منظمة العمل الدولية

◄ النصوص المعتمدة

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١٣، جنيف، ٢٠٢٥

القرار المتعلق بالمناقشة العامة بشأن التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق

(١٢ حزيران/ يونيه ٢٠٢٥)

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته ١١٣، ٢٠٢٥،

وبعد أن أجرى مناقشة عامة بشأن النُهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، استناداً إلى توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) ومع الأخذ في الاعتبار على النحو الواجب إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩):

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 النُهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق لإنفاذ الاستنتاجات، على أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥)؛

(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 المتعلقة بالمناقشة العامة بشأن التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق

أولاً - التصدي للسمة غير المنظمة دون ترك أحد خلف الركب: حاجة ملحّة إلى اتخاذ الإجراءات

١. لا تزال توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) تمثل المرجع العالمي للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة. وهي توفر مبادئ توجيهية شاملة على مستوى السياسات لمعالجة الأسباب الجذرية للسمة غير المنظمة وتعترف بالتنوع الذي يتسم به الاقتصاد غير المنظم داخل البلدان وفيما بينها وتدعو إلى اتباع نُهج متكاملة مصممة بما يتناسب مع الظروف الوطنية وقائمة على الحوار الاجتماعي.

٢. والسمة غير المنظمة هي أحد العوائق الهيكلية الماثلة أمام النهوض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. وهي تعيق التقدم في الحد من الفقر وانعدام المساواة وتفرض تحديات كبيرة أمام إنفاذ حقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الفعالة للعمال وحصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة والفعالة والمناسبة. كما أنها تقوّض سيادة القانون وتضعف الإنتاجية وتؤثر سلباً على تنمية المنشآت المستدامة والإيرادات العامة ونطاق عمل الحكومات وسلامة المؤسسات والمنافسة العادلة في الأسواق الوطنية والدولية.

٣. ولا تزال التوصية رقم ٢٠٤ غير مطبقة بالكامل بعد، بالرغم من مرور عشر سنوات على اعتمادها. وتبقى السمة غير المنظمة مستفحلة ومستمرة وغير مقبولة، وآخذة في التزايد في بعض البلدان. ويعمل في الاقتصاد غير المنظم ما يقرب من ستة من كل عشرة عمال وثمان من كل عشر منشآت في العالم. وفي حين أنّ الاقتصاد غير المنظم منتشر بصورة أكبر في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، إلا أنه موجود في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك البلدان مرتفعة الدخل. وبالرغم من أنّ نسبة العمال في الاقتصاد غير المنظم آخذة في الانخفاض بشكل عام، إلا أنّ أعداد العاملين في الاقتصاد غير المنظم تواصل ارتفاعها بالقيم المطلقة. وبالنسبة إلى معظم العمال والوحدات الاقتصادية، فإنّ الدخول في الاقتصاد غير المنظم ليس خياراً، بل نتيجة لنقص الفرص المتاحة في الاقتصاد المنظم وغياب وسائل أخرى لكسب العيش.

٤. وتتسم السمة غير المنظمة بأنها تحدٍ معقد وهيكلي وآخذ في التطور، يؤثر على أشكال متنوعة من ترتيبات العمل ضمن الوحدات الاقتصادية غير المنظمة والمنشآت المنظمة والأسر المعيشية.

٥. وقد يكون العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في أشكال العمل غير المعتادة والوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر وبعض القطاعات أكثر عرضة لخطر السمة غير المنظمة.

٦. وغالباً ما تكون النساء والفئات التي تعاني من حالات استضعاف، بما في ذلك الشباب وكبار السن والمهاجرون واللاجئون والشعوب الأصلية والقبلية والأشخاص ذوو الإعاقة وعمال الرعاية والدعم والعمال المنزليون والعاملون في منازلهم والباعة المتجولون وعمال إعادة التدوير وجامعو النفايات وعمال البناء والتعدين والعمال الريفيون والزراعيون، أكثر عرضة لخطر السمة غير المنظمة ويواجهون عوائق محددة تحول دون إضفاء السمة المنظمة.

