

8A

محضر الأعمال ◀

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١٢، جنيف، ٢٠٢٤
التاريخ: ١٣ حزيران/يونيه ٢٠٢٤

نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية قرار مقترح واستنتاجات مقدمة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها

يتضمن محضر الأعمال هذا نص القرار المقترح والاستنتاجات التي قدمتها اللجنة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها.
وسينشر تقرير اللجنة بشأن أعمالها في محضر الأعمال رقم 8B بعد اختتام الدورة.

◀ قرار بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته ١١٢، ٢٠٢٤،

وقد أجرى مناقشة عامة بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، ومع الأخذ في الاعتبار على النحو الواجب إعلان فيلادلفيا الصادر عن منظمة العمل الدولية (١٩٤٤) وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، من أجل السعي إلى تحقيق العمل اللائق في اقتصاد الرعاية،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إنفاذها؛
٣. يطلب من المدير العام:
 - (أ) إعداد خطة عمل بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية لإنفاذ الاستنتاجات، على أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤)؛
 - (ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية؛
 - (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل وحشد الموارد من خارج الميزانية؛
 - (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

◀ الاستنتاجات بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية

أولاً - السياق - العمل اللائق واقتصاد الرعاية: ضرورة ملحة لاتخاذ الإجراءات

١. إنّ الرعاية أمر أساسي للرفاه الإنساني والاجتماعي والاقتصادي والبيئي والتنمية المستدامة. وعمل الرعاية، مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، ضروري لجميع الأعمال الأخرى. ويساهم اقتصاد الرعاية القوي والذي يعمل بشكل جيد في توفير قوى عاملة أكثر صحة في الحاضر والمستقبل، ويخلق فرص العمل ويدعم قطاعات الأعمال ويعزز الإنتاجية. ويؤثر التغيير التحويلي في عالم العمل، مدفوعاً بالابتكارات التكنولوجية والتحول الديمغرافية والتغير البيئي والمناخي، على الطلب والعرض على الرعاية والحصول عليها.
٢. ويعد اقتصاد الرعاية القوي والذي يعمل بشكل جيد أمراً بالغ الأهمية لبناء القدرة على مواجهة الأزمات، بما في ذلك الجوائح وهجرة الأدمغة، وتحقيق المساواة بين الجنسين والإدماج والتصدي لأشكال انعدام المساواة الأخرى وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية واتباع نهج يتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل والانتقال العادل وتحقيق العدالة الاجتماعية. ويشهد اقتصاد الرعاية نمواً سريعاً ويخلق فرص العمل ويمكنها.
٣. وتضطلع النساء بغالبية أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر في جميع أنحاء العالم.
٤. وأكدت جائحة كوفيد-١٩ على أهمية اقتصاد الرعاية وسلطات الضوء على الثغرات الكامنة في السياسات العامة. وأدت الجائحة إلى تفاقم الحصة غير المتناسبة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تقدمها النساء والفتيات ومواطن العجز في العمل اللائق الموجودة أصلاً في صفوف العاملين في مجال الرعاية، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة ومخاطر الصحة والسلامة المهينتين - مثل التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس - والنقص الشديد في الموظفين والمهارات.
٥. والقوى العاملة في مجال الرعاية غير متجانسة. ففي حين أنّ عمل الرعاية يستلزم جهداً كبيراً ويتطلب في الغالب مستويات عالية من المهارات والمعارف المتخصصة، إلا أنه لا يتم دائماً الاعتراف بالمهارات وتقييمها على النحو الواجب وفقاً لذلك. وفي حين أنّ بعض العاملين في مجال الرعاية يتمتعون بمهارات عالية ويتقاضون أجوراً جيدة، فإنّ العديد منهم، بمن فيهم العمال المهاجرون والعمال المنزليون، يظلون في الاقتصاد غير المنظم ويتقاضون أجوراً منخفضة ولا يتمتعون بأي نوع من الحماية، من حيث القانون أو الممارسة، بما في ذلك الحماية الاجتماعية وحماية العمل. كما أنّ العاملين في مجال الصحة المجتمعية والرعاية المجتمعية، الذين لا يُعترف بهم في كثير من الأحيان كعاملين،

