتقرير بعض الاستشرافات المفيدة بشأن كيفية التصدي لها.^{٢٦٤}

الإطار ١: أهمية اعتماد نهج متكامل للنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تستند أهمية التكامل في النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى افتراض واضح غالباً ما يُساء فهمه، مفاده أنّ معالجة مواطن العجز في إحدى فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تتطلب معالجة الأسباب الجذرية لمواطن العجز هذه؛ وتشمل هذه الأسباب الجذرية إلى حدّ كبير مواطن العجز في واحدة أو أكثر من الفئات الأخرى من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وموجز القول، إنّ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مترابطة ويعزز كل منها الآخر ويتطلب إحراز تقدم في أي فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فهم مساهمة الفئات الأخرى وأخذها في الحسبان. غير أنّ مواطن العجز في فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن تفسيره حصراً بمواطن العجز في الفئات الأخرى من تلك المبادئ والحقوق. لذلك، يتطلب النهج المتكامل بمفهومه الواسع مراعاة الطبيعة المتكافئة للفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصف ذلك جزءاً من المجموعة الأوسع من الأسباب الجذرية لمواطن العجز في هذه المبادئ والحقوق.

وترد أدناه بعض الأمثلة على أوجه الترابط بين الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. غير أنّ الطبيعة المحددة والقوة النسبية للروابط بين فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يمكن أن تختلف اختلافاً كبيراً من سياق إلى آخر وينبغي أن تسترشد النهج المتكاملة بتحليلات محددة السياق لأوجه الترابط بين فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

- إنّ ضمان احترام حقوق العمال الأساسية في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يمكنهم من الضغط بصوت جماعي للدفاع عن مصالحهم المشتركة، مما يجعلهم بالتالي قادرين على مواجهة مخاطر حدوث انتهاكات أخرى للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- إنّ ضمان احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية شرط مسبق أساسي للحوار الاجتماعي، وهو بدوره حيوي لبناء حلول دائمة وتوافقية للشواغل الأخرى ذات الصلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- إنّ التمييز القائم على أساس العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل الوطني والأصل الاجتماعي وغير ذلك من الأسس، يزيد من خطر أن ينتهي الأمر بأفراد المجموعات المعرّضة للتمييز في برائن عمل الأطفال أو العمل الجبري أو يؤدي إلى حرمانهم من الصوت والتمثيل مقارنةً بالمجموعات غير المعرّضة للتمييز.
- من المرجح أن يكتسب الأطفال المحميون من عمل الأطفال المهارات والمعارف اللازمة للعمل اللائق كبالغين، مما يقلل بدوره من خطر تعرضهم في مرحلة البلوغ إلى انتهاكات السلامة والصحة المهنيين، أو الوقوع في برائن العمل الجبري أو التعرض للتمييز في مكان العمل، أو الاضطرار إلى إرسال أطفالهم إلى العمل.
- من المرجح أن يكون المغيلون البالغون الذين ينعمون بإمكان عمل آمن وصحية، أكثر إنتاجية وقدرةً على الصمود في وجه الصدمات الصحية، مما يقلل بدوره من احتمال اضطرارهم إلى الاعتماد على عمل أطفالهم لضمان بقاء الأسرة.
- من شأن التدخل المبكر لمعالجة شواغل السلامة والصحة المهنيين أن يساعد في بعض الحالات على منع تدهور أوضاع العمل إلى حالات العمل الجبري.
- إنّ ضمان السلامة والصحة المهنيين للأطفال فوق الحد الأدنى لسن العمل، هو استراتيجية أساسية لحمايتهم من عمل الأطفال.

^{٢٦١} منظمة العمل الدولية، الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ٢٠١٧-٢٠٢٣.

^{٢٦٢} انظر:

ILO, Follow-up within the Office to the resolution concerning fundamental principles and rights at work adopted by the 101st Session of the International Labour Conference (2012), GB.328/POL/7, 2016.

^{٢٦٣} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23.

^{٢٦٤} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23, 51.

٨٥. وثمة أمثلة عديدة على دمج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في برامج وأنشطة المكتب التي تعالج الأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية، مما يوفر مجموعة هامة من الخبرات لتوسيع نطاق الجهود المبذولة في هذا الصدد بغية المضي قدماً. وتكتسي مواصلة التقدم في مجال إدماج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن نطاق البرامج القطرية للعمل اللائق، أهمية خاصة. وتضمنت خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ أهدافاً محددة لتحسين إدماج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق وحقق هذا التركيز المتجدد نتائج ملفتة، إذ ضمت ٣٤ وثيقة من أصل ٤٢ وثيقة من وثائق البرامج القطرية للعمل اللائق القابلة للبحث والتي حللها التقييم رفيع المستوى، إشارة واحدة على الأقل إلى كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي مجال الحماية الاجتماعية، تقر خطة العمل الحالية لمنظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦ إقراراً صريحاً بأن الجهود الرامية إلى تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة القائمة على الحقوق تسير جنباً إلى جنب مع احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٢٦٥} وقاد المكتب أنشطة على المستوى الوطني، لا سيما في أفريقيا، انصب فيها التركيز بوجه خاص على برامج الحماية الاجتماعية بوصفها وسيلة للحد من احتمال تعرض الأسر المعيشية لعمل الأطفال.^{٢٦٦} وفي مجال التمويل الاجتماعي، صدرت سلسلة من المذكرات التوجيهية بشأن كيفية تخصيص التمويل الاجتماعي بهدف تسريع وتيرة القضاء على عمل الأطفال؛ وقد وُضعت موضع الاختبار ضمن مشروع "تسريع وتيرة الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد في أفريقيا".^{٢٦٧} وفي البلدان المتضررة من النزاعات، يعترف برنامج "الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود" بالحوار الاجتماعي وبناء المؤسسات واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من عملية توليد فرص عمل لائق يمكن أن تدعم بناء السلام.^{٢٦٨} ويهدف البرنامج المتكامل للتوظيف العادل - وهو عبارة عن تعاون بين فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفرع هجرة اليد العاملة - إلى الحد من الممارسات الخادعة والقسرية المتعلقة بتوظيف العمال المهاجرين، التي تؤدي إلى انتهاكات للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأعد برنامج "العمل الأفضل"، وهو برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، أدلة وأدوات تقييم لتعزيز أعمال جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على مستوى المنشآت، وأثمر تحسينات مشهودة في المصانع التي تشارك في البرنامج (انظر الإطار ٢).^{٢٦٩}

^{٢٦٥} منظمة العمل الدولية، المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢١) لمؤتمر العمل الدولي، الوثيقة GB.343/INS/3/1، ٢٠٢١.

^{٢٦٦} انظر: ILO and UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

^{٢٦٧} انظر: ILO, *Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa*, 2023.

^{٢٦٨} زوروا الموقع الإلكتروني ILO's Flagship Programme on Jobs for Peace and Resilience

^{٢٦٩} انظر:

الإطار ٢: برنامج "العمل الأفضل"

يتعاون برنامج "العمل الأفضل"، وهو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والعلامات التجارية وأصحاب المصانع والعمال بغية تعزيز العمل اللائق والقدرة التنافسية في قطاع الملابس العالمي. ويستخدم برنامج "العمل الأفضل" تقييمات الامتثال في مكان العمل بهدف تسهيل الحوار على مستوى المصنع بين الإدارة والعمال والمساعدة على تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتيح برنامج "العمل الأفضل" هذه البيانات على نطاق واسع أمام الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة في القطاع لتسترشد بها المناقشات بشأن مواطن العجز الرئيسية في العمل اللائق.

تحسين ظروف العمل في فيتنام وإندونيسيا من خلال الحوار الاجتماعي

شدد برنامج "العمل الأفضل" على الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة كأساس لتحسين ظروف العمل والقدرة التنافسية في القطاع. وتفيد بيانات ذات صلة ببرنامج "العمل الأفضل" أن العمال في المصانع التي توجد فيها لجان ثنائية حسنة الأداء يبلغون عن عدد أقل من حوادث الإساءة اللفظية ويعملون في بيئات أفضل للسلامة والصحة المهنية. والمرجح أن العمال في المصانع التي تطبق برنامج "العمل الأفضل" يشعرون براحة أكبر لطلب المساعدة من النقابات العمالية والمشرفين وموظفي الموارد البشرية مقارنة بأقرانهم في مصانع الملابس التي لا تطبق برنامج "العمل الأفضل" في إندونيسيا وفيتنام. وأظهر بحث مستقل أن تأثير الامتثال يكون أقوى في المصانع حيث يوجد اتفاق جماعي.^١ فأماكن العمل التي توجد فيها اتفاقات جماعية تنفذ بفعالية تحافظ على امتثال أفضل للسلامة والصحة المهنية مقارنة بمناطق العمل حيث لا اتفاقات - بما في ذلك أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية وبروتوكولات حماية العمال والمرافق الصحية والإسعافات الأولية.^٢

سد فجوة الأجور بين الجنسين وتخفيف التحرش الجنسي في العمل

ساعد برنامج "العمل الأفضل" جزئياً في سد فجوة الأجور بين الجنسين الملحوظة في القطاع. وفي فيتنام، تم تقليص ٨٥ في المائة من الفجوة المحددة في الأجور بين الرجال والنساء نتيجة للجهود المبذولة لضمان الامتثال للوائح الأجور. وأدى الالتزام بالبرنامج بشكل حازم إلى الحد من احتمال حدوث تحرش جنسي في مكان العمل. وفي كمبوديا، تبين أن الأمر يعزى إلى تحسن الامتثال في مجال الأجور مما أدى إلى تحسن اتساق هيكليات الأجور بين العمال والمديرين. وفي سياقات أخرى، بما في ذلك في الأردن، أدى التدريب إلى زيادة الوعي بهذه القضايا مما أفضى إلى الحد من بعض السلوكيات الملحوظة، على غرار استخدام اللغة المبتذلة والمسيئة في مكان العمل.

^١ انظر:

Luisa Lupo, and Anil Verma, *Labour standards compliance in the global garment supply chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining*, (ILO-IFC Better Work Discussion Paper 37, 2020).

^٢ انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

٨٦. وتشير التجربة إلى أهمية نهج "المدخل الواحد" الذي يركز على فئة واحدة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بغية فتح المجال أمام المشاركة اللاحقة في فئات أخرى من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن شأن حساسيات الهيئات المكونة بشأن الاعتراف بوجود مواطن عجز في بعض فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو بشأن مناقشتها، أن تعيق الإدماج في بعض السياقات. وفي ضوء هذا القيد، بذل المكتب جهوداً فعالة لمكافحة عمل الأطفال - وهو موضوع يحظى عامةً بتوافق واسع النطاق وبتأييد سياسي متين - كمدخل أوسع لإشراك الهيئات المكونة في قضايا سياسية واجتماعية أكثر حساسية ذات صلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي أوزبكستان على سبيل المثال، دعمت منظمة العمل الدولية الإجراءات الرامية إلى التصدي لعمل الأطفال وتمكنت من ثم من توسيع نطاق عملها. وبالمثل، استخدمت في الفلبين وفيتنام سياسة بشأن عمل الأطفال كمدخل للتصدي أيضاً للتحديات المتعلقة بالتمييز وحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.^{٢٧٠} واستفاد المكتب من المبادرات والإجراءات المتعلقة بالإدارة السديدة للهجرة وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز وتنمية التعاونيات - في قضايا على غرار العمل الجبري والتمييز والحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية على التوالي.^{٢٧١} وتطلعا إلى المستقبل، يحظى مجال السلامة والصحة المهنية هو الآخر بتأييد سياسي واسع، وبالتالي فإن الاعتراف بالسلامة والصحة المهنتين كفئة خامسة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يوفر مدخلاً قوياً آخر لتدخلات متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وعلى وجه التحديد بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

^{٢٧٠} منظمة العمل الدولية، تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩: نتائج العمل اللائق، الوثيقة GB.338/PFA/1، ٢٠٢٠.

^{٢٧١} انظر: ILO, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*.

الإطار ٣: نماذج متكاملة قابلة للتوسع بشأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل توريد وإمداد القطن

بين عام ٢٠١٨ و عام ٢٠٢٣ وخلال تنفيذ مشروع الشراكة بين القطاعين العام والخاص التابع لمنظمة العمل الدولية (INDITEX) بشأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل توريد وإمداد القطن في باكستان والهند، برز نموذجان متميزان قابلان للتوسع لتعزيز نهج متكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل باستخدام مداخل مختلفة للتصدي لعمل الأطفال في سلاسل توريد وإمداد القطن.

وفي حالة الهند، استخدم نهج من القمة إلى القاعدة بدءاً من وزراء الدولة المسؤولين والانتقال تدريجياً إلى مستوى المقاطعات والمجتمعات المحلية. ويتضمن النهج استراتيجية من خمسة محاور تشمل أنشطة التوعية والحوار الاجتماعي والعمل الجماعي والإدماج والاستدامة - مما أدى إلى الاعتراف بالدور الأساسي للمرأة في الزراعة وتحسين ظروف عمل العمال في صناعة القطن والاتفاق على أن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تشكل حجر الزاوية في الزراعة المستدامة.

