



◀ عدم ترك أحد على قارعة الطريق: إرساء حماية شاملة للعمال في عالم عمل سريع التطور

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١١١، ٢٠٢٣

التقرير الخامس

◀ عدم ترك أحد على قارعة الطريق: إرساء حماية شاملة للعمال في عالم عمل سريع التطور

مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢

البند الخامس من جدول الأعمال

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

عدم ترك أحد على قارعة الطريق: إرساء حماية شاملة للعمال في عالم عمل سريع التطور. جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٣

ISBN 978-92-2-037847-2 (print)
ISBN 978-92-2-037848-9 (Web pdf)
ISSN 0252-7022 (print)

كما يتوفر باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-037837-3 (print), ISBN 978-92-2-037838-0 (web PDF)
الفرنسية: ISBN 978-92-2-037839-7 (print), ISBN 978-92-2-037840-3 (web PDF)
الاسبانية: ISBN 978-92-2-037841-0 (print), ISBN 978-92-2-037842-7 (web PDF)
الألمانية: ISBN 978-92-2-037849-6 (print), ISBN 978-92-2-037850-2 (web PDF)
الروسية: ISBN 978-92-2-037843-4 (print), ISBN 978-92-2-037844-1 (web PDF)
الصينية: ISBN 978-92-2-037845-8 (print), ISBN 978-92-2-037846-5 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/pubIns.

المحتويات

الصفحة

٧	المختصرات
٩	مقدمة
٩	لماذا تتسم الحماية الملائمة للعمال بالأهمية
٩	حماية العمال في صميم العدالة الاجتماعية والعمل اللائق
٩	حماية العمال في وقت الأزمات المتعددة
١١	نحو حماية شاملة وملائمة وفعالة للعمال
١٢	ما هو فحوى هذا التقرير
١٥	الفصل ١ - الاتجاهات في مجال حماية العمال
١٥	١-١ - الاتجاهات الرئيسية في سوق العمل على مدى العقود الماضية
١٥	١-١-١ الوضع في الاستخدام
١٩	١-١-٢ السمة غير المنظمة
١٩	٢-١ أشكال محددة من الاستخدام وترتيبات العمل
٢٠	١-٢-١ العمالة المؤقتة
٢١	٢-٢-١ عمل المنصات
٢٢	٣-٢-١ العمل عن بُعد
٢٣	٣-١ الفئات التي تميل إلى أن تكون أكثر عرضة للحماية الاجتماعية غير الكافية
٢٣	١-٣-١ المهاجرون
٢٤	٢-٣-١ العمال المعوقون
٢٤	٣-٣-١ العمال المنزليون
٢٥	٤-٣-١ العاملون من المنزل
٢٦	٤-١ أبعاد حماية العمال
٢٦	١-٤-١ سياسات الأجور
٣٠	٢-٤-١ وقت العمل وتنظيم العمل
٣٤	٣-٤-١ حماية الأمومة
٣٥	٤-٤-١ السلامة والصحة المهنيّتان
٣٧	٥-١ الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من هذا الفصل
٣٩	الفصل ٢ - تغطية حماية العمال وفعاليتها: تكيف السياسات والابتكارات والتحديات القائمة
٣٩	١-٢ سياسات الأجور
٣٩	١-١-٢ الحد الأدنى للأجور والأجور المعيشية
٤٠	٢-١-٢ المفاوضة على الأجور
٤٠	٣-١-٢ حماية الأجور
٤١	٤-١-٢ سياسات المساواة في الأجور

الصفحة

٤٢	٥-١-٢ ملاحظات ختامية بشأن سياسات الأجور
٤٢	٢-٢ وقت العمل وتنظيم العمل
٤٢	١-٢-٢ ساعات العمل وفترات الراحة
٤٣	٢-٢-٢ ترتيبات وقت العمل
٤٣	٣-٢-٢ العمل جيد النوعية بدوام جزئي
٤٣	٤-٢-٢ العمل عن بعد والعمل المختلط
٤٤	٥-٢-٢ الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية في عالم تتزايد فيه توصيلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٤٤	٦-٢-٢ ملاحظات ختامية بشأن وقت العمل وتنظيم العمل
٤٤	٣-٢ حماية الأمومة
٤٥	١-٣-٢ ملاحظات ختامية بشأن حماية الأمومة
٤٦	٤-٢ السلامة والصحة المهنيّتان
٤٦	١-٤-٢ اتجاهات السياسة العامة
٤٧	٢-٤-٢ منع العنف والتحرش في عالم العمل
٤٨	٣-٤-٢ ملاحظات ختامية بشأن السلامة والصحة المهنيّتين
٤٨	٥-٢ حماية البيانات الشخصية للعمال وحقوق الخصوصية
٤٩	٦-٢ حماية العمالة
٤٩	١-٦-٢ التسريح الفردي والجماعي
٥٠	٢-٦-٢ مخططات الاحتفاظ بالوظائف أثناء جائحة كوفيد-١٩
٥٠	٣-٦-٢ تنظيم العمالة المؤقتة
٥١	٤-٦-٢ ملاحظات ختامية بشأن حماية العمالة
٥١	٧-٢ الحماية الشاملة للعمال
٥١	١-٧-٢ حماية العمال: علاقة الاستخدام وما يتجاوز نطاقها
٥٢	٢-٧-٢ حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم
٥٣	٨-٢ المؤسسات والاستراتيجيات المعنية بالامتثال والإنفاذ
٥٣	١-٨-٢ التدابير الوقائية والتحفيزية
٥٣	٢-٨-٢ تفنيد العمل
٥٤	٣-٨-٢ الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها
٥٤	٤-٨-٢ هيئات تكافؤ الفرص
٥٥	٥-٨-٢ تسخير التقدم التكنولوجي في تحسين الامتثال
٥٦	٦-٨-٢ ملاحظات ختامية بشأن المؤسسات والاستراتيجيات المعنية بالامتثال والإنفاذ
٥٦	٩-٢ ملاحظات يمكن استخلاصها من هذا الفصل
٥٧	الفصل ٣ - استجابات منظمة العمل الدولية تحسباً لحماية العمل وحياة العمال وأسراهم
٥٨	١-٣ جعل أبعاد حماية العمل أكثر استجابة وفعالية في مواجهة الظروف المتغيرة
٥٨	١-١-٣ تحديد أجور مناسبة
٥٩	٢-١-٣ تعزيز وقت العمل اللائق وتنظيم العمل

الصفحة

٦١	٣-١-٣ تشجيع المفاوضة الجماعية لتحديد الأجور ووقت العمل وظروف العمل المناسبة.....
٦١	٤-١-٣ تعزيز أماكن عمل أكثر أمنًا وأماناً، تخلو من جميع أشكال العنف والتحرش.....
٦٣	٥-١-٣ توسيع نطاق حماية الأمومة وتوفير خدمات الرعاية.....
٦٤	٦-١-٣ تعزيز آليات الإنفاذ والامتثال.....
٦٥	٢-٣ استهداف مجموعات العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة، لا سيما بسبب التمييز والعمل في القطاع غير المنظم.....
٦٥	١-٢-٣ العمال في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم العمال المنزليون.....
٦٦	٢-٢-٣ العمال المهاجرون واللاجئون.....
٦٨	٣-٢-٣ الأشخاص ذوو الإعاقة.....
٦٨	٤-٢-٣ الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.....
٦٨	٥-٢-٣ العمال في ترتيبات عمل محددة.....
٦٩	٣-٣ الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من هذا الفصل.....
٧١	الاستنتاجات والمضي قدماً.....

قائمة الأشكال

١٥	الشكل ١: العمال البالغون أعمارهم ١٥ عاماً أو أكثر في العالم، حسب الجنس، ١٩٩٠-٢٠٢٢.....
١٦	الشكل ٢: توزيع العمال حسب الوضع في الاستخدام، ١٩٩٠-٢٠٢١ (كنسبة مئوية من العمالة العالمية).....
١٧	الشكل ٣: توزيع العمال المستخدمين، حسب فئة دخل البلد، ١٩٩٠-٢٠٢٢ (النسبة المئوية).....
١٨	الشكل ٤: مشاركة النساء في العمالة في العالم، حسب الوضع في الاستخدام، ١٩٩٠-٢٠٢٢ (النسبة المئوية).....
١٩	الشكل ٥: معدلات النمو السنوية للعمالة المنظمة والعمالة غير المنظمة في العالم، ٢٠٠٥-٢٠٢٢ (النسبة المئوية).....
٢٠	الشكل ٦: النسبة المئوية من المستخدمين في العمالة المؤقتة، حسب مجموعة السنوات.....
٢٣	الشكل ٧: المستخدمون العاملون من المنزل، حسب الجنس، ٢٠١٨-٢٠٢٢ (النسبة المئوية).....
٢٤	الشكل ٨: العمال المهاجرون كنسبة مئوية من جميع العمال، ٢٠١٠-٢٠٢٢.....
٢٥	الشكل ٩: إجمالي عدد العمال المنزليين ونسبة العمالة غير المنظمة في صفوف العمال المنزليين والعمال غير المنزليين، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (النسبة المئوية).....
٢٦	الشكل ١٠: نسبة العاملين من المنزل في العمالة غير المنظمة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط (باستثناء الصين)، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (النسبة المئوية).....
٢٧	الشكل ١١: عدد العاملين بأجر الذين يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور في الساعة، عالمياً وحسب الإقليم، ٢٠١٩.....
٢٨	الشكل ١٢: الفجوة في الأجور بين الجنسين، ١٩٩٤-٢٠٢٢ (النسبة المئوية).....
٢٩	الشكل ١٣: الاتجاهات في متوسط الأجور بالقيم الحقيقية وإنتاجية العمل في ٥٢ بلداً من البلدان ذات الدخل المرتفع، ١٩٩٩-٢٠٢٢.....
٣٠	الشكل ١٤: تغطية المفاوضة الجماعية في جميع أنحاء العالم (النسبة المئوية).....
٣١	الشكل ١٥: الاتجاهات الطولية في متوسط ساعات العمل السنوية في بلدان متقدمة مختارة.....
٣٢	الشكل ١٦: العمال الذين يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية، ٢٠١٩ (كنسبة مئوية من إجمالي العمالة).....
٣٣	الشكل ١٧: العمال الذين يعملون أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية، ٢٠١٩ (كنسبة مئوية من إجمالي العمالة).....

الصفحة

الشكل ١٨:	فترات الراحة اليومية في تشريعات العمل الوطنية، حسب الإقليم (النسبة المئوية من البلدان)	٣٤
الشكل ١٩:	المدة القانونية لإجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية في ٣٣ بلداً من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ١٩٧٠-٢٠٢٢ (متوسط غير مرجح)	٣٥
الشكل ٢٠:	عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل: الوفيات من أصل ١٠٠ ٠٠٠ عامل وسنوات العمر المعدلة حسب العجز الصحي للشخص الواحد	٣٦
الشكل ٢١:	نسبة الأشخاص العاملين في العالم الذين تعرضوا للعنف والتحرش الجسديين أو النفسيين أو الجنسيين في العمل وآخر مرة تعرضوا للظاهرة، حسب الجنس، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)	٣٧

المختصرات

رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مرض فيروس كورونا (جائحة كوفيد-١٩)	COVID-19
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
الأمم المتحدة	UN
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	UNHCR
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)	UN-Women
منظمة الصحة العالمية	WHO

◀ مقدمة

لماذا تتسم الحماية الملائمة للعمال بالأهمية

حماية العمال في صميم العدالة الاجتماعية والعمل اللائق

١. ظل التزام منظمة العمل الدولية بحماية العمال ثابتاً لا يتزعزع منذ نشأتها. عقد مؤتمر العمل الدولي أول مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في دورته ١٠٤ (٢٠١٥). وأسفرت تلك المناقشة عن اعتماد استنتاجات تبرز، فيما تبرز، أنّ حماية العمال تقع في صميم ولاية منظمة العمل الدولية.^١ وهي مكرّسة في دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ وتستند إلى المبادئ التأسيسية للمنظمة، بما في ذلك المبادئ القائلة بأنّ العمل ليس بسلعة وأنّ اعتماد ظروف عمل إنسانية في جميع البلدان أمر أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية والسلام العالمي والدائم. وأقر إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من الدستور في عام ١٩٤٦، بالالتزام بمنظمة العمل الدولية أمام الملاءمة للدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق "سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكّن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية". ويؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان العدالة الاجتماعية) على حد سواء، الالتزام مجدداً بتطوير حماية ملائمة للعمال ويتضمنان إشارات صريحة إلى الحق في ظروف عمل صحية وأمنة.

٢. وعلى حد ما يوضحه إعلان العدالة الاجتماعية، تتألف الحماية الاجتماعية من الضمان الاجتماعي وحماية العمال على السواء. وهاتان الدعمتان للحماية الاجتماعية متكاملتان وتوفران معاً الحماية الاجتماعية التي يحتاجها العمال وأسرهم.^٢ ويشمل الضمان الاجتماعي مجموعة واسعة من الأدوات السياسية، بما في ذلك التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية والإعانات الشاملة وغيرها من أشكال التحويلات النقدية، فضلاً عن التدابير الرامية إلى ضمان الوصول الفعال إلى الرعاية الصحية وغيرها من الإعانات العينية الهادفة إلى ضمان الحماية الاجتماعية.^٣ وتمثل حماية العمال عاملاً أساسياً لضمان احترام كرامة الإنسان وحقوقه في العمل وضمان حصول العمال على حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية ومجابهة "السباق نحو الأسفل" داخل البلدان وفيما بينها. كما أنها تساهم في تحسين الإنتاجية والتنمية الاقتصادية المستدامة من خلال تعزيز تكافؤ الفرص وخلق بيئة يمكن التنبؤ بها بما يتيح لأصحاب العمل وللبنشآت العمل فيها. تساهم النظم الفعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في تحقيق حماية شاملة للعمال.

حماية العمال في وقت الأزمات المتعددة

٣. لا بد لحماية العمال من أن تتكيف مع التحولات في عالم العمل. تؤكد الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) لعام ٢٠١٥ أنّ تنظيم ظروف العمل في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، هو عامل أساسي لتحقيق حماية فعالة وشاملة للعمال. وتذكر بأنّ تعزيز حماية العمال في أحد المجالات يؤدي إلى انعكاسات إيجابية في الأبعاد الأخرى بالترافق مع نتائج يعزز بعضها بعضاً، وتشدد على ضرورة تعزيز البعد الجنساني. غير أنها تشير إلى أنّ التحولات الجارية قد ولدت فرصاً وتحديات على السواء بشأن توفير حماية عمل فعالة لفائدة العمال، لا سيما للفئات الأكثر استضعافاً. ومن ثمّ، فإنها تدعو إلى إيلاء اهتمام خاص لمجالات محددة مثل: تنظيم وقت العمل وتحسين التوازن بين العمل والحياة؛ ضمان أن تغطي القوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمال جميع المنشآت تغطية ملائمة، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم، وجميع العمال، بمن فيهم العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة.^٤

^١ مكتب العمل الدولي، استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، ٢٠١٥.

^٢ مكتب العمل الدولي، استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، ٢٠١٥.

^٣ انظر: ILO, *Building social protection systems: International standards and human rights instruments*, 2019.

^٤ تشمل أشكال الاستخدام غير المعتادة على وجه الخصوص ما يلي: العمالة المؤقتة؛ العمل بدوام جزئي والعمل عند الطلب؛ عمل وكالات الاستخدام المؤقت وغيرها من علاقات الاستخدام متعددة الأطراف؛ العمالة المستترة والعمل التبعي للحساب الخاص.

٤. ويقر إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية)، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ١٠٨ (دورة المئوية) (٢٠١٩)، بأن منظمة العمل الدولية تحتفل بمئويتها في وقت يشهد تغيراً تحويلياً في عالم العمل، تحفزه الابتكارات التكنولوجية والتحويلات الديمغرافية وتغير البيئة والمناخ والعولمة، وفي وقت يشهد أيضاً استمرار أوجه انعدام المساواة التي تخلف أثراً عميقة على طبيعة العمل ومستقبله، ومكانة الناس وكرامتهم فيه. ويؤكد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال، ويعترف في الوقت نفسه بنطاق السمة غير المنظمة والحاجة إلى ضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة، وبضرورة أن يتمتع جميع العمال بالحماية الملزمة وفقاً لبرنامج العمل اللائق. كما يدعو منظمة العمل الدولية إلى أن توجه جهودها نحو أمور متعددة منها: تعزيز حقوق العمال باعتبار ذلك عنصراً رئيسياً لتحقيق نمو شامل ومستدام وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع؛ تعزيز الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ الاضطلاع بدور ريادي في تحقيق العمل اللائق في مجال هجرة اليد العاملة.^٥
٥. تتسم حماية العمال بأهمية بالغة للوقاية من الأزمات وتمكين الانتعاش وبناء القدرة على الصمود. بعد انقضاء حوالي عقد على الأزمة المالية العالمية، ضربت العالم جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩). وحتى وقت كتابة هذا التقرير، كان قد سُجل حوالي ٧٠٠ مليون حالة مؤكدة من كوفيد-١٩ وحوالي ٧ ملايين حالة وفاة على مستوى العالم. وتشير التقديرات إلى أن هناك أكثر من ١٠٠ مليون حالة من حالات ما بعد كوفيد-١٩ (كوفيد طويل الأمد).^٦ وقد خلفت الجائحة تأثيراً مدمراً في عالم العمل، بما يشمل الخسائر في دخل العمل وقطاع الأعمال، مما أدى إلى إغلاق المنشآت وإفلاسها (لا سيما في صفوف المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر) والاضطرابات في سلاسل التوريد والإمداد. كما أفضت الجائحة إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي وانعدام أمن الدخل، ونشأت عنها تحديات جديدة فيما يتعلق بالصحة والسلامة والحقوق في العمل، وأدت إلى تفاقم الفقر وانعدام المساواة الاقتصادية والاجتماعية. وكان لها تأثير متفاوت على عالم العمل امتد إلى مختلف البلدان والقطاعات والمنشآت والعمال، وكانت النساء والمهاجرون والشباب والأشخاص المعوقون والعمال غير المنظمين من بين أكثر الفئات تضرراً من الجائحة. بيد أن الجائحة أبرزت الترابط بين جميع أفراد المجتمع وجميع البلدان.^٧
٦. ولا يزال العالم يواجه أزمات أخرى، مثل الاحترار العالمي وتصاعد التوترات والصراعات الجيوسياسية، مما تسبب أيضاً في انتكاسات فيما يتعلق بالأبعاد الرئيسية لحماية العمال. وإلى جانب انتعاش غير متكافئ من الجائحة واختناقات مستمرة في سلاسل التوريد والإمداد، أنشأت هذه الأزمات الظروف لركود تضخمي، وهي الفترة الأولى من التضخم المرتفع المترافق مع النمو المنخفض منذ السبعينيات.^٨ واعتمد المؤتمر في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود؛ وقد حذر فيه من أن يؤدي تأثير الأزمة إلى مفارقة مواطن العجز القائمة أصلاً في العمل اللائق وزيادة الفقر واتساع أوجه انعدام المساواة والكشف عن الفجوات الرقمية داخل البلدان وفيما بينها. وكرر المؤتمر التزامه بتوفير الحماية الملزمة لجميع العمال، بما في ذلك في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة في العمل. كما أعاد التأكيد على الحاجة إلى اعتماد واستخدام وتكييف العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل الجديدة للحفاظ على الوظائف وزيادة فرص العمل اللائق، من

^٥ يقر إعلان المئوية بأن ظروف العمل الآمنة والصحية أساسية لتحقيق العمل اللائق. وفي القرار المصاحب لإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، يطلب المؤتمر من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي "النظر، في أقرب وقت ممكن، في مقترحات من أجل إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل". واعتمد المؤتمر في دورته ١١٠ (٢٠٢٢) القرار بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويعترف القرار بالحق في بيئة عمل آمنة وصحية على أنه واحد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ويعلن أن اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) هما اتفاقيتان أساسيتان في مفهوم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢. كما أجريت تعديلات لاحقة على إعلان العدالة الاجتماعية والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢. انظر:

ILO, *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*, 2022.

^٦ الإحصاءات العالمية بشأن الحالات والوفيات مستقاة من مجموعة بيانات *Our World in Data COVID-19 dataset*، ويستند تقدير حالات كوفيد طويل الأمد إلى تقييم صادر عن منظمة الصحة العالمية يشير إلى أن حوالي ١٠-٢٠ في المائة من حالات الأشخاص المصابين بفيروس SARS-CoV-2 قد تستمر في تطوير أعراض يمكن تشخيصها على أنها حالات كوفيد طويل الأمد. انظر: WHO, "Post COVID-19 condition (Long COVID)".

^٧ انظر:

ILO, "COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery", Policy brief, June 2020; ILO, "An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021", Policy brief, October 2021; Katharine Jones, Sanushka Mudaliar and Nicola Piper, *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment* (ILO, 2021); ILO, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022; ILO, "COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response", Policy brief, June 2020; and ILO, *Impact of the Covid-19 pandemic on informality: Has informal employment increased or decreased? A review of country data*, 2022.

^٨ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023.

خلال وسائل مختلفة منها التنظيم والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل وبذل الجهود للحد من الفوارق في الوصول إلى الخدمات الرقمية واحترام معايير العمل الدولية والخصوصية وتعزيز حماية البيانات والتوازن بين العمل والحياة. وأقر بالحاجة إلى ضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة والعمل اللائق وتنفيذ برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وتنفيذ برنامج تحويلي في القطاعين العام والخاص من أجل المساواة والتنوع والإدماج بهدف القضاء على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل وعلى التمييز بجميع أسبابه.

٧. وأعاد المؤتمر التأكيد أيضاً على الالتزام بضمان الحماية الملزمة للعمال واحترام حقوقهم في استنتاجاته بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل لعام ٢٠٢١، كما أدرج هذا الالتزام ضمن المبادئ التوجيهية لوضع سياسات متسقة وشاملة ومتكاملة بشأن العمالة في عالم عمل سريع التطور في الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة لعام ٢٠٢٢.^٩

٨. وتشكل الأبعاد المختلفة لحماية العمال عناصر متكاملة ومتراصة لاستراتيجيات انتعاش متمحور حول الإنسان من أجل تحقيق تنمية تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود وتوفير العمل اللائق للجميع. وعزز برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠)، الذي اعتمدته جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، أهمية تحقيق الرخاء المشترك والعمل اللائق للجميع على المستوى الدولي. ويهدف البرنامج بحلول عام ٢٠٣٠، فيما يهدف، إلى: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛ حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وخاصة المهاجرين، والعاملون في الوظائف غير المستقرة؛ اعتماد السياسات، لا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.^{١٠} وفي أعقاب أزمة كوفيد-١٩، حذر الأمين العام للأمم المتحدة من أن العالم يسير على درب "تباعد" من شأنه، إذا لم يغير مساره، أن يؤدي إلى التخلي عن أهداف برنامج عام ٢٠٣٠. واقترح مساراً للمضي قدماً يركز على تجديد العقد الاجتماعي وعلى مزيد من التضامن مع الشباب والأجيال القادمة والتوصل إلى اتفاق عالمي جديد.^{١١}

نحو حماية شاملة وملائمة وفعالة للعمال

٩. لا تزال حماية العمال أساسية اليوم بقدر ما كانت عليه وقت تأسيس منظمة العمل الدولية. أرسيت حماية العمال في المقام الأول لفائدة العاملين بأجر. غير أن فئات معينة من العاملين بأجر وقطاعات ومهن اقتصادية معينة قد استبعدت، من الناحية التاريخية، مثل العمال الزراعيين والعمال المنزليين. علاوة على ذلك، ما فتئت المنشآت تطالب منذ الثمانينات تحت ضغوط المنافسة بمزيد من المرونة في الإنتاج والتنظيم.^{١٢} وقد أدى ذلك إلى تنوع ترتيبات الاستخدام مع وجود حدود أكثر ضبابية في علاقة الاستخدام أحياناً. وقد حدثت تطورات هامة من أجل ضمان توفير الحماية لجميع العمال، بصرف النظر عن وضعهم التعاقدى أو سماتهم الشخصية. بيد أن عدداً كبيراً جداً من العمال ما زالوا لا يستفيدون من التقدم المحرز، إما لأنهم مستبعدون من تغطية التشريعات أو لأنهم يعملون في الاقتصاد غير المنظم أو في قطاعات أو مهن أو ترتيبات عمل تفتقر إلى مستويات ملائمة من حماية العمال. والعديد من هؤلاء العمال هم من النساء والشباب والأشخاص الذين يتعرضون للتمييز العنصري والعمال المهاجرين والأشخاص المعوقين. ويتعين أن تستجيب حماية العمال للتحديات القديمة، فضلاً عن التحديات الجديدة الناجمة عن القوى الأخذة في تحويل عالم العمل، بما في ذلك التحولات الديمغرافية والتكنولوجية والبيئية. وبسبب التغلغل المتزايد للتكنولوجيا في عالم العمل اليوم على سبيل المثال، يحتاج العمال إلى الحماية من إساءة استخدام الأجهزة التكنولوجية، التي يمكن أن تشمل الحصول على بياناتهم الشخصية واستخدامها دون موافقتهم أو التدخلات في خصوصيتهم أو مراقبة الأداء من خلال وسائل تدخل أو تكرار التحيزات القائمة على أساس نوع الجنس أو العرق أو غيرها من التحيزات في الإدارة بواسطة الخوارزميات.

^٩ منظمة العمل الدولية، استنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١؛ منظمة العمل الدولية، الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢٢.

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

^{١١} الأمم المتحدة، خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام، ٢٠٢١.

^{١٢} مكتب العمل الدولي، حماية العمل في عالم عمل أخذ في التحول: مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل)، التقرير ILC.104/VI، ٢٠١٥.

١٠. يتعين أن تكون حماية العمال شاملة وملائمة وفعالة. أثبتت التجربة أن حماية العمال تحتاج إلى أن تواكب التحولات في عالم العمل وأن تترافق في الوقت ذاته على وجه الخصوص، مع احترام ثلاثة مبادئ يمكن تعزيزها على أساس التوافق الثلاثي بشأن حماية العمال، على النحو المبين أدناه.^{١٣}

• **الشمولية:** من أجل مصلحة العمال والمنشآت المستدامة والمجتمعات ككل، يجب توفير ظروف عمل لائقة وحماية مناسبة لجميع العمال دون تمييز. وينطوي التمييز ضد فئات معينة على احتمال إحداث ضغط نزولي على ظروف عمل جميع العمال، وقد يؤدي إلى منافسة غير عادلة بين المنشآت مما يقوض التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية. وبالتالي، فإن الشمولية تتطلب برنامجاً تحويلياً من أجل المساواة والتنوع والإدماج بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتمييز بجميع أسبابه. وتتطلب الشمولية أيضاً مراعاة تنوع عالم العمل، بما في ذلك الأشكال المتنوعة للترتيبات التعاقدية والتحديات والفرص المتصلة بالتحول الرقمي للعمل مثل العمل عن بُعد أو عمل المنصات.

• **الملاءمة:** ينبغي أن يتمتع جميع العمال بالحماية الملائمة وفقاً لبرنامج العمل اللائق، بالاسترشاد بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وبمبادئ وأحكام معايير العمل الدولية ومع مراعاة الظروف والأوضاع الوطنية المختلفة. ومن شأن الحماية المتدنية وغير الملائمة أن تعرض رفاه العمال للخطر مما يؤدي إلى منافسة غير عادلة بين البلدان والمنشآت، وأن تقوض التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية. وفي المقابل، قد يؤدي ارتفاع مستويات الحماية على نحو غير واقعي إلى تقويض تنفيذها الفعال، وقد يزيد من البطالة ويشجع السمة غير المنظمة.