لا يتمتعون هم أيضاً بالحماية. والعمال المهاجرون، وكثيرون منهم من النساء، كثيراً ما يجدون أنفسهم غير قادرين على ممارسة نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون. وتشمل التحديات الأخرى التي تواجه العمل اللائق واقتصاد الرعاية الفصل المهني القوي والقائم على الانتماء الإثني والعنصري ونوع الجنس والتقليل من قيمة عمل الرعاية. وتوفر النساء، وخاصة من هنّ في أوضاع هشّة، حصة غير متساوية من الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يطرح حواجز هيكلية أمام مشاركتهنّ والإبقاء عليهنّ وتقديمهنّ في القوى العاملة.

٦. والوتيرة السريعة لتشيخ المجتمع في بعض أنحاء العالم تجلب المزيد من أعباء الرعاية، مما يزيد من اتساع الفجوات في الطلب والعرض والحصول على الرعاية، وفي الوقت نفسه هناك حاجة إلى خدمات عالية النوعية أكثر من أي وقت مضى.

٧. وتؤدي منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً في تعزيز العمل اللائق في اقتصاد الرعاية، بالاستناد إلى نهج الرعاية طوال الحياة، وتطبيق الإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية (الاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها ومكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية). وقد أحرزت بعض الحكومات تقدماً في التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالرعاية وغيرها من اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة، ونفذت نهجاً متكاملة لسياسات الرعاية. وأفضى أصحاب العمل والعمال، من خلال الحوار الاجتماعي، وكذلك المبادرات التي يقودها أصحاب العمل، إلى إدخال بعض السياسات وترتيبات العمل المؤاتية للأسرة في مكان العمل لمساعدة الأفراد على التوفيق بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة وتحقيق التوازن بين مسؤوليات الرعاية. ويتم تنظيم العاملين في مجال الرعاية بشكل متزايد. وتمثل هذه الجهود تقدماً نحو تحويل التقسيم غير المتكافئ لأعمال الرعاية بين الرجال والنساء إلى تنظيم أكثر مساواة للرعاية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية المشتركة بين الدولة والقطاع الخاص والأسر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والمجتمع المحلي.

٨. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في استثارة الوعي لدى عموم الناس والتشريعات والسياسات والتمويل والتنفيذ. وهناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لضمان العمل اللائق في اقتصاد الرعاية وتعزيزه من خلال ضمان حصول الجميع على الرعاية.

ثانياً - فهم مشترك لاقتصاد الرعاية

٩. يشمل اقتصاد الرعاية أعمال الرعاية، مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، والرعاية المباشرة وغير المباشرة، وتقديمها داخل الأسرة المعيشية وخارجها، فضلاً عن الأشخاص الذين يقدمون الرعاية وأولئك الذين يستفيدون منها وأصحاب العمل والمؤسسات التي تقدم خدمات الرعاية. ويتكون عمل الرعاية، من بين أمور أخرى، من الأنشطة والعلاقات التي تسعى إلى تحقيق استدامة الحياة ونوعيتها؛ تعزيز القدرات البشرية؛ تعزيز القدرة والاستقلالية والكرامة؛ تطوير الفرص والقدرة على الصمود للأشخاص الذين يقدمون الرعاية وأولئك الذين يستفيدون منها؛ مراعاة الاحتياجات المتنوعة للأفراد عبر مختلف مراحل الحياة؛ تلبية الاحتياجات الجسدية والنفسية والمعرفية والتنموية والصحة الذهنية لتقديم الرعاية والدعم للأشخاص، بمن فيهم الأطفال والأحداث والشباب والبالغون وكبار السن والأشخاص ذوو الإعاقة وجميع مقدمي الرعاية.