ومن ناحية أخرى، استخدم في باكستان نهج من القاعدة إلى القمة، عن طريق العمل مباشرة مع المجتمعات المحلية التي تزرع القطن. ويتضمن المشروع استراتيجية من أربعة محاور تركز على أنشطة التوعية وبناء القدرات واستثارة الوعي والاستدامة، مما أدى إلى تشكيل نقابتين عماليتين جديديتين في قطاع القطن وتمكين العمال في المجتمعات المحلية من ضمان حقوقهم الأساسية.

الإطار ٤: التصدي للعمل الجبري في قطاع صيد الأسماك

يشكل قطاع صيد الأسماك أولوية مهمة بسبب مواطن الاستضعاف الفريدة أمام العمل الجبري وغيره من مواطن العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي يواجهها الصيادون. وأسفر نهج العمل اللائق الذي تتبعه منظمة العمل الدولية إزاء هذا القطاع عن نتائج ملموسة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

وعلى المستوى الوطني، أنشئت شبكات للنقابات العمالية في بلدان منها غانا واندونيسيا وجنوب أفريقيا، لمواصلة وتحسين حماية الصيادين وأنشئت مختبرات لأصحاب العمل بهدف تسهيل التعاون وتبادل الخبرات على مستوى القطاع بشأن تحسين معايير عمل وظروف عمل الصيادين. كما وضع مفتشو العمل والسلامة البحرية ومصادد الأسماك موضع التنفيذ آليات تنسيق لضمان فهم مؤشرات العمل الجبري وتوسيع نطاق عمليات التفتيش لتشمل ظروف العمل، وهي ممارسة لا تزال نادرة في هذا القطاع. وتشمل المجالات الأخرى للدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية على المستوى القطري في قطاع صيد الأسماك ما يلي:

- بناء القدرات في بلدان بما فيها جنوب أفريقيا، بمشاركة السلطات المعنية بمصادد الأسماك والسلطات البحرية وهيئات تفتيش العمل والشركاء الاجتماعيين، بهدف تحسين تفتيش العمل على متن سفن الصيد التي ترفع العلم الوطني والأجنبي، لا سيما فيما يتعلق بالكشف عن العمل الجبري.
- دعم الحوار الاجتماعي، كما هو الحال في غانا حيث أنشئت لجنة ثلاثية معنية بظروف العمل والقضاء على العمل الجبري في قطاع صيد الأسماك. وأدت الجهود المبذولة في غانا إلى إصدار مذكرات شحن تحظر على السفن الإبحار إلى حين إجراء أعمال التجديد والترميم المطلوبة تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٨٨. علاوة على ذلك، أدت الجهود إلى إصدار اتفاقات عمل فردية للعمال وإلى زيادة في أجورهم.
- خدمات استشارة الوعي والدعم للصيادين المهاجرين، على غرار المعلومات قبل المغادرة والمساعدة شبه القانونية والدعم بهدف الوصول إلى آليات التظلم، بما في ذلك من خلال مراكز موارد العمال المهاجرين في بلدان المقصد والمنشأ الرئيسية، مثل كمبوديا واندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار وتايلاند وفيتنام.
- وعلى المستوى الإقليمي، تدعم منظمة العمل الدولية إدماج حقوق العمل في ولايات وبرامج هيئات مصادد الأسماك الإقليمية والمنظمات الإقليمية المعنية بإدارة مصادد الأسماك. ومن الأمثلة على ذلك مذكرة التفاهم التي وقعتها منظمة العمل الدولية ولجنة مصادد الأسماك في وسط غرب خليج غينيا، التي هي اليوم بصدد صياغة بروتوكول بشأن العمل اللائق في صيد الأسماك يشمل جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وعلى المستوى العالمي، تدعم منظمة العمل الدولية بالتعاون مع هيئات تفتيش العمل والشركاء الاجتماعيين، الجهات الفاعلة في مجال التكنولوجيا الرقمية بهدف تكييف الأدوات المستخدمة في الكشف عن الصيد غير القانوني لكي تستخدم بدلاً من ذلك في الكشف عن العمل الجبري في البحر. كما أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع جهات فاعلة مختلفة، بما في ذلك جامعة جنيف والشبكة العالمية لكليات إدارة الأعمال، بهدف تطوير موارد تدريس خاصة بكليات الأعمال والصحافة، سعياً إلى تزويد الصحفيين ومديري الأعمال في المستقبل بمعلومات أساسية عن العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك في قطاع صيد الأسماك.

التنسيق والاتساق على نطاق المكتب لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٨٧. لا يزال هناك مجال لتحسين أوجه التآزر التشغيلية والتنسيق في تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على مستوى المكتب. وأكدت خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ على أهمية تكثيف التعاون على نطاق المكتب بغية ضمان اتباع نهج "منظمة عمل دولية واحدة" يتسم بالاتساق بهدف النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد استحدثت فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الاستراتيجية المتكاملة^{٢٧٢} بشأن هذه المبادئ والحقوق واضعاً هذا الهدف في الاعتبار على نحو بارز. ومع ذلك، خلّص التقييم رفيع المستوى إلى أن مبادرات "منظمة عمل دولية واحدة" المشتركة الرامية إلى النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل كانت نادرة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ولم تُستخدم الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نطاق واسع كخريطة طريق للعمل على مستوى المكتب، ويعود ذلك في المقام الأول إلى عدم وجود مشاورات كافية على نطاق المكتب بشأن تصميمها لاعتمادها بشكل واسع^{٢٧٣}. وللمضي قدماً، وبحسب ما سيناقش بمزيد من التفصيل في الفصل ٣، من الأهمية بمكان بغية تحسين الاتساق توضيح الأدوار والولايات المتعلقة بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإبلاغ عنها بفعالية ضمن المكتب.

٨٨. ومن المسائل المعنية المثيرة للقلق، التوزيع غير المتكافئ لتمويل التعاون الإنمائي بين فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشير التقييم رفيع المستوى في هذا الصدد إلى أن حافظة التعاون الإنمائي في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، على وجه الخصوص، كانت محدودة ولم تتوسع بدرجة ملحوظة خلال الفترة المشمولة بالتقرير^{٢٧٤}. ويتجلى هذا الاختلال في كيفية توزيع أموال التعاون الإنمائي على فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعليه، تحظى فئة عمل الأطفال وفئة العمل الجبري بحصة الأسد من مجموع تمويل التعاون الإنمائي (أكثر من ٦٠ في المائة)، في حين لا تحظى فئة عدم التمييز وفئة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إلا بالحصة الصغرى^{٢٧٥}. وبالتالي، ستكون زيادة تمويل التعاون الإنمائي الإجمالي من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا سيما تمويل المبادئ والحقوق الأساسية في فئات العمل التي حظيت حتى الآن بدعم أقل من الجهات المانحة، خطوة أساسية لتحقيق تقدم أوسع نطاقاً في النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

ربط التعاون التقني بهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية

٨٩. لا يزال هناك مجال لزيادة أوجه التآزر بين هيئات الإشراف والتعاون التقني في المكتب. وخلص التقييم رفيع المستوى إلى أن "التقاطع بين هيئة الإشراف في منظمة العمل الدولية وأنشطة التعاون الإنمائي لا يزال ضيقاً نسبياً؛ فقلماً أدت الحالات التي لاحظت فيها هيئات الإشراف وجود مواطن عجز كبيرة في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إلى استجابات واسعة النطاق وشاملة في مجال التعاون الإنمائي"^{٢٧٦}. بيد أنه في عدة حالات ملحوظة، وقرت آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية نقطة انطلاق للتعاون الإنمائي المستهدف على المستوى الوطني، مما ساعد على رصد التحديات الرئيسية في سياقات وطنية محددة وتنسيق الطلبات الصادرة عن الهيئات المكونة بغية الحصول على دعم منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال وكجزء من القرار المتفاوض عليه بشأن شكوى قُدمت إلى مجلس الإدارة، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروع التعاون الإنمائي طويل الأجل والمستمر مع قطر، وقد أحرز تقدماً في معالجة القضايا المتعلقة بالعمل الجبري. كما اتخذت خطوات أولية مشجعة نحو الحرية النقابية في هذا السياق. وأدت شكوى قُدمت عام ٢٠١٩ إلى مجلس الإدارة - تتعلق بأمور منها تنفيذ الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ - إلى جعل الهيئات المكونة الوطنية في بنغلاديش تطلب المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لوضع وتنفيذ خارطة طريق بالإجراءات الرامية إلى معالجة القضايا المثارة^{٢٧٧}. ومنذ عهد قريب كان من

^{٢٧٢} منظمة العمل الدولية، الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ٢٠١٧-٢٠٢٣.

^{٢٧٣} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23, 51.

^{٢٧٤} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23.

^{٢٧٥} مع ذلك، هناك مجموعة من التحذيرات تنطبق عند تفسير هذه الأرقام بسبب تغير النتائج السياسية خلال الفترة قيد المراجعة. وترتبط النتائج المختارة لهذا التحليل -٤-١ و٢-٦ و٣-٦ و٤-٦ و١-٧ و٢-٧- بأهم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال فترة السنتين ٢٠٢١-٢٠٢٠ وفترة السنتين ٢٠٢٣-٢٠٢٢ فقط. ويحدّ إطار الإدارة القائمة على النتائج، الذي وضعته منظمة العمل الدولية، تعقب جميع صناديق التعاون الإنمائي بشكل مباشر في كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ لذلك، فإنّ النتائج المختارة الممولة من التعاون الإنمائي والتي حققها المكتب تدل على الالتزام بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وترتبط النتيجة ١-٧ ارتباطاً مباشراً بعمل الأطفال والعمل الجبري، وترتبط النتيجة ٢-٧ وبالسلامة والصحة المهنيين. وفي المقابل، طبّقت النتائج ٢-٦ و٣-٦ و٤-٦ على فئة عدم التمييز والنتيجة ٤-١ على فئة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، رغم أنها قد تشمل نطاقاً أوسع من الأنشطة.

^{٢٧٦} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23, 9.

^{٢٧٧} انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21, 48 (Bangladesh).

شأن المساعدة التقنية الهادفة إلى دعم مراجعة قوانين العمل في كازاخستان أن استجابت للشواغل التي أعربت عنها اللجنة المعنية بتطبيق المعايير في منظمة العمل الدولية.^{٢٧٨} وفي حالة غواتيمالا، أغلق مجلس الإدارة ملفات شكوى رُفعت بمقتضى المادة ٢٦ في عام ٢٠١٨ وطلب من المكتب وضع وتنفيذ برنامج للتعاون التقني. ولا يزال هذا البرنامج يحتاج إلى تمويل لينفذ بالكامل. وتشير هذه الأمثلة وغيرها إلى قيمة وأهمية أوجه التآزر الأوسع نطاقاً بين عمل هيئات الإشراف والتعاون التقني في المكتب.

٣-٢-٢ مجالات المساعدة التقنية التي يقدمها المكتب

٩٠. دعت خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ المكتب إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة على معالجة الثغرات بين التصديق على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيقها على المستوى الوطني. وقد دعم المكتب الجهود التي بذلتها الهيئات المكونة الوطنية للنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال مختلف الوسائل، بما في ذلك المساعدة التقنية من أجل الإصلاح التشريعي ووضع السياسات وبناء القدرات في المنشآت العامة الرئيسية والبحوث وعقد اجتماعات بين الهيئات المكونة الوطنية وغيرها من أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين المشاركين في الأعمال المتصلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويقدم هذا القسم أمثلة توضيحية على الدعم الذي يقدمه المكتب في هذه المجالات.