• **الفعالية:** تشكل استراتيجيات الامتثال والإنفاذ جزءاً لا يتجزأ من أي مناقشة بشأن حماية العمال. ويقوض عدم الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية الحماية الفعالة للعمال ويضر بهم وبالمشروعات الملزمة بالقانون والمجتمعات المحلية والاقتصادات ككل. ومن أجل تنفيذ فعال، يتعين أن تراعي اللوائح تنوع عالم العمل، بما في ذلك التحديات الخاصة التي قد تواجهها المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد تقع بعض الشركات دون عتبات تشريعات العمل القائمة أو قد تعمل في الاقتصاد غير المنظم حيث يكون الامتثال ضعيفاً. وتقع المسؤولية الأساسية عن إنفاذ القانون والامتثال له على عاتق الحكومات، ولكن لجميع أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم دور يضطلعون به في تعزيز الامتثال وضمانه.

١١. **تسهم النظم الفعالة للحوار الاجتماعي في توفير حماية شاملة وملائمة وفعالة للعمال.**^{١٤} يوفر الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية والمشاورات الثلاثية والتعاون في مكان العمل، أساساً ضرورياً لتطوير حماية العمال على نحو متواصل. ومن شأن الحوار الاجتماعي أن يساعد في تحقيق التوازن بين الاحتياجات المشروعة للعمال والمنشآت على حد سواء. وتمثل المفاوضات الجماعية آلية مهمة للتنظيم تكمل التشريعات وتساهم في تحسين الملاءمة والشمولية في حماية العمال. ويشير ذلك إلى أهمية الأطر التنظيمية والسياسية التي تدعم الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية، ويشجع إنشاء وسير عمل منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال تكون حرة ومستقلة وقوية وتمثيلية. وفي عالم العمل اليوم، تشكل قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على التواصل مع مجموعة من العمال والمنشآت بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، وتمثيل مصالحهم وتلبية احتياجاتهم، عنصراً حيوياً يبرز أهمية حماية العمال وشرعيتها.

ما هو فحوى هذا التقرير

١٢. يحلل هذا التقرير التقدم المحرز في ضمان حماية شاملة وملائمة وفعالة للعمال منذ إجراء المناقشة المتكررة الأولى عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠١٥. وتأتي هذه المناقشة المتكررة الثانية بشأن هذا الموضوع في الوقت المناسب بشكل خاص من أجل تقييم أهمية وفعالية الاستجابات المتخذة لضمان حماية العمال في أعقاب أزمات لم يسبق لها مثيل.

١٣. ويستعرض التقرير الأبعاد الثلاثة لحماية العمال، التي سلط إعلان العدالة الاجتماعية الضوء عليها، وهي الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيان، بما في ذلك الحق في عدم التعرض لظاهرة العنف والتحرش. علاوة على ذلك، يأخذ التقرير في الاعتبار بعدين تقليديين آخرين لحماية العمال، هما حماية الأمومة وحماية العمالة، بالإضافة إلى بُعد آخر بات يكتسب أهمية في ظل رقمنة الاقتصاد، ألا وهو: حماية البيانات الشخصية للعمال.

^{١٣} المبادئ الثلاثة مستمدة من الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) لعام ٢٠١٥، لا سيما الفقرة ٥ التي تتضمن جملة إضافية مستقاة من دستور منظمة العمل الدولية وإعلان العدالة الاجتماعية وإعلان المئوية والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود.

^{١٤} انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022.

١٤. ويبحث التقرير في جميع فصوله، وضع العمال المنخرطين في أشكال استخدام وترتيبات عمل تكتسي أهمية خاصة اليوم، لا سيما العمالة المؤقتة والعمل عن بُعد وعمل المنصات. وينظر التقرير أيضاً، دون أي ادعاء بأنه شامل، في وضع فئتين من العمال أكثر عرضة للتمييز، هما: العمال المهاجرون والعمال المعوقون؛ وفي وضع فئتين مهنيتين تمثلان معدلاً مرتفعاً من العمالة غير المنظمة، هما: العمال المنزليون والعاملون من المنزل.
١٥. ويقدم الفصل ١ لمحة موجزة عن البيانات المتاحة بشأن الأبعاد المختلفة لحماية العمال، ويركز الفصل ٢ على التدابير التي اتخذتها الحكومات والشركاء الاجتماعيون من أجل توفير حماية شاملة وملائمة وفعالة لجميع العمال، وينظر الفصل ٣ في التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية والتدابير التي اتخذتها منذ عام ٢٠١٥ لدعم هيئاتها المكونة في تحقيق هذا المسعى. وأخيراً، تتضمن الاستنتاجات ملاحظات ودروساً رئيسية مستخلصة من تحليلات الفصول السابقة وتقدم لمحة عامة عن المجالات التي تتطلب مزيداً من الاهتمام في المستقبل.

الفصل ١

الاتجاهات في مجال حماية العمال

١٦. يعرض هذا الفصل بعض البيانات والاتجاهات الوجيهة في المناقشة المتعلقة بحماية العمال. ويبدأ الفصل بتقديم بيانات عن الوضع في الاستخدام وعن انتشار السمة غير المنظمة. وهذه البيانات ووجيهة، لأنَّ حماية العمال قد تطورت أساساً فيما يخص المستخدمين بأجر في الاقتصاد المنظم، في حين أنَّ الذين يقعون خارج نطاق علاقة الاستخدام أو الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم يفتقرون في الغالب إلى الحماية، إما لأنهم غير مشمولين بالقوانين واللوائح المعنية أو لأنهم مشمولون قانوناً ولكن ليس في الممارسة العملية.

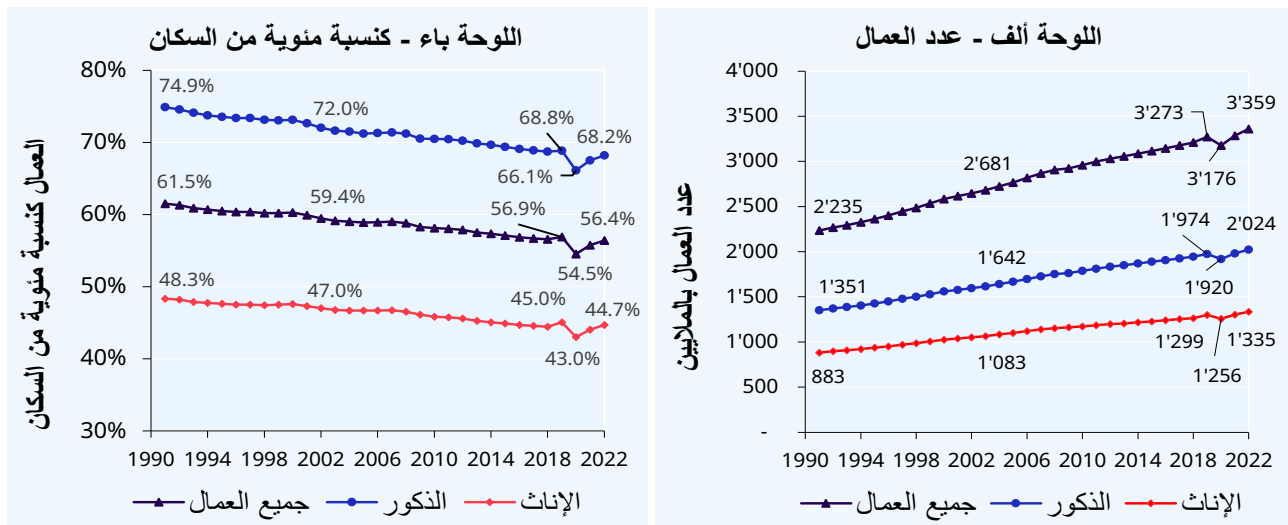
١٧. ثم يعرض الفصل بيانات عن أشكال محددة من الاستخدام وترتيبات العمل تثير تساؤلات حول الأبعاد المختلفة لحماية العمال ويسلط الضوء على بعض الفئات - دون أي ادعاء بأنها شاملة ودون أي تطلع لأن تكون كذلك - التي تميل إلى أن تكون أكثر عرضة من غيرها لحماية عمل غير ملائمة. ويمضي الفصل في مناقشة الأبعاد المختلفة لحماية العمال في حدود توافر البيانات.

١-١ الاتجاهات الرئيسية في سوق العمل على مدى العقود الماضية

١-١-١ الوضع في الاستخدام

١٨. في عام ٢٠٢٢، سجل عدد العمال على مستوى العالم رقماً أكبر من أي عام آخر في التاريخ (الشكل ١). ومن المتوقع أن تستمر العمالة العالمية في النمو، ولكن بمعدل يتباطأ باستمرار، إلى أن تبلغ ذروتها في وقت ما بعد منتصف القرن. وفي عام ٢٠١٩، سُجل ما يقرب من ٣,٣ مليار عامل في العالم. وفي حين أنَّ هذا الرقم انخفض إلى أقل من ٣,٢ مليار عامل في عام ٢٠٢٠ بسبب أزمة كوفيد-١٩، فإنه قد تجاوز بحلول عام ٢٠٢٢ الرقم المسجل في عام ٢٠١٩. ونسبة العمال البالغين ١٥ عاماً أو أكثر من بين السكان أخذت في الانخفاض لأنَّ الناس يعيشون حياة أطول، مما يزيد من نسبة من هم خارج القوى العاملة، لا سيما في البلدان ذات الدخل المرتفع والمتوسط الأعلى. كما أنَّ للمسارات التعليمية الأطول الأثر نفسه في البلدان ذات الدخل المنخفض. ومن المرجح أن يستمر هذا الاتجاه على الأقل حتى عام ٢٠٣٠ وربما بعد ذلك.^{١٥}

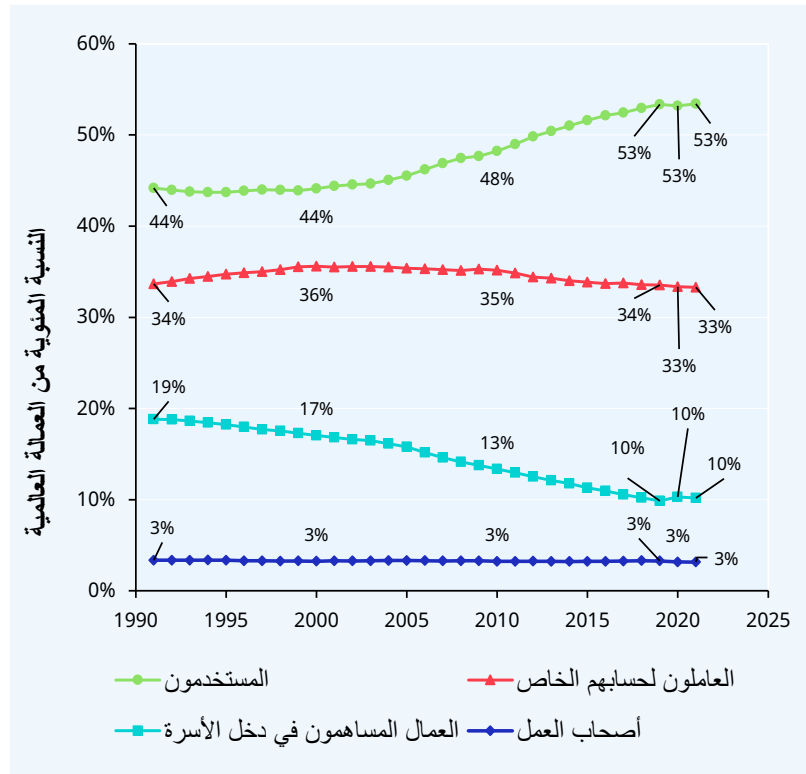
الشكل ١: العمال البالغون أعمارهم ١٥ عاماً أو أكثر في العالم، حسب الجنس، ١٩٩٠-٢٠٢٢



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.

١٩. ويبيّن الشكل ٢ أنّ نسبة العمال المستخدمين قد زادت على مدى العقود الثلاثة الماضية، في حين أنّ نسبة العمال من أصحاب العمل لم تتغير إلا قليلاً. وسُجل انخفاض طفيف في انتشار العمالة بأجر بسبب أزمة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢٠، ولكن بحلول عام ٢٠٢١، سجلت نسبة المستخدمين من إجمالي عدد العمال ارتفاعاً مرة أخرى. كما يبيّن الشكل ٢ أنّ حوالي ٤٧ في المائة من العمال لم يكونوا مستخدمين في عام ٢٠٢١ (بتعبير آخر، كانوا عاملين لحسابهم الخاص أو أصحاب عمل أو عمالاً مساهمين في دخل الأسرة) ويبيّن كذلك أنّ العمالة بأجر تمثل ٥٣ في المائة من العمالة العالمية.

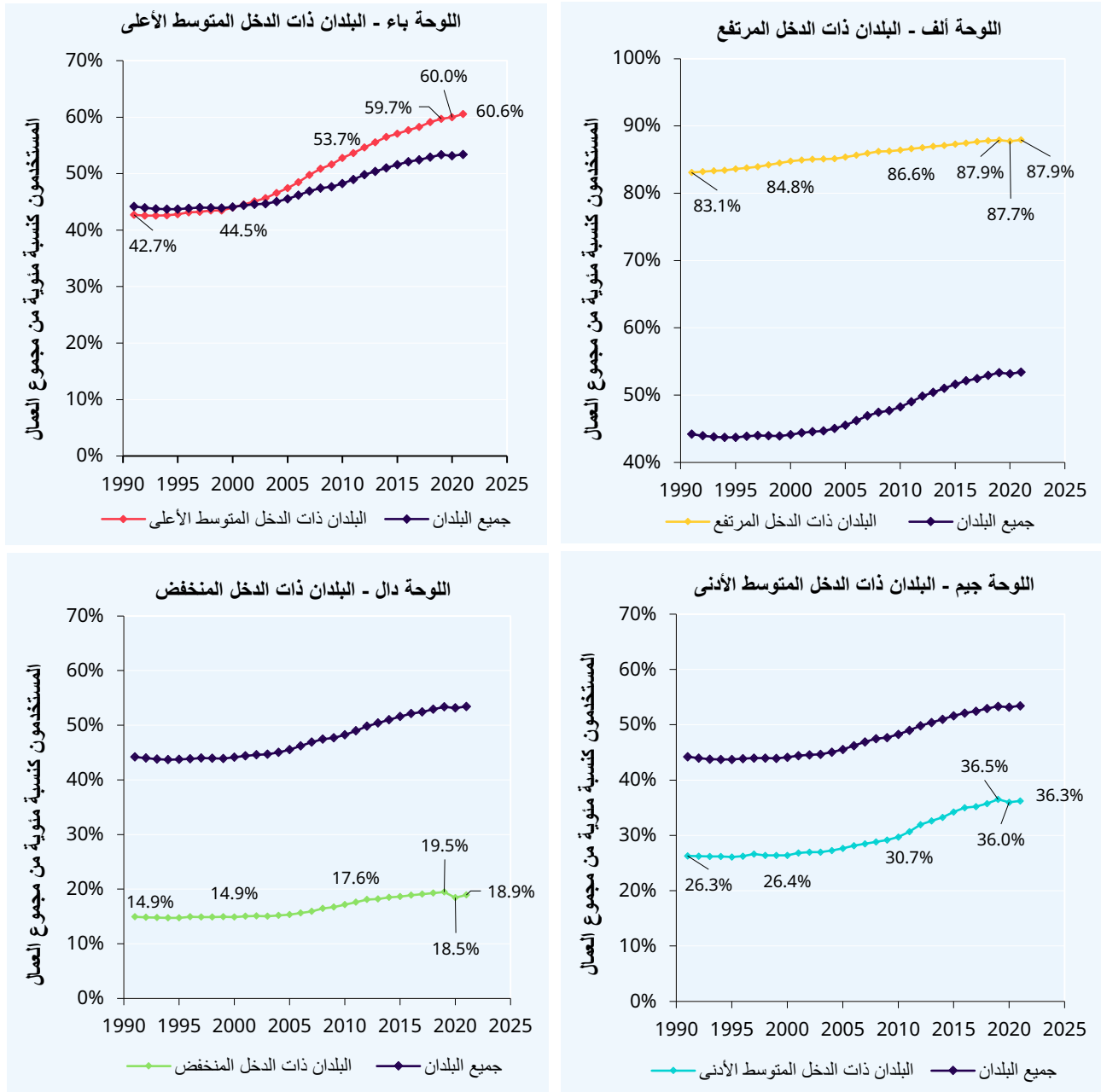
الشكل ٢: توزيع العمال حسب الوضع في الاستخدام، ١٩٩٠-٢٠٢١ (كنسبة مئوية من العمالة العالمية)



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.

٢٠. وفي حين أنّ الزيادة المسجلة في العمالة بأجر تقودها إلى حد كبير البلدان ذات الدخل المتوسط، إذ سُجلت زيادة في نسبة المستخدمين في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى والأدنى في العقد الماضي بما بلغ ٧ و٦ نقاط مئوية على التوالي، سجلت جميع فئات دخل البلدان زيادة في العمالة بأجر على مدى العقود الثلاثة الماضية (الشكل ٣).

الشكل ٣: توزيع العمال المستخدمين، حسب فئة دخل البلد، ١٩٩٠-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)

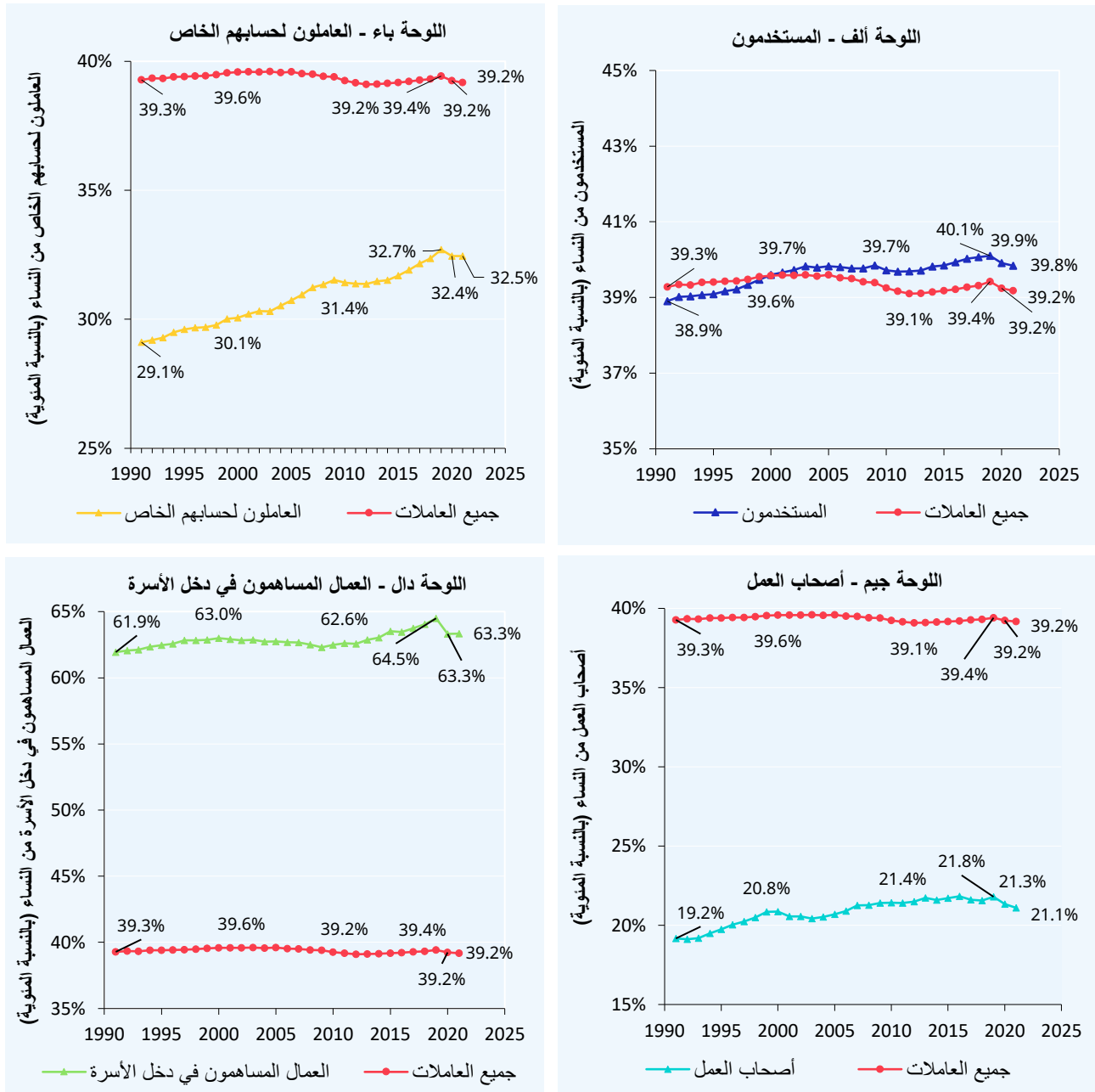


المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.

٢١. ويبين الشكل ٤ أنه على الرغم من أن النسبة المئوية للنساء في صفوف العمال في العالم ظلت ثابتة إلى حد ما على مدى العقود الثلاثة الماضية، يمكن ملاحظة اتجاهات مختلفة عند مراعاة الوضع في الاستخدام. وزادت نسبة النساء في صفوف المستخدمين زيادة بطيئة منذ عام ١٩٩١، رغم أن أزمة كوفيد-١٩ قد أزالت بعض التقدم المسجل في السنوات الأخيرة، مما أدى في عام ٢٠٢١ إلى تسجيل النسبة المسجلة نفسها في عام ٢٠١٤. ويمكن ملاحظة اتجاه مماثل من النمو البطيء في صفوف أصحاب العمل إلى جانب زوال بعض التقدم المحرز بسبب أزمة كوفيد-١٩. وزادت نسبة النساء من فئة العاملين لحسابهم الخاص بقدر أكبر، وكان لأزمة كوفيد-١٩ تأثير أقل حدة في صفوف هذه الفئة من العمال. وسُجل تغير طفيف في صفوف العاملين من أفراد الأسرة بغير أجر.

عدم ترك أحد على قارعة الطريق: إرساء حماية شاملة للعمال في عالم عمل سريع التطور
الاتجاهات في مجال حماية العمال

الشكل ٤: مشاركة النساء في العمالة في العالم، حسب الوضع في الاستخدام، ١٩٩٠-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.

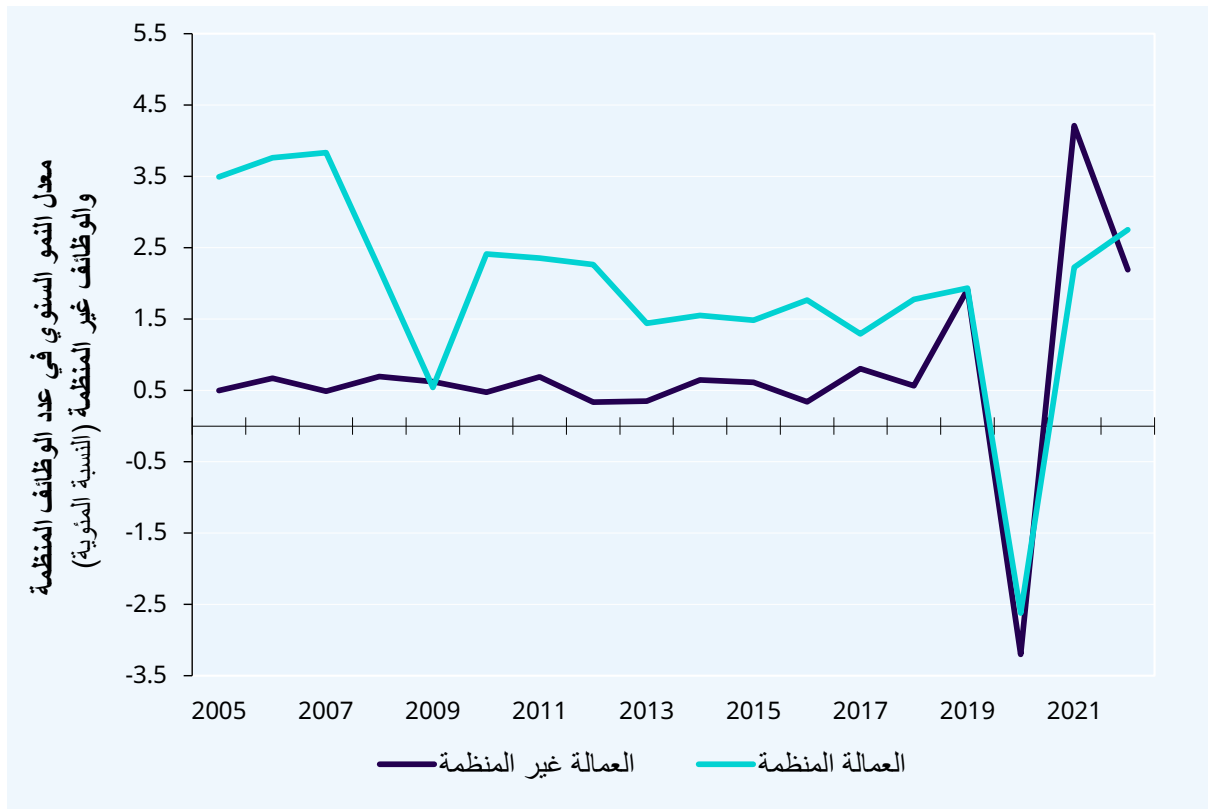
٢٢. وتأثرت الشباب بشكل خاص من أزمة العمالة بسبب جائحة كوفيد-١٩، مما أثار مخاوف بشأن انعدام المساواة بين الجنسين عبر الأجيال.^{١٦}

^{١٦} انظر:

٢-١-١ السمة غير المنظمة

٢٣. وفقاً للبيانات النموذجية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حققت العمالة المنظمة نمواً أسرع من العمالة غير المنظمة بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠١٩، مما أدى إلى انخفاض تدريجي في نسبة العمالة غير المنظمة حتى عام ٢٠٢٠ (الشكل ٥). وفي الوقت نفسه، لا تظهر البيانات المتاحة عن عامي ٢٠١٦ و٢٠١٩ بشأن نسبة العمالة غير المنظمة من المستخدمين وغير المستخدمين على التوالي، أي اتجاه نحو إضفاء السمة المنظمة على المستخدمين، وتظهر اتجاهاً نحو إضفاء السمة غير المنظمة على غير المستخدمين.^{١٧} ويشير ذلك إلى أن الانخفاض الطفيف في النسبة المئوية للعمالة غير المنظمة خلال هذه الفترة يعزى أساساً إلى تأثير تركيبي. وهذا ناتج عن زيادة النسبة المئوية من المستخدمين في إجمالي العمالة، وهم أقل عرضة للسمة غير المنظمة من الفئات الأخرى من العمال. وأدى التأثير غير المتناسب لجائحة كوفيد-١٩ على الاقتصاد غير المنظم، في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، إلى "إضفاء السمة المنظمة" لمرة واحدة على سوق العمل في العديد من البلدان، وهو ما ارتبط في الواقع بإزالة الوظائف غير المنظمة وليس بإضفاء السمة المنظمة عليها. وبعد الخسائر الأولية، انعكس هذا الاتجاه في عام ٢٠٢١ وتعافى نمو الوظائف غير المنظمة بشكل كامل من الخسائر التي شهدتها في عام ٢٠٢٠، في حين أن العمالة المنظمة لم تتعاف.

◀ الشكل ٥: معدلات النمو السنوية للعمالة المنظمة والعمالة غير المنظمة في العالم، ٢٠٠٥-٢٠٢٢ (النسب المئوية)



المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية، ٢٠٢٢.