١٠. ويتم تقديم عمل الرعاية من خلال القطاعين العام والخاص، بما في ذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. ويتم توفيره أيضاً من جانب القطاع غير الربحي والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والأسر المعيشية. ويشمل عمل الرعاية مدفوع الأجر مهناً وقطاعات متنوعة. ويغطي اقتصاد الرعاية الذي يشمل السمة المنظمة وغير المنظمة، على سبيل المثال لا الحصر، أنشطة العاملين في مجال التعليم ورعاية الطفولة المبكرة والتعليم وقطاعي الصحة والعمل المجتمعي والعمال المنزليين والأفراد الذين يقدمون عمل الرعاية غير مدفوع الأجر. ولا يوجد حالياً أي تعريف إحصائي متفق عليه دولياً لعمل الرعاية وينبغي تطوير هذا التعريف من أجل تعزيز تنسيق واتساق البيانات المتعلقة بالرعاية، بما في ذلك في جميع القطاعات الفرعية المعنية.

١١. ويشير عمل الرعاية المباشرة إلى أنشطة الرعاية الشخصية العلائقية، في حين يشمل عمل الرعاية غير المباشرة الأنشطة التي تسهم في الرفاه من دون الحاجة إلى اتصال مباشر بالشخص، مثل التنظيف والطهي.

١٢. إنّ أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والتي غالباً ما تقدمها الأسرة والشبكة الاجتماعية لمتلقي الرعاية، تتمتع بقيمة كبيرة بالنسبة لمتلقي الرعاية ومقدمي الرعاية والمجتمع. وهذه الرعاية، التي ينبغي تقاسمها بالتساوي بين الرجال والنساء، تستكمل وتضيف، ولكنها لا يمكن أن تحل محل أعمال الرعاية مدفوعة الأجر.

١٣. والتنظيم الاجتماعي الحالي للرعاية، أي من يقدم الرعاية ومن يحصل عليها، يضع حصة غير متناسبة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على عاتق المرأة، مما يعيق إدماجها اقتصادياً ومشاركتها الفعالة في سوق العمل ويوسع الفجوات بين الجنسين في عالم العمل، ويحرم الكثيرات منهن من الحصول على الحماية الاجتماعية المناسبة. ويمكن أن يتوقف عبء أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر التي تثقل كاهل النساء إلى حد كبير على العرق والانتماء الإثني والظروف الاجتماعية والاقتصادية ومكان المنشأ.

١٤. ويشمل اقتصاد الرعاية السياسات والأطر التنظيمية والخدمات والبنية التحتية والمؤسسات وآليات التمويل والأعراف الاجتماعية التي توجه وتحدد تقديم خدمات الرعاية والدعم والحصول على هذه الخدمات طوال الحياة.

ثالثاً - المبادئ التوجيهية

١٥. عند اتباع سياسات ونهج متكاملة وشاملة وكلية لتحقيق العمل اللائق واقتصاد الرعاية، ينبغي للدول الأعضاء أن تأخذ في الاعتبار المبادئ التالية.

١٦. ومثلما أن العمل ليس بسلعة، فإن العمل في اقتصاد الرعاية ليس سلعة. وينبغي أن يكون جميع الأشخاص قادرين على توفير الرعاية وتلقيها، بما في ذلك الرعاية الذاتية.

١٧. ويجب أن يتمتع جميع العاملين في مجال الرعاية بعمل لائق. ويسهم العمل اللائق للعاملين في مجال الرعاية في تحسين نوعية الرعاية وتوظيف العمال واستبقائهم وتعزيز المساواة بين الجنسين ومواجهة النقص في العمال وبناء مجتمعات واقتصادات قادرة على الصمود.

١٨. ويقع على عاتق جميع الدول الأعضاء التزام احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مجال الرعاية، وهي: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة؛ توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

١٩. ويشكل التصديق على معايير العمل الدولية المعنية باقتصاد الرعاية وتنفيذها عنصراً أساسياً في اتباع نهج للرعاية قائم على الحقوق.

٢٠. وينبغي أن يستند توفير الرعاية والوصول إليها وتلقيها إلى مبادئ عدم التمييز والتضامن والاستدامة والإنصاف والشمولية والمسؤولية الاجتماعية المشتركة.