٩١. دعم الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. شمل ذلك مساهمات في تعديل قانون العمل بشأن الأحكام المتعلقة بتسجيل نقابات العمال وممارسات العمل غير المنصفة في بنغلاديش،^{٢٧٩} وفي المراجعة حديثة العهد بشأن تشريعات الحوار الاجتماعي في رومانيا. وقد انتبخت هذه الأخيرة مباشرة عن بعثة مساعدة تقنية أوفدتها منظمة العمل الدولية بناءً على طلب من اللجنة المعنية بتطبيق المعايير.^{٢٨٠} وفي قطر، ساهمت المساعدة التقنية التي قدمها المكتب في تعزيز اللجان المشتركة بين العمال والإدارة والهيكلية الناشئة للحوار الاجتماعي على مستوى مكان العمل في غياب نقابات عمالية مستقلة، كما دعمت وضع تشريعات تنص على انتخاب ممثلين عن العمال يمكن أن يشملوا العمال المهاجرين. واعتباراً من عام ٢٠٢٢، أنشأت أكثر من ٧٠ شركة خاصة لجاناً مشتركة في قطر، مما يوفر التمثيل لأكثر من ٥٠.٠٠٠ عامل.^{٢٨١}

٩٢. الدعم المقدم بغية تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني. يستجيب تركيز التعاون مع الشركاء الاجتماعيين للاحتياجات والسياقات المحلية ولكن هدفه الأسمى هو تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الدفاع عن مصالح أعضائهم وتعزيزها، بما في ذلك ما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وساعد المكتب على زيادة قدرة الشركاء الاجتماعيين في العديد من بلدان آسيا الوسطى، بما في ذلك تقديم الدعم بهدف إنشاء منظمة مستقلة جديدة لأصحاب العمل في أوزبكستان ودعم الجهود التي تبذلها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في قيرغيزستان وأوزبكستان للانتساب على المستوى الدولي.^{٢٨٢} وفي العراق، قام المكتب بتدريب ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل على أدوار تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من خلال برامج التدريب وأنشطة استشارة الوعي بشأن تعميم قضايا الجنسين.^{٢٨٣} وفي إثيوبيا، عزز برنامج SIRAYE ١٨ نقابة عمالية جديدة في ١٨ مصنعاً، مما قوى إطار المفاوضة الجماعية على مستوى المنشآت.^{٢٨٤}

^{٢٧٨} انظر: ILO, CAN/Kazakhstan/PV.11, 2022.

^{٢٧٩} انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21, 47 -

انظر أيضاً تحليلاً عن تعاون منظمة العمل الدولية على ضوء تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ٢٠٢٠:

ILO, ILO Brief: Labour Administration in Bangladesh: Department of Labour (DoL), 2020.

^{٢٨٠} انظر: ILO, CAN/PV.14, 2021 (Romania).

^{٢٨١} منظمة العمل الدولية، إصلاحات العمل في دولة قطر: معاً نحو رؤية مشتركة، ٢٠٢٢.

^{٢٨٢} انظر: ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22, 2022, 69.

^{٢٨٣} انظر: ILO, "Enhancing labour governance, inspection and working conditions in response to COVID-19", n.d.

^{٢٨٤} انظر: See ILO, "SIRAYE: A programme on Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia", n.d.

٩٣. **الدعم المقدم بغية تعزيز الأطر السياسية المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري.** قدمت منظمة العمل الدولية دعماً قوياً للهيئات المكونة بشأن تعزيز الأطر السياسية المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري. وعلى مدى فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ وفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، وضعت ٤٠ دولة عضواً خطط عمل وطنية بشأن عمل الأطفال أو العمل الجبري. وقد تعزز هذا الجهد بفضل التقدم الذي أحرزه التحالف ٧-٨ والذي التزمت بموجبه الدول الأعضاء بخطط عمل وطنية تتعلق بعمل الأطفال والعمل الجبري كجزء من التزامها بوصفها بلداناً رائدة.^{٢٨٥} وساهم مشروع الجسر الذي تموله وزارة العمل الأمريكية على سبيل المثال، في وضع ما مجموعه عشر سياسات أو خطط عمل وطنية أو إصلاحات تشريعية بشأن العمل الجبري في ماليزيا وموريتانيا وبيرو.^{٢٨٦} وفي موريتانيا، آل مشروع الجسر إلى اعتماد تعميم وزاري مشترك في عام ٢٠٢١ يعزز تطبيق قانون مناهضة العبودية ووضع أطر تتعلق بالحوار الاجتماعي في قطاعات صيد الأسماك والعمل المنزلي وتربية الماشية، مما أدى إلى تجديد التركيز على المفاوضة الجماعية والحرية النقابية المرتبطة باستراتيجيات سبل العيش في هذه القطاعات.^{٢٨٧} كما روجت منظمة العمل الدولية خطط عمل شبه إقليمية وبلدية، رغم أن بعض المصادر الرئيسية في التقييم رفيع المستوى ذكرت أن هذا المجال يتطلب بذل المزيد من الجهود.

٩٤. **الدعم المقدم بغية وضع أو تحديث قوائم بالأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال.** تمثل هذه الخطوة استراتيجية هامة لمكافحة عمل الأطفال الذين تتجاوز أعمارهم سن العمل القانوني، وهي فئة يشملها عمل الأطفال بسبب تعرضهم لظروف خطيرة. وفي كولومبيا وماليزيا، تضمنت قوائم الأعمال الخطرة الجديدة العمل المنزلي بحيث سلّمت بالخطر الخاص الذي يشكله على سلامة الأطفال وصحتهم ورفاههم.^{٢٨٨} وفي مالي، حددت التعديلات التي أدخلت على قانون العمل الحد الأقصى لوزن الأحمال التي ينقلها الأطفال من مختلف الأعمار، مما يعزز الحماية من الأعمال الخطرة في قطاعات مثل الزراعة والتعدين والبناء.^{٢٨٩} وفي بيرو، قدم أخصائيو السلامة والصحة المهنيين التابعون لمنظمة العمل الدولية مساهمات تقنية هامة في التحديث الثالث الذي أدخل على قائمة الأعمال الخطرة للأطفال، وهو مثال على التكامل في عمل المكتب بين مجالي السلامة والصحة المهنيين وعمل الأطفال. وتشمل الجهود التشريعية الأخرى الرامية إلى التصدي لأسوأ أشكال عمل الأطفال تشديد التعاريف والعقوبات القانونية المتصلة باستغلال الأطفال الجنسي لأغراض تجارية والأطفال ضحايا الاتجار بالأشخاص.^{٢٩٠}

٩٥. **الدعم المقدم بغية مواجهة المخاطر المتزايدة ذات الصلة بعمل الأطفال والعمل الجبري في الأوضاع الهشة والمتأثرة بالنزاعات.** في أوكرانيا، قدم المكتب الدعم إلى مفتشية العمل بهدف القيام بحملة استثارة الوعي بشأن مخاطر الاستغلال في العمل والاتجار باللاجئين والنازحين داخلياً الفارين من النزاع المسلح، وذلك بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين الوطنيين.^{٢٩١}

٩٦. **الدعم المقدم بغية إدماج المساواة بين الجنسين وغيرها من اعتبارات عدم التمييز في تدخلات التعاون الإنمائي على المستوى الوطني.** في فيتنام، ساهم الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية من خلال "المشروع الآمن والمنصف" وبرنامج "المثلث في رابطة أمم جنوب شرق آسيا" وبرامج الهجرة الإقليمية Ship-to-Shore، في مراجعة التشريعات التي تغطي العمال الفيتناميين في الخارج.^{٢٩٢} وفي بلدان أخرى، شجع المكتب على إدماج عناصر المساواة بين الجنسين وغير ذلك من عناصر عدم التمييز في الاستراتيجيات والسياسات والبرامج الوطنية الأوسع نطاقاً، على غرار إدماج حقوق عدم التمييز (بما في ذلك الحقوق المتعلقة بقضايا الجنسين والإعاقة) في استراتيجية أوزبكستان للمساواة بين الجنسين والبرنامج القطري للعمل اللائق، وكذلك في مشاريع السياسات والبرامج الوطنية للحماية الاجتماعية والعمالة.^{٢٩٣} وشكل عمل المكتب على المستوى القطري في اقتصاد الرعاية في بلدان من بينها الأرجنتين والأردن وبيرو، وسيلة هامة أخرى لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين. وواصل المكتب الاستفادة من عمله في مجال الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في

^{٢٨٥} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23, 64.

^{٢٨٦} انظر: US Department of Labor, *From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour, Final Evaluation Brief*, 2023.

^{٢٨٧} انظر: US Department of Labor, *From Protocol to Practice*.

^{٢٨٨} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)؛ منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A).

^{٢٨٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.110/III(A)، الصفحة ٥٢٦.

^{٢٩٠} على سبيل المثال، إسواتيني ونيبال. منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.111/III(A).

^{٢٩١} انظر:

ILO, "Prevention through information: ILO campaign on Ukrainian railways to prevent labour exploitation among refugees", 12 April 2022.

^{٢٩٢} انظر: ILO, Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23, 75.

^{٢٩٣} انظر: ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22.

مكان العمل ووضع حد للوصم والتمييز المرتبطين بفيروس نقص المناعة البشرية. وجرى التركيز بشكل خاص على الوصول إلى الفئات السكانية الرئيسية والفئات السكانية المعرضة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، والتي كثيراً ما تواجه التمييز أيضاً على أسس مثل العرق أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية. وتم التركيز على الحد من أوجه الاستضعاف وتعزيز قابلية استخدام هذه الفئات المستضعفة من خلال التمكين الاقتصادي وتعزيز المهارات والنهوض بروح تنظيم المشاريع ودعم تطوير العمل (باستخدام نموذج منظمة العمل الدولية "إبدأ وحسن عملك") وتعزيز الحماية الاجتماعية التي تراعي فيروس نقص المناعة البشرية.

٩٧. دعم إصلاحات تشريعية أخرى بهدف جعل القانون الوطني أكثر تمثيلاً مع الاتفاقيات الأساسية بشأن عدم التمييز. دعم المكتب جهود باكستان في صياغة قانون جديد بشأن عدم التمييز من خلال تحليل الثغرات في التشريعات القائمة مقارنة مع الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. ٢٩٤ وفي فيتنام، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني بهدف إصلاح قانون العمل بغية معالجة القوالب النمطية الجنسانية والتمييز المهني وتحديد أسس التمييز لأول مرة.

٩٨. تقديم الدعم بغية إدماج اعتبارات عدم التمييز في التدخلات في الحالات الهشة والمتأثرة بالنزاعات. ينصب التركيز على الاعتراف بأن المظالم القائمة على عدم المساواة هي المحرك الرئيسي للصراع. ٢٩٥ وشملت برامج العمالة وسبل العيش في جمهورية أفريقيا الوسطى ولبنان ومالي وموريتانيا ولبنان والفلبين وسري لانكا تركيزاً مختلفاً على تعزيز فرص العمل بين الفئات التي تواجه التمييز وغير ذلك من الحواجز التي تعترض سبيلها إلى سوق العمل، بما في ذلك النساء واللاجئون وبعض المجموعات الإثنية. ٢٩٦

٩٩. تقديم الدعم بغية تعزيز التشريعات والسياسات المتصلة بالسلامة والصحة المهنية في برامج التعاون الإنمائي. لقد كان برنامج منظمة العمل الدولية الرائد بشأن السلامة + الصحة للجميع برنامجاً أساسياً قدمت من خلاله هذه التدخلات على المستوى الوطني واستفاد منه أكثر من ١٨٢ مليون عامل في ٢٣ بلداً. وساهمت المساعدة التقنية المقدمة ضمن إطار البرنامج في اعتماد ثمان دول أعضاء قوانين ولوائح جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية منذ عام ٢٠١٦ وتوسع سياسات وبرامج جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية وسبع دول أعضاء صدقت فيها الهيئات المكونة على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية أو شرعت في إجراءات التصديق عليها (الاتفاقية رقم ١٥٥ واتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) والاتفاقية رقم ١٨٧ والاتفاقية رقم ١٩٠). ٢٩٧ ومن الأمثلة البارزة على ذلك "قانون السلامة والصحة المهنية الجديد في الفلبين واللوائح التنفيذية التي تغطي صراحة العمال في الاقتصاد غير المنظم وخطة العمل الوطنية الجديدة بشأن السلامة والصحة المهنية في الأرجنتين، التي تركز على سلامة وصحة العمال الشباب. ٢٩٨

١٠٠. تقديم الدعم بغية النهوض بمعايير السلامة والصحة المهنية بين العمال المعرضين للخطر في قطاع الزراعة والاقتصاد غير المنظم. في مدغشقر، قام المكتب بتدريب مفتشي العمل وساهم في الجهود الرامية إلى توسيع نطاق خدمات السلامة والصحة المهنية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن إقامة شراكات مع منظمة الصحة العالمية بهدف تعزيز نظم وممارسات السلامة والصحة المهنية في سلاسل توريد وإمداد الليتشي. ٢٩٩ وفي بنغلاديش، ساعد المكتب في تدريب مفتشي العمل على المسائل المتعلقة بالهيكلية والنار والكهرباء في مجال السلامة والصحة المهنية في قطاع الملابس الجاهزة وغيرها من القطاعات الصناعية، ٣٠٠ وعلى غرار ذلك نسق التدريب المخصص على السلامة والصحة المهنية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في قطاع الملابس في باكستان. ٣٠١ وفي موريتانيا، شملت التدخلات الرامية إلى تعزيز

٢٩٤ انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21, 54.

٢٩٥ انظر: ILO, Jobs for Peace and Resilience: An ILO flagship programme, Key facts and figures, 2021؛ منظمة العمل الدولية وإدارة الأمم المتحدة للشؤون السياسية وبناء السلام، الحفاظ على السلام من خلال العمل اللائق والتوظيف، ٢٠٢١.

٢٩٦ انظر: ILO, Jobs for Peace and Resilience.