٧. وللسمة غير المنظمة دوافع مترابطة ومتعددة الأوجه. وتتباين أهميتها النسبية تبايناً كبيراً بين البلدان والعمال والوحدات الاقتصادية، وكذلك بين القطاعات. ولكل مجموعة من العمال أو فئة من الوحدات الاقتصادية دوافع خاصة بها ومتداخلة تتعلق بالسمة غير المنظمة. وتشمل الدوافع الرئيسية للسمة غير المنظمة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) انخفاض الدخل وارتفاع مستويات الفقر وانعدام المساواة؛

(ب) الافتقار إلى بيئة مؤاتية من أجل إضفاء السمة المنظمة وعدم الامتثال للقوانين واللوائح، بما في ذلك الإعلان عن الالتحاق بالعمالة والتصنيف الصحيح للمستخدمين والعاملين لحسابهم الخاص، بما في ذلك الاعتراف بعلاقة الاستخدام بالنسبة للمستخدَمين، وتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي؛

(ج) ضعف المؤسسات العامة وعدم كفاية الأطر التنظيمية أو عدم فعاليتها أو عدم وجودها، بما في ذلك وجود ثغرات في التغطية القانونية وضعف أو عدم كفاءة نُظم الامتثال والإنفاذ وغياب سيادة القانون، بما في ذلك عدم إمكانية الوصول إلى العدالة والخدمات العامة، والمتطلبات التنظيمية والضريبية المعقدة والمكلفة وإجراءات التسجيل المرهقة؛

(د) الافتقار إلى اتساق السياسات والتنسيق بين مختلف المؤسسات والوزارات والمستويات الحكومية وتفشي الفساد وانعدام المساءلة، مما يزيد من انحسار الثقة في النُظم الرسمية؛

(ه) في بعض السياقات، قد تؤدي الجريمة المنظمة والاتجار والاستغلال إلى تهيئة بيئة تؤثر على الانتقال إلى السمة المنظمة؛

(و) الوصم والتحرش المرتبطان ببعض الأنشطة في الاقتصاد غير المنظم، مما يعيق جهود إضفاء السمة المنظمة؛

(ز) غياب أو محدودية تغطية الحماية الاجتماعية والوصول إليها وعدم كفاية الحماية الاجتماعية، مما يثبط عملية إضفاء السمة المنظمة على المدى الطويل؛

(ح) الافتقار إلى خدمات رعاية مناسبة ومتاحة وعالية النوعية وميسورة التكلفة، مما يحول دون وصول الأشخاص ذوي مسؤوليات الرعاية إلى فرص العمل في السوق المنظمة؛

(ط) عدم قدرة الاقتصاد على توليد ما يكفي من وظائف وفرص اقتصادية في الاقتصاد المنظم؛

(ي) غياب أو بطء تحول الإنتاج نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وإنتاجية أعلى، سواء بين القطاعات أو داخلها؛

(ك) انخفاض مستوى الإنتاجية في الوحدات الاقتصادية غير المنظمة، وغالباً ما يتفاقم ذلك بسبب عدم إمكانية الوصول إلى الموارد الأساسية مثل الأراضي والتمويل والتكنولوجيا وفرص السوق وحقوق الملكية، مما يحد من جدواها الاقتصادية وقدرتها على النمو والابتكار وإضفاء الطابع المنظم وتوفير العمل اللائق؛

(ل) التمييز وانعدام المساواة بين الجنسين، مما يؤثر على الفئات في حالات استضعاف بصورة غير متكافئة؛

(م) التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون بسبب وضعهم كمهاجرين أو جنسيتهم أو مدة إقامتهم أو تصريح عملهم أو عملية تعيينهم أو القطاع الذي يعملون فيه أو عدم الاعتراف بمهاراتهم أو مؤهلاتهم، مما يمنعهم أو يعيقهم من الحصول على عمل منظم؛

(ن) التهديدات والقيود المفروضة على احترام وتعزيز وإعمال الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، بوصفهما من الحقوق التمكينية، وما يتصل بذلك من نقص في التمثيل والوصول الفعلي إلى الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التعاون الثلاثي؛

(س) تدني مستويات التعليم والتدريب والمهارات المعنية ومحدودية فرص الحصول عليها، مما يحد من الحراك الاجتماعي ويعيق قدرة العاملين في الاقتصاد غير المنظم على الوصول إلى فرص العمالة المنظمة؛

(ع) استمرار الأزمات والصدمات الخارجية، مثل جائحة كوفيد-١٩ والأزمات الجيوسياسية والنزاعات المسلحة والنزوح القسري؛