٢-١ أشكال محددة من الاستخدام وترتيبات العمل

٢٤. يتمثل أحد الاتجاهات الهامة في تزايد عدد العمال المنخرطين في أشكال محددة من الاستخدام وترتيبات العمل. غير أن النمو المسجل متفاوت جداً بين أشكال الاستخدام وترتيبات العمل؛ فعلى سبيل المثال، سجلت زيادة بطيئة وثابتة في العمالة المؤقتة

^{١٧} ظلت نسبة العمالة غير المنظمة بأجر مستقرة؛ سُجلت نسبة ٣٩,٧ ونسبة ٣٩,٨ في المائة من المستخدمين المنخرطين في العمالة غير المنظمة في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٩ على التوالي، في حين ارتفعت نسبة العمالة غير المنظمة في صفوف غير المستخدمين من ٨٣,١ في المائة إلى ٨٣,٨ في المائة خلال الفترة نفسها. انظر: ILO, Women and men in the informal economy: A statistical update, forthcoming.

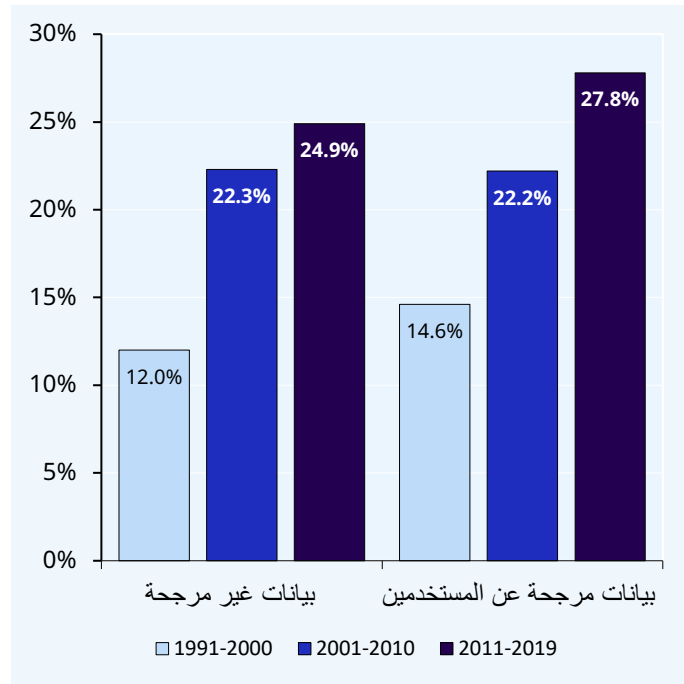
وزيادة قوية في عمل المنصات (التي لا تزال رغم ذلك، متواضعة نسبياً كنسبة مئوية من إجمالي العمالة) وانفجار في نسبة العمل عن بُعد بسبب جائحة كوفيد-١٩.

١-٢-١ العمالة المؤقتة

٢٥. تشمل العمالة المؤقتة العمل محدد الأجل والعمل العرضي. والعمل محدد الأجل هو العمل وفق تاريخ انتهاء محدد. أما العمل العرضي فهو العمل الذي يُنفذ على فترة قصيرة جداً أو من حين إلى آخر وبشكل متقطع ويوفر حماية محدودة للعمال، لا سيما من حيث الفعالية.^{١٨} ويكون المستخدمون في العمالة المؤقتة أكثر عرضة بخمس مرات للانخراط في العمالة غير المنظمة من المستخدمين في العمالة بدوام كامل وغير محددة الأجل.^{١٩}

٢٦. وينحو الاتجاه العالمي نحو مزيد من العمل المؤقت، على الرغم من أن هذا العمل شهد مسارات متباينة حسب البلد. ويبيّن الشكل ٦ أن العمل المؤقت زاد من حوالي ١٥ في المائة من المستخدمين في مطلع القرن إلى ما يقرب من ضعف تلك النسبة بعد عقدين من الزمن.

الشكل ٦: النسبة المئوية من المستخدمين في العمالة المؤقتة، حسب مجموعة السنوات



ملاحظة: استناداً إلى أحدث البيانات عن جميع البلدان التي تتوفر عنها بيانات سنوية في كل فترة. وتأخذ البيانات المرجحة عن المستخدمين والسكان في الحسبان عدد السكان المستخدمين، في حين أن متوسط البيانات غير المرجحة هو متوسط معدلات العمالة المؤقتة لكل بلد. ولا تمثل القيم المرجحة وغير المرجحة إجمالي سكان العالم. فهي لا تمثل سوى البلدان التي تتوفر عنها بيانات وتستند إلى بيانات عن سنوات مختلفة. ولا تقبل الفترات المقارنة بدقة صارمة بسبب اختلاف مكونات العينات، كما أن البيانات عرضت في هذا المقام لأغراض الاستدلال لا غير.

المصدر: ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2022, 2022.

٢٧. والعمال المؤقتون هم في المتوسط أصغر سناً من العمال الدائمين. علاوة على ذلك، كانت حوالي ٢٠ في المائة من النساء المستخدمات في العالم قبل جائحة كوفيد-١٩، يعملن بعقود مؤقتة مقارنة بنسبة ٢٣ في المائة من نظرائهن الذكور، وفقاً لأحدث البيانات المتاحة.^{٢٠}

٢٨. علاوة على ذلك، يعتمد العمال المؤقتون على قدر ضئيل جداً من استقرار الوظائف، وهو وضع تفاقم بسبب الجائحة. وخلال هذه الجائحة وعلى الرغم من أن النسبة الإجمالية للعمالة المؤقتة ظلت مستقرة نسبياً عند ما يقرب من ٢٥ في المائة من

^{١٨} انظر: ILO, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, 2016.

^{١٩} انظر: ILO, Women and men in the informal economy: A statistical update, forthcoming.

^{٢٠} انظر: ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2022, 2022.

العمالة بأجر، كان هناك تناوب كبير للعمال تحت غطاء هذا الاستقرار الظاهر. وكشف تحليل أجرته منظمة العمل الدولية للفئة نفسها من العمال بمرور الوقت أنه في البلدان التي تتوفر بيانات عنها فقد ما يقرب من ثلث المستخدمين المؤقتين وظائفهم بين الربعين الأول والثاني من عام ٢٠٢٠ مقابل ١٢ في المائة من المستخدمين بعقود غير محددة الأجل.^{٢١} ولم يقتصر فقدان الوظائف هذا على الأيام الأولى للجائحة، بل استمر معدل الاستنزاف في صفوف العمال المؤقتين بلا هوادة بين الربعين الثاني والثالث من عام ٢٠٢٠. ولم تنخفض نسبة العمالة المؤقتة لأن وظائف مؤقتة جديدة قد استحدثت فعوشت الوظائف المؤقتة المفقودة، وربما لم تنخفض لأن هذه الوظائف المؤقتة الجديدة شغلها أشخاص كانوا في السابق عاطلين عن العمل أو عاملين بعقود غير محددة الأجل.

٢-٢-١ عمل المنصات

٢٩. عمل المنصات هو شكل من أشكال العمل حظي باهتمام كبير على مدى السنوات القليلة الماضية. ومما يؤسف له عدم وجود تقديرات عالمية دقيقة حتى الآن بشأن أعداد عمال المنصات، بالنظر إلى أن عدداً قليلاً من الدراسات الاستقصائية عن القوى العاملة قد تضمنت أسئلة ملائمة في هذا الصدد. غير أن هناك بعض التقديرات المحددة. ويعرض الجدول أدناه نتائج الدراسات الاستقصائية الرسمية بشأن هذا الموضوع.

◀ نتائج الدراسات الاستقصائية الرسمية بشأن عمل المنصات

البلد أو مجموعة من البلدان	الفترة المرجعية	تاريخ الدراسة الاستقصائية	عنوان الدراسة الاستقصائية	نوع عمل المنصات	عدد عمال المنصات كنسبة مئوية من جميع العمال
كندا	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ - تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦	١٢ شهراً سابقاً	دراسة استقصائية سريعة للقوى العاملة	توفير خدمات النقل	0.3%
الدانمرك	كانون الثاني/ يناير - آذار/ مارس ٢٠١٧	١٢ شهراً سابقاً	دراسة استقصائية للقوى العاملة في الدانمرك	العمل عن طريق الإنترنت أو من خلال تطبيق على الأجهزة المحمولة	1%
الاتحاد الأوروبي	نيسان/ أبريل ٢٠١٨	بانتظام (مرة واحدة في الشهر على الأقل)	(فلاش يوروباروميتر) الباروميتر الأوروبي	توفير الخدمات القائمة على المنصات	1%
فنلندا	٢٠١٧	١٢ شهراً سابقاً	دراسة استقصائية للقوى العاملة في فنلندا في عام ٢٠١٧	الحصول على الدخل عن طريق منصات العمل أو منصات رأس المال	7%
فرنسا	٢٠١٧	الأسبوع المرجعي	وحدة تخصيصية للدراسة الاستقصائية الأوروبية للقوى العاملة (عينة موجهة سادسة)	الأشخاص العاملون لحسابهم الخاص الذين تتمثل مهمتهم الرئيسية في الاتصال بالزبائن عن طريق المنصات أو طرف ثالث في الأعمال	0.8% من عدد الأشخاص في العمل
سويسرا	٢٠١٩	١٢ شهراً سابقاً	دراسة استقصائية للقوى العاملة في سويسرا	توفير سيارات الأجرة والخدمات الأخرى عن طريق منصة أو تطبيق على الأجهزة المحمولة	0.4%

الولايات المتحدة الأمريكية	أيار/ مايو ٢٠١٧	الأسبوع المرجعي	ملحق العمال المؤقتين، مكتب إحصاءات العمل	استخدام منصة لأداء المهام حضورياً أو عبر الإنترنت	1%
الولايات المتحدة الأمريكية	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧	٦ أشهر سابقة	ملحق الدراسة الاستقصائية السكانية الحالية: استخدام الحاسوب والإنترنت	تقديم خدمات رأس المال أو العمل عن طريق الإنترنت	6%
الولايات المتحدة الأمريكية	تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧	شهر سابق	الدراسة الاستقصائية للاقتصادات المتعلقة بالأسر المعيشية وصنع القرار	الحصول على دخل ثانٍ عن طريق أداء المهام عبر الإنترنت أو خدمات النقل	4% (المهام المنجزة عبر الإنترنت) و 2% (خدمات النقل)

المصدر: ILO, *Decent work in the platform economy*, MEDWPE/2022.

٣٠. وعلى الرغم من أنه لا يمكن مقارنة نتائج الدراسات الاستقصائية الرسمية بدقة بين البلدان بسبب اختلاف التعاريف، فإنها تشير إلى أنّ عدد عمال المنصات يسجل في معظم البلدان كنسبة مئوية من جميع العمال نسباً منخفضة ذات رقم واحد. وهذا لا يعني أنّ عمل المنصات لن ينمو، ولكنه لا يزال اليوم هامشياً جداً من الناحية الكمية.^{٢٢}
٣١. ويمثل المهاجرون نسبة عالية نسبياً من عمال المنصات. وتشير التقديرات إلى أنّ ١٧ في المائة من عمال المنصات المستقلين و ١٥ في المائة من عمال التوصيل في العالم هم من المهاجرين.^{٢٣}
٣٢. وعمال المنصات في العالم هم أصغر سناً في المتوسط من غيرهم من العمال. وبلغ متوسط أعمار عمال المنصات ٣٣,٩ عاماً في أوروبا في عام ٢٠١٨ و ٣٣,٢ عاماً في العالم في عام ٢٠١٧.^{٢٤} وهذا يتناقض مع متوسط أعمار فرادى المستخدمين جميعاً، البالغ ٤٢,٤ عاماً في البلدان الأوروبية و ٤٠,٤ عاماً في العالم.^{٢٥}
٣٣. علاوة على ذلك، يزاوّل الرجال عمل المنصات أكثر من النساء. وفي حين أنّ ٥٤ في المائة من العمال في الاتحاد الأوروبي هم من الذكور،^{٢٦} فإن ما بين ٢٨ و ٦٥ في المائة^{٢٧} من عمال المنصات كانوا من الذكور في عام ٢٠٢٠. ووفقاً للدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩، مثّل الذكور نسبة ٦٣ في المائة من عمال المنصات العاملين عبر الإنترنت في العالم.^{٢٨}

٣-٢-١ العمل عن بُعد

٣٤. في حين أنّ العمل من المنزل ليس ظاهرة جديدة بأي حال من الأحوال، فقد كان من شأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة على مدى العقود القليلة الماضية أن مكّنت العديد من العاملين في المكاتب من العمل من منازلهم أو من أي مكان آخر يختارونه.^{٢٩} وانفجرت نسبة العمل عن بُعد منذ عام ٢٠٢٠، نتيجة لتدابير الاحتواء المعتمدة لوقف انتشار كوفيد-١٩.

^{٢٢} انظر: ILO, *Decent work in the platform economy*, 2022.

^{٢٣} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

^{٢٤} انظر:

M.C. Urzi Brancati, A. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (EU Publications Office, 2020).

^{٢٥} انظر: Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (ILO, 2018).

^{٢٦} انظر: قاعدة بيانات ILOSTA.

^{٢٧} انظر: قاعدة بيانات ILOSTA.

^{٢٨} انظر: Eurobarometer, 2018.

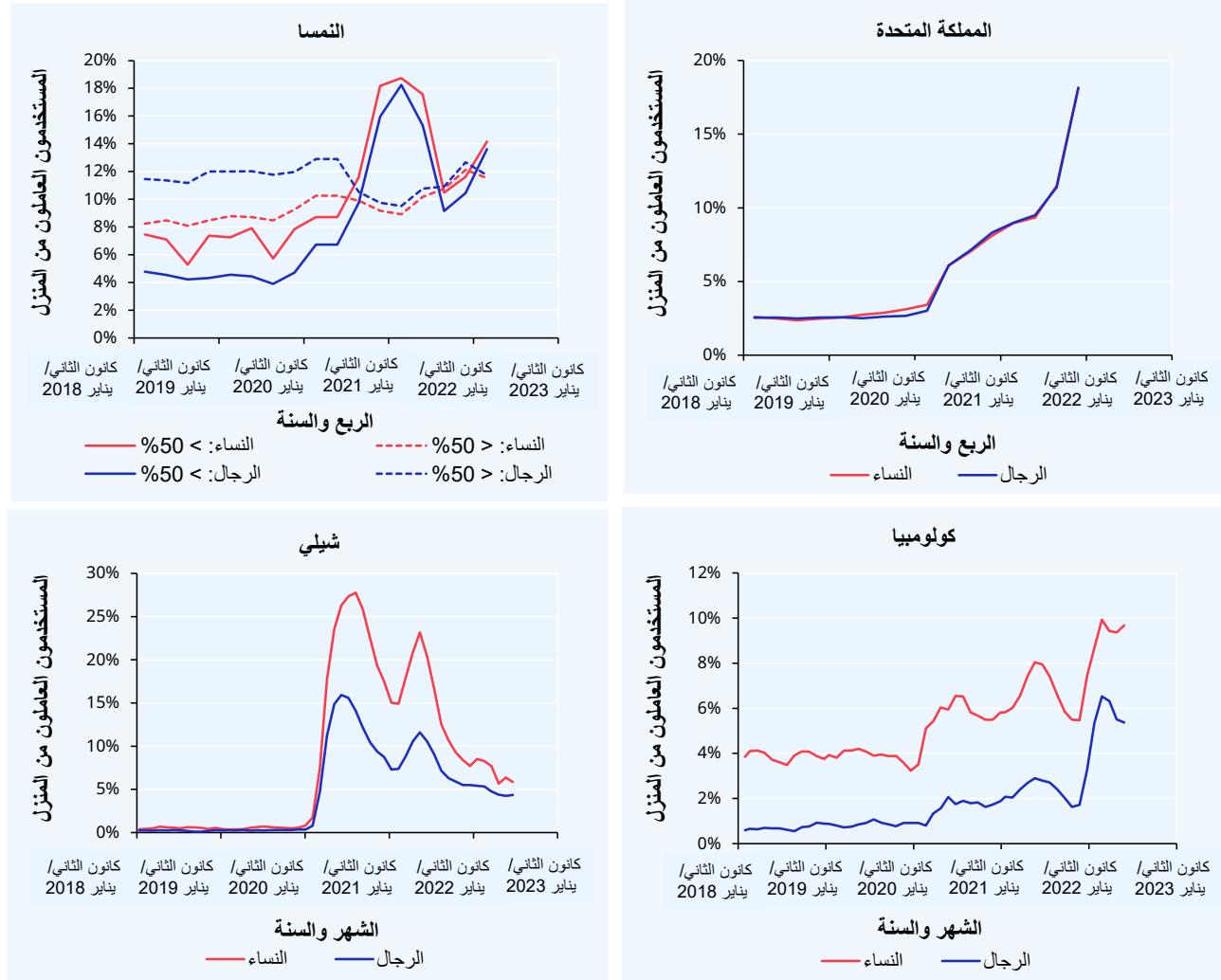
^{٢٩} انظر: M. C. Urzi Brancati, A. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe*.

^{٣٠} انظر: Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*.

^{٣١} انظر: Jon Messenger, ed. *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective* (ILO, 2019).

وأصبح من الواضح بشكل متزايد أنه لن تكون هناك عودة إلى ما كانت عليه الأمور قبل الجائحة من حيث العمل عن بُعد. ولا تزال البيانات المتعلقة بالعمل عن بُعد عقب الجائحة شحيحة، حيث لم يصدر سوى عدد قليل من البلدان بيانات القوى العاملة لعام ٢٠٢٢ حتى وقت كتابة هذا التقرير. ومع ذلك، يعرض الشكل ٧ بيانات حديثة عن العمل من المنزل لأربعة بلدان من أوروبا والأمريكتين. والأرقام غير قابلة للمقارنة لأن الأسئلة الاستقصائية طرحت بصيغ مختلفة، بيد أن جميع النتائج تظهر أن العمل عن بُعد لم ينخفض إلى مستويات ما قبل الجائحة ويبدو أنه يستقر عند مستويات أعلى.

الشكل ٧: المستخدمون العاملون من المنزل، حسب الجنس، ٢٠١٨-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)



ملاحظة: بالنسبة إلى النمسا، تشير العلامة < ٥٠٪ إلى الذين يعملون عن بُعد أكثر من ٥٠ في المائة من الوقت، وتشير العلامة > ٥٠٪ إلى الذين يعملون عن بُعد أقل من ٥٠ في المائة من الوقت (ولكنهم لا يزالون يعملون عن بُعد لمدة ساعة واحدة على الأقل في الأسبوع من المنزل).

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة في المملكة المتحدة، الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة في النمسا، الدراسة الاستقصائية المتكاملة الكبرى للأسر المعيشية في كولومبيا، الدراسة الاستقصائية الوطنية للعمالة في شيلي. بيانات جزئية.

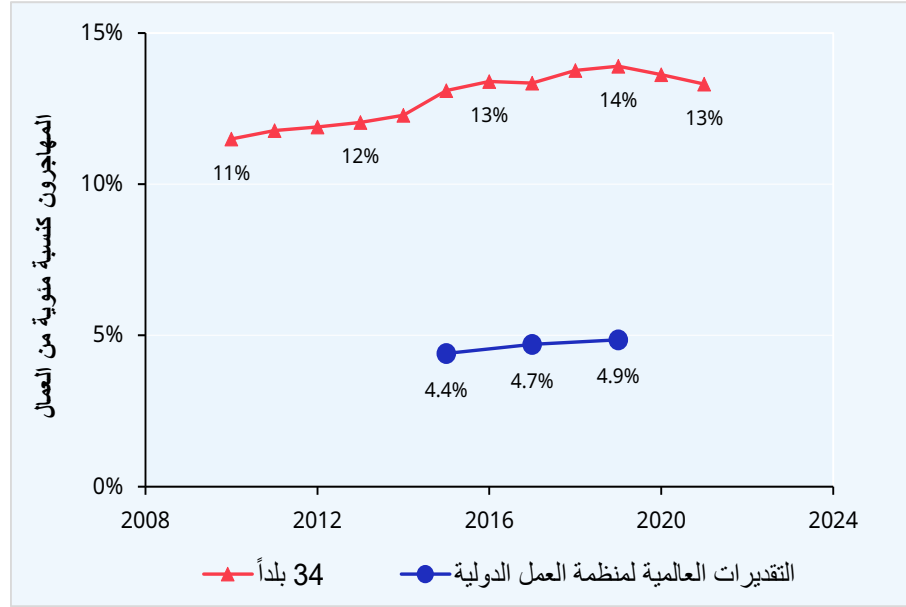
٣-١ الفئات التي تميل إلى أن تكون أكثر عرضة للحماية الاجتماعية غير الكافية

١-٣-١ المهاجرون

٣٥. تظهر التقديرات العالمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أن عدد العمال المهاجرين كنسبة مئوية من جميع العمال قد ارتفع من ٤,٤ في المائة من العمال في عام ٢٠١٥ إلى ٤,٩ في المائة في عام ٢٠١٩ (الشكل ٨). ويمثل هذا زيادة من ١٥٠ مليون عامل مهاجر في عام ٢٠١٥ إلى ١٦٩ مليون عامل مهاجر في عام ٢٠١٩. وسجلت زيادة أكبر بكثير في نسبة المهاجرين في العمالة، في صفوف ٣٤ بلداً تسأل بانتظام عن وضع المهاجرين في الدراسات الاستقصائية التي تجريها للقوى العاملة، ولكن هذه العينة منحازة لبلدان في أوروبا والأمريكتين.

٣٦. وشهد التركيب الجنساني للقوى العاملة المهاجرة في العالم تغييراً طفيفاً أيضاً: فقد انخفضت نسبة النساء في صفوف جميع العمال المهاجرين من ٤٤ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ٤١ في المائة في عام ٢٠١٩.

الشكل ٨: العمال المهاجرون كنسبة مئوية من جميع العمال، ٢٠١٠-٢٠٢٢



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT) بشأن ٣٤ بلداً؛ انظر:

ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology – Third edition, 2021.

٢-٣-١ العمال المعوقون

٣٧. وفقاً للإحصاءات المتاحة عن العمال المعوقين، تسجل معدلات العمالة إلى السكان نسباً أدنى بكثير في صفوف الأشخاص المعوقين (٣٦ في المائة مقابل ٦٠ في المائة في صفوف الأشخاص غير المعوقين). ويمكن أن يعزى ذلك إلى قلة استعداد أماكن العمل لاستيعاب هذه الفئة وإلى التمييز والتشريعات والسياسات أو عدم وجودها. وبالمثل، يتقاضى العمال المعوقون أجوراً أقل عن أجور العمال غير المعوقين بنسبة ١٢ في المائة في إسبانيا و ١٤ في المائة في الولايات المتحدة الأمريكية و ١٦ في المائة في شيلي.^{٣٢} ومن المرجح أن تكون نسبة العمال المعوقين العاملين لحسابهم الخاص أكبر من نسبة العمال غير المعوقين (٤٧ في المائة مقابل ٤٠ في المائة)^{٣٣} ومن المرجح أيضاً أن يكونوا أكثر عرضة للانخراط في العمالة غير المنظمة (٧٠ في المائة مقابل ٥٨ في المائة). وفي حين أن ٢١ في المائة من العمال المعوقين في البلدان ذات الدخل المرتفع ينخرطون في العمالة غير المنظمة مقابل ١٢ في المائة من العمال غير المعوقين، فإن الأرقام في البلدان النامية تبلغ ٩١ في المائة بالنسبة إلى العمال المعوقين و ٨٠ في المائة بالنسبة إلى العمال غير المعوقين.^{٣٤}

٣-٣-١ العمال المنزليون

٣٨. من أصل ٧٥,٦ مليون عامل منزلي في العالم، يعمل ٦١,٤ مليون عامل - أو ٨١,٢ في المائة من هذه الفئة - في الاقتصاد غير المنظم، وهو مؤشر قوي على قلة عدد العمال المنزليين الذين يتمتعون بالحقوق والحماية في الممارسة العملية (الشكل ٩). وتبلغ نسبة العمالة غير المنظمة في صفوف العمال المنزليين ضعف النسبة المسجلة في صفوف المستخدمين الآخرين (٣٩,٧ في المائة) وهي أعلى بكثير من النسبة الإجمالية للعمالة غير المنظمة في صفوف العمال غير المنزليين،

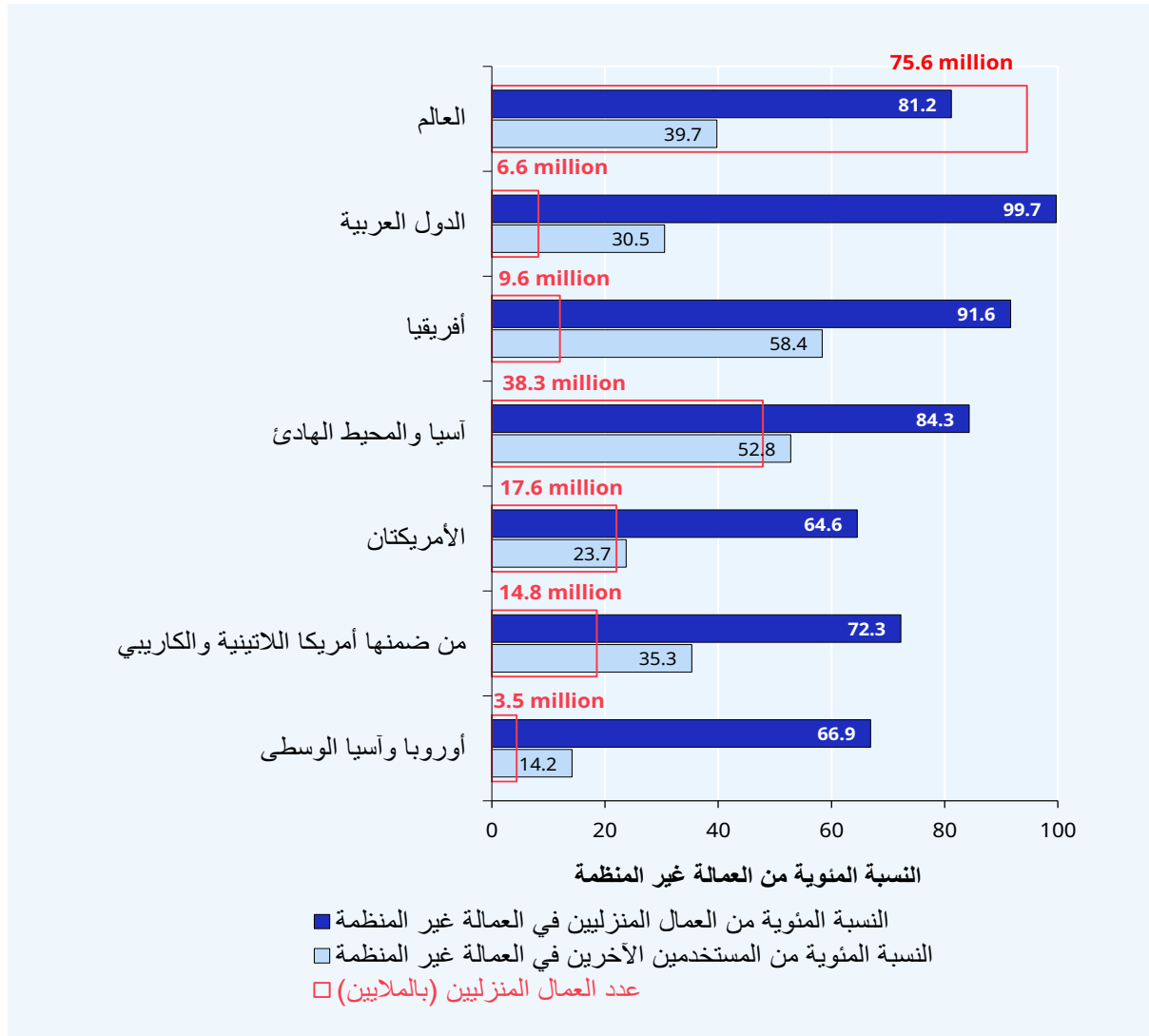
^{٣٢} الأمم المتحدة، تقرير الإعاقة والتنمية: تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ولأجلهم ومعهم، ٢٠١٨، ٢٠١٩. لا يجري التحقق من فجوات الدخل حسب السن أو التعليم أو المتغيرات الأخرى.