٢٩٧ انظر: ILO, Safety + Health For All: Programme evaluation, 2016–2023, 2023.

٢٩٨ انظر: ILO, Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme, 17–18.

٢٩٩ انظر: ILO, "Improving safety and health in Madagascar global supply chains (VZF): Final report", 2020.

٣٠٠ انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21, 47.

٣٠١ انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21, 54 (Pakistan).

تشكل المبادرة جزءاً من برنامج منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق معايير العمل الدولية والمعايير البيئية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في باكستان.

استخدام الشباب في المناطق المتضررة من النزاعات نشر وتعزيز الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.^{٣٠٢}

١٠١. تقديم الدعم بغية بناء قدرات هيئات تفتيش العمل بهدف تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. من الأمثلة على ذلك: دعم وضع إجراءات تشغيل موحدة خاصة بمفتشي العمل فيما يتعلق بتطبيق قانون العمل المنقح (بنغلاديش)^{٣٠٣} وضع إجراءات تشغيل موحدة وتقديم التدريب على معالجة المظالم وتدابير السلامة والصحة المهنية (باكستان)^{٣٠٤} تصميم بروتوكولات تفتيش جديدة وتبادل المعلومات فيما بين الوكالات بشأن عمل الأطفال (ترينيداد وتوباغو).^{٣٠٥} وقدم المكتب دعماً مخصصاً لهيئات تفتيش العمل الوطنية بهدف تعزيز النهج الاستراتيجية وممارسات التفتيش المتصلة بمنع وكشف وتسوية انتهاكات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في سياقات محلية محددة.^{٣٠٦} وركز برنامج يعنى بتدريب مفتشي العمل في كولومبيا على إجراءات إدارة العمل وتحديد حالات العمالة المستترة، وهي قضايا حددت على أنها عقبات رئيسية أمام إنفاذ القوانين المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية إنفاذاً فعالاً.^{٣٠٧} وفي مصر، تلقى القضاة تدريباً متخصصاً بشأن معايير العمل الدولية في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)،^{٣٠٨} بما في ذلك التركيز بوجه خاص على حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

١٠٢. تقديم الدعم التقني وبناء القدرات بهدف التصدي لعمل الأطفال والعمل الجبري في سلاسل التوريد والإمداد. ركزت الجهود بوجه خاص على مستوى إنتاج واستخراج المواد الخام، بما في ذلك في صناعات الكاكاو والكستناء والكوبالت والبن والقطن والذهب والبنديك والميكا وزيت النخيل وقصب السكر والشاي والفانيليا والقمح وفي قطاع إعادة التدوير. وسرع عدد متزايد من مشاريع التعاون الإنمائي، لا سيما المشاريع المتعلقة بعمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد، تقديم الدعم بهدف معالجة الأسباب الجذرية للمشكلة عن طريق معالجة مواطن العجز في مجال العمل اللائق، التي تؤثر على الشباب والبالغين في المجتمعات المستضعفة من خلال زيادة فرص الحصول على الحماية الاجتماعية والتدريب المهني ومواصلة إدماج التدخلات التي تشمل فئة أو أكثر من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويستفيد من هذا النهج مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة في سلاسل التوريد والإمداد في قطاع الصناعات الزراعية وصناعة الملابس والقطن والتعدين وصيد الأسماك، وينطوي في كثير من الحالات على شراكة وثيقة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

١٠٣. تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والقدرة على الامتثال في عمليات قطاع الأعمال وسلاسل التوريد والإمداد. تركز شبكة الأعمال العالمية المعنية بالعمل الجبري التابعة لمنظمة العمل الدولية والتي أطلقت في حزيران/يونيه ٢٠١٨، على إشراك الشركات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم والموارد إلى الشركات والمنظمات التي تمثلها، على غرار مجموعة أدوات العناية الواجبة للتوظيف العادل،^{٣٠٩} وإنشاء منصة بهدف التنسيق والتعاون وإشراك صانعي السياسات على مستوى العالم وفي بلدان مثل ماليزيا والمكسيك وفيتنام. وفي عام ٢٠٢٢، وصلت شبكة الأعمال العالمية مباشرة إلى أكثر من ٢٠٠٠ صاحب مصلحة في قطاع الأعمال وعملت على زيادة الوعي لديهم وتوفير التدريب لهم.^{٣١٠} وفي عام ٢٠٢٢، وقعت منظمة العمل الدولية والشبكة العالمية لكليات الأعمال وكلية جنيف للاقتصاد وإدارة الأعمال في جامعة جنيف، مذكرة تفاهم تهدف إلى تعزيز التعاون في ثقافة الأعمال وحقوق الإنسان. وتشكل منصة عمل الأطفال التابعة لمنظمة العمل الدولية أداة حاسمة لانخراط القطاع الخاص في النشاط بشأن عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد. وقد أرشدت المنصة أكثر من ٢٠٠ شركة في جهودها للنهوض بالعمل اللائق والقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد. وأنشأت منصة عمل الأطفال بالتعاون مع أعضائها من الشركات، مجموعات عمل قطرية في كوت ديفوار وجمهورية الكونغو الديمقراطية

^{٣٠٢} انظر: ILO, Jobs for Peace and Resilience, 16.

^{٣٠٣} انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21, 47.

^{٣٠٤} انظر:

ILO, High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21, 58.

^{٣٠٥} انظر: ILO, Strategic Compliance Planning in action, 21.

^{٣٠٦} انظر: ILO, Building a culture of workplace compliance through development cooperation.

^{٣٠٧} انظر: ILO, Building a culture of workplace compliance through development cooperation. وشمل ذلك أيضاً وضع قائمة مرجعية لمفتشي العمل بشأن السلوك الذي يضر بالحرية النقابية.

^{٣٠٨} بالإضافة إلى تدريب قضاة العمل، يقدم مركز تورينو تدريباً منتظماً بهدف بناء قدرات مفتشي العمل في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك دورات تركز على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. انظر، على سبيل المثال:

ILO, The role of labour inspection in ensuring compliance with the fundamental principles and rights at work, Information Note, 2022.

^{٣٠٩} انظر: ILO Global Business Network on Forced Labour, "The Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment", 2023.

^{٣١٠} انظر: ILO Global Business Network on Forced Labour, Annual Report January-December 2022, 2022.

والهند وأوغندا. وفي عام ٢٠٢٣، اتفقت حكومات هذه البلدان والمنشآت متعددة الجنسية التابعة للمنصة على مجموعة من مجالات التعاون ذات الأولوية من أجل معالجة أسباب عمل الأطفال الجذرية في سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك تغيير المناخ.

٢-٢-٤ البحوث والإحصاءات

١٠٤. يشكّل نشاط المكتب في مجال البحوث والإحصاءات وبناء المعارف بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مركزاً امتيازاً معترفاً به.^{٣١١} وقد ساهمت سلسلة التقارير الناتجة عن بحوث منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي في استثارة الوعي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتأثير على الأنشطة المتعلقة بها. وفي عام ٢٠١٩ وبالتعاون مع اليونيسف والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، صدر عن فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التابع لمنظمة العمل الدولية تقرير بعنوان *إنهاء عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر في سلاسل التوريد والإمداد العالمية*، وهو المسعى الأول من نوعه لقياس الإساءات والانتهاكات في مجال حقوق الإنسان في سلاسل التوريد والإمداد على نطاق واسع. وبغية توسيع رقعة التغطية الإعلامية والمناقشة، صدر في عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ على التوالي، تقرير بعنوان *عمل الأطفال: تقديرات عالمية ٢٠٢٠*، *الاتجاهات والطريق قدماً* وتقرير بعنوان *التقديرات العالمية بشأن الرق المعاصر: العمل الجبري والزواج القسري*. وفي عام ٢٠٢١ وبالتعاون مع منظمة الصحة العالمية، نشر المكتب *التقديرات المشتركة بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية بشأن عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٦*، وهو تقرير يقدم توصيات تتوجه إلى صانعي السياسات والممارسين في مجال السلامة والصحة المهنية. كما صدر عام ٢٠٢١ تقرير عالمي بشأن التمييز على أساس الوضع من حيث فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل، بغية الإعلام وتحفيز الجهود الرامية إلى الحد من الوصم والتمييز المرتبطين بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.^{٣١٢} ونشر المكتب عام ٢٠٢٢ أول تقرير *راند بشأن الحوار الاجتماعي*، ركّز فيه على اتجاهات المفاوضة الجماعية على المستوى العالمي، مع الإشارة بشكل خاص إلى جائحة كوفيد-١٩.^{٣١٣} ونشر المكتب عام ٢٠٢٣ تقريراً بعنوان *استعراض تحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية*،^{٣١٤} يهدف إلى دعم الشركاء الاجتماعيين على المستوى القطري من خلال تزويدهم بأدوات ومعلومات إضافية يمكنهم استخدامها في سياق مفاوضاتهم.

١٠٥. وتعزز بيانات منظمة العمل الدولية الدعم التقني الممنوح إلى الهيئات المكونة وتوفر البيانات اللازمة لرصد التقدم العالمي المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة المعنية، كما تشكل نقطة مرجعية رئيسية لصياغة التشريعات والسياسات الوطنية. وتقدّم قاعدة بيانات العلاقات الصناعية^{٣١٦} للمستخدمين معلومات بشأن اتجاهات الكثافة النقابية وتغطية المفاوضة الجماعية. وقد نجحت قاعدة البيانات القانونية لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية^{٣١٧} في الانتقال من مرحلتها الرائدة عام ٢٠٢١، بعد تحديث المعلومات المقارنة بشأن الأطر التنظيمية للعلاقات الصناعية في ٦٨ بلداً. وفي ٢٠٢١، أطلق الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور قاعدة بيانات المساواة في الأجور في جميع أنحاء العالم^{٣١٨} بدعم من منظمة العمل الدولية وبالتركيز على سياسات وتشريعات المساواة في الأجور في أكثر من ١٠٦ بلدان. وتوفّر قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال،^{٣١٩} إحصاءات وطنية بشأن مجموعة من مؤشرات عمل الأطفال.

١٠٦. وساهمت البحوث وعملية جمع البيانات على المستوى الوطني في النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال استرعاء انتباه السياسات إلى المسائل المعنية وإرشاد تصميم السياسات والتشريعات الوطنية. وفي ملاوي، وقّر

^{٣١١} انظر: ILO, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 12، "قادت منظمة العمل الدولية بأسلوب متميز أنشطة إجراء البحوث وتقاسم المعارف بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ونجحت في التكيف خلال جائحة كوفيد-١٩ بحيث ساعدت الهيئات المكونة الثلاثية في معالجة قضايا حقوق العمل".

^{٣١٢} منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، *التقديرات المشتركة بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية بشأن عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٦*.

^{٣١٣} منظمة العمل الدولية، *الدراسة الاستقصائية العامة لمنظمة العمل الدولية بشأن التمييز ضد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل*.

^{٣١٤} انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

^{٣١٥} انظر: ILO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023.

^{٣١٦} منظمة العمل الدولية، "بيانات العلاقات الصناعية (IRData)"، وصف قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، تم الاطلاع عليها في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.

^{٣١٧} منظمة العمل الدولية، "قاعدة البيانات القانونية بشأن العلاقات الصناعية"، تم الاطلاع عليها في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣.

^{٣١٨} انظر: EPIC, "Equal Pay Around the World", n.d.

^{٣١٩} انظر: ILOSTAT, "Statistics on child labour".

فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الدعم لإجراء دراسة استقصائية كمية بشأن نظام العمل بالمحاصصة، مما ساهم في تحسين فهم الحكومة لهذا النظام وإرشاد الإجراءات للقضاء عليه. وفي النيجر، شكّل دعم منظمة العمل الدولية للدراسة الاستقصائية بشأن العمل الجبري مدخلاً إلى الحوار السياسي المتعلق بهذه المسألة. وفي منغوليا، حفزت دراسة استقصائية قادت منظمة العمل الدولية بشأن انتشار عمل الأطفال اعتماد حكم جديد في قانون الإحصاءات يدعو إلى إجراء دراسة استقصائية منفصلة بشأن عمل الأطفال كل خمس سنوات، مما يتيح للبلد رصد التقدم المحرز في القضاء على عمل الأطفال رصداً منتظماً.