(ف) الآثار السلبية الناجمة عن تغير المناخ والتدهور البيئي، مما يفاقم مواطن الضعف الموجودة أصلاً، لا سيما في صفوف العاملين في الاقتصاد غير المنظم والذين غالباً ما يكونون أول وأشدّ المتضررين من هذه الصدمات، التي تتفاقم بسبب محدودية أو انعدام الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية المناسبة؛

(ص) المزايا المتصورة والمفهومة بشكل خاطئ للسمة غير المنظمة، مما قد يودي بالبعض إلى الابتعاد عمداً عن السمة المنظمة؛

(ق) تداعيات التحولات الكبيرة في عالم العمل الناجمة عن عدم التكيف بصورة مناسبة مع التغيرات التكنولوجية السريعة والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ والتدهور البيئي والعولمة، مما قد يؤدي إلى ظهور أشكال جديدة من العمالة وفئات من المنشآت. وفي هذا السياق، قد ترتبط بعض هذه الأشكال الجديدة من العمالة وفئات المنشآت بمخاطر عالية نسبياً من السمة غير المنظمة، بينما تكافح المؤسسات العامة في أغلب الأحيان في التكيّف مع هذه التغييرات في الوقت المناسب.

٨. وفي الوقت نفسه، ثمة فرص جديدة تلوح من أجل دعم الانتقال إلى السمة المنظمة. إذ يمكن للتقنيات الرقمية الجديدة، إذا جرى استخدامها بالتشاور الهادف مع الشركاء الاجتماعيين، أن توفر أدوات فعالة لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة ومنع إضفاء السمة غير المنظمة وتعزيز نُظم الامتثال لمكافحة انتهاكات قانون العمل، مع احترام قوانين حماية البيانات المعمول بها. وبالمثل، يمكن أن تساعد زيادة فرص الوصول إلى الأسواق المحلية والعالمية عبر سلاسل التوريد والإمداد، حين تقترن مع لوائح فعالة وبيئة مؤاتية من أجل الانتقال إلى السمة المنظمة، على دمج العمال غير المنظمين والوحدات الاقتصادية غير المنظمة في الاقتصاد المنظم. ومن شأن السلوك التجاري المسؤول، بما في ذلك العناية الواجبة، أن يسهم أيضاً في إضفاء السمة المنظمة على العمل في سلاسل التوريد والإمداد.

ثانياً - تسريع تنفيذ التوصية رقم ٢٠٤: الدروس الرئيسية المستخلصة

٩. ينبغي السعي إلى إضفاء السمة المنظمة عبر ثلاثة مسارات متكاملة تتماشى مع أهداف التوصية رقم ٢٠٤، وهي:

(أ) تسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مع احترام الحقوق الأساسية للعمال وضمان الفرص لتوفير أمن الدخل وسُبل العيش وتنظيم المشاريع؛

(ب) تعزيز استحداث المنشآت والوظائف اللائقة في الاقتصاد المنظم والحفاظ عليها واستدامتها، وزيادة الاتساق بين سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات العمالة والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات الاجتماعية؛

(ج) منع إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف في الاقتصاد المنظم.

١٠. وتتسم الاستراتيجيات المنسقة والشاملة المتكاملة التي تجمع بين النُهج الوطنية والمحلية والقطاعية - كما هو منصوص عليه في التوصية رقم ٢٠٤ - بأنها الأكثر فعالية لمعالجة الدوافع المتعددة للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة، بما يحقق النتائج المرجوة.

١١. وقد أظهرت الدروس المستخلصة منذ اعتماد التوصية رقم ٢٠٤ في عام ٢٠١٥ أنّ الركائز الأربع التالية يمكن اعتبارها شروطاً أساسية للانتقال إلى السمة المنظمة:

(أ) الإدارة السديدة والإطار التنظيمي المناسب وسريع الاستجابة، إلى جانب الإرادة والالتزام السياسيين.

"١" يتطلب الانتقال إلى الاقتصاد المنظم إرادة والتزاماً سياسيين لاعتماد سياسات مناسبة وإجراء إصلاحات قانونية ومؤسسية، مع تعزيز سيادة القانون والمساءلة واتساق السياسات من خلال تنسيق مؤسسي فعال.

"٢" من الضروري إتاحة بيانات وتشخيصات وتقييمات سريعة وموثوقة وجيدة النوعية في الوقت المناسب لإرشاد السياسات والتدخلات القائمة على البيّنات.