^{٣٣} قاعدة بيانات ILOSTAT. هذه الأرقام مستقاة من ٩٠ بلداً تمثل ٢٩ في المائة تقريباً من العمالة في العالم، وهي تلك التي تستند فيها الدراسات الاستقصائية لقواها العاملة إلى بيانات قابلة للمقارنة بالحد الأدنى بشأن الإعاقة.

^{٣٤} قاعدة بيانات ILOSTAT. هذه الأرقام مستقاة من ٢٩ بلداً تمثل ١٩ في المائة من العمالة في العالم، وهي تلك التي تستند فيها الدراسات الاستقصائية لقواها العاملة إلى بيانات قابلة للمقارنة بالحد الأدنى بشأن القوى العاملة.

بصرف النظر عن وضعهم في الاستخدام (٦٠,١ في المائة). ومن المرجح أن يعمل العمال المنزليون في العمالة غير المنظمة لساعات قصيرة وطويلة على السواء مقارنة بالعمال المنزليين في العمالة المنظمة، ويتقاضون في المتوسط ٣٧,٦ في المائة من الأجور الشهرية التي يتقاضاها المستخدمون في الاقتصاد المنظم.^{٣٥}

الشكل ٩: إجمالي عدد العمال المنزليين ونسبة العمالة غير المنظمة في صفوف العمال المنزليين والعمال غير المنزليين، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (النسبة المئوية)



المصدر:

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.

١-٣-٤ العاملون من المنزل

٣٩. لطالما كان العمل من المنزل سمة مهمة في عالم العمل. وبشكل العاملون من المنزل فئة غير متجانسة: فبعضهم من ذوي المهارات العالية، ولكن كثيرين آخرين مثل العاملين الصناعيين من المنزل الذين يتقاضون أجراً بالقطعة يحصلون على أجور زهيدة للغاية. ويتعرض العاملون الصناعيون من المنزل لعقوبة من حيث العائدات، حتى عندما يجري تحليل فجوة

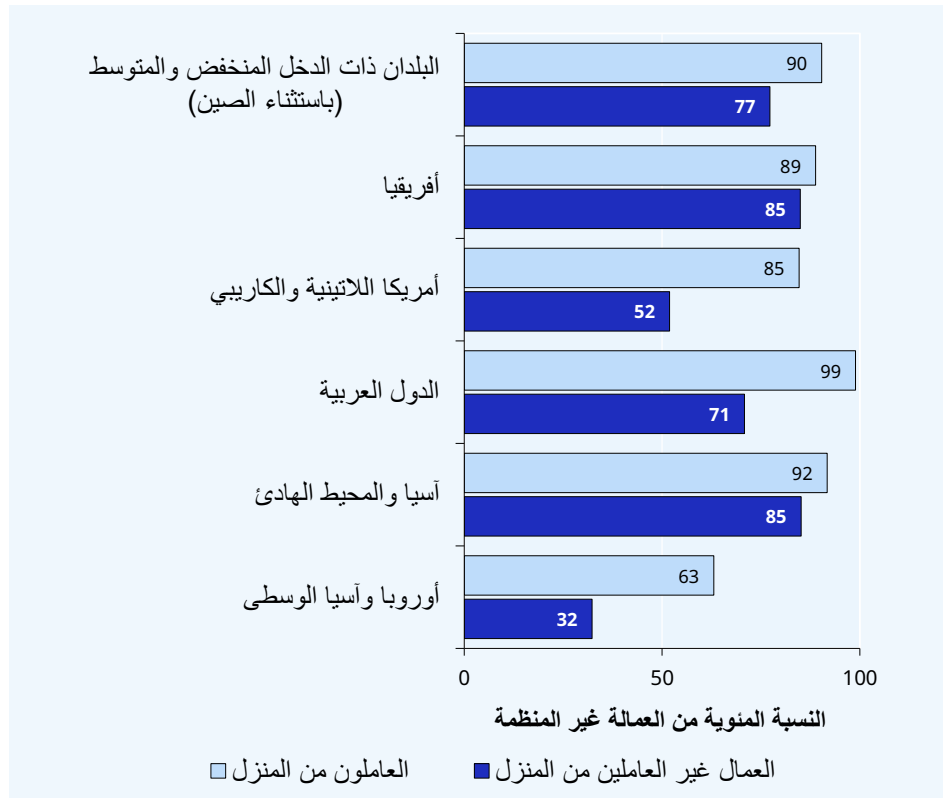
^{٣٥} انظر:

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. الفجوة في أجور العمال المنزليين خاضعة للتحقق.

العائدات إحصائياً لضبط خصائص مثل التعليم والسن والمهنة.^{٣٦} وقد تتبّع الأيام التي يكون فيها العمل قليلاً أو معدوماً فترات من العمل المكثف. علاوة على ذلك، يواجه العاملون من المنزل تحديات كبيرة في مجال السلامة والصحة المهنية، وغالباً ما يرجع ذلك إلى عدم تكييف مكان العمل مع الأنشطة التي تنفذ فيه.^{٣٧}

٤٠. وفي عام ٢٠١٩، مثلت النساء (٥٦ في المائة) أغلب العاملين من المنزل البالغ عددهم ٢٦٠ مليون عامل. وفي البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، زاول ما يصل إلى ٩٠ في المائة من العاملين من المنزل عملاً غير منظم، في حين أنّ النساء العاملات من المنزل كنّ أكثر عرضة للاستخدام غير المنظم من الرجال (٨٨ في المائة) في المتوسط وفي جميع الأقاليم (الشكل ١٠).

الشكل ١٠: نسبة العاملين من المنزل في العمالة غير المنظمة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط (باستثناء الصين)، حسب الإقليم، ٢٠١٩ (النسبة المئوية)



المصدر: ILO, Working from home: From invisibility to decent work, 2021.

٤-١ أبعاد حماية العمال

١-٤-١ سياسات الأجور

الحد الأدنى للأجور

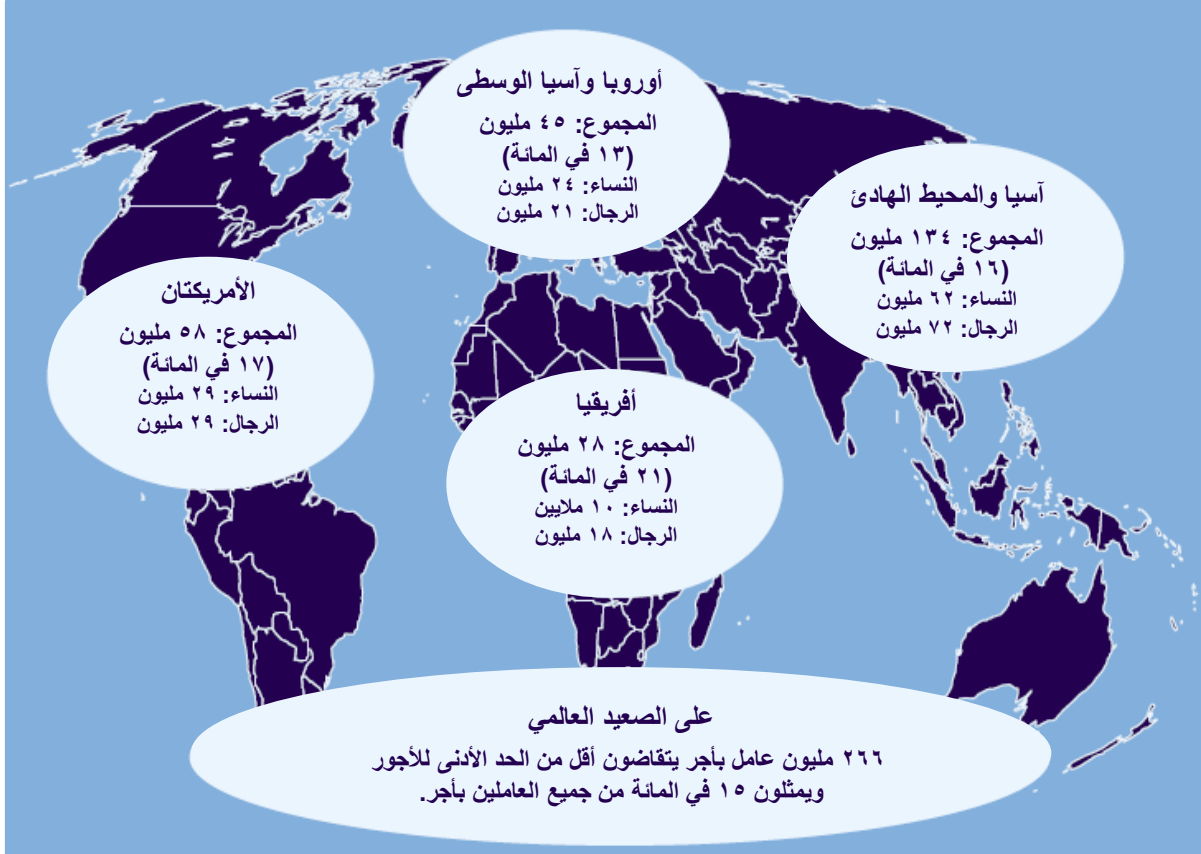
٤١. نشأ الحد الأدنى للأجور منذ عام ١٨٩٤، عندما وضعت نيوزيلندا أول حد أدنى للأجور على الصعيد الوطني. وتستخدم الحكومات والشركاء الاجتماعيون الحد الأدنى للأجور، سواء كان قانونياً أو متفاوضاً بشأنه، لتوفر للعاملين بأجر حماية من الأجور المنخفضة بلا مبرر وبوصف ذلك عنصراً من عناصر سياسة مصممة للتغلب على الفقر. وفي السنوات الأخيرة، اعتمدت بلدان مختلفة الحد الأدنى للأجور ويتوفر لدى الغالبية العظمى من البلدان الآن نظام للحد الأدنى للأجور. وأفادت تقديرات منظمة العمل الدولية أنّ سياسات الحد الأدنى للأجور قد اعتمدت في ٩٠ في المائة من البلدان في جميع أنحاء

^{٣٦} العاملون في المنزل هم مجموعة فرعية من العاملين من المنزل. انظر: منظمة العمل الدولية، *العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق*، ٢٠٢١.

^{٣٧} منظمة العمل الدولية، *العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق*، ٢٠٢١.

العالم، بما في ذلك جميع بلدان أوروبا وآسيا الوسطى ومعظم بلدان الأمريكتين والغالبية العظمى من البلدان في أفريقيا وآسيا (الشكل ١١). وتختلف نظم الحد الأدنى للأجور اختلافاً كبيراً فيما بين البلدان: على الصعيد العالمي، حوالي نصف البلدان التي اعتمدت حداً قانونياً أدنى للأجور أرست معدل حد أدنى وطنياً واحداً للأجور، في حين أن النصف الآخر من البلدان لديها نظم أكثر تعقيداً بمعدلات متعددة، تحدد قطاعات النشاط أو المهنة أو سن المستخدم أو الإقليم الجغرافي.^{٣٨}

الشكل ١١: عدد العاملين بأجر الذين يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور في الساعة، عالمياً وحسب الإقليم، ٢٠١٩



ملاحظة: تشير النسب المئوية الواردة بين قوسين إلى نسبة العاملين بأجر في كل إقليم، الذين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور. وتشمل التقديرات العالمية نتائج عن الدول العربية حيث يقدر أن ما يقرب من مليون عامل بأجر يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور. بيد أن النتائج عن الدول العربية غير واردة بسبب عدم وجود بيانات كافية لإعداد تقديرات موثوقة عن هذا الإقليم.

المصدر: ILO, Global Wage Report 2020-21.

٤٢. وفي الوقت نفسه، لا يتمتع جميع العاملين بأجر بحماية فعالة من الأجور المنخفضة دون مبرر. أولاً، لا يوجد حد أدنى للأجور على الإطلاق في حوالي ١٠ في المائة من البلدان، حيث يبقى ٥٧ مليون عامل بأجر دون حماية.^{٣٩} ثانياً، يستبعد العديد من البلدان فئات معينة من العمال من تغطية الحد الأدنى القانوني للأجور. فعلى سبيل المثال، يستبعد حوالي بلد واحد من أصل خمسة بلدان يوجد فيها حد أدنى قانوني للأجور، العمال الزراعيين أو العمال المنزليين، أو الفئتين معاً، من قوانين الحد الأدنى للأجور.^{٤٠} ثالثاً، قد يُوضع الحد الأدنى للأجور عند مستويات غير كافية، وهو ما يحدث عادة عندما تظل المعدلات دون تكيف لسنوات عديدة. وتظهر تقديرات منظمة العمل الدولية أنه خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٩، اضطلع ٥٤ في المائة من البلدان فقط بتكييف معدلاتها كل عامين على الأقل. وأخيراً، لا يزال عدم الامتثال - لا سيما في الاقتصاد غير

^{٣٨} انظر: ILO, Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19, 2020.

^{٣٩} هذه هي الحال، على سبيل المثال، في البحرين وإثيوبيا والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة واليمن.

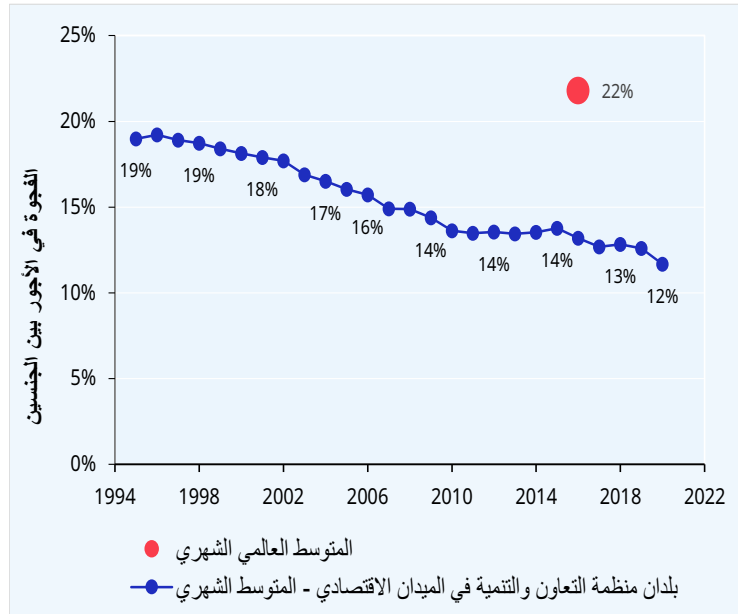
^{٤٠} انظر: ILO, Global Wage Report 2020-21.

المنظم - مشكلة رئيسية. وعلى الصعيد العالمي، تشير التقديرات إلى أنّ ٢٦٦ مليون عامل بأجر (١٥ في المائة من جميع العاملين بأجر) يتقاضون أقل من الحد الأدنى القائم للأجور، ويُعزى ذلك في الغالب إلى عدم الامتثال.

الفجوة في الأجور بين الجنسين

٤٣. لا تزال المرأة تتقاضى في جميع أنحاء العالم أجراً أقل من الرجل في المتوسط. ويبيّن الشكل ١٢ أنه على الرغم من أنّ الفجوة في الأجور في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي قد انخفضت بوتيرة بطيئة على مدى العقدين ونصف العقد الماضيين، فإن المرأة لا تزال تتقاضى أجراً أقل بنحو ١٢ في المائة مما يتقاضاه الرجل. ورغم عدم توافر بيانات متسلسلة زمنية بشأن الموضوع، تشير التقديرات العالمية إلى أنّ الفجوة في الأجور بين الجنسين في العالم أعلى بكثير من الفجوة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إذ تقترب من ٢٢ في المائة مع وجود تباين كبير بين البلدان.^{٤١} وتكون الفجوة في الأجور بين الجنسين في صفوف البلدان ذات الدخل المرتفع، أوسع ما تكون عند المستوى الأعلى من توزيع الأجور. وفي المقابل، تكون الفجوة في الأجور بين الجنسين في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، أوسع في المستوى الأدنى من توزيع الأجور (حيث تكون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً نسبياً). وهناك أيضاً فجوات في الأجور بين مختلف فئات العمال، على سبيل المثال بين العمال المهاجرين والعمال من المواطنين، وبين الشعوب الأصلية والعمال الآخرين. وقد أفادت التقديرات على سبيل المثال، أنّ العمال المهاجرين في البلدان ذات الدخل المرتفع يتقاضون في المتوسط أقل من أجور العمال من المواطنين بنسبة ١٢,٦ في المائة.^{٤٢}

الشكل ١٢: الفجوة في الأجور بين الجنسين، ١٩٩٤-٢٠٢٢ (النسبة المئوية)



المصدر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; and OECD, "Gender wage gap".

٤٤. وفي حين أنّ العديد من العوامل يمكن أن تفسر الفجوات في الأجور - بما في ذلك الاختلافات في مستويات التعليم وغيرها من السمات الشخصية وسمات سوق العمل - في معظم البلدان، فإن الفجوات في الأجور تعزى جزئياً إلى استمرار التمييز في سوق العمل. ويشمل ذلك عدم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الحصول على وظائف أفضل أجراً ودفع أجور أدنى للنساء مقابل عمل ذي قيمة متساوية مع العمل الذي يؤديه الرجال.

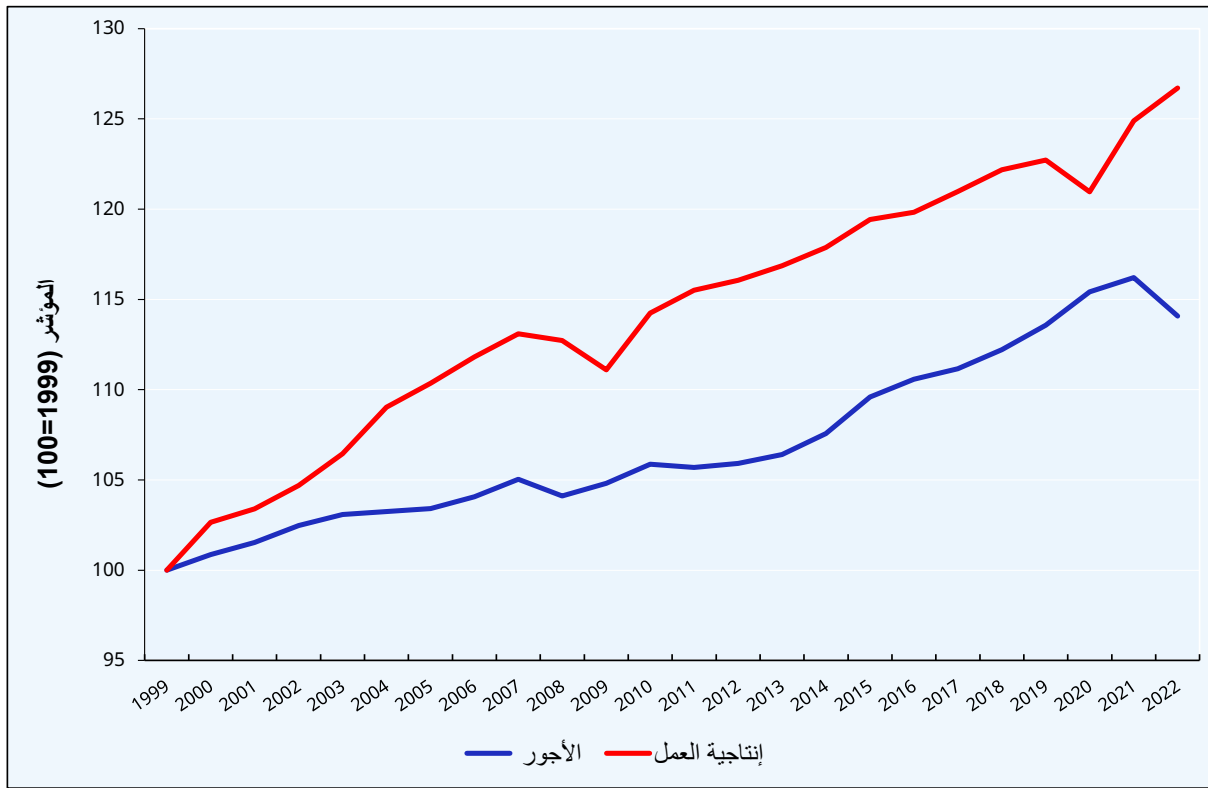
^{٤١} انظر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; and OECD, "Gender wage gap".

^{٤٢} انظر: Silas Amo-Agyei, "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" (ILO, 2020).

التفاوض على الأجور

٤٥. تمثل الأجور أحد المواضيع الرئيسية للمفاوضة الجماعية.^{٤٣} ومن شأن المفاوضة الجماعية أن ترسي أرضيات للأجور فضلاً عن إرساء أجور أعلى من هذه الأرضيات حيثما تسمح العوامل الاقتصادية، وزيادات في الأجور يمكن أن تضمن حصول العمال على حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية وتضمن في الوقت نفسه عدم إضعاف قدرة أصحاب العمل على إدارة أعمالهم على نحو مريح. ويكتسي ذلك أهمية خاصة بالنظر إلى أن متوسط نمو الأجور في البلدان ذات الدخل المرتفع، كان أبطأ من نمو الإنتاجية منذ مطلع القرن (انظر الشكل ١٣)، مما أدى إلى انخفاض حصة تعويضات العمل في الدخل القومي. ومن شأن المفاوضة الجماعية أن تساهم أيضاً في ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والشفافية في الأجور والمهارات الجيدة والتدريب والتعلم المتواصل.^{٤٤}

الشكل ١٣: الاتجاهات في متوسط الأجور بالقيم الحقيقية وإنتاجية العمل في ٥٢ بلداً من البلدان ذات الدخل المرتفع، ١٩٩٩-٢٠٢٢



ملاحظة: تقاس إنتاجية العمل على أساس الناتج المحلي الإجمالي لكل عامل. وتحتسب مؤشرات الأجور بالقيم الحقيقية والإنتاجية على السواء كمتوسطات مرجحة باستخدام سكان البلدان كعوامل ترجيح بحيث يكون للبلدان الكبرى تأثير أكبر في كل تقدير دقيق. وتستند بيانات عام ٢٠٢٢ إلى الربعين الأول والثاني من العام.

المصدر: ILO, Global Wage Report 2020-21.

٤٦. ونظراً إلى أن البيانات المتسلسلة الزمنية العالمية المتعلقة تحديداً بالمفاوضة على الأجور غير متاحة، يقدم الشكل ١٤ لمحة عامة عن معدلات تغطية المفاوضة الجماعية في جميع أنحاء العالم. ومعدل تغطية المفاوضة الجماعية هو نسبة المستخدمين الذين تحدد أجورهم وظروف عملهم بموجب اتفاق جماعي واحد أو أكثر. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، تُنظم أجور أكثر من ثلث المستخدمين (٣٥,٢ في المائة) وظروف عملهم في ٩٨ بلداً، بموجب اتفاق جماعي واحد أو أكثر.^{٤٥} علاوة على ذلك، وجدت منظمة العمل الدولية تبايناً كبيراً بين البلدان في العينة التي تتوفر عنها بيانات حتى عام ٢٠٢٠: فقد تراوح

^{٤٣} أدرجت غالبية الاتفاقات الجماعية (٩٥ في المائة) التي تم تحليلها أحكاماً بشأن الأجور من أجل إعداد التقرير المعنون:

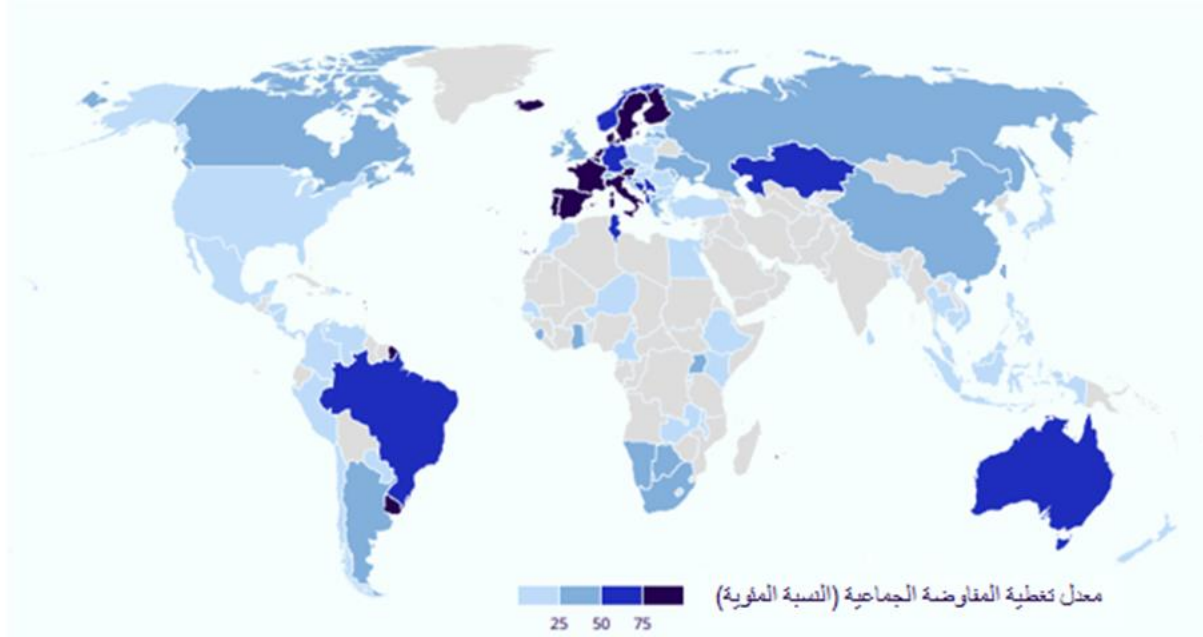
the Social Dialogue Report 2022.

^{٤٤} منظمة العمل الدولية، استنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، ٢٠٢١.

^{٤٥} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022.

معدل تغطية المفاوضة الجماعية بين أكثر من ٧٥ في المائة في ١٤ بلداً من البلدان ذات الدخل المرتفع، بما يشمل العديد من البلدان الأوروبية وأوروغواي، وأقل من ٢٥ في المائة في ٤٨ بلداً آخر. كما وجدت تبايناً كبيراً في معدل تغطية المفاوضة الجماعية في جميع الأقاليم والبلدان ذات مستويات الدخل المختلفة.

الشكل ١٤: تغطية المفاوضة الجماعية في جميع أنحاء العالم (النسبة المئوية)



ملاحظة: في تقرير الحوار الاجتماعي لعام ٢٠٢٢ الصادر عن منظمة العمل الدولية، تم حساب متوسط مرجح لمعدل تغطية المفاوضة الجماعية لمجموعة من ٩٨ بلداً كانت البيانات المتعلقة بتغطية المفاوضة الجماعية متاحة عنها حتى عام ٢٠٢٠. ووفقاً للتقرير، "يأخذ هذا في الحسبان العدد الإجمالي للمستخدمين في بلدان مختلفة ليعكس حجم البلد. وقد تأتى الحصول على المتوسط العالمي المرجح غير المعدل للمستخدمين عند النقطة الزمنية x بقسمة مجموع عدد المستخدمين المشمولين بالتغطية في البلد z على مجموع عدد المستخدمين في البلد z، وكلاهما عند النقطة الزمنية x". ويذكر التقرير أيضاً أنه "على الرغم من أن البيانات المعنية متاحة الآن عن أكثر من نصف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، فإن هذه المعلومات غير متاحة عن عدد من البلدان في أفريقيا وآسيا".

المصدر: ILO, Social Dialogue Report 2022.

٢-٤-١ وقت العمل وتنظيم العمل

٤٧. منذ عام ١٩١٩، شكّل وقت العمل مسألة رئيسية من مسائل حماية العمال بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية.^{٤٦} واعتُبر إرساء حد لساعات العمل اليومية والأسبوعية من الأهمية بمكان لدرجة أن أول اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تناولت هذا الموضوع، وهي اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١). وفي العقود التي تلت ذلك، انخفضت ساعات العمل لأسباب متنوعة، بيد أن البيانات تشير في السنوات الأخيرة إلى أن بعض الاتجاهات بشأن ساعات العمل قد تتطلب مزيداً من الاهتمام من الهيئات الفاعلة الاجتماعية.