١٠٧. وواصل المكتب جهوده من أجل استحداث الأدوات والأساليب وبناء القدرات اللازمة لتمكين الهيئات المكونة من جمع البيانات والقيام بالبحوث بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. واضطلع المكتب بعمل منهجي كبير فيما يخص قياس ورصد المؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمال، باعتباره الوكالة الراعية لهذا المؤشر.^{٣٢٠} وطوّر المكتب إرشادات مفصلة لصالح الهيئات المكونة الثلاثية بشأن جمع البيانات المتعلقة بالعضوية النقابية وتغطية اتفاقات المفاوضات الجماعية والإضرابات والإغلاقات التعجيزية.^{٣٢١} وتتناول وثيقة تقنية صادرة عن المكتب إمكانيات إدراج ممارسة المهن التقليدية في صفوف الشعوب الأصلية والقبلية، ضمن إحصاءات العمل.^{٣٢٢} ووضع المكتب منهجية استقصائية قابلة للاستنساخ بغية جمع بيانات مصنفة وتمثيلية إحصائياً بشأن العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مستويات مختلفة من سلاسل التوريد والإمداد، واختبر تطبيقها على سلسلة التوريد والإمداد في قطاع الإلكترونيات في فيتنام.^{٣٢٣} وطوّر مشروع "من البحوث إلى العمل"، الذي مولته وزارة العمل الأمريكية وأطلق بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة، عدداً من الأدوات الأساسية من أجل دعم الجهود البحثية المبذولة في مجال عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالأشخاص.^{٣٢٤} وطوّرت أدوات بحث أخرى بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال على مقياس مجموعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك قطاع الأعمال^{٣٢٥} والصحافيين^{٣٢٦} والدول الأعضاء. كذلك، واصل المكتب تدريب الهيئات المكونة على جمع البيانات واستخدامها في وضع السياسات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومنذ عهد قريب، عقدت منظمة العمل الدولية شراكة مع مفوضية الاتحاد الأفريقي من أجل تمكين الدول الأفريقية من جمع الإحصاءات المتعلقة بعمل الأطفال ومعالجتها وتحليلها.^{٣٢٧}

١٠٨. وبالرغم من هذه الجهود وغيرها، لا تزال هناك حاجة إلى بذل قدر أكبر بكثير من الجهود من حيث جمع البيانات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويختلف توافر ونوعية البيانات المتعلقة بمعدلات الكثافة النقابية وتغطية المفاوضات الجماعية على سبيل المثال، اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر. ولا بد من توسيع نطاق جمع البيانات المتعلقة بعمل الأطفال على المستوى القطري وتنظيمه وجعله مستداماً. ولم تتوافر حتى الآن أي بيانات متينة على المستوى القطري بشأن انتشار العمل الجبري إلا في عدد قليل من البلدان،^{٣٢٨} وقد يجدر إدراجها في البرامج الإحصائية الوطنية. وبالرغم من تحسن توافر البيانات المتعلقة بالإعاقة تحسناً ملحوظاً على مر السنوات، لا تزال الثغرات كبيرة فيما يتعلق بالإحصاءات بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، بالأخص فيما يتعلق بالبيانات عن حالة الإعاقة على مستوى السكان. ولا تزال جهود جمع البيانات الوطنية المتعلقة بالعديد من أبعاد التمييز الأخرى في مراحلها الأولى. ويفتقر العديد من البلدان إلى بيانات موثوقة بشأن الإصابات والأمراض المهنية، إذ أنّ نسبة الدول الأعضاء التي تُبلغ المكتب بإحصاءات عن الإصابات المهنية لا تبلغ ٥٠ في المائة. وتوجد أيضاً ثغرات معرفية حالية فيما يخص بعض مجموعات العمال، بمن في ذلك الشعوب الأصلية والقبلية.^{٣٢٩}

^{٣٢٠} انظر:

ILO, Resolution concerning the methodology of the SDG indicator 8.8.2. on labour rights, ICLS/20/2018/Resolution II, 2018.

^{٣٢١} انظر: ILO, Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations, 2020.

^{٣٢٢} انظر: ILO, Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics, 2023.

^{٣٢٣} انظر: ILO, Decent Work Supply Chain Survey – Pilot on the electronics supply chain in Viet Nam, 2023.

^{٣٢٤} صفحة الويب الخاصة بمشروع "From Research to Action" لمنظمة العمل الدولية.

^{٣٢٥} انظر: ILO, "Tools and resources for business on child labour", 15 July 2019.

^{٣٢٦} انظر: ILO, Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for journalists in Viet Nam, 2020.

^{٣٢٧} انظر: ILO, "Tackling child labour in Africa through national capacity building", 21 July 2023.

^{٣٢٨} سُئل أيضاً أيضاً معلومات خاصة بكل بلد وقطاع على حدة بشأن العمل الجبري (وعمل الأطفال) بغية إرشاد قاعدة البيانات المقترحة من الاتحاد الأوروبي بموجب اقتراح عام ٢٠٢٢ لوضع لائحة تحظر المنتجات الناجمة عن العمل الجبري في سوق الاتحاد.

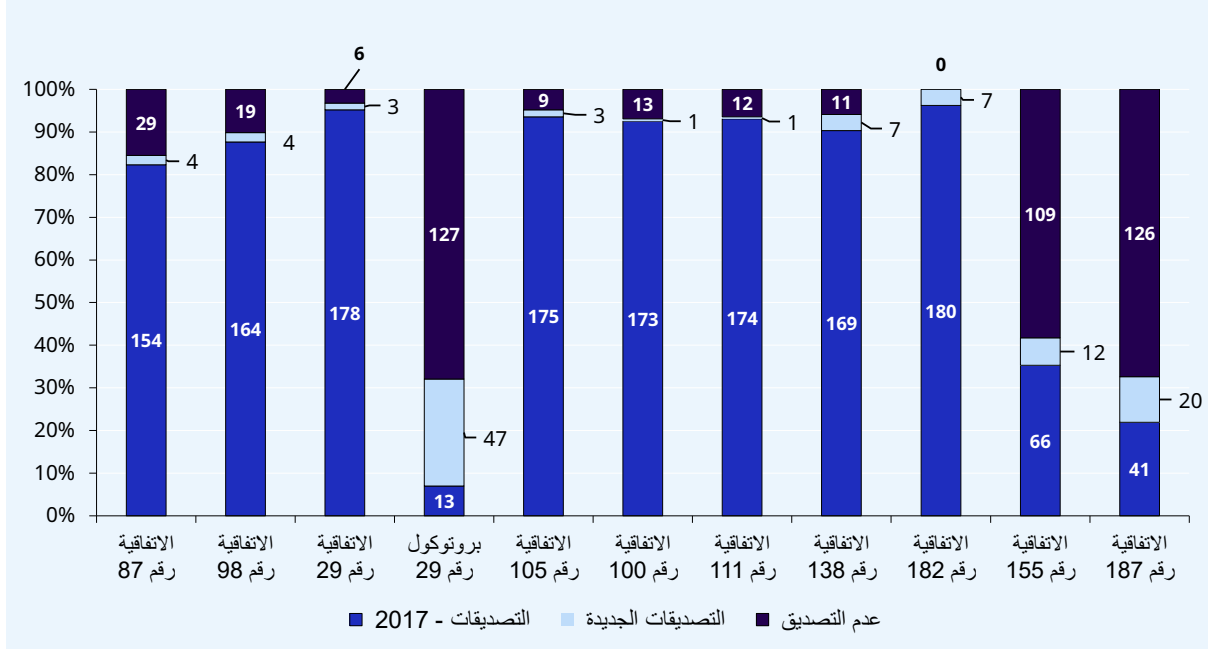
^{٣٢٩} انظر: See ILO, Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics.

٢-٢-٥ الإجراءات المتصلة بالمعايير

١٠٩. اتخذت منظمة العمل الدولية خطوة حاسمة إلى الأمام في توسيع نطاق الأساس المعياري للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل عندما اعترفت في ٢٠٢٢ ببيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتصنيف الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ كاتفاقيتين أساسيتين. وتشكل إضافة السلامة والصحة المهنتين كحق أساسي خطوة مهمة باتجاه تحسين معايير السلامة والصحة المهنتين عالمياً وزيادة التركيز وبذل الجهود من أجل الوقاية من الأخطار والإصابات والأمراض المهنية. ويخلق ذلك زخماً يعزز الجهود المبذولة في مجال السلامة والصحة المهنتين في جميع أنحاء العالم ويوفر نهجاً قائماً على الحقوق يمكن الاستناد إليه في اتخاذ الإجراءات ويؤكد على الدور المركزي لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

١١٠. وشهدت الفترة المشمولة بالتقرير تقدماً ملحوظاً نحو التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية، بما في ذلك الإنجاز التاريخي المتمثل في التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢ عام ٢٠٢٠. وبحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، كان مكتب العمل الدولي قد سجل ما مجموعه ٥٣٦ تصديقاً على اتفاقيات أساسية و٦٠ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤. وزادت وتيرة التصديقات الجديدة بعد المناقشة المتكررة الثانية عام ٢٠١٧، إذ سجلت ما مجموعه ٦٢ تصديقاً جديداً (و٤٧ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤) مقابل ٣٩ تصديقاً فقط بين عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٧. وكما يتبين في الشكل ٤، فإن معدلات التصديق الإجمالية والتصديقات الجديدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير تختلف اختلافاً كبيراً عبر الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتشكل الجهود الرامية إلى التصديق خطوة لا غنى عنها، إذ أن التصديق وحده يجسد التزاماً سياسياً دائماً للنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وبالرغم من أن التصديق حاسم إلا أن من المؤكد أنه ليس كافياً، كما يتبين من الثغرات المستمرة في التنفيذ عبر الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو ما جرت مناقشته في الفصل ١.

الشكل ٤: التصديقات على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX) (ابتداء من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣).

١١١. ويمكن أن يُعزى التقدم في التصديق إلى عدة عوامل. ولقد أبرز التقييم رفيع المستوى الدور الحاسم للأنشطة الترويجية التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية في الوقت المناسب والدعم التقني المصمم على المستوى القطري بمجرد توافر الفرص السياسية للتصديق. واستشهد التقييم رفيع المستوى بالدوافع المتعلقة بالتجارة والتعاون الإنمائي والإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها سابقاً، باعتبارها من بين مجموعة من العوامل يبدو أنها تتعش نشاط التصديق. كذلك،

تعززت معدلات التصديق بفضل حملات التصديق العالمية واستراتيجيات التوعية والتواصل التي تقوم عليها هذه الحملات. وكان من شأن حملة مئوية منظمة العمل الدولية للتصديق، التي دعت كافة الدول الأعضاء البالغة ١٨٧ دولة في المنظمة للتصديق على اتفاقية واحدة على الأقل خلال عام ٢٠١٩ مع التركيز بوجه خاص على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، أن أثمرت ٧٠ تصديقاً جديداً عام ٢٠١٩، بما في ذلك ١٢ تصديقاً جديداً على اتفاقيات (أصبحت اليوم) أساسية و١٦ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤. كما أنّ حملة ٥٠ من أجل الحرية الرامية إلى تعزيز التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤، وقد تشارك في تنفيذها فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإدارة الاتصالات والمعلومات العامة بدعم من إدارة معايير العمل الدولية، ساهمت في تحقيق ٣٨ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤ خلال الفترة المشمولة بالتقرير، محققة بذلك هدفها الأساسي بالتوصل إلى ٥٠ تصديقاً عام ٢٠٢١.

١١٢. كذلك، قادت منظمة العمل الدولية حملات تهدف إلى تعزيز تصديق اتفاقيات أخرى ذات صلة مباشرة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحملة الحالية من أجل تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠. وتُعتبر هذه الاتفاقية رائدة في تقنين مسألة العنف والتحرش بوصفها في آن معاً من مسائل المساواة ومن مسائل السلامة والصحة المهنتين. واضطلعت حملة التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ بدور مهم في استثارة الوعي وتحسين التشريعات والممارسات (من جانب الجهات الفاعلة العامة والخاصة على حد سواء) فيما يتعلق بالعنف والتحرش في العمل.

٢-٢-٢ الشراكات والمبادرات الإنمائية وأطر التعاون

١١٣. دعت خطة العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ المكتب إلى بناء وتعزيز شراكات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني وإلى التعاون مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية بغية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وساهم إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل على نطاق أوسع بتعزيز أهمية التعاون متعدد الأطراف والشراكات مع منظمات أخرى كوسيلة للمضي قدماً بالأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وضمان أن تضطلع المنظمة بدور تام في النظام متعدد الأطراف. ويستعرض الجزء التالي بعض الاتجاهات والأمثلة لمبادرات متعددة الأطراف بغية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الشراكات مع منظومة الأمم المتحدة

١١٤. شكّل التزام منظمة العمل الدولية بالنداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان، الذي أطلقه الأمين العام للأمم المتحدة،^{٣٣٢} مدخلاً أساسياً من أجل تعزيز معايير العمل الدولية كجزء من قواعد ومعايير حقوق الإنسان التي تدعم برنامج عام ٢٠٣٠. وأدى هذا الالتزام إلى صدور بيان شباط/ فبراير ٢٠٢٣ المشترك بين لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء) ورؤساء هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان. ويعترف البيان بأن "حقوق العمل هي من حقوق الإنسان وبأن إدماج حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية ضمن أطر السياسات الاقتصادية والقانونية هو أمر حاسم من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة وخلق بيئة تحفز تنمية اقتصادية أكثر إنصافاً وشمولاً".^{٣٣٣} وفي هذا البيان، تعهد واضعوه، فيما تعهدوا، بعقد اجتماعات مواضيعية دورية. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣، عقدوا الاجتماع المواضيعي الأول بغية الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية رقم ٨٧، وشارك فيه مقرران خاصان معنيان بحرية التجمع السلمي والحرية النقابية وبالفقر المدقع وحقوق الإنسان. كما أنّ منظمة العمل الدولية عضو نشط في الفريق العامل المشترك بين الوكالات والمعني بالدعوة للعمل من أجل حقوق الإنسان. وفي هذا الإطار، تشارك المنظمة في قيادة الأولوية المواضيعية الأولى بشأن التنمية المستدامة، وتساهم في الوقت نفسه مساهمة نشطة في الأولويات المواضيعية الأخرى من قبيل الحيز المدني وحقوق الأجيال القادمة وحقوق الطفل.