"٣" يتطلب ضمان استدامة جهود إضفاء السمة المنظمة تكريس موارد مالية وبشرية كافية، بما في ذلك إنشاء آليات فعالة للتنفيذ والامتثال والإنفاذ، تكون قادرة على دعم عمليات إضفاء السمة المنظمة الطويلة والمعقدة، وضمان استدامتها.

"٤" من الضروري إرساء السياسات من خلال حوار اجتماعي فعال وآليات تشاور شاملة لضمان نجاح واستدامة سياسات إضفاء السمة المنظمة.

(ب) تنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وإيصال صوتهم وتمثيلهم من خلال حوار اجتماعي شامل.

"١" عند اتخاذ القرارات التي تهم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، من الضروري أن تتاح لهم إمكانية التعبير عن آرائهم والدفاع عن مصالحهم من خلال ممارسة الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. وهذا يعني أنه يمكنهم، من حيث القانون والممارسة، تشكيل منظمات واتحادات وكونفدراليات من اختيارهم والانضمام إليها، وفقاً للنظام الأساسي للمنظمة المعنية. كما أنّ الحوار الاجتماعي الذي قد يشمل التعاون الثلاثي، بالغ الأهمية لتحقيق هذه الغاية.

"٢" يمكن للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال أن تؤدي دوراً حاسماً في تمثيل العاملين في الاقتصاد غير المنظم في عمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي. وينبغي للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، حيثما أمكن ذلك، ورهناً بتدابير بناء القدرات المناسبة، استقطاب أعضاء جدد من بين العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وتزويدهم بالخدمات، وعند الاقتضاء، تشكيل تحالفات وشراكات بغية تحقيق الأهداف المشتركة.

"٣" يمكن للاقتصاد الاجتماعي والتضامني أن يرفد مسارات أخرى من أجل إضفاء السمة المنظمة عن طريق تزويد العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم بهيكليات تكميلية تعزز التضامن والدعم المتبادل والمشاركة في صنع القرار.

(ج) إرساء بيئة مؤاتية من أجل تسريع الانتقال إلى السمة المنظمة.

"١ في بعض السياقات، يمكن للنمو الاقتصادي المستدام والتحول الهيكلي والمكاسب المطّردة في الإنتاجية - حين يقترن ذلك بإجراءات حازمة للحد من الفقر وتعزيز العمل اللائق وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين التعليم والمهارات - أن يؤدي تدريجياً إلى إزالة العديد من الظروف الرئيسية التي تؤدي إلى نشوء السمة غير المنظمة.

"٢ يتسم العمل محدد الأهداف الرامي إلى إخراج العمال والوحدات الاقتصادية من القطاعات التي تغلب عليها السمة غير المنظمة والإنتاجية المنخفضة - بالإضافة إلى تعزيز الإنتاجية داخل القطاعات القائمة من خلال الاستثمار وتنمية المهارات والتعلم المتواصل والابتكار والحوار الاجتماعي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - بأنه أمر بالغ الأهمية للحد من السمة غير المنظمة.

"٣ يمكن لتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، أن تدعم الانتقال إلى السمة المنظمة عن طريق تعزيز تكافؤ الفرص والمنافسة العادلة وتحسين الوصول إلى الأراضي والتمويل والأسواق والخدمات. كما أنّ التبسيط التنظيمي ووجود نُظم للامتثال تتسم بالشفافية ويمكن التنبؤ بها وتطبيق حوافز مالية تدعم تطوير الأعمال ستساعد جهود إضفاء السمة المنظمة.

"٤ تعتبر التدابير المراعية لقضايا الجنسين من المكونات الأساسية لاستراتيجيات إضفاء السمة المنظمة، نظراً إلى أنّ النساء يمثلن نسبة كبيرة في الاقتصاد غير المنظم وغالباً ما يكون وصولهنّ إلى الموارد محدوداً وتقع على عاتقهنّ مسؤوليات الرعاية على نحو غير متناسب.

"٥ من الضروري اتخاذ تدابير تكميلية شاملة ومراعية لقضايا الجنسين من أجل تهيئة بيئة مؤاتية لزيادة الإنتاجية وضمان قدرة العمال على الاستفادة من الفرص الجديدة التي يوفرها الاقتصاد المنظم.

(د) تحسين ظروف العمل والمعيشة من خلال الانتقال إلى السمة المنظمة من دون ترك أحد خلف الركب.

"١ يشكّل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم شرطاً أساسياً لتحقيق العمل اللائق. بيد أنّ الدخول في الاقتصاد المنظم عملية تدريجية بالنسبة إلى العديد من العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.