٤٨. ولا يمكن فهم وقت العمل بمعزل عن الثقافة والمؤسسات. حيث يبدو أن أسواق العمل المنظمة على أساس نموذج الذكر المعيل والتقسيم الجنساني لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر قد أسهمت في تطورات نحو اتجاهين حداثيين بشأن ساعات العمل: ساعات العمل الطويلة وساعات العمل القصيرة أو العمل بدوام جزئي.

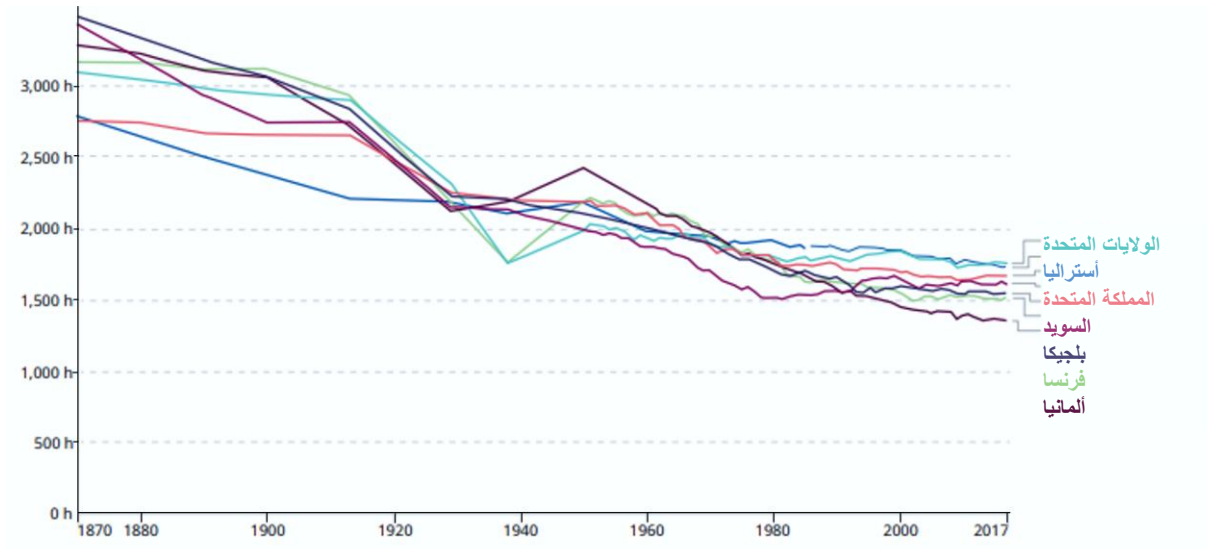
ساعات العمل الطويلة وساعات العمل بدوام جزئي

٤٩. من الصعب تحليل الاتجاهات التاريخية في ساعات العمل بسبب أوجه عدم الاتساق في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة في بعض البلدان على مر السنين. ويبين الشكل ١٥ متوسط ساعات العمل الطويلة في سبعة بلدان متقدمة، مما يدل على

^{٤٦} الكثير من المعلومات الواردة في هذا القسم مستقاة من تقرير منظمة العمل الدولية المعنون:

انخفاض تدريجي وكبير في متوسط وقت العمل. وفي عام ٢٠١٩، بلغ متوسط أسبوع العمل ٤٣,٩ ساعة (٤٦,٢ ساعة للرجال و ٤٠,٥ ساعة للنساء).

الشكل ١٥: الاتجاهات الطويلة في متوسط ساعات العمل السنوية في بلدان متقدمة مختارة



ملاحظة: تظهر البيانات متوسط ساعات العمل لكل عامل على مدار عام كامل. وقبل عام ١٩٥٠، تنطبق البيانات على عمال الإنتاج بدوام كامل فقط (الأنشطة غير الزراعية). وابتداءً من عام ١٩٥٠، تغطي التقديرات إجمالي ساعات العمل في الاقتصاد على نحو قياسها استناداً إلى بيانات الحسابات القومية في المقام الأول. ورسمت البيانات استناداً إلى بحث أنجزه مايكل هوبرمان وكريس مينز بعنوان:

“The times they are not changin’: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000”, Explorations in Economic History 44, Issue 4 (2007).^{٤٧}

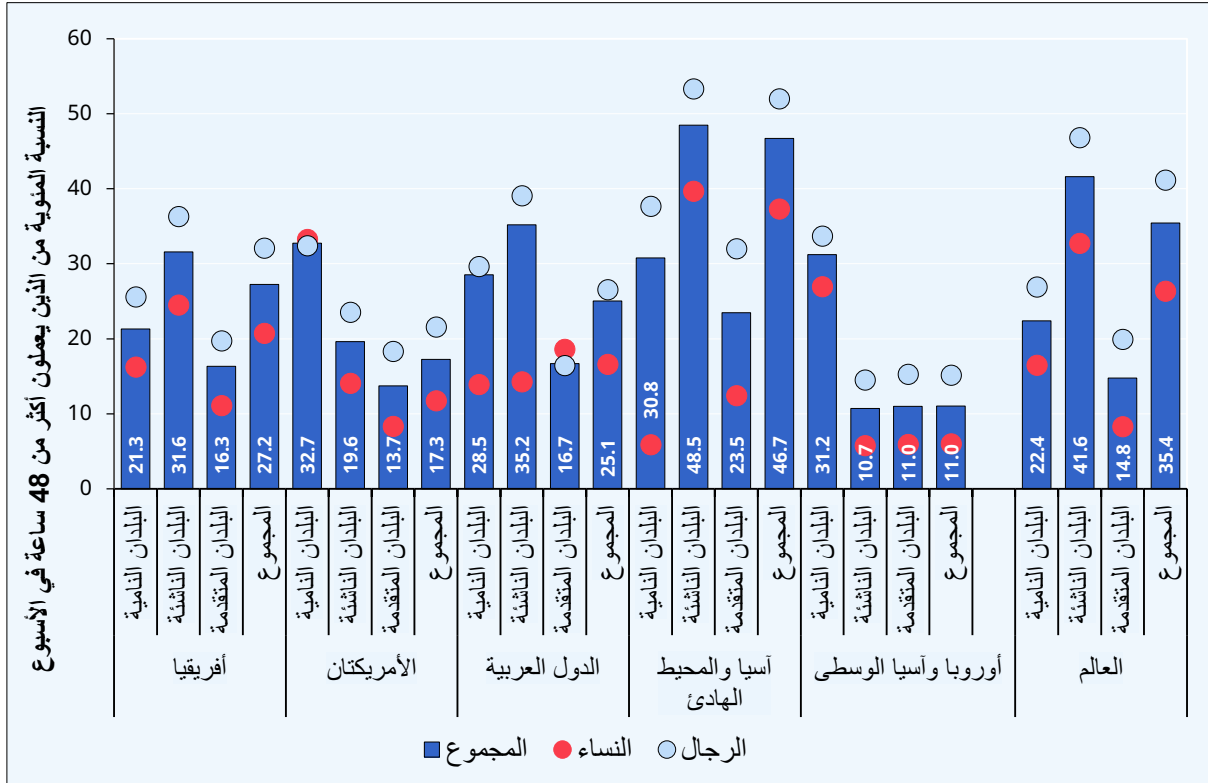
ويجري توسيع التغطية باستخدام الجدول العالمي لجامعة بنسلفانيا (Penn World Table version 9.1 (2019)، الذي يستخدم نفس المصدر الأساسي. والمقارنات بين البلدان محدودة بسبب الاختلافات في القياس.

المصدر: ILO, Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022.

٥٠. ويمكن تعريف ساعات العمل الطويلة بأنها العمل المنتظم لأكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع.^{٤٧} وتظهر تحليلات منظمة العمل الدولية أنّ ما يقرب من ثلث عمال العالم (٣٥,٤ في المائة) عملوا أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠١٩ (الشكل ١٦). وسجلت أقل نسبة من العمال الذين يعملون لساعات طويلة في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، حيث عمل ١١ في المائة من العمال لساعات طويلة في عام ٢٠١٩، وسجلت أعلى نسبة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث زاد هذا الرقم على ٤٠ في المائة.

^{٤٧} هذا التعريف متسق مع معايير العمل الدولية المعنية (الاتفاقية رقم ١ واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠))، التي تحدد ساعات العمل العادية في ٤٨ ساعة في الأسبوع. كما أنه يتسق مع الأدبيات ذات الصلة بالآثار السلبية لساعات العمل الطويلة على السلامة والصحة المهنيين، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة والإنتاجية والأداء.

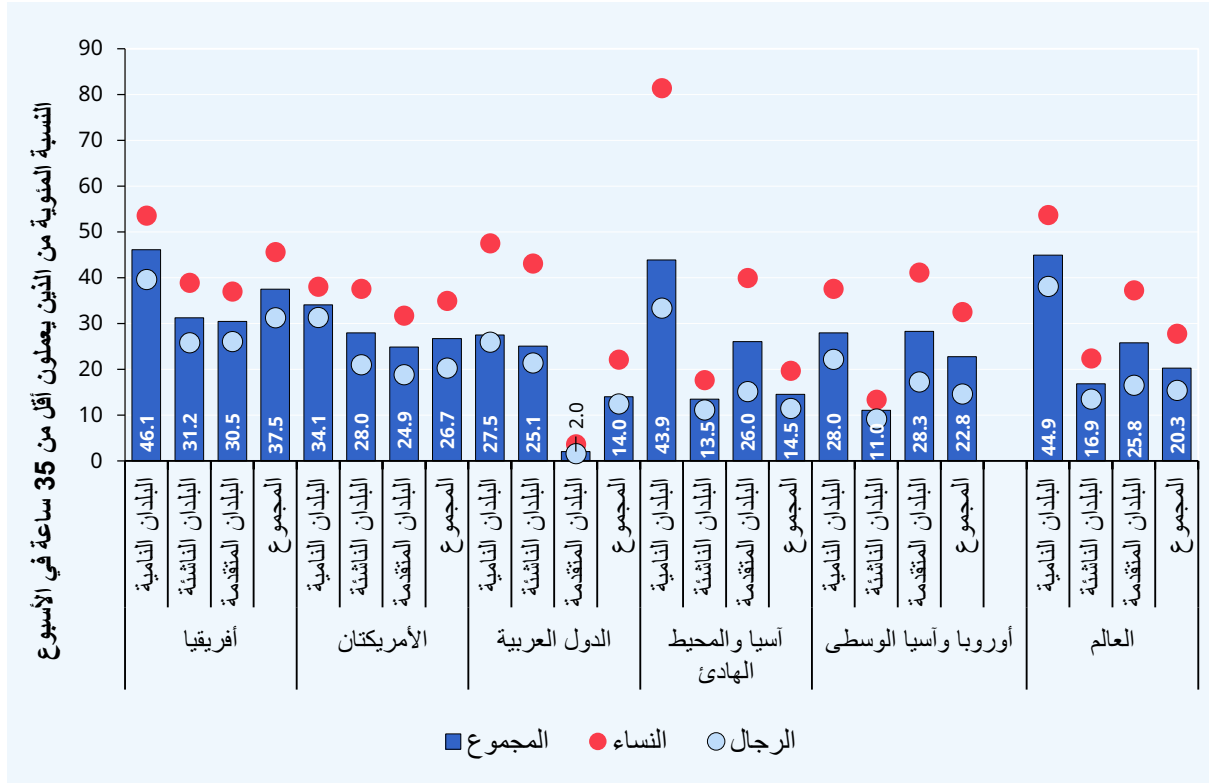
الشكل ١٦: العمال الذين يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع، حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية، ٢٠١٩ (كنسبة مئوية من إجمالي العمالة)



المصدر: ILO, Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022.

٥١. واعتبر العمل بدوام جزئي وسيلة لبعض العمال للحصول على عمل مدفوع الأجر، بمن فيهم العمال الأصغر سناً والعمال الأكبر سناً والنساء ذوات المسؤوليات العائلية. ووفقاً لتعريف إحصائي لمنظمة العمل الدولية، يُقصد بالعمالة بدوام جزئي العمل أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع. وتشير تحليلات منظمة العمل الدولية إلى أن ٤٤,٩ في المائة من العمال في البلدان النامية يعملون بدوام جزئي، غير أن المعدل في البلدان الناشئة بلغ ١٦,٩ في المائة. وكما يبيّن الشكل ١٧، من المحتمل بمعدل الضعف تقريباً أن تعمل النساء أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع مقارنة بالرجال.

الشكل ١٧: العمال الذين يعملون أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع حسب الجنس والإقليم الجغرافي الرئيسي ومستوى التنمية، ٢٠١٩ (كنسبة مئوية من إجمالي العمالة)



المصدر: ILO, Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022.

عدم تطابق ساعات العمل والتوازن بين العمل والحياة

٥٢. يحدث عدم تطابق ساعات العمل عندما لا يعمل شخص ما بالقدر الذي يرغب به من ساعات العمل، ويمكن أن يتخذ شكلين: العمالة الزائدة (تتجاوز ساعات العمل الفعلية الساعات التي يرغب فيها العامل) والعمالة الناقصة (تكون ساعات العمل الفعلية أقل من تلك التي يرغب فيها العامل). وتشير تحليلات منظمة العمل الدولية لبيانات ٣٧ بلداً إلى أن العمالة الزائدة سجلت معدلاً عالمياً بلغ ١٩ في المائة وسجلت العمالة الناقصة ٩ في المائة^{٤٨}. وتشير التحليلات أيضاً إلى اختلافات بين الجنسين في حالات عدم التطابق. وعادة ما تكون معدلات مشاركة الرجال في القوى العاملة وعدد ساعات عملهم في الأسبوع على السواء أعلى مقارنة بالنساء، غير أن معدلات العمالة الزائدة والعمالة الناقصة على السواء تكون أعلى بين النساء مقارنة بالرجال. وبلغ متوسط معدل العمالة الناقصة في صفوف النساء حوالي ١١ في المائة، في حين بلغ متوسط معدل العمالة الزائدة في صفوفهن حوالي ٢٢,٦ في المائة. أما بالنسبة إلى الرجال، فقد بلغ متوسط معدل العمالة الناقصة نسبة ٦ في المائة وبلغ متوسط معدل العمالة الزائدة أقل بقليل من ١٦ في المائة.

فترات الراحة (بما في ذلك الإجازة)

٥٣. تسمح فترات الراحة للعمال بالاستراحة من متطلبات العمل الذهنية والجسدية. وإذا نظمت فترات الراحة هذه تنظيماً سليماً، فمن شأنها أن تحسن السلامة والصحة المهنتين وإنتاجية الشركات^{٤٩}. وهناك أربعة أنواع من فترات الراحة، يرد وصفها كما يلي: "١" فترات الاستراحة خلال يوم العمل لتناول الطعام أو الراحة؛ "٢" الراحة اليومية هي فترة الراحة غير المنقطعة

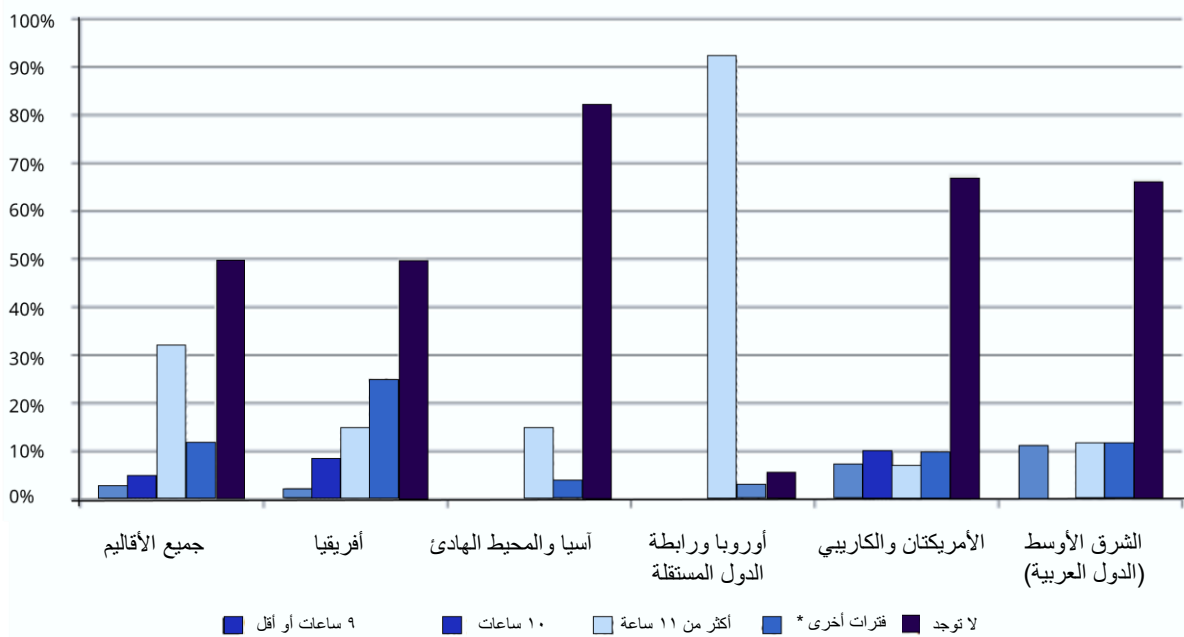
^{٤٨} استخدمت التحليلات التعاريف الإحصائية لمنظمة العمل الدولية للعمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي.

^{٤٩} انظر:

بين يومي عمل؛ "٣" الراحة الأسبوعية هي اليوم أو الأيام المتتالية من الاستراحة من العمل خلال فترة سبعة أيام؛ "٤" الإجازة السنوية التي تتكون من أيام أو أسابيع متتالية للاستراحة من العمل في كل عام.^{٥٠}

٥٤. ويتوقف توافر فترات الراحة على اللوائح والاتفاقات الجماعية وقواعد مكان العمل. بيد أنه في حين أن بعض أنواع الراحة (مثل الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية) معالجة بشكل عام في اللوائح، فإن بعض أنواع الراحة غير معالجة بالكامل (مثل فترات الاستراحة خلال يوم العمل والراحة اليومية). وقد يكون الحصول على فترات راحة محدوداً إذا لم يكن مدرجاً في التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قواعد مكان العمل. ويبيّن الشكل ١٨ أن نسبة أقل بقليل من نصف مجموع البلدان لا تحدد فترة راحة يومية قانوناً. ومن شأن تراكم نقص الراحة أن يؤدي إلى آثار سلبية على صحة العمال ورفاههم ويفضي إلى فقدان إنتاجية المنشآت. وفي هذا السياق، يمثل ضمان فترات راحة مناسبة شكلاً هاماً من أشكال حماية العمال، يتعين أن تعالجه الهيئات الفاعلة الاجتماعية.

الشكل ١٨: فترات الراحة اليومية في تشريعات العمل الوطنية، حسب الإقليم (النسبة المئوية من البلدان)



* "فترات أخرى" تعني أن الحماية ليست شاملة، ولكنها تشمل فئات محددة من العمال (مثل النساء والشباب وعمال نظام النوبات).

المصدر:

Naj Ghosheh, "Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours", Conditions of Work and Employment Series No. 78 (ILO, 2016).

٣-٤-١ حماية الأمومة

٥٥. تشكل إجازة الأمومة مدفوعة الأجر إلى جانب الرعاية الصحية الملائمة للأم والطفل نواة حماية العمال المرتبطة بالأمومة والمسؤوليات العائلية والتوازن بين العمل والحياة، التي يمكن وضعها تحت عنوان سياسات الرعاية. وتذهب هذه المجموعة من السياسات بالطبع، إلى ما هو أبعد من حماية الأمومة بما يشمل أيضاً حماية العمالة وضمانات العودة إلى نفس الوظيفة بنفس الأجر والحماية الصحية في مكان العمل للنساء الحوامل والمرضعات وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية بعد استنفاد إجازة الأمومة وإجازة الأبوة، حتى يتمكن الوالدان من الاستمرار في رعاية الأطفال، وخدمات ملائمة لرعاية الأطفال وترتيبات من أجل ضمان رعاية طويلة الأجل لكبار السن الضعفاء وغيرهم ممن لا يستطيعون الاعتناء بأنفسهم.^{٥١}

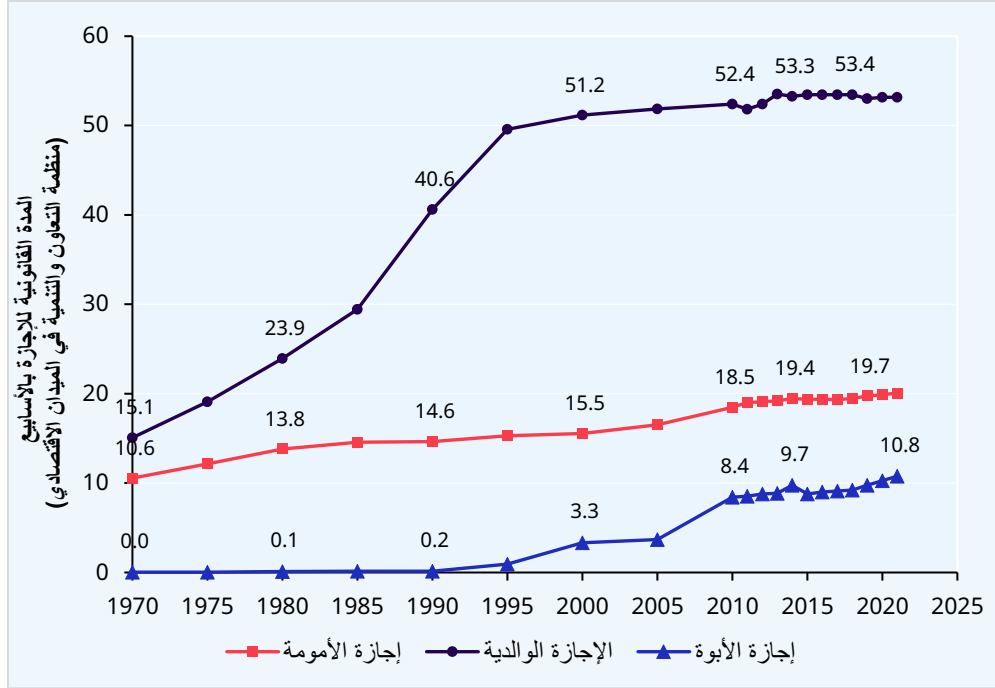
٥٦. ولا توجد بيانات عالمية عن مستوى الاستبعاد من الحصول على خدمات الرعاية. وعلى أي حال، تشهد سياسات الرعاية تطوراً مستمراً وقد يصبح طموح اليوم واقعاً في الغد. ويبيّن الشكل ١٩ الاتجاهات فيما يتعلق بمدة إجازة الأمومة وإجازة

^{٥٠} انظر: ILO, "Rest periods: Definitions and dimensions", INWORK Fact Sheet, 2016.

^{٥١} انظر: ILO, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, 2022.

الأبوة والإجازة الوالدية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على مدى الخمسين سنة الماضية أو نحو ذلك.

الشكل ١٩: المدة القانونية لإجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية في ٣٣ بلداً من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ١٩٧٠-٢٠٢٢ (متوسط غير مرجح)



المصدر: إحصاءات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٥٧. وعلى الرغم من أن الشكل ١٩ لا يشمل سوى ٣٣ بلداً من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإنه يبيّن ثلاثة أمور: أولاً، إنّ إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، وإن كانت حقاً راسخاً تماماً في جميع دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تقريباً، قد شهدت زيادة كبيرة في مدتها منذ السبعينات (باستثناء العقد الماضي). ثانياً، إنّ الإجازة الوالدية بعد استفاد إجازة الأمومة والأبوة سجلت نمواً من السبعينات إلى التسعينات بما يفوق ثلاثة أضعاف. ثالثاً، إنّ إجازة الأبوة كانت غير موجودة أساساً قبل التسعينات، ولكنها شهدت منذ ذلك الحين انتشاراً كبيراً في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

١-٤-٤: السلامة والصحة المهنيّتان

عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل

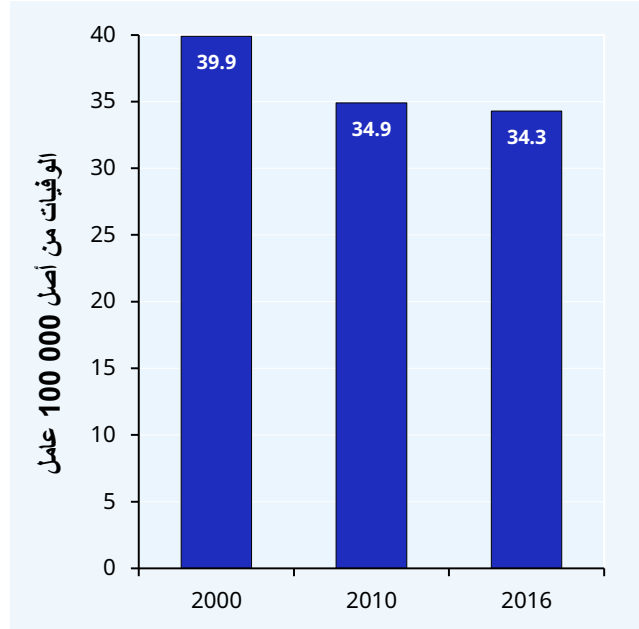
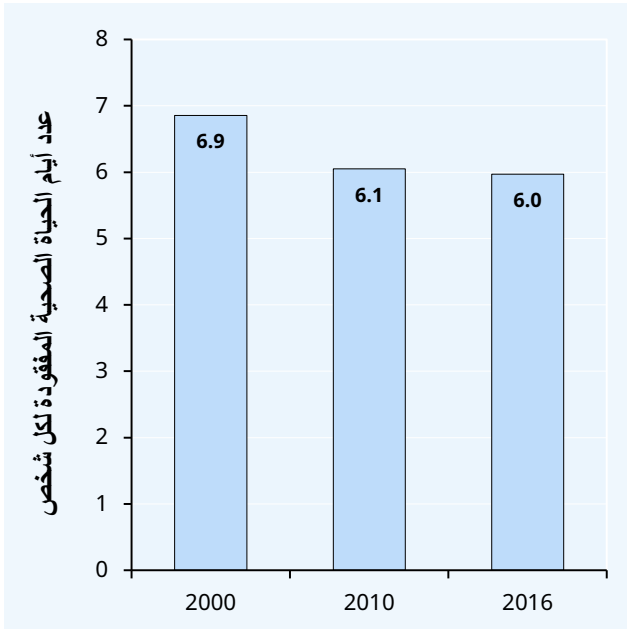
٥٨. في حين أنه من الصعب أن نعرف بدقة عدد الأشخاص الذين يلقون حتفهم بسبب عوامل الخطر في مكان العمل، تشير التقديرات النموذجية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية إلى أنّ الرقم المسجل يقترب من ١,٩ مليون عامل في كل عام.٥٢ وعندما يؤخذ في الاعتبار عمر العامل ومتوسط عمره المتوقع، فإنّ هذا يتوافق مع ستة أيام من الحياة الصحية المفقودة لكل شخص بالغ. ويوضح الشكل ٢٠ تقديرات الوفيات من أصل كل ١٠٠ ٠٠٠ عامل وأيام الحياة التي يفقدها كل شخص بالغ في سن العمل. ويتراوح معدل الوفيات بين ٣٩,٩ و٣٤,٣ وفاة من أصل ١٠٠ ٠٠٠ شخص بالغ في سن العمل، حسب السنة. بيد أنّ الاتجاه نزولي في هذا الصدد. كما انخفض عبء الأمراض بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠١٦، وإن لم يكن ذلك بنسبة كبيرة.