٢١. والاستثمار في اقتصاد الرعاية يعزز الرعاية الجيدة وخلق فرص العمل اللائق، ويمكن أن يؤدي إلى تعزيز القدرات البشرية ونمو الإنتاجية والتعليم الجيد وتحسين الصحة والرفاه والمساواة بين الجنسين، فضلاً عن العمل اللائق ومشاركة أقوى للإناث في سوق العمل، ويتيح الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

٢٢. ويوجه الإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية الاستراتيجيات المتكاملة والمتسقة الرامية إلى تحقيق العمل اللائق في اقتصاد الرعاية. وينبغي الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. وينبغي مكافأة أعمال الرعاية مدفوعة الأجر من خلال الأجر المناسب، لاسيما بما يتوافق مع مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وتوفير حماية العمال والحماية الاجتماعية الفعالة.

٢٣. ويشمل تحقيق العمل اللائق اعتماد سياسات بشأن إجازات الرعاية وخدمات الرعاية جيدة التصميم وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. وهذا يتيح:

- (أ) دخول العمال ذوي المسؤوليات العائلية إلى سوق العمل والبقاء فيها والتقدم فيها، من دون تمييز؛
- (ب) توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة وتقاسم مسؤوليات الرعاية على نحو أكثر مساواة بين الرجال والنساء؛
- (ج) نمو الإنتاجية من خلال الحفاظ على صحة ورفاه القوى العاملة؛
- (د) تذليل العقبات التي يواجهها الأشخاص الذين يحتاجون إلى الكثير من الرعاية أو الدعم، وتلك التي يواجهها الأشخاص الذين يقدمون خدمات الرعاية أو الدعم غير مدفوعة الأجر؛
- (هـ) معالجة انعدام المساواة في الوصول إلى خدمات الرعاية والدعم، بما في ذلك لصالح العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

٢٤. وتحمل الدولة المسؤولية الأساسية عن توفير الرعاية وتمويلها وتنظيمها وضمان مستويات عالية من النوعية والسلامة والصحة للعاملين في مجال الرعاية والمستفيدين منها. وهذا يشمل تخصيص الموارد اللازمة واعتماد إطار سياسي وتنظيمي قوي والحفاظ عليه.
٢٥. ويمكن للشرابات بين القطاعين العام والخاص، التي تستفيد من نقاط القوة لدى هذين القطاعين، أن تساعد على توسيع نطاق خدمات الرعاية الجيدة دون إثقال كاهل أي من الجانبين، مما يؤدي إلى تعزيز نظام إيكولوجي للرعاية أكثر استدامة.
٢٦. وتضطلع المنشآت العامة والخاصة والتعاونيات وغيرها من كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بدور في توفير الرعاية الجيدة والاستثمار في البنية التحتية المستدامة والحديثة للرعاية وتوفير التدريب وفرص العمل.
٢٧. ومن شأن توفير الرعاية المجتمعية، بما في ذلك من خلال الشراكة مع الشعوب الأصلية والقبلية حيثما ينطبق ذلك، أن يساعد على تلبية الاحتياجات على المستوى المحلي.
٢٨. وجمع البيانات المصنفة حسب جميع أشكال أعمال الرعاية وقياس نطاق وقيمة الرعاية غير مدفوعة الأجر أمر بالغ الأهمية لفهم اقتصاد الرعاية وتنويع عملية وضع السياسات. وينبغي تصنيف هذه البيانات حسب الدخل والجنس والعمر والعرق والأصل الإثني وحالة الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة، بما يتماشى مع السياق الوطني.
٢٩. والتنسيق بين مختلف المستويات والجهات الفاعلة الحكومية، باتباع نهج يشمل السلطات العامة بأكملها، يؤدي إلى تعزيز نهج للرعاية تكون متسقة وفعالة ومتكاملة.