١١٥. ووفر مركز منظمة العمل الدولية باعتبارها جزءاً من مرفق الدعم التقني للمسرّع العالمي للأمم المتحدة بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، سبباً مهماً جديداً من أجل تعزيز العمل اللائق والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل عبر منظومة الأمم المتحدة.^{٣٣٤} وفي إطار مشاركة منظمة العمل الدولية إلى جانب منظمة الصحة العالمية واليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفريق العامل المواضيعي المعني بالعمال في اقتصاد

^{٣٣١} يشمل هذا الرقم الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ اللتين اعتمدتا كاتفاقيتين أساسيتين في عام ٢٠٢٢.

^{٣٣٢} الأمم المتحدة، *أسمى ما ترنو إليه النفوس*.

^{٣٣٣} انظر:

ILO and UN Human Rights Treaty Bodies, "Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons", 24 February 2023.

^{٣٣٤} انظر: ILO, "The ILO and the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions", n.d.

الرعاية وفي مجال الصحة^{٣٣٥} التابع للمسرّع العالمي، وُضعت خارطة طريق بشأن العاملين في اقتصاد الرعاية وفي مجال الصحة^{٣٣٦} على أساس إطار العمل اللائق في أنشطة الرعاية ذي المبادئ الخمسة (5R) الصادر عن منظمة العمل الدولية، وهو إطار سيناقشه المؤتمر خلال المناقشة المتكررة الثالثة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١١٦. واستفادت منظمة العمل الدولية من مشاركتها ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة^{٣٣٧} بغية إدراج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن تعاون أوسع نطاقاً مع الأمم المتحدة على المستوى القطري. وتشير تعقيبات أعضاء الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة وغيرهم من الشركاء (منظمات غير حكومية وجهات مانحة) خلال مقابلتهم كجزء من التقييم رفيع المستوى في بلدان خاضعة لتقييم دراسة الحالة إلى أنّ منظمة العمل الدولية نجحت نسبياً في التأثير على تطوير أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال تسهيل مشاركة منظمات العمال الوطنية ومنظمات أصحاب العمل الوطنية وإدماج اعتبارات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن التحليلات القطرية المشتركة للأمم المتحدة وتعزيز فهم واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن وكالات أخرى للأمم المتحدة.^{٣٣٨}
١١٧. كذلك، استفادت منظمة العمل الدولية من مجموعة واسعة من الشراكات والمبادرات العالمية الأخرى عبر منظومة الأمم المتحدة بغية تعزيز وتعميم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

- قادت منظمة العمل الدولية تطوير نهج مشترك للأمم المتحدة من خلال مشاركتها في شبكة المشتريات التابعة للجنة الإدارية رفيعة المستوى في الأمم المتحدة، بغية مكافحة الاتجار بالأشخاص والعمل الجبري في سلاسل توريد وإمداد مشتريات الأمم المتحدة.^{٣٣٩}
- اضطلعت منظمة العمل الدولية بصفتها أمانة التحالف ٧-٨، بدور مركزي في تعزيز ودعم جهود الدول الأعضاء ووكالات الأمم المتحدة الأخرى ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والإقليمية ومنظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال نحو تحقيق الهدف ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة. كما وقّرت المنظمة للدول الأعضاء الملزمة بشكل خاص حافزاً لتصبح بلداناً رائدة، بهدف تسريع وتيرتها في إحراز التقدم فضلاً عن مساعدة الدول الأخرى على اتباع مثالها.
- وقّرت مشاركة منظمة العمل الدولية في فريق التنسيق المشترك بين الوكالات لمكافحة الاتجار بالأشخاص مدخلاً مهماً من أجل تعزيز الحوار ما بين الوكالات بشأن الاتجار بالأشخاص لأغراض العمل الجبري.
- كان من شأن مشاركة منظمة العمل الدولية في فريق العمل المشترك بين الوكالات والمعني بالعنف ضد الأطفال أن مكّنتها من إبراز شدة انتشار العنف الذي يعاني منه الأطفال الضالعون في عمل الأطفال ومن تعزيز استراتيجيات هادفة ترمي إلى معالجة هذه المشكلة.
- سمحت مشاركة منظمة العمل الدولية في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، برسم معالم استجابة الأمم المتحدة في مواجهة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل وبتوفير الريادة بشأن مكافحة الوصم الاجتماعي في مكان العمل.
- كان من شأن التزام منظمة العمل الدولية بالاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية^{٣٤٠} وعضويتها في اللجنة التنفيذية لشبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة^{٣٤١} والاتفاق الإطاري لمنظمة العمل الدولية مع المنظمة الدولية

^{٣٣٥} انظر:

Global Accelerator, ILO, UNICEF, UNDP, WHO, *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions: Theme – Care Economy and Health Workers*, 2023.

^{٣٣٦} انظر:

Global Accelerator, ILO, WHO, UNICEF, UNDP, *Inter-Agency Task Team: Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*, n.d.

^{٣٣٧} إن أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة هي الإطار الرئيسي في دعم الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة على المستوى القطري.

^{٣٣٨} انظر: ILO, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 86.

^{٣٣٩} انظر: UN HLCM-PN, *Addressing forced labour and human trafficking in UN supply chains: Guidance for UN Staff*, 2022.

^{٣٤٠} انظر: ILO, “UN Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration”, n.d.

^{٣٤١} انظر:

United Nations Network on Migration, “FAQs on the United Nations Network on Migration at the country and regional levels”, October 2020,¹

للهجرة، أن وفّرت وسائل رئيسية تسمح للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بالمضي قدماً ضمن إطار حوار اجتماعي أوسع نطاقاً بشأن حقوق العمال المهاجرين.

• من خلال المشاركة في رئاسة الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور^{٣٤٢} وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، شجعت منظمة العمل الدولية المناقشات السياسية بين الأقران والبحوث والإرشاد السياسي بالإضافة إلى جمع ونشر ممارسات أفضل وتدابير أخرى تهدف إلى سد الفجوات في الأجور بين الجنسين، وساهمت في هذه الأنشطة كلها.

• من خلال برنامج "الأمان والإنصاف"^{٣٤٣} وهو عبارة عن مبادرة تتشارك في رئاستها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وإقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، عززت منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي ودعمت تدريب العاملات المهاجرات واستثارة وعيهن وقدمت الدعم التقني للسلطات الوطنية من أجل مكافحة العنف القائم على نوع الجنس وترويج الهجرة الآمنة وتعزيز حقوق العمل الخاصة بالعاملات المهاجرات.

• كان من شأن مشاركة منظمة العمل الدولية في فريق الخبراء العامل المعني بالمنحدرين من أصل أفريقي وفريق الأمم المتحدة العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، أن مكنتها من تعزيز الإجراءات المشتركة من أجل تحقيق تقدم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صفوف هذه المجموعات.^{٣٤٤}

• كان من شأن التعاون المؤسسي مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، الذي جرى تفعيله من خلال خطة العمل المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥،^{٣٤٥} أن وفّرت مدخلاً إلى تعزيز ظروف العمل اللائق وضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صفوف الأشخاص النازحين قسراً.

• كان من شأن تعاون منظمة العمل الدولية مع فريق الأمم المتحدة العامل المعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان، أن وفّرت سبباً مهماً من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية في مجموعة واسعة من خطط العمل الوطنية المعنية بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان.^{٣٤٦} وفي ٢٠٢٣، تشارك الاتفاق العالمي للأمم المتحدة مع منظمة العمل الدولية في إنشاء مورد جديد للتعليم الإلكتروني^{٣٤٧} يقدم إرشادات ملموسة لقطاع الأعمال بشأن ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن عملياته وسلاسل التوريد والإمداد الخاصة به.

^{٣٤٢} انظر: EPIC, "Equal Pay Around the World".

^{٣٤٣} انظر: ILO, "Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region", n.d.

^{٣٤٤} انظر:

UN Network on Racial Discrimination and Protection of Minorities, "Framework for Common Action for a Post-COVID-19 World 2021+", 17 January 2022, 3.

^{٣٤٥} منظمة العمل الدولية والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، خطة العمل المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٢٠٢٣-٢٠٢٥، ٢٠٢٣.

^{٣٤٦} انظر:

ILO, *The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights*, ILO brief, June 2021.

^{٣٤٧} انظر: ILO and ITC, "Learning Plan: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles", n.d.

الشراكات الأخرى متعددة الأطراف

١١٨. تدعم منظمة العمل الدولية مجموعة السبعة ومجموعة العشرين وبلدان بريكس دعماً مستمراً من خلال توفير البيانات والتحليلات والتوصيات السياسية. وتذكر المبادئ السياسية لمجموعة العشرين المعتمدة عام ٢٠٢٢ بشأن تكييف إجراءات حماية العمل من أجل حماية أكثر فعالية وزيادة القدرة على الصمود لجميع العمال،^{٣٤٨} بأن "حماية العمل المبنية على معايير العمل الدولية والقوانين الوطنية هي نتيجة التفاعل بين التدابير السياسية المتعلقة بالأجور وترتيبات العمل، بما في ذلك ساعات العمل والقدرة على الممارسة الحرة للحق في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والحماية من التمييز في الاستخدام والسلامة والصحة المهنية وحقوق الوالدين في العمل وحماية العمالة." بالإضافة إلى ذلك، شدد الإعلان الوزاري الصادر عن مجموعة السبعة عام ٢٠٢٣ في كوراشيكي بعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري، على أن "ضمان حقوق العمل بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية يشكل أساساً للعمل اللائق ويضطلع بدور مهم في تعزيز نمو الأجور".^{٣٤٩}

١١٩. تجمع منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية روابط طويلة العهد، خاصة في سياق برنامج العمل الأفضل.^{٣٥٠} وتعمل المنظمة والمؤسسة على تكثيف شراكتهما بشأن المواضيع ذات الأولوية، بما في ذلك تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والتصدي للعنف القائم على نوع الجنس في العمل ودعم استحداث وظائف خضراء عالية الجودة في المستقبل وتكثيف الجهود المشتركة الرامية إلى تحسين ظروف العمال في سلاسل التوريد والإمداد.^{٣٥١} وتتعاون منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع مصارف التنمية العامة بشأن المعايير الاجتماعية وبشأن سياسات أخرى ذات صلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسعى مصرف التنمية الآسيوي إلى الاستفادة من خبرة منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كجزء من نشاطه بشأن المعايير الاجتماعية في تمويل سلسلة التوريد والإمداد.^{٣٥٢} وفي الوقت الراهن، تدرج غالبية مصارف التنمية العامة، بما في ذلك مصارف التنمية متعددة الأطراف، إحالات إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن الضمانات البيئية والاجتماعية الخاصة بها. وساهمت منظمة العمل الدولية منذ عهد أقرب في إعداد مذكرة استشارية صادرة عن آلية الطعن المستقلة التابعة لمصرف التنمية الأفريقي، تقدم خارطة طريق تمكّن المصرف من ضمان بيئة عمل أكثر أماناً وموثاقاً ضمن المشاريع التي يمولها مصرف التنمية الأفريقي، بهدف تعزيز تغييرات منهجية على المستوى القطري والإقليمي والقاري.

الشراكات الإقليمية

١٢٠. استفادت منظمة العمل الدولية أيضاً من الشراكات على المستوى الإقليمي بغية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإدراجها في الأطر السياسية الإقليمية:

- يضطلع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأمريكا اللاتينية والكاريبي بدور الأمانة التقنية للمبادرة الإقليمية بعنوان: أمريكا اللاتينية والكاريبي خالية من عمل الأطفال، وهي عبارة عن منصة تعاون ثلاثي تضم ٣١ بلداً و٧ ممثلين عن أصحاب العمل و٧ ممثلين عن نقابات العمال في الأمريكتين. وتهدف المبادرة إلى تسريع عملية القضاء على عمل الأطفال في الإقليم. وتركز المبادرة على التوعية السياسية والبحوث ووضع منهجيات جديدة للكشف عن خطر عمل الأطفال ودعم خطط عمل وطنية لتسريع القضاء عليه وتبادل الخبرات، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب.