٥٢ انظر:

الشكل ٢٠: عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل: الوفيات من أصل ١٠٠ ٠٠٠ عامل وسنوات العمر المعدلة حسب العجز الصحي للشخص الواحد

سنوات العمر المعدلة حسب العجز الصحي لكل شخص بالغ في سن العمل

الوفيات من أصل ١٠٠ ٠٠٠ من البالغين في سن العمل



ملاحظة: سنوات العمر المعدلة حسب العجز الصحي بسبب حالة صحية هي مجموع سنوات العمر المفقودة بسبب الوفاة المبكرة وسنوات العيش في حالة عجز صحي بسبب الحالة الصحية في مجموعة سكانية. التقديرات المذكورة أعلاه تتناول الوفيات والأمراض التي تعزى إلى التعرض لعوامل الأخطار المهنية، وليست نتيجة للقياس المباشر من الإحصاءات الحيوية أو الصحية.

المصدر: ILO and WHO, WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report, 2021.

٥٩. وهذه الوفيات المتصلة بالعمل موزعة توزيعاً غير متساوٍ. فقد سجلت وفيات الذكور (٥١,٤ وفاة من أصل ١٠٠ ٠٠٠ شخص بالغ في سن العمل) معدلاً أعلى بكثير من المعدل المسجل لدى الإناث (١٧,٢ وفاة من أصل ١٠٠ ٠٠٠ عاملة). علاوة على ذلك، تتحمل الفئات العمرية الأكبر سناً عبئاً أثقل بكثير من العبء الملقى على كاهل الفئات الأصغر سناً من الأمراض المتصلة بالعمل: بالنسبة إلى الفئة العمرية ١٥-١٩ عاماً، بلغ المعدل ٤,٣ حالة وفاة من أصل ١٠٠ ٠٠٠ عامل مقابل ١٠٠ حالة وفاة من أصل ١٠٠ ٠٠٠ عامل بالنسبة إلى العمال الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٥ و ٦٩ عاماً. وفي كثير من الحالات، يلقي العمال الأكبر سناً حنفهم بعد التعرض لمواد سامة طوال حياتهم. وهناك أيضاً تفاوتات جغرافية، حيث تكون الوفيات المتصلة بالعمل منخفضة إلى حد ما في البلدان التي تكون فيها إنتاجية العمل أعلى^{٥٣}. وأخيراً، يتمثل أحد الجوانب الأساسية للسلامة في العمل في السلامة من العنف والتحرش.

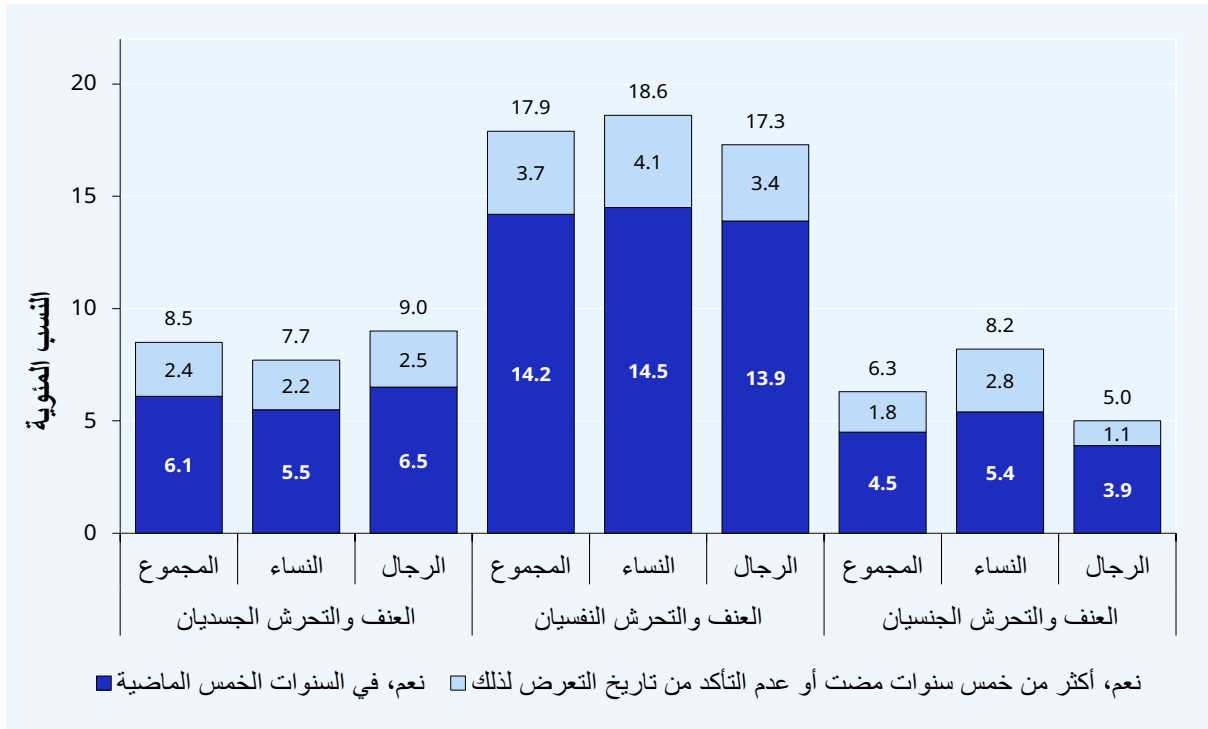
الحق في عدم التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس

٦٠. خلصت دراسة استقصائية حديثة إلى أنه في عام ٢٠٢١، تعرض أكثر من شخص واحد من أصل خمسة أشخاص في العمالة (٢٢,٨ في المائة أو ٧٤٣ مليون شخص) لشكل واحد على الأقل من أشكال العنف والتحرش في العمل خلال حياتهم العملية، إما جسدياً أو نفسياً أو جنسياً (الشكل ٢١). ومن بين الأشخاص الذين تعرضوا لهذه الظاهرة، أفاد حوالي الثلث منهم (٣١,٨ في المائة) بأنهم تعرضوا لأكثر من شكل واحد، وتعرض ٦,٣ في المائة منهم للأشكال الثلاثة جميعها في حياتهم العملية. ومثل العنف والتحرش النفسيان في العمل أكثر أشكال العنف والتحرش شيوعاً التي أبلغ عنها الرجال والنساء على حد سواء. وتعرض نحو ٨,٥ في المائة من الأشخاص العاملين (٢٧٧ مليون شخص) للعنف والتحرش الجسديين في العمل في حياتهم العملية، وكان الرجال أكثر عرضة للظاهرة من النساء. علاوة على ذلك، تعرض ٦,٣ في المائة من الأشخاص العاملين (٢٠٥ ملايين شخص) للعنف والتحرش الجنسيين في العمل في حياتهم العملية، وكانت النساء معرّضات بشكل خاص لهذه

^{٥٣} انظر: ILO and WHO, WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016.

الظاهرة. وتظهر البيانات المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسيين أكبر اختلاف بأشواط بين الجنسين في التعرض لأشكال العنف والتحرش الثلاثة. ووفقاً للبيانات، أفاد أكثر من ثلاث ضحايا من أصل خمس ضحايا تعرضوا للعنف والتحرش في العمل أن ذلك قد وقع لهم مرات متعددة، ووقع آخر حادث لمعظمهم خلال السنوات الخمس الماضية.

الشكل ٢١: نسبة الأشخاص العاملين في العالم الذين تعرضوا للعنف والتحرش الجسديين أو النفسيين أو الجنسيين في العمل وآخر مرة تعرضوا للظاهرة، حسب الجنس، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)



المصدر: ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

٦١. وأظهرت الدراسة الاستقصائية أيضاً أن خطر التعرض للعنف والتحرش في العمل ليس موزعاً بالتساوي بين مختلف الفئات الديمغرافية وأن بعض الفئات، بما في ذلك الشباب والعمال المهاجرون والنساء والرجال الذين يتقاضون أجراً وراتباً، هم أكثر الفئات عرضة لأن تتأثر بأنواع مختلفة من العنف والتحرش. علاوة على ذلك، شهد بعض الأفراد معدلات تعرض أعلى، لا سيما أولئك الذين يواجهون أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز. ومن المثير للاهتمام أن الأشخاص الذين تعرضوا للتمييز في وقت ما من حياتهم على أساس نوع الجنس أو حالة الإعاقة أو الجنسية أو الانتماء الإثني أو لون البشرة أو الدين كانوا أكثر عرضة للعنف والتحرش في العمل من أولئك الذين لم يواجهوا هذا التمييز. وأكدت الدراسة الاستقصائية أن الحديث عن التجارب الشخصية بشأن التعرض للعنف والتحرش أمر مثير للتحديات. ولم يفصح سوى ما يزيد قليلاً على نصف الضحايا (٥٤,٤ في المائة) عما تعرضوا له لشخص آخر، ولم يقوموا بذلك في كثير من الأحيان إلا بعد تعرضهم لأكثر من شكل واحد من أشكال العنف والتحرش.

٥-١ الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من هذا الفصل

٦٢. تشير البيانات المقدمة في هذا الفصل إلى أن العمالة بأجر - التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً تاريخياً بحماية العمال - تمثل نسبة متزايدة من الأشخاص العاملين وتمثل اليوم ٥٣ في المائة من مجموع العمالة في العالم. ويؤكد الفصل أيضاً أن أشكالاً محددة من الاستخدام وترتيبات العمل، مثل العمل المؤقت وعمل المنصات والعمل عن بُعد - التي تشكل موضوع نقاشات بشأن حماية العمال - أصبحت تكتسي بدورها أهمية متزايدة. كما يشير الفصل إلى أنه رغم إحراز تقدم فيما يخص الأبعاد المختلفة لحماية العمال، بما في ذلك ما يتعلق بسياسات الأجور ووقت العمل وحماية الأمومة والسلامة والصحة المهنية، لا تزال هناك تحديات هامة فيما يتعلق بالسمة غير المنظمة والفئات التي تميل إلى أن تكون عرضة للتمييز، مثل العمال المهاجرين والعمال المعوقين، أو فئات مهنية محددة مثل العمال المنزليين والعاملين من المنزل.

◀ الفصل ٢

تغطية حماية العمال وفعاليتها: تكييف السياسات والابتكارات والتحديات القائمة

٦٣. منذ انعقاد المناقشة المتكررة بشأن حماية العمال في عام ٢٠١٥، قامت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باعتماد سياسات تهدف إلى توسيع نطاق الحماية كي تشمل العمال الذين كانوا مستبعدين من نطاقها من قبل أو إلى زيادة مستوى الحماية المقدمة. وواصلت أيضاً تكييف آليات الامتثال بغية ضمان زيادة الفعالية. بالإضافة إلى ذلك، قام الشركاء الاجتماعيون باللجوء إلى المفاوضة الجماعية من أجل إحراز تقدم في بعض المجالات، لا سيما المتعلقة بالأجور. ويستعرض هذا الفصل التطورات الحاصلة بشأن مختلف أبعاد حماية العمل، بما فيها أشكال تنظيم العمل وترتيبات العمل التي يجدر إيلائها اهتماماً خاصاً في عالم العمل المعاصر. كما أنه يستعرض التطورات المتعلقة بفئات العمال التي يمثل توفير حماية عمل مناسبة لها أمراً صعباً للغاية، بما فيها العمال المهاجرون والعمال المنزليون. بيد أن التقدم المحرز لم يكن على قدم المساواة: إذ لا يزال بعض العمال مستبعدين من نطاق الأحكام المعنية، ولا تزال هناك أوجه قصور في الامتثال وتنسم مستويات الحماية بأنها غير كافية في أغلب الأحيان.

١-٢ سياسات الأجور

١-١-٢ الحد الأدنى للأجور والأجور المعيشية

٦٤. تعتمد الدول الأعضاء بصورة متزايدة على الحد الأدنى للأجور، سواء كان قانونياً أم متفاوضاً عليه، من أجل حماية العاملين بأجر من العمل بأجور متدنية دون وجه حق. وحين تكون نُظم الحد الأدنى للأجور حسنة التصميم فهي تسهم في الحد من فقر العاملين وانعدام المساواة في الدخل، حيث إنها توفر تغطية قانونية واسعة النطاق ومعدلات مناسبة تراعي احتياجات العمال وأسرها وكذلك العوامل الاقتصادية.

٦٥. وفي الاتحاد الأوروبي، يقتضي توجيه صادر في ٢٠٢٢ بشأن الحد الأدنى المناسب للأجور من الدول الأعضاء في الاتحاد التي تطبق الحد الأدنى القانوني للأجور أن تتخذ الإجراءات اللازمة من أجل وضع هذا الحد الأدنى للأجور وتحديثه على أساس معايير واضحة وبمشاركة الشركاء الاجتماعيين. علاوة على ذلك، يتوجب على الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي تكون فيها نسبة تغطية المفاوضة الجماعية أقل من ٨٠ في المائة أن ترسم خطة عمل تهدف إلى تعزيز المفاوضة الجماعية. كما يرمي التوجيه إلى تحسين حصول العمال على حماية الحد الأدنى للأجور بصورة فعلية.^{٥٤}

٦٦. وكان الحد الأدنى القانوني للأجور قد اعتمد في عدد من البلدان في السنوات الأخيرة، ومنها قبرص ومصر وألمانيا وجمهورية ملديف وجنوب أفريقيا. وقامت بلدان أخرى، مثل الهند، بتوسيع نطاق نظام الحد الأدنى للأجور لديها. كما قامت عدة بلدان، ومنها بنغلاديش وفيتنام، بتحسين قاعدة البيانات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور. وبالرغم من أن معدلات الحد الأدنى للأجور شهدت ارتفاعاً في معظم البلدان على مدى السنوات العشر المنصرمة، بالقيمة الاسمية على الأقل، إلا أن تنفيذها لا يزال يمثل تحدياً كبيراً بالنسبة إلى العديد من البلدان^{٥٥} - لا سيما تلك المتسمة باتساع الاقتصادات غير المنظمة فيها.

٦٧. وترتبط بعض الفجوات في الحماية بنطاق التطبيق. فعلى سبيل المثال، أصدرت ماليزيا عام ٢٠٢٢ الأمر بشأن الحد الأدنى للأجور ولم يشمل العمال المنزليين. علاوة على ذلك، إن معدلات الحد الأدنى للأجور تكون أكثر انخفاضاً في بعض الأحيان بالنسبة إلى العمال المهاجرين لأن المدفوعات العينية تؤخذ في الاعتبار. وقد أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى أنه من الضروري في مثل هذه الحالات، الحرص على أن تكون القيمة المسندة إلى الإعانات العينية منصفة ومعقولة.^{٥٦}

^{٥٤} انظر:

EU, Directive 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, 2022.

^{٥٥} انظر: ILO, Global Wage Report 2020-21.

^{٥٦} انظر:

ILO, Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments, International Labour Conference, 105th Session, 2016.

٦٨. وقد تعالي في السنوات الأخيرة الصوت الداعي إلى توفير أجر معيشي مناسب يمكن العمال وأسرهم من التمتع بمستوى معيشة لائق. فقامت المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية في عام ٢٠١٥ بتغيير تسمية الحد الأدنى القانوني للأجور إلى "الأجر المعيشي الوطني" وعملت على رفع معدلاته بصورة تدريجية. وأعلن عدد متزايد من المنشآت متعددة الجنسية عن عزمها على ضمان دفع أجر معيشي مناسب على طول سلاسل التوريد والإمداد لديها وانضم عدد منها إلى مبادرات متعددة أصحاب المصلحة تهدف إلى التشجيع على دفع الأجور المعيشية بشكل طوعي.^{٥٧}

٢-١-٢ المفاوضات على الأجور

٦٩. يتمشى تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق المفاوضات الجماعية مع اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) لمنظمة العمل الدولية، شرط أن تكون الاتفاقات الجماعية الناجمة عنها ملزمة قانوناً. وقد اعتمد عدد من البلدان هذا النهج في تحديد الحد الأدنى للأجور، ومنها الدانمرك وفنلندا والنرويج والسويد. وفي بلدان أخرى، يكمل الحد الأدنى القانوني للأجور والمفاوضة الجماعية بعضها بعضاً، حيث يجري التفاوض على الأجور التي تتجاوز الحد الأدنى القانوني عن طريق المفاوضات الجماعية. وقد عمدت منظمة العمل الدولية مؤخراً إلى تحليل عدد من الاتفاقات الجماعية ووجدت أحكاماً تنظم الأجور في ٩٥ في المائة من هذه الاتفاقات.^{٥٨}

٧٠. ويمكن إجراء المفاوضات الجماعية على مستويات مختلفة وقد تعالج مسائل متنوعة. وجرى توقيع اتفاق جماعي في بلجيكا عام ٢٠١٩ يتعلق بقطاع التنظيف ويجيز الأجور مقابل القطعة، شرط تعهد أصحاب العمل بإسناد كمية كافية من العمل إلى العمال. وفي ناميبيا، نجح التفاوض بزيادة الحد الأدنى للأجور في قطاع الزراعة في عام ٢٠٢١. وفي السنغال، دخلت سلال الأجور الجديدة المتعلقة بالقطاع الخاص حيز التنفيذ عام ٢٠٢٠. أما في إسبانيا، فقد أبرم اتفاق جماعي عام ٢٠١٧ من أجل قطاع البناء يقضي بإنشاء لجنة ثنائية تشرف على تحديد سلال الأجور والموافقة عليها.

٧١. وقد ساعد التفاوض على الأجور أيضاً في التخفيف من آثار الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩. وأبرمت اتفاقات جماعية طوال عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ في مختلف البلدان في مجالات الرعاية الصحية والنقل وبيع الأغذية بالتجزئة ورعاية المسنين وتضمنت علاوات وزيادات في الأجور بغية مكافأة العاملين على الخطوط الأمامية في مجال الاستجابة لكوفيد-١٩.^{٥٩} وضمت الاتفاقات الجماعية في النمسا وفرنسا وألمانيا أحكاماً بشأن مخططات دعم الأجور أو الإعانات قصيرة الأمد.^{٦٠} وأبرم المجلس الوطني للمفاوضات في جنوب أفريقيا اتفاقاً جماعياً عام ٢٠٢٠ يتعلق بقطاع صناعة الملابس، كفل حصول العمال على كامل أجرهم أثناء فترة الإغلاق. وفي تونس، أبرم الشركاء الاجتماعيون الرئيسيون اتفاقاً مع وزارة الشؤون الاجتماعية مكن من دفع الأجور أثناء حالات الإغلاق المتعلقة بكوفيد-١٩ التي شهدتها العديد من القطاعات.^{٦١}

٧٢. وبُذلت جهود ترمي إلى توسيع نطاق حماية العمل كي يشمل فئات العمال الممثلين تمثيلاً زائداً في المهن منخفضة الأجر - لا سيما النساء والعمال المهاجرون. وفي الأرجنتين تحدد اللجنة الوطنية المعنية بالعمل في الأسر المعيشية الخاصة، التي أنشئت عام ٢٠١٨، ظروف العمل المتعلقة بالعمال المنزليين، بما فيها الأجور عن الساعة والأجور الشهرية، على أساس مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء. وفي الأردن، شمل الاتفاق الجماعي المتعلق بقطاع الملابس عمال الملابس المهاجرين، بالرغم من أنه لا يزال من غير الواضح ما إذا كان يحق لهم التصويت والترشح في انتخابات نقابات العمال وما هي قيمة المكون العيني في الحد الأدنى للأجور.^{٦٢}

٣-١-٢ حماية الأجور

٧٣. تنسم اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) وتوصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥) واتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠) بأنها تضم أحكاماً تشمل طائفة واسعة من المسائل المتعلقة بحماية الأجور، بما في ذلك أحكام ترمي إلى ضمان ما يلي: دفع الأجور بالكامل وفي وقتها وبالعلة القانونية؛ القيمة العادلة والمعقولة للمدفوعات العينية الجزئية؛ حرية العمال

^{٥٧} انظر: ILO, "Setting adequate wages: The question of living wages", ILO brief, October 2022.

^{٥٨} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022.

^{٥٩} انظر: ILO, Social Dialogue Report 2022.

^{٦٠} انظر: ILO, "Country policy responses".

^{٦١} انظر:

ILO, "Labour relations and COVID-19: Negotiated income support and job security in Tunisia", Background note, October 2020.

^{٦٢} انظر: ILO, Industrial relations in the ready-made garment sector in Jordan, 2022.

في التصرف بأجورهم؛ منع الاقتطاعات التعسفية أو غير القانونية؛ واجب توفير المعلومات؛ حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل.

٧٤. وتتضمن المبادرات التشريعية المتخذة مؤخراً من أجل توسيع نطاق حماية الأجور تشريعاً اعتمدته الصين عام ٢٠١٩ يكفل دفع أجور العمال المهاجرين الريفيين. وقام العديد من بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية بوضع نظام لحماية الأجور، وهو نظام إلكتروني من أجل تحويل الرواتب يشترط على أصحاب العمل دفع الأجور عن طريق المؤسسات المالية. بيد أن العمال المنزليين المهاجرين غير مشمولين بهذا النظام.^{٦٣} واعتمدت أيرلندا قانوناً في عام ٢٠٢٢ يمنع أصحاب العمل من حساب الإكراهيات في تحديد الأجر الأساسي للموظف. وقام عدد من البلدان بإدراج بنود تتعلق بحماية أجور العمال المهاجرين في اتفاقات العمل الثنائية، ومنها كمبوديا وإثيوبيا والهند وموريشيوس ونيبال وأوغندا. وبالمثل، أدرجت أحكام تتعلق بحماية أجور العمال المنزليين المهاجرين في اتفاقات العمل في إندونيسيا والأردن والكويت وماليزيا والفلبين وسري لانكا.

٧٥. وقامت عدة بلدان في السنوات الأخيرة باعتماد أو تعديل القوانين الرامية إلى الجبلولة دون تلكؤ أصحاب العمل عن الامتثال للالتزامات المتعلقة بدفع الأجور والإعانات المرتبطة بها. إذ اعتمدت النرويج قانوناً جديداً عام ٢٠٢٢ يكافح الجرائم المتعلقة بالعمل، وجعل تلكؤ أصحاب العمل عن الامتثال للالتزاماتهم بالدفع عملاً إجرامياً. واعتمدت ولاية إلينوي في الولايات المتحدة الأمريكية تشريعاً عام ٢٠٢١ يقضي بزيادة العقوبات في حال دفع الأجور بصورة جزئية.

٧٦. وصدر مؤخراً عدد من التشريعات تضمن حماية مستحقات العمال. فعلى سبيل المثال في بلجيكا، باتت الآن أجور العمال المستحقة لهم بسبب إنهاء علاقة عملهم معترفًا بها بصفة دين ممتاز، بصرف النظر عما إذا كان إنهاء العلاقة قد وقع قبل الإعلان عن الإفلاس أم بعده.^{٦٤} وفي الهند، يسند قانون الإعسار والإفلاس الصادر عام ٢٠١٦ أولوية عالية للغاية لمستحقات العمال.^{٦٥}

٧٧. وقد أولى العديد من البلدان الأولوية للارتقاء بدفع الأجور رقمياً، لا سيما في سياق الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩. وفي الفلبين، تشجع وزارة العمل والتوظيف المنشآت الخاصة على دفع الأجور رقمياً وفي وقتها. علاوة على ذلك، فإن النمو السريع في جميع أقاليم منظمة العمل الدولية التي تنفذ فيها برامج الحصول على الأجر المستحق، التي تتيح للعمال الحصول على أجرهم المستحق قبل يوم الدفع، يفرض تحديات تنظيمية لا سيما بشأن حماية العمال ذوي الأجر المنخفض من المقرضين الجشعين. وأصدر مكتب الحماية المالية للمستهلكين في الولايات المتحدة الأمريكية رأياً استشارياً عام ٢٠٢٠ يقر بأنه يجب على مقدمي تلك البرامج أن يبرموا عقداً مع أصحاب العمل وألا يطالبوا العمال بأية رسوم أو يجمعوها منهم.

٢-١-٤ سياسات المساواة في الأجور

٧٨. اتخذت البلدان إجراءات متعددة الجوانب من أجل تضيق فجوة الأجور بين الجنسين. وتتضمن تلك الإجراءات الجهود المبذولة في سبيل مواءمة الأطر التشريعية مع اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، لا سيما فيما يتعلق بإدراج مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، كما هو الحال في منغوليا وتايلاند وزامبيا. واعتمدت بلدان أخرى تشريعات وإرشادات بشأن طريقة تقييم الوظائف. إذ أصدرت حكومة بيلو عام ٢٠١٨ توجيهاً رسمياً بشأن طريقة تقييم الوظائف وتطبيق مؤشر الفئات والواجبات. علاوة على ذلك، اعتمدت عام ٢٠٢١ لوائح جديدة تمنع التمييز في الأجور بين الرجال والنساء العاملين في قطاع الزراعة وتشترط على أصحاب العمل تقييم الوظائف وتصنيفها في فئات وواجبات مفهومة عن طريق تطبيق معايير موضوعية. وفي البرتغال، جرى مؤخراً تعديل القانون بغية شرح معنى عبارة "العمل ذو القيمة المتساوية"، في سبيل تسهيل التطبيق العملي للقانون. وشرعت عدة بلدان، منها ألمانيا وإسبانيا والمملكة المتحدة، في إجراء تدقيق على الفجوات في الأجر في المنشآت المتوسطة والكبيرة. علاوة على ذلك، تشتمل بعض القوانين على أحكام بشأن تحقيق المساواة في الأجر على أسس تتجاوز أسس الجنس أو نوع الجنس. وفي البرازيل على سبيل المثال، يكفل القانون الحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، دون تمييز على أساس الجنس أو الإثنية أو الجنسية أو السن.

٧٩. وتتضمن الإجراءات الأخرى تشديد المتطلبات على أصحاب العمل، ومنها إجراء دراسات استقصائية بشأن الأجور ورسم خطط عمل، كما هو الحال في السويد. وقد أطلق بعض البلدان حملات لتفتيش العمل خاصة بالمساواة في الأجر (إسبانيا) أو قام بتعزيز المشتريات العامة بمشاركة جهات فاعلة تحترم المساواة في الأجر (سويسرا). وفي كندا وألمانيا وآيسلندا

^{٦٣} منظمة العمل الدولية، "لحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان نظام عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين"، ملاحظة لصانعي السياسات.

^{٦٤} انظر: ILO, Direct request of the CEACR: Belgium, 2019.

^{٦٥} انظر: ILO, "Protection of workers' wage claims in enterprise insolvency", Factsheet, May 2020.