"٢ عدم ترك أحد خلف الركب يعني معالجة أهم أوجه العجز ومواطن الضعف في العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تحسين الدخل وظروف العمل والمعيشة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. والأهم من ذلك، لا يمكن ولا ينبغي أن يكون تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من حيث الممارسة مرتبطاً بالانتقال إلى السمة المنظمة، بل ينبغي أن يدعم ويسهّل هذا الانتقال، بما في ذلك من خلال تعزيز فرص تطوير المهارات والتعلم المتواصل.

١٢. بالإضافة إلى ذلك، واستناداً إلى مجموعة واسعة من الابتكارات على المستوى القطري، اكتسب عدد من النُهج الجديدة زخماً، مدفوعة بالتطورات الأخيرة المؤاتية لتوفير فرص تعزيز إضفاء السمة المنظمة.

(أ) من شأن تسخير التكنولوجيات الجديدة، بالتوازي مع معالجة المخاطر المحتملة المرتبطة بها وسدّ الفجوة الرقمية، أن يؤدي إلى جملة أمور منها تحسين المداخيل وتبسيط إجراءات تسجيل المنشآت والعمال وتسهيل الوصول إلى الضمان الاجتماعي والمهارات والتمويل والأسواق وغير ذلك من الخدمات التي تعزز الإنتاجية عندما تكون مصحوبة ببنية تحتية مناسبة وإمكانية التشغيل البيني والقدرات الرقمية من أجل التغلب على بعض العوائق التي تحول دون دخول الاقتصاد المنظم. ويمكن للتكنولوجيات الرقمية أن تمنع إضفاء السمة غير المنظمة وتعزز الامتثال للقوانين واللوائح، بما في ذلك من خلال زيادة فعالية نُظم الإنفاذ واستثارة الوعي وتبادل المعلومات وبناء القدرات وتوسيع نطاق نُظم تفتيش العمل الفعالة والناجعة.

(ب) تتسم النُهج القطاعية أو النُهج المتكاملة والهادفة بأنها فعالة في معالجة الواقع المتباين للسمة غير المنظمة ودوافعها الخاصة بقطاعات أو فئات محددة.

(ج) من شأن الوصول إلى سلاسل التوريد والإمداد، لا سيما من خلال المنشآت متعددة الجنسية، أن يربط العمال والوحدات الاقتصادية، بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بالأسواق المحلية وأسواق التصدير، وأن يوفر الخدمات، مثل بناء القدرات، ويدعم نقل المهارات وإضفاء السمة المنظمة وتحسين نوعية الوظائف. بيد أنّ أوجه العجز في العمل اللائق ضمن سلاسل التوريد والإمداد لا تزال قائمة. وبغية ضمان الامتثال لمعايير العمل، لا بدّ من تعزيز العمل اللائق والإنتاجية والمنشآت المستدامة وإضفاء السمة المنظمة على سلاسل التوريد والإمداد ووضع اللوائح والسياسات الفعالة.

ثالثاً - النهوض بالعمل اللائق من خلال الانتقال إلى السمة المنظمة من دون ترك أحد خلف الركب

١٣. عند المضي قدماً، يجب أن تكون الأولوية مسندة إلى تعزيز العمل على تنفيذ التوصية رقم ٢٠٤ تنفيذاً فعالاً.

١٤. وتُظهر النُهج المبتكرة والممارسات الجيدة أنه لمعالجة الأسباب الجذرية للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة، ينبغي للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بدعم من المكتب ومع مراعاة الظروف الوطنية، أن تعزز تدابير على غرار ما يلي:

الإدارة السديدة والاستراتيجيات المتكاملة

(أ) الحرص على وضع سياسات عامة تستند إلى البيّنات وضمان اتساقها مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة والهجرة وتعزيز آليات الرصد من أجل تقييم التقدم المحرز في التصدي للسمة غير المنظمة؛

(ب) تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية وقطاعية متكاملة وممولة تمويلاً كافياً لتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة ومنع إضفاء السمة غير المنظمة، بحيث تكون المشاركة مستندة إلى نهج حكومي شامل ومؤسسات سوق العمل الفعالة والحوار الاجتماعي الشامل؛

(ج) تنفيذ سياسات ولوائح تراعي قضايا الجنسين من أجل تعزيز النمو الاقتصادي المطّرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتحقيق العمل اللائق للجميع؛