^{٣٤٨} انظر:

G20, *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, 2022.

^{٣٤٩} حكومة اليابان، وزارة الصحة والعمل والرفاه في اليابان، الاستثمار في رأس المال البشري، اجتماع وزراء العمل والعمالة في مجموعة السبعة في كوراشيكي في أوكاياما، اليابان، ٢٢-٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٣.

^{٣٥٠} انظر: ILO and IFC, *Understanding impact*.

^{٣٥١} انظر: ILO, "ILO and IFC scale up collaboration on social issues in private investments", 17 March 2023.

^{٣٥٢} منظمة العمل الدولية، استعراض منتصف المدة لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، الوثيقة GB.347/POL/3، ٢٠٢٣.

- شمل التزام منظمة العمل الدولية مع الاتحاد الأفريقي دعم خطة عمل الاتحاد ومدتها عشر سنوات من أجل القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر والرق المعاصر (٢٠٢٠-٢٠٣٠).^{٣٥٣} وبموجب هذه الخطة التي اعتمدها جمعية الاتحاد الأفريقي في شباط/ فبراير ٢٠٢٠، يدعم الاتحاد مشاركة أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك منظمات قطاع الأعمال وأصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل التصدي لعمل الأطفال والاتجار بالأشخاص والرق المعاصر والعمل الجبري، بما في ذلك ضمن سلاسل التوريد والإمداد للمنشآت متعددة الجنسية وفي المجتمعات المرتبطة بها.^{٣٥٤}
- شمل التزام منظمة العمل الدولية مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا تقديم الدعم التقني من أجل وضع وتنفيذ خارطة طريق جديدة بهدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥.^{٣٥٥} ومن خلال برنامج "مثلث منظمة العمل الدولية في رابطة أمم جنوب شرق آسيا"، دعمت المنظمة أيضاً إعلان دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في أوضاع الأزمات.^{٣٥٦}
- تتعاون منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الاتحاد الأوروبي الذي اتخذ مؤخراً عدة خطوات من أجل تعزيز المفاوضة الجماعية، مستفيداً بتجربة منظمة العمل الدولية. أولاً، يحدد اعتماد توجيه عام ٢٠٢٢ بشأن الحد الأدنى المناسب للأجور في الاتحاد الأوروبي هدفاً واضحاً لزيادة عدد العمال الذين تشملهم المفاوضة الجماعية بشأن تحديد الأجور. ثانياً، سُلِّط الاتحاد الأوروبي الضوء على الأهمية المركزية للمفاوضة الجماعية كوسيلة لإنفاذ الانتقال العادل.^{٣٥٧}

الشراكات مع منظمات قطاع الأعمال وأصحاب العمل

١٢١. يُستفاد من الشراكات الرئيسية مع منظمات قطاع الأعمال وأصحاب العمل من أجل المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن العمليات التجارية وسلاسل التوريد والإمداد. ويتسم الدور القيادي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في المسائل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في شبكات الأعمال الدولية، بأنه يكتسي أهمية خاصة في هذا المجال. وتشكّل منصة عمل الأطفال، التي تتشارك في رئاستها المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، وسيلة حاسمة لتعاون القطاع الخاص في موضوع عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد. وتجمع شبكة الأعمال العالمية المعنية بالعمل الجبري منظمات أصحاب العمل والمنشآت على اختلاف الأحجام ومن جميع القطاعات وشبكاتهما من جميع أنحاء العالم من أجل القضاء على العمل الجبري. وفي إطار التحالف ٧-٨، تخطى عدد أعضاء فريق عمل سلاسل التوريد والإمداد ٢٥٠ منظمة ووجه خبرات وموارد أعضائه من أجل تسريع التقدم في مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري ضمن سلاسل التوريد والإمداد. أما الشبكة العالمية بشأن الأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية، وهي تعاون قائم بين المنظمة والشركات الرائدة متعددة الجنسية، فتقوم بتعزيز تكافؤ الفرص ومعالجة التمييز في الاستخدام ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.^{٣٥٨}

^{٣٥٣} انظر:

African Union, "The African Union Ten Year Action Plan on Child Labour plan moves toward implementation", 21 September 2020.

^{٣٥٤} انظر:

African Union, *Draft Ten Year Action Plan on Eradication Of Child Labour, Forced Labour, Human Trafficking And Modern Slavery in Africa (2020-2030): Agenda 2063-SDG Target 8.7*, 2019.

^{٣٥٥} انظر: ASEAN, *ASEAN Roadmap on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2025*, 2020.

^{٣٥٦} انظر:

ASEAN, "ASEAN Declaration on The Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations", 10 May 2023.

^{٣٥٧} انظر: European Commission, "New EU Guidance Helps Companies to Combat Forced Labour in Supply Chains", 13 July 2021.

^{٣٥٨} انظر: ILO, "ILO GBDN Self-Assessment", website.

◀ الفصل ٣

تنشيط الإجراءات في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٢٢. يواجه العالم تحديات معقدة تخلف انعكاسات بعيدة الأثر بالنسبة إلى تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتبرز الحاجة إلى تنشيط هذه المبادئ والحقوق من أجل الوفاء بالوعود الواردة في إعلان ١٩٩٨ والتزام منظمة العمل الدولية بتحقيق العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى التزام خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بعدم ترك أحد متخلفاً عن الركب.

١٢٣. وأبرزت الفصول السابقة مدى هشاشة التقدم فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في وقت تتقاطع فيه أزمات متعددة وتعزز بعضها البعض فتفاقم أوجه انعدام المساواة وتوَلَّد انعدام الأمن والقدرة على التنبؤ. غير أنَّ إنفاذ هذه الحقوق ضروري من أجل التوصل إلى احترام حقوق العمل الأخرى وإحلال السلم والتماسك الاجتماعي وتحقيق التنمية المطردة والمستدامة والشاملة. ويؤكد استعراض الهيئات المكونة الثلاثية ومنظمة العمل الدولية والمكتب للاتجاهات والإجراءات خلال الأعوام السبعة الأخيرة على استمرار أهمية الأولويات التي حددها المؤتمر عام ٢٠١٧، كما يشير إلى مجالات تستدعي قدراً أكبر من الاهتمام على وجه الإلحاح. ويتضمن ذلك: وضع نُهج متكاملة من أجل النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز التنسيق الداخلي تحقيقاً لهذه الغاية، بما في ذلك بين المقر والميدان؛ إيلاء اهتمام أكثر تساوياً إلى الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، خاصة الحرية النقابية وحق المفاوضات الجماعية وعدم التمييز؛ مواصلة الاستثمارات بهدف إدراك ما هو ناجع وما هو غير ناجع رهناً بالظروف والاحتياجات القطرية المختلفة.

نُهج أكثر تكاملاً وشمولية في مقارنة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٢٤. إنَّ الدروس المستخلصة من الاستراتيجيات والإجراءات الجارية لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تشير إلى الحاجة إلى اتباع نُهج أكثر تكاملاً وشمولية للمضي قدماً بهذه المبادئ والحقوق، بما يعكس الطبيعة المترابطة والمتعاضدة للفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن المجموعة الأوسع من الأسباب الجذرية التي تعيق تحقيقها. وبغض النظر عن بعض الاستثناءات الهامة، اتبع المكتب حتى الآن نُهجاً أكثر تقسيماً في تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أساس التطرق إلى كل حق من الحقوق على حدة، بدون مراعاة الروابط الحاسمة بين فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مراعاة كاملة. وينبغي أن يولي المكتب اهتماماً أكبر إلى استئثاره وحي الهيئات المكونة بشأن الأساس المنطقي للنُهج المتكاملة، بما في ذلك من خلال مواصلة البحوث وأنشطة التوعية والتواصل ويضمن أن تتجلى الروابط الرئيسية بين فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو أفضل في خدمات الاستشارة التقنية التي يقدمها. ودعماً لهذا التحول الاستراتيجي، يمكن أن يسعى المكتب إلى تحقيق قدر أكبر من التوازن في إيلائه الاهتمام إلى الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز الاتساق والتنسيق في الإجراءات المتعلقة بهذه المبادئ والحقوق داخل المكتب.

١٢٥. ويستلزم الانتقال إلى نُهج أكثر تكاملاً وشمولية أن يولي المكتب اهتماماً مناسباً ومتساوياً إلى جميع الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وكما بيّن هذا التقرير وورد في التقييم رفيع المستوى، تشوب إجراءات المكتب /اختلالات بارزة بين الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأشار التقييم رفيع المستوى على وجه الخصوص إلى أنَّ "عدداً قليلاً من مشاريع منظمة العمل الدولية عالج الثغرات الهيكلية في الحقين الأساسيين المتمثلين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، حتى في إطار نشاط المكتب بشأن الحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل ومسارات العمل في مجال العلاقات الصناعية"^{٣٥٩}، بالرغم من أهمية هذين الحقين بوصفهما من الحقوق التمكينية. وعليه، سوف يحرص المكتب على أن يسلط الضوء بشكل أكبر على فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الأقل تغطية وأن يكتف جهوده بشأنها، لا سيما الحرية النقابية والحق بالمفاوضة الجماعية في المقام الأول. وستتضمن الأدوات الأساسية لتحقيق هذا الهدف تقديم تدريب مخصص للموظفين بغية زيادة معرفتهم وفهمهم لأسباب وكيفية مساهمة هذين الحقين في تعزيز الديمقراطية في العمل وتوفير أماكن عمل أكثر شمولية وأماناً وأداء.

١٢٦. ومن شأن تعزيز التنسيق والاتساق في ترويج المكتب للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن يكون حاسماً هو الآخر. فقد كانت مبادرات "منظمة العمل الدولية الواحدة" للنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل نادرة حتى الآن، ولم تسخر بالكامل أوجه التآزر الهامة في جميع إجراءات المكتب بشأن تعزيز هذه المبادئ والحقوق. وعليه، يُقترح أن يرسي المكتب إطار "منظمة عمل دولية واحدة" للعمل الرامي إلى تعزيز استراتيجيته وإجراءاته في ترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسيصمم هذا الإطار بحيث تشارك فيه بانتظام إدارات المكتب ذات الولاية المباشرة المتعلقة بفئات معينة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإدارات المسؤولة عن المجالات السياسية المرتبطة بالأسباب الجذرية الرئيسية لأوجه العجز في تحقيق هذه المبادئ والحقوق، مثل سياسات العمالة وتنمية المنشآت والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وإدارة العمل. وسيتمشى هذا الإطار مع خطط واستراتيجيات العمل القائمة المعنية في المكتب ويكملها، بما في ذلك الاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠^{٣٦٠} والاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية^{٣٦١} واستراتيجية عمل منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل واستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.^{٣٦٢} ومن شأن التطرق إلى مختلف أبعاد أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، التي تعزز وجود أوجه العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تماشياً مع قرار عام ٢٠٢١ بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل،^{٣٦٣} أن يشكل مجال تركيز استراتيجي شامل وحاسم.

خمس مجالات مواضيعية

١٢٧. يمكن أن تولي منظمة العمل الدولية اهتماماً خاصاً إلى تعميم اعتبارات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عبر خمسة مجالات مترابطة أوسع نطاقاً في عمل المكتب، وهي مجالات تعتبرها الاتجاهات والتجارب الحديثة أساسية من أجل التقدم في معالجة الأسباب الجذرية لأوجه العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: (١) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصادات غير المنظمة، مع إيلاء الاهتمام الواجب إلى المناطق الريفية؛ (٢) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في أوضاع الأزمات والهشاشة؛ (٣) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في العمليات التجارية وسلاسل التوريد والإمداد؛ (٤) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الانتقالات العادلة نحو اقتصاد ومجتمع محايدين مناخياً؛ (٥) المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في ترتيبات العمل المتغيرة، بما في ذلك العمل على المنصات الرقمية أو من خلالها.