وأيرلندا وإسرائيل والمملكة المتحدة، تشمل التشريعات التي صدرت مؤخراً بشأن الشفافية في الأجور الإفصاح عن الأجور بصورة دورية وتقديم تقارير أو إجراء تدقيق بصورة منتظمة بشأن فجوة الأجور بين الجنسين وحقوق العمال في الحصول على بيانات الأجور.^{٦٦} وقد توصل الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٢٢ إلى اتفاق سياسي بشأن التوجيه المقترح المتعلق بتدابير الشفافية في الأجور.^{٦٧}

٨٠. وأثبتت الاتفاقات الجماعية بأنها عامل محفز على الحد من انعدام المساواة في الأجر بين الجنسين، بالرغم من وجود تباين بين البلدان في إدراج بنود تتعلق بأجور الجنسين في الاتفاقات الجماعية.^{٦٨} فعلى سبيل المثال، جرى في عام ٢٠١٧ إبرام اتفاق المساواة في الأجور في قطاع الرعاية في نيوزيلندا حيث رفع أجور ٥٥ ٠٠٠ عامل في مجال الرعاية والدعم، كان معظمهم من النساء، بنسبة تتراوح بين ١٥ و ٥٠ في المائة.^{٦٩}

٥-١-٢ ملاحظات ختامية بشأن سياسات الأجور

٨١. حين تكون نظم الحد الأدنى للأجور ونظم المفاوضة على الأجر مناسبة، فإنها تمثل أدوات سياسية رئيسية من أجل الحد من فقر العاملين وانعدام المساواة. وهي قادرة أيضاً على التخفيف من آثار الأزمات. علاوة على ذلك، فإن إعانات الضمان الاجتماعي الاكتتابية تقترب بصورة مباشرة بمستويات الأجور، إذ قد يكفل الأجر المرتفع الحصول على حماية أنسب في الضمان الاجتماعي. وبالرغم من ذلك فإن الفجوات في الحماية لا تزال موجودة، لا سيما فيما يتعلق بالاستبعاد من نطاق تطبيق الأحكام المعنية المتعلقة بفئات العمال المعرضين بوجه خاص للعمل في ظروف عمل غير لائقة، بمن فيهم العمال المنزليون، أو المعرضين لانخفاض معدلات الحد الأدنى للأجور، بمن فيهم العمال المهاجرون. وتحسين شمولية الاتفاقات الجماعية هو أمر أساسي من أجل توسيع نطاق حماية العمل كي تشمل فئات العمال - لا سيما النساء والعمال المهاجرون - الممثلة تمثيلاً مفرطاً في المهن منخفضة الأجر. وقد كان التقدم المحرز في تضيق الفجوة في الأجر بين الجنسين بطيئاً بوجه عام في السنوات الأخيرة. وتنتج هذه الفجوة عن مجموعة من العوامل، بما في ذلك التجزئة الصناعية والمهنية على المستويات الأفقية والعمودية والتقليل من قيمة العمل في القطاعات والمهن التي تهيمن عليها النساء وكذلك التمييز، مثل القوالب النمطية والتحيز، والتوزيع غير المتساوي لعمل الرعاية غير مدفوع الأجر وتراجع مستوى الرعاية.^{٧٠} وتتفاقم هذه الفجوة في الأجور بين الجنسين عندما تتقاطع مختلف الأسس التي يقوم عليها التمييز. ولا بد من إيلاء الاهتمام أيضاً بالتدابير الرامية إلى ضمان دفع الأجور بصورة فعلية تمشياً مع الاتفاقية رقم ٩٥. وأثيرت تساؤلات في بعض البلدان على سبيل المثال، حول دفع الأجور بالعملة الرقمية.^{٧١} ويمثل استبعاد العمال المنزليين المهاجرين من نظم حماية الأجور موضوعاً يثير القلق.

٢-٢ وقت العمل وتنظيم العمل

١-٢-٢ ساعات العمل وفترات الراحة

٨٢. شهدت السنوات الأخيرة تجديد الاهتمام بخفض ساعات العمل، إذ لا يترك ذلك أثراً إيجابياً على رفاه العمال فحسب، بل قد يفضي أيضاً إلى تحقيق مكاسب في الإنتاجية نتيجة تخفيف الإجهاد وتحسين مواقف الموظفين ومعنوياتهم.^{٧٢} وجرى توقيع اتفاقات جماعية في آيسلندا، استناداً إلى النتائج الإيجابية التي حملتها تجربتان واسعتا النطاق تمثلتا في خفض ساعات العمل إلى ٣٥-٣٦ ساعة في الأسبوع، أفضت إلى خفض أيام أسبوع العمل لصالح ٨٦ في المائة من القوة العاملة في آيسلندا أو منحها الحق في خفض ساعات العمل. وجرى خفض الحد الأقصى من ساعات العمل الأسبوعية في ماليزيا عام ٢٠٢٢ من ٤٨ إلى ٤٥ ساعة. كما جرى على أساس تجريبي خفض أيام أسبوع العمل في إسبانيا والمملكة المتحدة.

^{٦٦} انظر: ILO, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

^{٦٧} انظر:

European Commission, "Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency", Press release, 15 December 2022.

^{٦٨} انظر: ILO, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*.

^{٦٩} انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

^{٧٠} انظر: ILO, *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019.

^{٧١} أفاد صندوق النقد الدولي بأن اعتماد العملة الرقمية كعملة قانونية، كما فعل السلفادور عام ٢٠٢١، "ينطوي على مخاطر كبيرة تحقق بالسلامة المالية وسلامة الأسواق والاستقرار المالي وحماية المستهلكين"، و"يمكن أن ينجح عنه التزامات طارئة". انظر:

IMF, "IMF Executive Board Concludes 2021 Article IV Consultation with El Salvador", Press release No. 22/13, 25 January 2022.

^{٧٢} انظر: ILO, *Decent working time: New trends, new issues*, 2006.

٨٣. كذلك، كان ضمان الحد الأدنى من فترات الراحة أحد الشواغل التي برزت أيضاً في ضوء التطورات الأخيرة في هذا المجال، لا سيما في سياق العمل عن بُعد، مما أدى إلى اعتماد مفهوم "الحق في قطع الاتصال".

٢-٢-٢ ترتيبات وقت العمل

٨٤. من المرجح أن تحمل أوقات العمل المرنة منافع لأصحاب العمل وللعمال على السواء. فقد اعتمدت بلجيكا في عام ٢٠٢٢ قانوناً يتيح للموظفين بدوام كامل أن يطلبوا الانتقال إلى نظام أسبوع العمل المكثف المكوّن من أربعة أيام. وفي حال رفض صاحب العمل هذا الطلب يتعين عليه تبرير السبب خطياً.

٨٥. ويمثّل العمل الليلي مسألة هامة أخرى من مسائل وقت العمل. فقد أصدرت حكومة أوتار براديش في الهند أمراً جديداً في عام ٢٠٢٢ ينص على عدم إلزام العاملات في المصانع بالعمل أثناء الليل، وفي حال تأدية ذلك العمل يجب أن يكون طوعياً وخاضعاً لشروط محددة، منها توفير النقل المجاني واتخاذ تدابير تمنع التحرش الجنسي.

٨٦. ويشكّل العمل عند الطلب أحد أنواع ترتيبات وقت العمل المصممة من أجل تنويع عدد ساعات أو أيام العمل استناداً إلى احتياجات المنشأة، وغالباً ما يكون عدد ساعات العمل غير مضمون وتكون أوقات العمل متقلبة. وقد أصدر الاتحاد الأوروبي عام ٢٠١٩ توجيهاً بشأن ظروف العمل المتسمة بالشفافية والقابلية للتنبؤ يهدف إلى منع الاستغلال الناجم عن العقود منعقدة المدة ويمنح حقوقاً معينة لصالح الموظفين العاملين الذين يتسم نمط عملهم بالتقلب الكبير. ويمكن للموظفين أن يطالبوا بنمط وظروف عمل أكثر استقراراً بعد مرور ٢٦ أسبوعاً على التحاقهم بالعمل، ويجب على أصحاب العمل الرد على ذلك الطلب خطياً ضمن فترة زمنية مقررة.^{٧٣} وفي كندا، يحق للموظفين في مدينة أونتاريو أن يرفضوا نوبات العمل (مع بعض الاستثناءات) في حال كانت فترة الإشعار المسبق تقل عن ٩٦ ساعة. علاوة على ذلك، يجب أن يتقاضوا أجراً عن ثلاث ساعات عمل في حال كانوا يعملون بصورة منتظمة لمدة تزيد على ثلاث ساعات في اليوم وجرى خفض مدة نوبة العمل. وفي هولندا، بات العمال عند الطلب يتمتعون الآن بالمزيد من الحقوق فيما يتعلق بالإشعار المسبق بأوقات العمل وتلقيهم الأجر في حال إلغاء نوبة العمل، كما يحق لهم عدد ثابت من ساعات العمل بعد مرور ١٢ شهراً على التحاقهم بالعمل. أما في النرويج فقد باتت العقود منعقدة المدة محظورة الآن.

٣-٢-٢ العمل جيد النوعية بدوام جزئي

٨٧. كانت بعض فئات العمال، ومنهم الطلاب والعمال المسنون والنساء ذوات المسؤوليات العائلية، ترى العمل بدوام جزئي وسيلة من أجل المشاركة في القوة العاملة. وتتطلب تهيئة العمالة جيدة النوعية بدوام جزئي معاملة العمال بدوام جزئي على قدم المساواة مع نظرائهم من العمال بدوام كامل، تمثيلاً مع اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥). كما أنها تنطوي على تسهيل الوصول إلى العمل بدوام جزئي الذي يكون منتجاً ومختاراً بحرية وضمن أن يكون الانتقال من العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي أو في الاتجاه الآخر، منفذاً بصورة طوعية.

٨٨. وفي ألمانيا، يحق للعمال العمل بدوام جزئي بصورة مؤقتة والعودة لاحقاً إلى العمل بدوام كامل. وقد منح بعض البلدان، مثل ماليزيا وهولندا، الحق القانوني في طلب ترتيبات عمل مرنة. وفي النرويج، يتمتع الموظفون بدوام جزئي في ظل ظروف معينة، بالحق في زيادة ساعات عملهم عوضاً عن أن يقوم صاحب العمل بتوظيف موظف جديد. كما اعتمدت المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة منذ عهد قريب لوائح تتعلق بالعمل بدوام جزئي.

٤-٢-٢ العمل عن بُعد والعمل المختلط

٨٩. كان من المتوقع قبل عام ٢٠٢٠ أن يزيد اللجوء إلى العمل عن بُعد مع انخفاض تكلفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتواصل على الموجات عريضة النطاق، لكن تطبيقه المنتظم كان محصوراً بصورة رئيسية في مهن وقطاعات معينة. بيد أن جائحة كوفيد-١٩ غيّرت هذا الوضع: إذ قام صانعو السياسات وأصحاب العمل بتطبيق العمل عن بُعد بصورة مكثفة من أجل الحد من انتشار الفيروس والحفاظ على استمرارية سير الأعمال واستبقاء العمال في وظائفهم. ومن المرجح أن تبقى معدلات العمل عن بُعد مرتفعة بقدر أعلى مما كان عليه قبل اندلاع الجائحة. ويحتمل أن يشتمل ذلك على العمل عن بُعد بصيغة مختلطة - أي العمل عن بُعد لبعض الوقت فقط. وقد قام العديد من البلدان مؤخراً باعتماد أو تعديل تشريعات أو سياسات تتعلق بالعمل عن بُعد، بما فيها أنغولا وشيلي والصين وكوت ديفوار والسلفادور وموريشيوس والمكسيك والفلبين وإسبانيا. وقامت لكسمبرغ عام ٢٠٢٠ بتحديث الاتفاق المبرم بين المهن بشأن العمل عن بُعد وجعلته ملزماً قانوناً لجميع

^{٧٣} انظر:

EU, Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, 2019.

شركات القطاع الخاص. وأصدرت سنغافورة بياناً ثلاثياً عام ٢٠٢٢ يشجع الشركات على الترويج لترتيبات العمل المرنة باعتبارها سمة دائمة من سمات مكان العمل.

٢-٢-٥ الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية في عالم تتزايد فيه توصيلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٩٠. تتسم ساعات العمل وأوقات العمل بأنها عوامل رئيسية بالنسبة إلى العمال في تحديد أفضل موازنة بين عملهم مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، بما في ذلك مسؤولياتهم العائلية. وقد أطلقت حفنة من البلدان مبادرات تجسد نهجاً سياسياً جديداً يُعرف بتسمية "الحق في قطع الاتصال"، بهدف معالجة انطباع الحدود بين وقت العمل مدفوع الأجر والأوقات المخصصة عادة للحياة الشخصية، ويأتي ذلك نتيجة تنامي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.^{٧٤} وكانت فرنسا رائدة في هذا الصدد، إذ قامت عام ٢٠١٧ بإلزام أصحاب العمل في جميع الشركات التي يبلغ عدد موظفيها ٥٠ موظفاً أو أكثر بإجراء مفاوضات على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بهدف ضمان احترام فترات راحة الموظفين وحياتهم الشخصية والعائلية. وفي الأرجنتين، صدر قانون عام ٢٠٢٠ يحظر على أصحاب العمل إرسال رسائل إلى موظفيهم أثناء ساعات الفراغ وينص على عدم معاقبة الموظفين الذين يقطعون الاتصال بعملهم خارج ساعات العمل أو أثناء فترات الإجازة. وفي كندا، في أونتاريو يجب على أصحاب العمل الذين يزيد عدد موظفيهم على ٢٥ موظفاً أن يقوموا بإعداد سياسة خطية تتعلق بحق الموظفين في قطع الاتصال بمكان العمل. وفي البرتغال، يجب على أصحاب العمل الذين لديهم عشرة موظفين أو أكثر أن يمتنعوا عن الاتصال بهم أثناء فترات راحتهم، إلا في ظروف قاهرة. ولدى بلجيكا وإسبانيا أيضاً أحكام قانونية تتعلق بقطع الاتصال، وتعمل كينيا على إعداد مشروع تشريع في هذا الصدد.

٢-٢-٦ ملاحظات ختامية بشأن وقت العمل وتنظيم العمل

٩١. في حين أن تشريع الحد الأقصى من ساعات العمل والحد الأدنى من فترات الراحة لا يزال يكتسي أهمية في جميع البلدان، بصرف النظر عن مستوى تنميتها الاقتصادية، إلا أنه لا بدّ من إيلاء الاهتمام للأثر الذي يلحق بنوعية العمل نتيجة بعض ترتيبات ساعات العمل مثل العمل عند الطلب. وتتسم السياسات الابتكارية، على غرار ضمانات الحد الأدنى من ساعات العمل أو المدة الدنيا للإشعار المسبق، بأنها طرق واعدة في سبيل معالجة ما قد يصاحب تلك الترتيبات من انعدام أمن الدخل وتقلب أوقات العمل.

٩٢. وبفضل تطور التكنولوجيا، لا سيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يمكن للعمال أن يعملوا في أي وقت ومن أي مكان.^{٧٥} وأفسح ذلك المجال أمام ازدياد العمل عن بُعد بصورة ضخمة أثناء جائحة كوفيد-١٩، مما ساعد على الحفاظ على استمرارية سير الأعمال وحماية دخل العمال وصحتهم في الوقت نفسه. لكن الأدلة السابقة تؤكد على أنّ انعدام المساواة بين الجنسين والتحديات التي تواجه النساء حالياً تفاقم بسبب الإلزام بالعمل عن بُعد بدوام كامل، لا سيما في سياق إغلاق المدارس ومرافق رعاية الأطفال، إذ لا تزال المرأة تضطلع بنصيب الأسد من العمل المنزلي والمسؤوليات العائلية. وسيكون من الضروري في السنوات القادمة إيجاد طريقة من أجل تشجيع أشكال مختلطة من العمل عن بُعد تكون لائقة ومنتجة كي تمارسها القوة العاملة بنسبة أعلى بكثير مما كانت عليه قبل الجائحة. علاوة على ذلك وبصرف النظر عن مكان العمل، لا بدّ أيضاً من معالجة مسألة الجاهزية الدائمة للعمل بسبب توصيلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عن طريق ما يسمى عادة "الحق في قطع الاتصال"، على سبيل المثال.

٢-٣ حماية الأمومة

٩٣. تشمل حماية الأمومة حقوق الضمان الاجتماعي الأساسية، لا سيما الإعانات النقدية والطبية، وعناصر حماية العمل مثل حماية الوظائف وعدم التمييز وحماية السلامة والصحة المهنية والتدابير الرامية إلى تسهيل رعاية الأطفال وإجازة التنبؤ وغيرها من أنواع الإجازات المعنية والحق في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة.^{٧٦} وأشارت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٢١ إلى إحراز بعض التقدم في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بالالتزام بالمتطلبات الواردة في اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١). غير أنّ تغطية أحكام إجازة الأمومة بقيت ضعيفة بالنسبة إلى بعض فئات العمال، بمن فيهم العمال المنزليون والعمال المهاجرون وعمال الاقتصاد غير

^{٧٤} انظر: ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

^{٧٥} انظر: ILO and Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

^{٧٦} يستند هذا القسم إلى التقرير المعنون ILO, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

المنظم. وفي حالة العمال المهاجرين، تنسم اتفاقات الضمان الاجتماعي ودفع إعانات الأمومة خارج البلاد بأنها أمور هامة للغاية، حيث يطلب بعض البلدان من العاملات المهاجرات الحوامل أو اللاتي انقطعن عن عملهن مغادرة البلاد.

٩٤. وكانت مدة إجازة الأمومة عام ٢٠٢١ تبلغ ١٤ أسبوعاً على الأقل في ١٢٠ بلداً، تمشياً مع الاتفاقية رقم ١٨٣، و١٨ أسبوعاً على الأقل في ٥٢ بلداً، تمشياً مع التوصية رقم ١٩١. واعتمد بعض البلدان مؤخراً إصلاحات تهدف إلى زيادة مدة إجازة الأمومة، ومنها: إثيوبيا (من ١٣ إلى ١٧ أسبوعاً)؛ العراق (من ٩ إلى ١٤ أسبوعاً)؛ باراغواي (من ١٢ إلى ١٨ أسبوعاً)؛ الفلبين (من ٩ إلى ١٩ أسبوعاً). وعلى المستوى العالمي، قام ١٢٣ بلداً عام ٢٠٢١ بتوفير شكل من أشكال إجازة الأمومة المدفوعة بالكامل. ووفر ٥٢ بلداً فقط حقوقاً متساوية في إجازة الأمومة للوالدين المتبنيين.

٩٥. واعتمد بعض البلدان الحق في الإجازة في ظل ظروف خاصة، مثل الإخصاب الأنبوبي وغيرها من العلاجات الإنجابية بمساعدة التكنولوجيا والأمومة البديلة والإملاص والإجهاض. وتضمنت التشريعات والاتفاقات الجماعية وسياسات مكان العمل في عدد من البلدان لغة تكفل أن تكون علاوات إجازة الأبوة شاملة لجميع الأسر.^{٧٧} واعتمدت نيوزيلندا إجازة عزاء مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام لصالح الأمهات اللاتي تعرضن للإجهاض ولشركائهن. وفي جنوب أفريقيا، يحق للموظفة التي أجهضت أثناء الفصل الثالث من الحمل أو التي أنجبت طفلاً ميتاً إجازة أمومة مدتها ستة أسابيع.

٩٦. وقد سُجلت تحسينات تتعلق بالاعتراف بدور الرجال في الرعاية عن طريق إجازة الأبوة والإجازة الوالدية. وفي عام ٢٠٢١، أجريت دراسة استقصائية أشارت إلى أن ١١٥ بلداً منح الحق في إجازة الأبوة من أصل ١٨٥ بلداً شارك فيها من جميع أنحاء العالم، غير أن إجازة الأبوة لا تزال قصيرة المدة: إذ تبلغ مدتها تسعة أيام في المتوسط العالمي بالترافق مع تباينات إقليمية كبيرة.

٩٧. وحماية العمالة وعدم التمييز عنصران أساسيان من أجل جعل الحق في إجازة الأمومة واقعاً ملموساً في جميع أرجاء العالم. وقد فرضت معظم البلدان في عام ٢٠٢١ الحماية من الفصل التعسفي المتعلق بالأمومة، بالرغم من أنها لم تشمل على الدوام كامل فترة الأمومة. وفي عام ٢٠٢١، كفل ٨٩ بلداً الحق في العودة إلى المنصب نفسه أو منصب مكافئ له بعد إجازة الأمومة. فيما لا تزال التقارير تشير إلى بقاء الممارسة التمييزية المتمثلة في فرض اختبار الحمل من أجل الحصول على عمل أو البقاء فيه، وهي تؤثر على فئات معينة من العمال، مثل العمال المهاجرين والعمال المنزليين والعمال في قطاع الملابس. وقد أدرج ٢٤ بلداً منذ عام ٢٠١١ حظراً صريحاً لاختبار الحمل ذاك في تشريعاته، ومن تلك البلدان جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والنرويج وبنما.

٩٨. وهناك تحديات تتعلق بمصدر تمويل إجازة الأمومة. فحين يكون صاحب العمل هو المسؤول الوحيد عن دفع الإعانات النقدية المرتبطة بإجازة الأمومة، قد يمثل ذلك عاملاً يبطئه عن توظيف النساء والاحتفاظ بهن وتطويرهن مهنيًا. وقد قام عدد من البلدان على مدى السنوات العشر الماضية، ومنها جمهورية الكونغو الديمقراطية والجمهورية الدومينيكية ومصر وهاتي وباكستان وتايلند، بالانتقال من مخططات مسؤولية صاحب العمل أو المخططات المختلطة إلى نظام تدفع بموجبه الإعانات النقدية المرتبطة بإجازة الأمومة عن طريق التأمين الاجتماعي فقط.

٩٩. وهناك ٤٠ بلداً فقط يلزم فيها أصحاب العمل بحماية النساء الحوامل أو المرضعات من العمل الخطر أو غير الصحي. فيما لم يبلغ عدد البلدان التي فرضت قيوداً قانونية على أن تؤدي النساء الحوامل أو المرضعات عملاً خطراً أو غير صحي، سوى ١١ بلداً فقط على مدى العقد الماضي، ومنها الكونغو والنيجر وزامبيا، في حين اتخذ ٢١ بلداً تدابير حماية جديدة لصالح أولئك العاملات، ومنها ألبانيا وألمانيا وساو تومي وبرنسيب.

١٠٠. وبالنسبة إلى التدابير الرامية إلى تسهيل الإرضاع أو التغذية، قد بلغ عدد البلدان التي منحت الحق في الحصول على الوقت وأمن الدخل من أجل الإرضاع ١٣٨ بلداً بحلول عام ٢٠٢١. ومنذ عام ٢٠١١، اعتمدت سبعة بلدان فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل الإرضاع، ومنها جمهورية مولدوفا وزامبيا.

١-٣-٢ ملاحظات ختامية بشأن حماية الأمومة

١٠١. بالرغم من أن العديد من البلدان اعتمد تدابير سياسية جديدة بشأن حماية الأمومة، لا تزال هناك فجوات واسعة في مدى توفر تلك السياسات وملاءمتها وإمكانية الاستفادة منها. كما لا تزال تغطية أحكام إجازة الأمومة متدنية للغاية بالنسبة إلى بعض فئات العمال. ومن أجل المضي قدماً، لا بد من الاستثمار في الحزم السياسية التحولية المتعلقة بالرعاية، مع ضمان الحق في حماية الأمومة لجميع النساء. ويمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، وسياسات

مكان العمل دوراً رئيسياً في تحسين حماية الأمومة، بما فيها أحكام الإجازة غير التمييزية بين الجنسين والمتعلقة بالحالات الخاصة.

٢-٤ السلامة والصحة المهنتان

٢-٤-١ اتجاهات السياسة العامة

١٠٢. أفضت أزمة كوفيد-١٩ إلى زيادة الوعي بضرورة إعداد تشريعات وتوجيهات بغية التصدي للتهديدات البيولوجية.^{٧٨} كما أنها أدت إلى تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي، على سبيل المثال عن طريق إنشاء مجموعات عمل ثلاثية خاصة في أستراليا وفرنكا ثلاثية قطاعية في كينيا، أو اتخاذ قرار بإنشاء هيئات ثلاثية وطنية لتكون الجهة الرئيسية المسؤولة عن إعداد بروتوكولات كوفيد-١٩ في فرنسا وإيطاليا. وقد ساهم الشركاء الاجتماعيون أيضاً في احتواء انتشار كوفيد-١٩ عن طريق المفاوضات الجماعية والتشاور مع لجان السلامة والصحة المهنتين، حيث اتفقوا على بروتوكولات الصحة والسلامة ومبادئ التباعد المكاني وقواعد النظافة الشخصية وقاموا بالتفاوض وتسهيل العمل عن بُعد والعمل بالتناوب وساعات العمل المتقطعة.^{٧٩} وبعد أن شاعت ترتيبات العمل عن بُعد وترتيبات العمل المختلط في العديد من الصناعات، جرى إعداد سياسات تراعي الأرغونوميات والبيئة المادية والمخاطر النفسية والاجتماعية والوسائل المناسبة لمعالجتها.

١٠٣. وما فتئ تغير المناخ يترك هو الآخر أثراً عميقاً على السلامة والصحة المهنتين، بما في ذلك كسبب للإجهاد الحراري والتعرض للمواد الكيميائية، فيلحق الضرر غالباً بالعمال المستضعفين، بمن فيهم العمال المهاجرون في قطاعي الزراعة والبناء. وقامت قطر وبلدان أخرى في منطقة الخليج على سبيل المثال بإعداد سياسات تحدد درجة الحرارة القصوى التي يسمح للعمال التعرض لها. كما قامت أستراليا والصين وألمانيا وإسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية بإعداد لوائح وتوجيهات في هذا الصدد.

١٠٤. وقد أدى ظهور التكنولوجيا الحديثة إلى إبعاد العمال عن بعض العمليات الخطرة وتحسين الحماية من الأخطار في العديد من الحالات (بارتداء الأجهزة الذكية على سبيل المثال). ومن جهة أخرى، فإن استخدام الرقمنة والذكاء الاصطناعي يثير تحديات قد يصاحبها آثار ضارة على السلامة والصحة المهنتين. وأبرم الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون اتفاقاً إطارياً بشأن الرقمنة عام ٢٠٢٠ يفرض التزاماً بتحسين الإعانات إلى الحد الأمثل ويتصدى لتحديات الرقمنة في عالم العمل، وهو يطالب بضمان سيطرة البشر على الآلات والذكاء الاصطناعي في مكان العمل. وقام ما يزيد على ٦٠ بلداً بإعداد سياسات وتشريعات بشأن الذكاء الاصطناعي،^{٨٠} فيما لا تزال مسألة السلامة والصحة المهنتين تفتقر إلى الاهتمام الصريح، إلا في بلدان مثل النمسا وكرواتيا وهولندا.^{٨١} وقد خلقت التحولات الأخرى في عالم العمل، مثل تطور عمل المنصات، أثراً على السلامة والصحة المهنتين، لا سيما من الناحية النفسية والاجتماعية.^{٨٢}

١٠٥. وبالرغم من أن معظم البلدان لديها تشريعات تتناول الصحة الذهنية للعمال، فإن نسبة البلدان التي كان لديها في عام ٢٠٢٠ برنامج وطني يتناول جوانب التعزيز والوقاية المتعلقة بالصحة الذهنية المرتبطة بالعمل لم تبلغ سوى ٣٥ في المائة، وبالتالي من الضروري اتخاذ المزيد من الإجراءات السياسية في هذا المجال.^{٨٣}

١٠٦. وبالنسبة إلى مجموعة محددة من الأخطار المهنية، واصلت البلدان تنفيذ سياسات ابتكارية من أجل الحد من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة والنفائات الإلكترونية. وبات عدد البلدان التي لديها الآن قوانين تتناول النفائات الإلكترونية حوالي ٦٧

^{٧٨} اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠٢١ مبادئ توجيهية تقنية بشأن المخاطر البيولوجية. انظر:

ILO, Report of the Director-General: *Third supplementary report: Report of the Meeting of Experts for the tripartite validation of the technical guidelines on biological hazards*, GB.346/INS/17/3, 2022.

^{٧٩} منظمة العمل الدولية، "مفاوضة أصحاب العمل والعمال حول تدابير الحد من انتشار وباء كوفيد-١٩، وحماية سبل العيش ودعم الانتعاش: مراجعة ممارسات" موجز منظمة العمل الدولية، تموز/ يوليو ٢٠٢٠.

^{٨٠} انظر: OECD, "National AI policies & strategies".

^{٨١} انظر:

European Agency for Safety and Health at Work, *Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and occupational safety and health*, 2022.

^{٨٢} انظر: ILO, *Decent work in the platform economy*, MEDWPE/2022, 2022.

^{٨٣} انظر: WHO, *Mental health atlas 2020*, 2021.

بلدًا، بيد أن تركيزها الرئيسي منصب على حماية البيئة.^{٨٤} كما قام العديد من البلدان مثل أستراليا وجزر البهاما وكينيا وملاوي وعمان والفلبين بإدراج بنود تتناول الأخطار البيولوجية في سياساتها أو برامجها الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

٢-٤-٢ منع العنف والتحرش في عالم العمل

١٠٧. شهدت السنوات الأخيرة تنامي الوعي بشأن اتخاذ إجراءات عاجلة من أجل معالجة العنف والتحرش في عالم العمل وتزايدت الدعوات إلى اتخاذها. وقد توج ذلك على المستوى الدولي باعتماد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦). وتقرّر الاتفاقية بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الشخص وكرامته وعلى أسرته وبيئته الاجتماعية وتسلم بأن ضمان المساواة وعدم التمييز وكذلك السلامة والصحة في العمل عن طريق اتباع نهج شامل ومتكامل ويراعي قضايا الجنسين هو أمر أساسي من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

١٠٨. وفي العديد من البلدان، لا سيما في منغوليا ورومانيا، اعترفت التشريعات المتعلقة بالعمل بالحق الصريح في التحرر من العنف والتحرش. كما أن الأحكام التي تعترف بهذا الحق باتت ملحوظة في عدد متزايد من الاتفاقات الجماعية، مثل الاتفاق الجماعي الجديد المتعلق بقطاع الشحن والمبرم في إيطاليا عام ٢٠٢٠ والاتفاق الجماعي المشترك بين المهن المبرم في السنغال عام ٢٠١٩.