(د) التشجيع بشدة على أن يقوم التمويل العام الوطني والدولي بتعزيز العمل اللائق ويمكّن سُبل العيش الكريم والعمالة المنظمة بالكامل، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، في قطاع الرعاية والدعم، مع إتاحة حصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة والفعالة والمناسبة؛

بيئة مؤاتية من أجل الانتقال إلى السمة المنظمة

(ه) الارتقاء بخدمات تنمية مشاريع الأعمال والتمويل المستدام وتقديم الدعم لإضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية وتحقيق التنمية المستدامة والمنتجة؛

(و) تبسيط آليات التسجيل والامتثال، بما في ذلك من خلال الأدوات الرقمية والخدمات الإلكترونية، بغية خفض التعقيدات والتكاليف المرتبطة بالتسجيل وإرساء التوازن بين الحوافز والامتثال والإنفاذ؛

(ز) تقديم حوافز مالية وحوافز أخرى، مثل الإعفاءات الضريبية والإعانات والائتمانات وإدراج أحكام في عقود المشتريات العامة تتعلق بتيسير الانتقال الفعال والسريع من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛

(ح) تعزيز التعليم وتنمية المهارات، لا سيما لصالح النساء والشباب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقنيان والمهنيان والاعتراف بالمهارات وتوفير التمرّن والتعلم المتواصل والتلمذة الصناعية وإعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها، بغية تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنظمة والمنتجة وتحقيق العمل اللائق للجميع؛

(ط) تعزيز الخدمات العامة وإدارات الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة؛

(ي) دعم وتنسيق استراتيجيات الانتقال العادل وإضفاء السمة المنظمة بغية زيادة قدرة العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم على الصمود في وجه تغير المناخ وتعزيز استحداث عمل لائق ومنتج في اقتصادات مستدامة بيئياً وضمان الازدهار المشترك من خلال الانتقال إلى السمة المنظمة، بالتوازي مع تحسين النتائج البيئية؛

(ك) الاعتراف بالكيانات الاقتصادية والعمال في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودعمهم في تصميم وتنفيذ ورصد الاستراتيجيات والتدابير الرامية إلى الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛

(ل) معالجة الثغرات في القوانين والسياسات العامة وفي تنفيذها من أجل ضمان حماية كافية وشاملة وفعالة للعمال واستدامة المنشآت المنظمة وسياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، بما يتماشى مع استنتاجات اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية بشأن سياسات الأجور بما في ذلك الأجور المعيشية، الذي عُقد في شباط/ فبراير ٢٠٢٤ فضلاً عن توفير الحماية الاجتماعية المناسبة والشاملة لجميع العمال وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

(م) تعزيز الجهود المبذولة للنهوض بالعناية الواجبة وتعزيز السلوك التجاري المسؤول، بما يتماشى مع إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، إلى جانب الآليات التي تدعم الوحدات الاقتصادية في التكيف مع المتطلبات الضمنية للمساهمة في إضفاء السمة المنظمة على العمل في سلاسل التوريد والإمداد؛

(ن) تعزيز السياسات واللوائح من أجل التصنيف الصحيح لعلاقات الاستخدام؛

(س) تذليل العوائق القانونية والمالية والإدارية التي تحول دون توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الجميع، بالتوازي مع تعزيز الوعي بمزايا الضمان الاجتماعي والإدارة السديدة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للفئات المحرومة من الحماية؛

(ع) توسيع نطاق وظائف إدارة العمل بشكل تدريجي لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز نُظم الامتثال والإنفاذ، بما في ذلك تفتيش العمل الفعال ومناصرة حقوق العمال؛

(ف) الترويج، بدعم من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لحملات توعية توضح للوحدات الاقتصادية وللعمال كيف يساعد إضفاء السمة المنظمة في تحسين العمليات التجارية وتحقيق العمل اللائق؛

(ص) تنفيذ نُهج هادفة للفئات المتضررة بشكل غير متناسب من العمل غير المنظم أو المعرضة لخطر الوقوع فيه، وكذلك للعمال في قطاعات معينة، مثل عمال الزراعة والعمال الريفيين وعمال المناجم وعمال البناء والعمال المهاجرين وعمال الرعاية والدعم والعمال المنزليين والعاملين من المنزل والبائعين المتجولين وعمال إعادة التدوير وجامعي النفايات، ولأنواع من الوحدات الاقتصادية، مثل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والعاملين لحسابهم الخاص، حيث لا تزال السمة غير المنظمة منتشرة على نطاق واسع، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة؛