١٢٨. وتتكوّن المجالات الثلاثة الأولى من تلك التي حددتها الاستراتيجية المتكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ووافق عليها مجلس الإدارة عام ٢٠١٦^{٣٦٤} وحافظت على أهمية مركزية حتى اليوم. ومن المعروف أنّ العمال الأكثر عرضة إلى انتهاكات هذه المبادئ والحقوق هم العمال الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم ولا يعترف بهم القانون بشكل كافٍ وغالباً ما لا يتمتعون بالحماية عند مزاوله العمل. وتبلغ نسبة العمال في الاقتصاد غير المنظم ٦٠ في المائة من سكان العالم العاملين. وعلى خلفية تزايد القوى العاملة، ينضمّ ملايين العمال الإضافيين كل سنة إلى الاقتصاد غير المنظم. ويسهم تعدد وتداخل أوضاع الأزمات والهشاشة في التأثير على حياة أعداد متزايدة من العمال في جميع أنحاء العالم وتغذية انعدام الوظائف والسمة غير المنظمة وعرقلة الأوجه الأساسية لحماية العمل والحماية الاجتماعية وزيادة خطر الانتهاكات عبر جميع فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويستأثر الإنتاج المرتبط بسلاسل التوريد والإمداد على المستويين العالمي والمحلي بعدد كبير من القوى العاملة العالمية. ويكفي هذا العامل وحده للإشارة إلى الأهمية القصوى التي يرتديها إيلاء الاهتمام إلى حماية العمال واحتياجات المنشآت المستدامة ضمن سلاسل التوريد والإمداد. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٣، اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد حيث يشكل احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عناصر أساسية من أجل التوصل إلى تحقيق العمل اللائق. وخلاصة القول، إنّ الأعداد الهائلة من العمال المعنيين وشدة المخاطر التي يواجهونها تنقل كاهل التقدم الأوسع نطاقاً في المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولن يكون هذا التقدم ممكناً بدون إيلاء الأولوية والاهتمام المنتظم إلى مسببات أوجه العجز في سياقات السمة غير المنظمة والأزمات والهشاشة وفي سلاسل التوريد والإمداد.

^{٣٦٠} منظمة العمل الدولية، الاستراتيجية العالمية المعنية بالسلامة والصحة المهنتين للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ وخطة العمل المتعلقة بتنفيذها، الوثيقة GB.349/INS/8، ٢٠٢٣.

^{٣٦١} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.349/POL/2.

^{٣٦٢} منظمة العمل الدولية، استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، الوثيقة GB.347/INS/8، ٢٠٢٣.

^{٣٦٣} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، القرار ILC.109/Resolution XVI، ٢٠٢١.

^{٣٦٤} منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.328/POL/7.

١٢٩. كذلك، تشير الاتجاهات والتجارب على مدى السنوات السبع الأخيرة إلى مجالين إضافيين يستلزمان اهتماماً أكبر وأكثر إلحاحاً. ويشكل تغير المناخ التهديد المجتمعي البارز في عصرنا، بحيث يتهدد الوظائف وسبل العيش والمنشآت في عالم العمل. ويعترف القرار بشأن انتقال عادل نحو تحقيق اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، بالحاجة إلى احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفها مبادئ توجيهية من أجل انتقال عادل للجميع. ولا يوفر عمل المنصات الرقمية وأشكال العمل الناشئة الأخرى الفرص للعمال فقط، بل يطرح أيضاً تحديات جديدة حاسمة في ضمان حقوقهم. وسيستلزم تحقيق تقدم أوسع نطاقاً في المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل إيلاء اهتمام منتظم أكبر إلى معالجة أوجه العجز في هذه الشريحة المتزايدة من القوة العاملة.

١٣٠. وفي كل مجال من المجالات المواضيعية الخمسة، سيدعم المكتب الهيئات المكونة الثلاثية في وضع إجراءات مخصصة قائمة على البيانات تترسخ في النهج الشمولي والمتكامل المناقش أعلاه من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن شأن التطرق إلى مختلف أبعاد أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، التي تعزز وجود أوجه العجز في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في عالم العمل، تماشياً مع القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل^{٣٦٥} أن يشكل مجال تركيز استراتيجي شامل وحاسم. ومن شأن الإجراءات المتخذة في كل مجال مواضيعي أن تستفيد من الجهود التي يبذلها المكتب على نطاق أوسع وتتناسق معها بشكل وثيق ضمن إطار برامج العمل ذات الأولوية بغية معالجة الأسباب الجذرية المتسببة بأوجه العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كجزء من نهج "منظمة عمل دولية واحدة" من أجل المضي قدماً في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

استمرار التركيز على التصديق على معايير العمل الأساسية وتنفيذها

١٣١. من الممكن أن يوفر المكتب المزيد من الإرشادات والدعم من أجل زيادة التصديق على معايير العمل الأساسية بوصفه تكريساً للالتزام السياسي بالمضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأساس المعياري للإجراءات. وشهدت الفترة السابقة المشمولة بالتقرير تقدماً ملحوظاً في التصديق، بما في ذلك التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢، غير أن التصديق على الصكوك الأساسية الأخرى بقي بعيداً كل البعد عن أن يكون عالمياً. وسيصمم المكتب وينفذ حملات تصديق عالمية وقطرية تماشياً مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، لا سيما فيما يخص معايير العمل الدولية الأقل تصديقاً. وبغية الاستفادة من الزخم الناشئ عن تحديد بيئة العمل الآمنة والصحية على أنها الفئة الخامسة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، سيطلق المكتب حملة عالمية تركز تحديداً على تصديق الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧، بالإضافة إلى الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ لاعتبارهما من الحقوق التمكينية الهامة. وستستند هذه الجهود إلى الدروس المستخلصة من جهود التصديق الجارية من حيث أهمية المساعدة المخصصة الهادفة إلى تذليل العقبات أمام التصديق ومن حيث استغلال الفرص السياسية التي تسنح أمام التصديق فور بروزها.

١٣٢. وتظهر الحاجة إلى تعزيز أوجه التآزر بين التعاون الإنمائي في المكتب وآلية الإشراف التابعة له، بغية تحسين تنفيذ المعايير المصدق عليها. ومن الممكن أن يولي المكتب الأولوية إلى الاستعانة بتعليقات هيئات الإشراف بهدف تركيز جهود المكتب في مجال تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن تدخلات تعاون إنمائي أوسع نطاقاً. والمهم أن تحقيق ذلك سيستلزم توثيق الروابط فيما بين جهود التعاون الإنمائي المدارة في أغلب الأحيان على أساس لامركزي، كما يتطلب مساعدة تقنية من جانب الهيئات المكونة تتماشى مع تعليقات هيئات الإشراف. ويمكن أن يضمن المكتب أيضاً زيادة فهم دور وظائف هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية في صفوف موظفي المشاريع ويوسع تعميم المعرفة بآليات الإشراف في المنظمة، سواء في الميدان أو في المقر.

بناء قاعدة الأدلة لاتخاذ إجراءات مستنيرة

١٣٣. يمكن أن تستمر منظمة العمل الدولية في الاستثمار في البحوث وجمع البيانات لتبني قاعدة الأدلة اللازمة لاتخاذ إجراءات مستنيرة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي حين ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق تقدم مهم في توليد وتفعيل الأدلة بشأن هذه المبادئ والحقوق، خاصة فيما يتعلق بعمل الأطفال والعمل الجبري، لا تزال الثغرات الكبرى في الأدلة قائمة في جميع الفئات الخمس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن الممكن أن يزيد المكتب دعمه التقني من أجل تطوير الأساليب والأدوات والمعايير الإحصائية اللازمة لإجراء البحوث وجمع البيانات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما يمكنه تعزيز قدرة الهيئات المكونة ومؤسسات البحوث والشركاء الوطنيين الآخرين لإجراء البحوث وجمع البيانات المتعلقة بالشواغل ذات الأولوية في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد يشكل تقديم الدعم

لتحسين قاعدة الأدلة المتعلقة بعدم التمييز والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أولوية خاصة في هذه السياق. وقد يكون إدماج المسائل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج الإحصائية الوطنية أحد محاور التركيز الشمولي، استناداً إلى التعاون السابق في هذا الصدد في مجال عمل الأطفال. وقد يستتير التعاون البحثي في هاتين الفئتين من المبادئ والحقوق ببرامج البحوث العالمية والوطنية بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري الموضوع نتيجة عملية تشاور مع الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين كجزء من مشروع "من البحوث إلى العمل". ويمكن الاستفادة من التقارير العالمية الرئيسية لاستئارة الوعي بشأن أوجه العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمساعدة على رسم معالم النقاش السياسي بشأن كيفية معالجتها.

١٣٤. وسيركز المكتب تركيزاً أكبر على قياس ورصد الأثر عبر حافظة التعاون الإنمائي الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتلجأ الهيئات المكونة بشكل متزايد إلى منظمة العمل الدولية للحصول على إرشادات ملموسة قائمة على الأدلة حول "ما هو ناجح" من حيث السياسة عند معالجة أوجه العجز في هذا المجال. ومع ذلك، غالباً ما لا تتوفر أدلة متينة بشأن تأثير التدخلات، مما يحد من قدرة المكتب والهيئات المكونة على التعلم من التجربة وتحديد النهج الأكثر تأثيراً لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وستمنح منظمة العمل الدولية الأولوية إلى إدماج عنصر متين للرصد والتقييم إدماجاً منتظماً في مشاريع التعاون الإنمائي المتعلقة بهذه المبادئ والحقوق بغية تحسين الأدلة بشأن أثرها. كما ستدعم التقييمات المخصصة بشأن تأثيرات تأثير مختلف السياسات والنهج التنظيمية لمعالجة أوجه العجز في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسيشكل إثبات تأثير النهج المتكاملة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أولوية خاصة في هذا الصدد.

الشراكات والتحالفات الاستراتيجية

١٣٥. ستواصل منظمة العمل الدولية الاستفادة من الشراكات والتحالفات من أجل حفز الالتزام السياسي وتعزيز إجراءات متسقة ومنسقة واسعة النطاق فيما بين العديد من أصحاب المصلحة للنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويقدم التركيز المتجدد على تعددية الأطراف للنهوض بالتنمية المستدامة العديد من الفرص من أجل إرساء هذه المبادئ والحقوق كهدف للتقدم الاجتماعي والاقتصادي ومحرك له في أن معاً. وتحتل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل صميم عمل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وعليه، سيشكل التحالف عاملاً أساسياً لاستحداث التزامات واستثمارات سياسية متزايدة وتعزيز الإجراءات الملموسة الموجهة نحو النهوض بالمبادئ والحقوق المذكورة في صفوف الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ومنظمات من النظام متعدد الأطراف وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يشكلون عضويته. كما ستزيد المنظمة التزامها بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات الاقتصادية الإقليمية من خلال التحالف ٧-٨ والائتلاف الدولي للمساواة في الأجور ومبادرة التوظيف العادل ومجموعة من الشراكات الأخرى. وعلى المستوى القطري، ستمنح منظمة العمل الدولية الأولوية للتعاون المستمر مع الفرق القطرية للأمم المتحدة لضمان إدراج الشواغل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في التقييمات القطرية المشتركة للأمم المتحدة وفي أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وستستخدم شبكات الأعمال الرئيسية، بما في ذلك منصة عمل الأطفال وشبكة الأعمال العالمية المعنية بالعمل الجبري، بغية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبناء القدرة على الامتثال في العمليات التجارية وسلاسل التوريد والإمداد.

التمويل المستدام

١٣٦. لا تكتسي السياسات والخطط الرامية إلى المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أهمية تذكر في غياب مصادر تمويل مستدامة من أجل تنفيذها بفعالية. وإذ يعترف المكتب بالدور الحاسم الذي يضطلع به التمويل المستدام، يمكنه أن يقدم المساعدة التقنية وبناء القدرات لتمكين الحكومات من وضع وتنفيذ استراتيجيات محلية لحشد الموارد وأطر تمويل وطنية مصممة لتوسيع حيزها المالي للمضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالاستناد إلى الجهود الأوسع نطاقاً التي يبذلها المكتب في التمويل المستدام للعمل اللائق والتمويل المستدام في المجالات السياسية، بما في ذلك الحماية الاجتماعية.

١٣٧. وفي حين يمكن للحكومات، بل ينبغي لها، أن تحشد الموارد المحلية على نحو مستدام، يضطلع المجتمع الدولي بدور رئيسي يؤديه في المساعدة على سد الثغرات التمويلية الوطنية في مجال تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل حيثما تكون موجودة. ويزداد هذا الدور أهمية نظراً لضغوط الميزانية وزيادة الديون التي تواجهها العديد من الحكومات. وفي هذا السياق، يمكن لمنظمة العمل الدولية من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وشرائنها مع المؤسسات المالية الدولية والإقليمية المعنية وغيرها من الشراكات والتحالفات، أن تنتشط في زيادة الدعم الدولي لحشد الموارد من أجل النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتيح الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية في المسرع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة، توفير إمكانيات خاصة لتقديم حلول سياسية متكاملة بالإضافة إلى برنامج التمويل بالشراكة مع الهيئات المكونة والأمم المتحدة والبنك الدولي والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، فضلاً عن الشركاء الثنائيين ومتعددي الأطراف الآخرين. كذلك، يمكن الاستفادة من عمل المكتب الذي يدعم التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث بشأن تمويل العمل اللائق في هذا الصدد. وأخيراً، يمكن للمكتب أيضاً تعزيز الدعوة التي وجهها نداء ديربان من أجل اتخاذ الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال بغية "معالجة مسألة الديون الخارجية التي تثقل كاهل البلدان الفقيرة لإخراجها من حالة المديونية الحرجة".^{٣٦٦}

^{٣٦٦} انظر:

5th Global Conference on the Elimination of Child Labour, *Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour*, Durban, 15-20 May 2022, para. 44.