رابعاً - المضي قدماً بالعمل اللائق في اقتصاد الرعاية

٣٠. مع مراعاة المبادئ المذكورة أعلاه، ينبغي للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حسب ما يتناسب مع مجالات مسؤوليتها وبدعم من منظمة العمل الدولية، القيام بما يلي:
- (أ) تصميم وتنفيذ سياسات ونظم رعاية متكاملة ومتسقة من أجل تحقيق العمل اللائق والمساواة بين الجنسين. وينبغي لهذه السياسات أن تساهم في وضع نهج رعاية قائم على الحقوق وأن تستند إلى معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي. ويقدم الإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية إرشادات قيمة في هذا الصدد؛
- (ب) تعميم الرعاية في السياسات العامة ذات الصلة، بما فيها سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات المتعلقة بالتوظيف والمهارات والحماية الاجتماعية وحماية العمال والهجرة والبيئة، مع ضمان التمويل العام والتنسيق المناسبين، مع مراعاة الظروف الوطنية؛
- (ج) تشجيع سياسات العمالة وسياسات الاقتصاد الكلي التي تخلق فرص عمل لائقة في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك من خلال إضفاء السمة المنظمة على المنشآت ووظائف الرعاية غير المنظمة والحوول دون تحويل الوظائف والمؤسسات المنظمة إلى السمة غير المنظمة وضمان الحيز المالي الكافي؛
- (د) تعزيز سياسات سوق العمل النشطة والتعليم والتدريب والارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها والاعتراف بالمهارات وإصدار شهادات المهارات داخل الحدود الوطنية وغيرها حسب الاقتضاء، والانفتاح على التعلم والحصول على فرص التعلم المتواصل، بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية، بغية تعزيز التطوير الوظيفي وجذب القوى العاملة الماهرة في مجال الرعاية والاحتفاظ بها؛
- (هـ) التصدي للتحديات من قيمة عمل الرعاية، بما في ذلك عن طريق استثارة وعي الجمهور بالقيمة الاجتماعية والاقتصادية التي يتسم بها هذا العمل؛
- (و) معالجة التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر بين الجنسين وتعزيز إدماج المرأة واستقلاليتها الاقتصادية بما يتجاوز تقديم الرعاية، لاسيما من خلال تغيير الأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية الجنسانية حول الأدوار في مجال الرعاية؛
- (ز) ضمان الاستجابة المناسبة لاحتياجات جميع العمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية من خلال ضمان حماية الأمومة الشاملة وسياسات إجازة الرعاية والحماية، بما في ذلك إجازة الأبوة والإجازة الوالدية وإجازة الرعاية طويلة الأجل؛

- (ح) تعزيز السياسات والتدابير التي تيسر التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة والعمل مدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية. ومن بين هذه التدابير تلك المتعلقة بتنظيم العمل وساعات العمل ومكان العمل، وغير ذلك من شروط وظروف الاستخدام؛
- (ط) إرساء نُظم حماية اجتماعية شاملة توفر الحماية الكافية للعاملين في مجال الرعاية في جميع أنواع الاستخدام والحفاظ عليها والاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بما في ذلك من خلال انتمانات التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بأنشطة الرعاية؛