(ق) النظر في الدور الذي يمكن أن تؤديه الشراكات بين القطاعين العام والخاص في التصدي للسمة غير المنظمة، بما يتفق مع مبادئ منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية؛

(ر) تقييم مخاطر السمة غير المنظمة واتخاذ تدابير محددة من أجل منعها والحد منها؛

(ش) احترام وتعزيز وإعمال الحقوق الأساسية والتمكينية للحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية لصالح جميع العمال؛

(ت) تعزيز نُظم السلامة والصحة المهنيتين بغية ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، بوصفها عنصراً أساسياً لتحقيق العمل اللائق، والتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، تماشياً مع اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛

(ث) الاستفادة من الحوار الاجتماعي لضمان أن يكون للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم رأي في السياسات والبرامج الرامية إلى معالجة السمة غير المنظمة ودعم الانتقال إلى السمة المنظمة؛

(خ) تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الوصول إلى الوحدات الاقتصادية والعمال في الاقتصاد غير المنظم وتنظيمهم وتمثيلهم، بما في ذلك من خلال استراتيجيات التوعية الهادفة وبرامج التدريب وتوفير الخدمات الملائمة وإبرام الشراكات مع الرابطات المحلية ودعم الوصول إلى الموارد المالية والتقنية؛

(ذ) تقديم الخدمات الاستشارية والإرشادات العملية التي تعالج التحديات الملموسة الماثلة أمام العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، لا سيما في القطاعات التي تتجذر فيها السمة غير المنظمة بشكل أكبر؛

(ض) دعم الجهود التي تبذلها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حسب مقتضى الحال، لإبرام شراكات وتحالفات مع المنظمات القائمة على العضوية الممثلة للعمال ولأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة وإعلاء صوتهم وتمثيلهم؛

(ظ) تسهيل إجراء تحليلات مقارنة وتبادل الخبرات بين الدول الأعضاء بشأن أفضل الممارسات في مجال إضفاء السمة المنظمة.

١٥. وينبغي لمنظمة العمل الدولية، بغية دعم هيئاتها المكونة في تسريع وتيرة الانتقال إلى السمة المنظمة، أن تقوم بما يلي:

الاتساق السياسي والإرشاد الاستراتيجي

(أ) تقديم المساعدة التقنية لوضع استراتيجيات وطنية وقطاعية لإضفاء السمة المنظمة، تشمل نهجاً متكاملاً ومتماسكاً يتضمن استحداث فرص عمل لائقة وتوسيع نطاق نُظم الحماية الاجتماعية الشاملة والفعالة والمستدامة والمناسبة ودعم نُظم التعليم الشامل للجميع وتنمية المهارات وإصلاح الأطر القانونية لتوسيع نطاق الحقوق ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز نُظم تفتيش العمل وآليات إنفاذها؛

(ب) زيادة المساعدة المقدمة إلى البلدان بغية إنفاذ حق جميع العمال في بيئة عمل آمنة وصحية، بعد أن جرى الاعتراف به مؤخراً كمبدأ وحق من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

(ج) تقديم مساعدة هادفة ومطردة لتوسيع نطاق الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، بما في ذلك على المستويين الوطني والقطاعي؛

(د) ضمان تجهيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ودعمها في جهودها المبذولة للوصول إلى الوحدات الاقتصادية والعمال في الاقتصاد غير المنظم وتنظيمهم وتمثيلهم، وتصميم نماذج تنظيمية شاملة تعكس واقع العمل غير المنظم؛

(هـ) دعم الإصلاحات القانونية التي تعترف وتلتزم بحقوق العمال في الاقتصاد غير المنظم في تشكيل النقابات والانضمام إليها وفي المفاوضة الجماعية والمشاركة الكاملة في آليات الحوار الاجتماعي على جميع المستويات؛

(و) دعم التصديق على معايير عمل دولية واضحة ومُحكمة ومحدّثة وتطبيقها بشكل فعال من أجل دعم الانتقال إلى السمة المنظمة؛