- (ي) إرساء بيئة تمكينية للمنشآت المستدامة وتطوير بيئة مؤاتية لكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بما في ذلك السياسات المراعية لقضايا الجنسين والتي تعزز الاستثمار في الإنتاجية في التعليم وتنمية المهارات، وتعزيز الوصول إلى فرص الأعمال التجارية وإضفاء السمة المنظمة والتمويل؛
- (ك) الاستثمار في خدمات رعاية جيدة وملائمة وميسورة التكلفة ويسهل الوصول إليها، بما في ذلك رعاية الأطفال والرعاية الصحية والرعاية طويلة الأجل لجميع العمال، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم، وتمكينهم من الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛
- (ل) ضمان اتخاذ تدابير تراعي الخدمات المناسبة ثقافياً واعتبارات القوى العاملة للشعوب الأصلية والقبلية، بما في ذلك تطوير النهج القائمة على المجتمع المحلي؛
- (م) تعزيز توافر خدمات المساعدة والدعم للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تعزيز التحكم الذاتي والاستقلالية الفردية، بما في ذلك عن طريق اتباع نهج شامل للإعاقة من أجل زيادة فرص الوصول إلى الاستخدام؛
- (ن) حظر جميع أشكال التمييز ضد العاملين في مجال الرعاية والتصدي له، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والعمال المهاجرين والفئات المعرضة للعنصرية والأشخاص في أوضاع استضعاف؛
- (س) ضمان الوصول الفعال إلى حماية العمال والضمان الاجتماعي، بما في ذلك من خلال تفتيش العمل، لجميع العاملين في مجال الرعاية، في جميع أنواع الاستخدام، ولا سيما لأولئك الأكثر عرضة لخطر عدم الحصول على الحماية الكافية أو المناسبة، مثل العمال المنزليين والعمال المهاجرين أو العاملين في مجال الصحة المجتمعية والرعاية المجتمعية؛
- (ع) تصميم وتنفيذ سياسات واستراتيجيات لتحقيق ما يلي: الحدود القصوى لوقت العمل والسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك منع العنف والتحرش والتصدي لهما، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، والحد الأدنى المناسب للأجور سواء كانت قانونية أو تم التفاوض عليها. وينبغي لمقدمي الرعاية في القطاع العام أن يكونوا خير مثال في هذا الصدد؛
- (ف) رصد آثار تغير المناخ والتغير التكنولوجي على الرعاية، بما في ذلك أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والنظر في المسائل المتعلقة بالرعاية من منظور التحديات الجديدة لإدارة سوق العمل وسياسات وإجراءات التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره؛
- (ص) دعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بما في ذلك التعاونيات وغيرها من المبادرات المجتمعية، التي تقدم خدمات رعاية جيدة، لاسيما من خلال بناء القدرات وتنمية المهارات والحصول على التمويل؛
- (ق) جمع ونشر البيانات عن أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، بما يتماشى مع المعايير الإحصائية الدولية الموجودة ومع المعايير الإحصائية الدولية التي سيتم وضعها، من أجل توفير قاعدة بيانات لوضع السياسات العامة؛
- (ر) إسماع صوت منظمات العاملين في مجال الرعاية، بما في ذلك منظمات العمال المنزليين والعاملين في مجال الصحة المجتمعية والرعاية المجتمعية والعمال المهاجرين ومنظمات أصحاب عمل العاملين في مجال الرعاية، ومنظمات مقدمي الرعاية الأسرية غير مدفوعة الأجر حيثما وجدت وتعزيز تمثيلها والتشاور معها؛
- (ش) دعم المبادرات متعددة الأطراف مثل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور.

خامساً - دور منظمة العمل الدولية

٣١. تماشياً مع المبادئ والأولويات المنصوص عليها في هذه الاستنتاجات، ينبغي للمنظمة بالتشاور مع الهيئات المكونة أن تواصل تطوير عملها الشامل بشأن اقتصاد الرعاية في إطار أهدافها الاستراتيجية وتوجيه جهودها نحو:

- (أ) تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية المعنية باقتصاد الرعاية وتنفيذها، بما في ذلك جميع الاتفاقيات الأساسية؛
- (ب) إعداد بحث لمناقشته في اجتماع ثلاثي يحدده مجلس الإدارة في أقرب وقت ممكن، وذلك لتمكين المنظمة من تقييم ما إذا كانت هناك ثغرات في مجموعة معايير العمل الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحماية الأبوة والحماية الوالدية وغير ذلك من إجازة الرعاية (لأفراد الأسرة المرضى أو المصابين بأمراض خطيرة وكبار السن أو الأشخاص ذوي الإعاقة)، وإذا كان الأمر كذلك، ما هي الإجراءات المعيارية و/أو غير المعيارية التي قد تكون مناسبة؛
- (ج) دعم وضع معايير إحصائية متفق عليها دولياً كأساس لجمع بيانات مفصلة ومنسقة وقابلة للمقارنة عن اقتصاد الرعاية، مع مراعاة جميع أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر ذات الصلة، لمناقشتها في المؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٨؛
- (د) توفير الدعم التقني والإرشاد السياسي بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق بغية وضع سياسات ونظم وطنية في مجال الرعاية تكفل حصول الجميع على الرعاية، وتشجع التأهيل المهني وإضفاء السمة المنظمة على وظائف الرعاية، وأعلى معايير النوعية والسلامة التي يمكن أن يحصل عليها العاملون في مجال الرعاية والمستفيدون منها، استرشاداً بالإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية؛
- (هـ) تقديم المساعدة التقنية لتعزيز الحماية الفعالة للعاملين المهاجرين في مجال الرعاية؛ العمال المنزليون؛ العاملون في مجال الصحة المجتمعية والرعاية المجتمعية؛ العاملون في التعاونيات وغيرها من كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛ العاملون في مجال الرعاية في الاقتصاد غير المنظم؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛
- (و) تعزيز السياسات والتشريعات المتعلقة بخدمات الرعاية والدعم لصالح الأشخاص المصابين بأمراض جسدية وعقلية والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والأشخاص ذوي الإعاقة، مع مشاركة أشخاص من الفئات المعنية؛
- (ز) تعزيز خبرتها في مجال اقتصاد الرعاية من خلال تعزيز البحوث وتحسين النشر والتواصل بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية في الاقتصادات ذات مستويات التنمية المختلفة، لاسيما عن طريق تقديم اتجاهات وتحليلات منتظمة وتقييم الثغرات في التغطية والاستثمارات العامة في مجال الرعاية وتأثيرها على المساواة بين الجنسين والتوظيف والأجور وظروف العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في مجال الرعاية، بمن فيهم العمال المهاجرون، ونوعية خدمات الرعاية المقدمة؛
- (ح) إعداد البحوث ونشر المعلومات عن التحديات والفرص التي ينطوي عليها إدخال التكنولوجيا واستخدامها في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك التكنولوجيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، وتأثيرها على ظروف العمل؛
- (ط) تقديم الدعم المستمر للبلدان من أجل قياس أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر وتطبيق أحدث المعايير الإحصائية الدولية وممارسات القياس الجيدة؛
- (ي) جمع وتبادل أفضل الممارسات وإجراء البحوث بشأن تنمية المهارات التي تعزز التطوير الوظيفي وتجذب القوى العاملة الماهرة في مجال الرعاية وتحفظ بها؛
- (ك) دعم الهيئات المكونة في ضمان التمويل المستدام والكافي للرعاية، بما في ذلك من خلال إجراء دراسات جدوى اجتماعية واقتصادية واحتساب التكلفة وقياس فجوات التمويل ودراسة الخيارات لتوسيع الحيز المالي، فضلاً عن وضع سياسات اقتصادية كلية مالية ونقدية موزنة للعمالة ومناسبة، بما يتماشى مع صكوك منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة والحماية الاجتماعية؛
- (ل) بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ومع مراكز التدريب الأخرى ذات الصلة، حسب الاقتضاء، توفير بناء القدرات التقنية بغية تصميم السياسات الشاملة لاقتصاد الرعاية وتمويلها بشكل كاف وتنفيذها ورصدها، بما في ذلك إدماج الرعاية في جميع السياسات الأخرى ذات الصلة؛

- (م) تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في صياغة وتنفيذ ورصد سياسات الرعاية الوطنية وتعزيز جميع أشكال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي؛ تشجيع التعاون الفعال في مكان العمل كأداة للمساعدة في ضمان أماكن عمل آمنة ومنتجة، بطريقة تحترم المفاوضة الجماعية ونتائجها ولا تقوّض دور نقابات العمال؛
- (ن) تعزيز دورها الريادي العالمي في النهوض ببرنامج الرعاية على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي من خلال تعزيز ودعم ووضع المعايير القانونية والإحصائية وضمان اتساق السياسات والتعاون بين المؤسسات بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية في النظام متعدد الأطراف؛
- (س) مواصلة تعزيز المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (٢٠١٥)، بما في ذلك ما يتعلق باقتصاد الرعاية؛
- (ع) الاستفادة من التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ومسرّع الأمم المتحدة العالمي لتوفير فرص العمل والحماية الاجتماعية من أجل التحويلات العادلة لتعزيز الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والشبكات الدولية ومراكز البحوث وإنشاء منصة بين بلدان الجنوب لتعزيز العمل اللائق في مجال الرعاية؛
- (ف) ضمان توفير موارد كافية للاضطلاع بأعمالها في مجال اقتصاد الرعاية وإدماج العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اقتصاد الرعاية في جميع مشاريع وأنشطة التعاون الإنمائي ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية من أجل تسخير كامل إمكانات اقتصاد الرعاية للمساهمة في برنامج العمل اللائق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة والانتقال العادل؛
- (ص) تقديم الدعم، على وجه الخصوص، إلى الدول الجزرية الصغيرة النامية وأقل البلدان نمواً، في التخفيف من مخاطر هجرة الأدمغة.