البحوث والبيانات

(ز) التعاون الوثيق مع مكاتب الإحصاء الوطنية لإعداد، أو عند الاقتضاء، تعزيز إصدار الإحصاءات الدورية المصنفة حسب نوع الجنس والقابلة للمقارنة دولياً والموقوتة والموثوقة عن العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وتحليلها ونشرها، بما يتماشى مع القرار بشأن إحصاءات الاقتصاد غير المنظم الذي اعتمده المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل؛

(ح) تطوير الأدوات والمنهجيات اللازمة لجمع البيانات بدقة عن الوحدات الاقتصادية غير المنظمة وإنتاجها ومساهمتها في الاقتصاد، فضلاً عن تقييم تصورات الناس ودوافعهم في الانتقال إلى السمة المنظمة؛

(ط) تطوير وتعزيز القدرات البحثية والتحليلية لمنظمة العمل الدولية من أجل ترسيخ الفهم الشامل للاقتصاد غير المنظم والمجموعة الواسعة من المواضيع ذات الصلة وتيسير وضع السياسات القائمة على البيّنات، بغية تنوير عمليات تصميم سياسات إضفاء السمة المنظمة وتنفيذها ورصدها وتقييمها وضمان استجابتها للسياقات والظروف المتنوعة وعدم ترك أحد خلف الركب؛

(ي) تقاسم أفضل الممارسات وتعزيز التعلم بين الأقران وتبادل المعارف؛

بناء القدرات

(ك) توفير المساعدة التقنية، عند الطلب، من أجل تطوير وتحسين استراتيجيات وطنية وقطاعية لإضفاء السمة المنظمة؛

(ل) دعم إنشاء أو تعزيز هيكليات ثلاثية مسؤولة عن الإشراف على جهود إضفاء السمة المنظمة وتنسيقها واتساقها عبر مختلف المستويات الحكومية وإرساء التعاون بين الهيئات والسلطات المعنية؛

(م) تقديم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، من أجل تقدير هذه الأجور وتشغيلها، بما يتماشى مع استنتاجات اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، الذي عقد في شباط/ فبراير ٢٠٢٤، وفي إطار برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الأجور المعيشية؛

(ن) تعزيز الدعم المقدم لبيئات العمل التمكينية والنُظم الإنتاجية المؤاتية للمنشآت المستدامة والقدرة التنافسية التي يمكن أن تُترجم إلى قدر أكبر وأفضل من الوظائف، مما يمكّن الوحدات الاقتصادية غير المنظمة من أن تحقق جدواها وتنتقل إلى الاقتصاد المنظم؛

(س) دعم الهيئات المكونة في تقييم مخاطر الانتقال إلى السمة غير المنظمة ووضع التدابير اللازمة لمنعها ومعالجتها؛

الريادة والشراكات الاستراتيجية

(ع) وضع خارطة طريق شاملة ومحددة زمنياً، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية، نحو إضفاء السمة المنظمة على نحو فعال ويمكن تكييفها مع الظروف الوطنية والأطر القانونية وتتضمن أهدافاً قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، بالإضافة إلى إطار واضح للرصد؛

(ف) اقتراح إدراج نتيجة في البرنامج والميزانية مخصصة تحديداً لمنع إضفاء السمة غير المنظمة ودعم انتقال العمال غير المنظمين والوحدات الاقتصادية غير المنظمة إلى السمة المنظمة؛

(ص) دعم الجهود الرامية إلى توفير العمل اللائق وإضفاء السمة المنظمة على سلاسل التوريد والإمداد وضمان متابعة استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛

(ق) تعزيز التعاون واتساق السياسات ضمن الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف، بما في ذلك مع مؤسسات التمويل الدولية ومصارف التنمية العامة، والتأكيد على ريادة منظمة العمل الدولية في تسخير ولايتها الثلاثية للدعوة إلى الانتقال إلى السمة المنظمة؛

(ر) الحرص على إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المناقشات والأطر التي تعنيهم؛

(ش) دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لحشد وتعزيز مواردها المحلية من أجل دعم إضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال دمجها مع أدوات البرمجة لدى منظمة العمل الدولية، مثل البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة؛

(ت) استكشاف إمكانية تخصيص يوم محدد لتسليط الضوء على التحديات التي يواجهها جميع العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛

(ث) الاستفادة من الزخم الذي نجم عن التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل ومؤتمر القمة الاجتماعي العالمي تحت عنوان "مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية" بهدف تعزيز الالتزامات المشتركة نحو إضفاء السمة المنظمة بشكل فعال وزيادة التمويل المحلي والدولي من أجل دعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.