١٠٩. وأدرج العديد من البلدان في السنوات الأخيرة أحكاماً في التشريعات المتعلقة بالعمل، بما فيها قوانين السلامة والصحة المهنية ومكافحة التمييز، تهدف إلى تعريف العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس. ففي كندا، يشمل تعريف التحرش والعنف "أية أفعال أو تصرفات أو تعليقات، بما فيها المتسمة بطبيعة جنسية، يمكن التوقع إلى حد معقول بأنها ستسبب للموظف إساءة أو إهانة أو غير ذلك من الإصابات أو الأمراض الجسدية أو النفسية، بما في ذلك أي فعل أو تصرف أو تعليق منصوص عليه"، في حين تعرّف جمهورية كوريا "التحرش في مكان العمل" بأنه "فعل يقوم به صاحب عمل (أو مالك مؤسسة أعمال) أو موظف (أو عامل) ويسبب معاناة جسدية أو ذهنية أو تردي بيئة العمل بالنسبة إلى موظف/ عامل آخر عن طريق استغلال منصبه أو علاقته في مكان العمل فيما يتجاوز نطاق العمل السليم". كما وفر بعض البلدان الحماية من العنف والتحرش خارج أماكن العمل المادية العادية، ومنها أي "مكان يؤدي فيه العامل عمله في مواقع مختلفة، مثل منزل عميل أو منزل متعاقد أو مكان عمله" (أستراليا) أو العمل عبر الإنترنت (الفلبين وسنغافورة). وقد أحرز تقدم في ضمان حماية مجموعة متنوعة من الأشخاص، بغض النظر عن حالتهم التعاقدية، بمن فيهم الطلاب المتمرنون دون أجر (كندا) والمتدربون (غابون)، وفي القطاعات التي عادة ما تكون خارج نطاق حماية قانون العمل، على غرار العمل المنزلي (الهند والمكسيك).

١١٠. وقد انصب تركيز العديد من الإصلاحات التشريعية في عدة بلدان على الحاجة إلى إيلاء اهتمام أكبر لمنع العنف والتحرش عن طريق تدابير السلامة والصحة المهنية. وفي أستراليا على سبيل المثال، أصدرت الوكالة الأسترالية للعمل الأمن دليلاً يصنف التحرش الجنسي على أنه من مخاطر مكان العمل. وتشترط بيرو والمملكة المتحدة إجراء تقييم لخطر التحرش الجنسي، في حين تشترط فرنسا على أصحاب العمل وجود لوائح داخلية تنص على أمور منها "الأحكام المتعلقة بالتحرش الأخلاقي والجنسي والسلوك التمييزي بين الجنسين". واعتمدت تشريعات ولوائح معينة، بما في ذلك عن طريق الاتفاقات الجماعية، بغية تلبية احتياجات محددة، بما فيها ما يتعلق بتدابير الوقاية، لدى القطاعات والمهن وترتيبات العمل الأكثر عرضة للمخاطر، على غرار العمل المنزلي (باراغواي وفيتنام) أو قطاع الصحة (الصين وباكستان) أو التعليم (جمهورية مولدوفا).

١١١. ويمثل العنف المنزلي مشكلة مجتمعية واقتصادية معقدة، يمكنها أن تخلف آثاراً سلبية على السلامة والصحة والإنتاجية ليس فقط بالنسبة إلى من يقع ضحيتها بل بالنسبة إلى مكان العمل بأكمله. علاوة على ذلك، قد تتداخل المواقع المنزلية مع المواقع المهنية، وقد ينشأ عندها العنف أو يتفاقم بسبب الأنشطة المتعلقة بالعمل. ولهذا السبب فإنه يمثل خطراً أكبر احتمالاً على بعض فئات العمال، مثل العمال المنزليين أو العاملين من المنزل أو العمال المساهمين في الدخل من أفراد الأسرة، حيث تكون غالبيتهم من النساء والعمال غير المنظمين. وقد اعتمد عدد متزايد من البلدان إجازة، سواء مدفوعة أم غير مدفوعة الأجر، للعمال الذين وقعوا ضحية العنف المنزلي (كندا ونيوزيلندا وبيرو). ونظر بعض البلدان في جعل أصحاب العمل يتحملون مسؤولية اتخاذ تدابير وقائية بغية حماية الموظفين أو غيرهم من العمال، أو أدرج بعضها الآخر العنف المنزلي ضمن إدارة السلامة والصحة المهنية (كندا). وكانت الاتفاقات الجماعية وسيلة من أجل زيادة الحماية. وفي البرازيل على

^{٨٤} C. P. Baldé وآخرون، رصد المخلفات الإلكترونية في العالم - ٢٠١٧: الكميات والتدفقات والموارد (جامعة الأمم المتحدة والاتحاد الدولي للاتصالات، ٢٠١٧)؛ انظر: ILO, Decent work in the management of electrical and electronic waste (e-waste), GDFEEW/2019, 2019.

سبيل المثال، يفرض الاتفاق الجماعي الذي أبرم في القطاع المصرفي عام ٢٠٢٠ على أصحاب العمل واجب اتخاذ تدابير داعمة، مثل نقل ضحية العنف المنزلي إلى مكان عمل آخر.

٢-٤-٣ ملاحظات ختامية بشأن السلامة والصحة المهنية

١١٢. استمر عالم العمل في السنوات الأخيرة في مواجهة تحديات شائكة تتعلق بحماية الأرواح والصحة. وقدرت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية عام ٢٠٢١ أن ٢ مليون شخص يلقون حتفهم كل عام بسبب التعرض لعوامل المخاطر المهنية، حيث كانت الأمراض المتعلقة بالعمل مسؤولة عن ٨١ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل.^{٨٥} وتواصل تعرض العمال للمخاطر التقليدية في القطاعات الخطرة مثل البناء والتعدين والصحة والزراعة، لكن هناك تحديات جديدة أخذت في الظهور تتعلق بصفة خاصة بالابتكار التكنولوجي والمخاطر النفسية والاجتماعية. كما زادت جائحة كوفيد-١٩ الطين بلة وعرضت العمال لمخاطر جديدة: إذ كانت نسبة ٢٠-٣٠ في المائة من حالات العدوى معزوة إلى أماكن العمل.^{٨٦} كذلك، أدى إغلاق أماكن العمل وفقدان الوظائف وإلزام العمل عن بُعد إلى إلحاق أضرار جسيمة بالصحة الذهنية.

١١٣. ولا تزال هناك تحديات كبيرة ماثلة أمام ضمان السلامة والصحة المهنية في الاقتصاد غير المنظم وفي المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد، بالرغم من أن بعض الدول الأعضاء اعتمدت تشريعات العناية الواجبة من أجل التصدي للمخاطر التي تهدد حقوق الإنسان في مؤسسات الأعمال.^{٨٧} غير أنه قد يكون العمال في الإدارة العامة في العديد من البلدان يتمتعون بقدر أقل من الحماية مقارنة مع نظرائهم في القطاع الخاص، حيث قد لا ينطبق عليهم التشريع المتعلق بالسلامة والصحة المهنية أو لأنه قد يكون هناك أوجه قصور في التنفيذ.

١١٤. ويمثل العنف والتحرش في عالم العمل تحدياً كبيراً أمام توفير حماية العمل المرتبطة بتحقيق المساواة فضلاً عن السلامة والصحة المهنية. ولا بد من أن تستند الاستجابات السياسية إلى هاتين الدعامتين وتتناول الحالات الناشئة ليس فقط في أماكن العمل التقليدية بل في عالم العمل برمته كذلك، بما في ذلك من خلال التمرير السيبراني، وأن تحمي جميع المشمولين بنطاق الاتفاقية رقم ١٩٠.

٢-٥ حماية البيانات الشخصية للعمال وحق الخصوصية

١١٥. يقوم أصحاب العمل بجمع البيانات من طلبات العمل ومن العمال لعدد من الأسباب المشروعة، بما فيها المساعدة على اختيار الموظفين الجدد ودفع الأجور وتحديد احتياجات التدريب والوقاية من الحوادث المهنية وتوفير خدمة جيدة للزبائن. كما أن الوكالات الحكومية تطلب من أصحاب العمل أن يرسلوا لها بعض البيانات الشخصية عن عمالهم، لا سيما لأغراض الضريبة وضمان تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي. وينبغي حفظ التوازن بين سلطة صاحب العمل وواجبه في بعض الأحيان لجمع البيانات الشخصية للعمال ومعالجتها من جهة وبين حق العمال في الخصوصية من جهة أخرى، وهو حق يمكن تعريفه بإيجاز بأنه الحق في عدم التدخل في شؤونهم أو في التحرر من التطفل غير المبرر. ويصبح الشاغل أكثر شدة حين يتعلق الأمر بالبيانات الحساسة، لا سيما في حال اختبار المخدرات أو اختبارات الشخصية. علاوة على ذلك، تثير التطورات التكنولوجية مسائل جديدة تتعلق بحماية الخصوصية. فقد زادت المراقبة الرقمية للعمال مع اتساع انتشار العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-١٩. وبات عدد متزايد من الأدوات والبرمجيات مستخدماً في تتبع نشاط العمال أولاً بأول حين يعملون عن بُعد، بما في ذلك أدوات تتبع مدخلات لوحة المفاتيح أو حركات فأرة الحاسوب.

١١٦. وتتسم الإدارة الخوارزمية أو استخدام الخوارزميات من أجل مساعدة أصحاب العمل على تأدية وظائف إدارية، بأنها سمة هامة للعمل في اقتصاد المنصات وجرى توسيع نطاقها بصورة تدريجية كي يشمل المزيد من أنواع الأنشطة التقليدية، وهي تستند بشدة إلى استخدام البيانات الشخصية. وفي سياق اقتصاد المنصات، فإنها تشير عادة إلى "الحد الأقصى أو الأدنى من الرقابة التي تمارسها منصات العمل الرقمية عن طريق وسائل مؤتمتة على المهام والأداء والتقييم والتصنيف والاستعراض وغير ذلك من الإجراءات المتعلقة بالخدمات المقدمة من قبل أشخاص يعملون عبر المنصات".^{٨٨} وتحمل القرارات القائمة

^{٨٥} انظر:

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

^{٨٦} منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، *الوقاية من كوفيد-١٩ وتخفيف أثره في مكان العمل*، ٢٠٢١.

^{٨٧} انظر: ILO, *Achieving decent work in global supply chains*, TMDWSC/2020, 2020.

^{٨٨} انظر:

European Commission, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, 2021.

على الخوارزميات أثراً يجعل إدارتها السديدة بالغة الأهمية في سبيل ضمان الإنصاف والشفافية ومنع التحيز التمييزي. ويشمل ذلك أموراً منها حق العمال في إجراء استعراض بشري للقرارات التي اعترضوا عليها.

١١٧. وإلى جانب مدونة السلوك الصادرة عام ١٩٩٦ عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال، اعتمدت صكوك دولية معنية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد الأفريقي (لم تدخل بعد حيز التنفيذ) والدول الإيبيرية الأمريكية.^{٨٩}

١١٨. وقام عدد من البلدان مؤخراً، ومنها البرازيل والصين وجنوب أفريقيا، باعتماد أطر قانونية أو تحديث الموجودة منها، أحياناً بإدراج أحكام محددة بشأن حماية البيانات في سياق العمالة. وفي بلجيكا، ينظم اتفاقان جماعيان وطنيان المراقبة عبر الكاميرات ومراقبة الرسائل الإلكترونية في مكان العمل. وأصدرت لجنة الخصوصية الوطنية في الفلبين رأياً استشارياً عام ٢٠١٩ بشأن ضرورة الحصول على موافقة أصحاب طلبات العمل والموظفين على جمع بياناتهم الشخصية ومعالجتها، وبشأن حقهم في الرجوع عن تلك الموافقة. كما يمكن أيضاً تنظيم ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية.

١١٩. وتسعى بعض المبادرات تحديداً إلى تنظيم استخدام الخوارزميات في سياق متصل بالعمل. وفي إسبانيا، صدر قانون عمال التوصيل لعام ٢٠٢١، الذي ينطبق على عمال توصيل الأغذية العاملين لدى المنصات الرقمية والذي يشترط على مؤسسات الأعمال إخطار مجلس الأعمال بشأن الضوابط والقواعد والتعليمات، ومنها التوصيف، التي بنيت عليها الخوارزميات أو نظم الذكاء الاصطناعي والتي تؤثر على عملية صنع القرار المؤثرة بدورها على ظروف العمل والوصول إلى العمالة والحفاظ عليها. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، يفرض قانون مقابلة الفيديو القائمة على الذكاء الاصطناعي، الصادر في ولاية إلينوي متطلبات تتعلق بتوفير المعلومات وإثبات القبول حين يطلب أصحاب العمل من المتقدمين إلى الوظيفة تسجيل مقابلات الفيديو ويستخدمون الذكاء الاصطناعي في تقييمها. وفي كندا (كيبيك) يتضمن قانون عام ٢٠٢١ الرامي إلى تحديث أحكام التشريع المتعلقة بحماية المعلومات الشخصية، متطلبات يتعين على المنشآت تليتها عندما تستخدم المعلومات الشخصية في اتخاذ قرارات قائمة بصورة حصرية على المعلومات التي جرت معالجتها بصورة مؤتمتة.

٦-٢ حماية العمالة

١٢٠. ينظم تشريع حماية العمالة^{٩٠} إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل. وعملاً باتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، لا ينهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات التشغيل. كما تشترط الاتفاقية رقم ١٥٨ أيضاً وجود ضمانات مناسبة من عدم اللجوء إلى العقود محددة الأجل بهدف تجنب توفير الحماية الناجمة عن الاتفاقية. ويناقش هذا القسم حماية العمالة بمعناها الأوسع الذي يشمل أيضاً مخططات الاحتفاظ بالوظائف المستخدمة في فترات الأزمات.

١-٦-٢ التسريح الفردي والجماعي

١٢١. قامت عدة بلدان مؤخراً بتوسيع قائمتها القانونية المتعلقة بالأسس التي يحظر التسريح بموجبها، بما فيها كندا (الصفات الوراثية) وجورجيا (اعتمدت قائمة مفتوحة بالأسس المحظورة) وزامبيا (لون البشرة والمسؤوليات العائلية). ووسعت بلدان أخرى نطاق فئات العمال المتمتعين بحماية خاصة من التسريح، بما فيها كمبوديا، التي توفر حالياً حماية لممثلي نقابات العمال، وفرنسا التي وسعت نطاق الحماية لتشمل النساء أثناء فترات معينة بعد إجازة الأمومة وتوفر الحماية لجميع الموظفين في أعقاب ولادة أطفالهم. بالإضافة إلى ذلك، جرى تعديل إجراءات التسريح في بعض البلدان. إذ اعتمدت بلجيكا أحكاماً جديدة من أجل دعم الموظفين بعد تسريحهم وزيادة قابليتهم للاستخدام. وفي المكسيك، أجري إصلاح شامل لقانون العمل عام ٢٠٢٢، يتعلق بوجه خاص بسبل رد الاعتبار في حال التسريح التعسفي. وفي الجبل الأسود، باتت حالات التسريح الجماعي تستدعي الآن إجراء مشاورات إلزامية مع نقابات العمال أو ممثلي العمال.

^{٨٩} انظر:

OECD, *Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*; EU, *Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*; ASEAN, *ASEAN Data Management Framework: Data governance and protection throughout the data lifecycle*, 2021; الاتحاد الأفريقي، *اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن أمن الفضاء الإلكتروني وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي*، ٢٠١٤. ٢٠١٤. Ibero-American Data Protection Network (RIPD), "Reglamento de la Red Iberoamericana de protección de datos".

^{٩٠} للمزيد من المعلومات، انظر: ILO EPLex database.

١٢٢. ووضع عدد من البلدان حدوداً مؤقتة على حالات التسريح الفردي أو الجماعي على السواء بغية التخفيف من خسائر العمالة الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩. وأثناء الجائحة، باتت حالات التسريح محظورة بصورة مؤقتة في كولومبيا وجمهورية فنزويلا البوليفارية. وفي كينيا، جرى توقيع مذكرة تفاهم ثلاثية عام ٢٠٢٠ مكّنت العمال المهاجرين الذين فقدوا وظائفهم نتيجة جائحة كوفيد-١٩ من الحفاظ على وضع إقامتهم وتصاريح عملهم أثناء الفترة الزمنية المنصوص عليها، دون تغيير في وضعهم من حيث الهجرة.

٢-٦-٢ مخططات الاحتفاظ بالوظائف أثناء جائحة كوفيد-١٩

١٢٣. قامت حكومات عديدة بتنفيذ تدابير ترمي إلى التخفيف من أثر جائحة كوفيد-١٩ على العمالة عن طريق مخططات الاحتفاظ بالوظائف. وتعتمد تلك المخططات في العديد من البلدان على صناديق تأمين العمالة، وهي بالتالي تجمع بين حماية العمل والحماية الاجتماعية. وفي أعقاب تنفيذ تلك التدابير المؤقتة، بات بعض البلدان ينظر في إنشاء تأمين البطالة أو توسيع نطاقه في فترة ما بعد الأزمة.

١٢٤. ويعرّف تقاسم العمل - أو ما يسمى أيضاً العمل قصير المدة - بأنه خفض وقت العمل بصورة جماعية بقصد توزيع كمية منخفضة من العمل على عدد العمال نفسه أو عدد مشابه له من أجل تفادي التسريحات أو الحد منها والحفاظ على عمليات مؤسسات الأعمال. وكان استخدامه أثناء الأزمة المالية العالمية في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ بمثابة نموذج يحتذى به من أجل التعامل مع الآثار الاقتصادية الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ في العديد من البلدان. وقد تمكّن ٢٣ بلداً من أصل ٣٤ بلداً عضواً في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من استخدام مخططات تقاسم العمل الموجودة مسبقاً أو شكل آخر من أشكال الاحتفاظ بالوظائف أثناء الجائحة، في حين اعتمدت تلك المخططات حديثاً في بلدان أخرى عند اندلاع الأزمة، ومنها أستراليا ونيوزيلندا وهولندا وبولندا.^{٩١} وجرى في بعض الحالات، كما في قطاع المعادن والكهربائيات في ألمانيا، اعتماد تلك المخططات عن طريق الاتفاقات الجماعية.^{٩٢}

١٢٥. واتسع نطاق تنفيذ إعانات الأجور أثناء أزمة كوفيد-١٩ ليتجاوز البلدان التي لديها مخططات تقاسم العمل، واتخذ العديد من الأشكال والطرائق المختلفة.^{٩٣} وكانت تلك الإعانات بصورة عامة هبات دفعتها الدولة للمنشآت المتضررة من الجائحة والتي انخفض عدد ساعات عمل موظفيها أو لم يعودوا قادرين على تأدية عملهم البتة. وقامت الأرجنتين وبوتسوانا والبرازيل وماليزيا بوضع برامج إعانات أجور مؤقتة موضع التنفيذ، في حين قامت بنغلاديش وإثيوبيا بتنفيذها بصورة محدودة أكثر عن طريق دعم بعض المنشآت والعمال في قطاعات مثل صناعة الملابس.

٢-٦-٣ تنظيم العمالة المؤقتة

١٢٦. يمكن استخدام العمالة المؤقتة لأسباب متنوعة، لا سيما من أجل الاستعاضة عن العمال الغائبين لفترة مؤقتة أو تلبية الارتفاع الموسمي الحاد في الطلب أو تقييم الموظفين المستخدمين حديثاً قبل تقديم عقد دائم لهم. كما يمكن أن تستخدم بمثابة عامل مخفف للصدمات الاقتصادية. علاوة على ذلك، فإنها قد تساعد العمال على دخول سوق العمل أو العودة إليه. بيد أن بعض الشركات تستخدم العمالة المؤقتة بصورة مكثفة (بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من قوتها العاملة) ليس بهدف تلبية الاحتياجات المذكورة أعلاه بل باعتبارها استراتيجية تنظيمية.^{٩٤} وقد اعتمد عدد من البلدان قوانين أو سياسات من أجل تنظيم استخدام العقود المؤقتة ومنع إساءة استخدامها.

١٢٧. واعتمدت عدة بلدان تشريعات أكثر صرامة بشأن استخدام العمالة المؤقتة. إذ ألغت النرويج في عام ٢٠٢٢ إمكانية استخدام الموظفين بشكل مؤقت لمدة تصل إلى ١٢ شهراً دون مبرر. وبات من المسموح الآن إبرام العقود المؤقتة حصراً في ظل الظروف المدرجة في القانون، كما في حالة أن يكون العمل ذا طبيعة مؤقتة أو في حالة الاستعاضة عن موظفين بصورة مؤقتة.

^{٩١} انظر:

ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022; and Werner Eichhorst et al., *Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses* (ILO, 2022).

^{٩٢} انظر: ILO, *Negotiating COVID-19 related collective agreements in the German metal and electrical industry*, 2020.

^{٩٣} انظر:

ILO, *Temporary Wage Subsidies*, 2020; and ILO, "Unemployment protection in the COVID-19 crisis: Country responses and policy considerations", ILO brief, September 2020.

^{٩٤} انظر: ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

١٢٨. علاوة على ذلك، قد تُفرض قيود على عدد مرات تجديد العقود محددة الأجل أو على إجمالي مدتها. وفي كمبوديا، كانت مدة العقد الأولى محدد الأجل مقتصرة على سنتين في عام ٢٠١٩. ويسمح بتجديد العقود بشرط ألا تتجاوز مدتها السنتين مع حساب مدة العقد الأولي. ورغم رفع الحد الأقصى لإجمالي مدة العقد محدد الأجل في إندونيسيا (العقد الأولي مضافاً إليه حالات التجديد) من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات عام ٢٠٢١، زاد الالتزام الواقع على صاحب العمل بتعويض الموظف العامل لديه بموجب عقد محدد الأجل عند إنهاء علاقة العمل. وقامت جمهورية مولدوفا في عام ٢٠٢٢ بفرض حد أقصاه ثلاثة عقود متتالية محددة الأجل ضمن فترة إجمالية أقصاها ٦٠ شهراً. وفي هولندا، يسعى قانون سوق العمل المتوازنة لعام ٢٠١٩ إلى تضيق الفجوة بين العمالة المرنة، بما في ذلك العمل المؤقت، وبين العمالة الدائمة. وهو يزيد على وجه الخصوص الحد الأقصى لمدة العقود محددة الأجل المتتالية من سنتين إلى ثلاث سنوات. بيد أنه لم يغير الحد الأقصى لعدد العقود المبرمة طوال هذه الفترة (ثلاث سنوات). ويمكن تحديد قواعد مختلفة بموجب الاتفاقات الجماعية.

١٢٩. وقامت إسبانيا في نهاية عام ٢٠٢١ بإعادة العمل بموجب الافتراض العام بأن عقد الاستخدام يمتد لأجل غير مسمى بعد أن كانت قد ألغته عام ٢٠١٢ في سياق إصلاح واسع النطاق لتشريعات العمل. ويُنحصر استخدام العقود المؤقتة في حالات معينة وقد تحدد قواعد إضافية، مثل النسب القصوى للعقود المؤقتة، عن طريق اتفاق جماعي. علاوة على ذلك، جرى توسيع نطاق العقود الدائمة المتقطعة، وهي عقود مفتوحة المدة يعمل بموجبها الموظفون أثناء فترات معينة فقط.

١٣٠. وقد يهدف التنظيم إلى ضمان أن يتمتع العمال من أصحاب العقود المؤقتة بمعاملة لا تقل مؤاتاة عن معاملة الموظفين الدائمين من حيث حماية العمل والحماية الاجتماعية. وفي الهند، يحظر قانون العلاقات الصناعية الصادر عام ٢٠٢٠ التمييز بين الموظفين المؤقتين والدائمين. وقد أقرت المحكمة العليا في بومباي مؤخراً بأن إبرام عقود مؤقتة متعاقبة تفصل بينها فترات راحة قصيرة بحيث تحرم العمال المعنيتين من بعض إعانات العمالة، إنما يشكل ممارسات عمل غير منصفة.

١٣١. وقامت بعض البلدان أيضاً باعتماد قوانين ولوائح بشأن العمل العرضي. فبات قانون العمل العادل في أستراليا يشترط الآن على أصحاب العمل أن يعرضوا على موظفيهم العرضيين، في ظل ظروف معينة، تحويل عقودهم إلى عقود استخدام عادية محددة الأجل بعد مضي ١٢ شهراً على عملهم. وفي أوغندا، يسعى قانون العمل (المعدل) لعام ٢٠٢٢ إلى تحويل العمالة العرضية إلى عمالة محددة الأجل، مقترنة مع جميع حقوق وإعانات العمل بعد مضي أربعة أشهر على العمل المتواصل.

٢-٦-٤ ملاحظات ختامية بشأن حماية العمالة

١٣٢. من شأن تنظيم حالات التسريح الفردي أو الجماعي أن يعزز حماية العمالة بطرق عدة، لا سيما عن طريق الوقاية من حالات التسريح التمييزية وفرض ضمانات إجرائية. وقد أدت القيود المؤقتة المفروضة على التسريح ومخططات الاحتفاظ بالوظائف دوراً هاماً في حماية استخدام العمال وأمن دخلهم أثناء الأزمات، بما فيها أزمة كوفيد-١٩ الأخيرة. بيد أن تدابير الإغاثة العامة لم تشمل جميع العمال على الدوام. إذ كانت حكومات بلدان المقصد في رابطة أمم جنوب شرق آسيا على سبيل المثال، تستثني العمال المهاجرين من مخططات الاحتفاظ بالوظائف وإغاثة الدخل وإعانات الأجور.^{٩٥}

١٣٣. وفي حين يمكن للعمالة المؤقتة أن تلبي الاحتياجات المشروعة لمؤسسات الأعمال وتساعد بعض فئات الأشخاص، ومنها النساء والشباب، على دخول سوق العمل أو العودة إليه، فإن التنظيم وتنفيذه بفعالية مطلوبان من أجل منع الاستغلال مثل الإفراط في تجديد العقود محددة الأجل. كما يمكن أن تسهم المبادرات الرامية إلى تنظيم العمل العرضي في الجهود المبذولة من أجل إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

٢-٧ الحماية الشاملة للعمال

١٣٤. يتسم نطاق التدابير المعتمدة بهدف ضمان توفير حماية مناسبة للعمال، بأهمية قصوى في ضمان كونها شاملة ولا تترك أحداً خلف الركب. ولا ينبغي أن تنحصر حماية العمال في العمالة بأجر بل ينبغي أن تشمل جميع عمال الاقتصاد غير المنظم أيضاً.

٢-٧-١ حماية العمال: علاقة الاستخدام وما يتجاوز نطاقها

١٣٥. غالباً ما تميز النظم القانونية إلى حد كبير بين الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص ولا تمنح معظم حقوق العمل سوى للموظفين فقط. وكان التصنيف القانوني للموظف يستند في الأساس إلى فكرة خضوع العامل لصاحب العمل، بناءً على

^{٩٥} انظر:

المفهوم السائد بأن الموظفين خاضعون للسيطرة الإدارية التي يمارسها صاحب عملهم مقابل الحصول على العمل والحماية الاجتماعية. بيد أن البحث الذي أجرته منظمة العمل الدولية أظهر أنه طرأت في العقود الأخيرة تغيرات كبيرة في الممارسات التنظيمية ونماذج الأعمال جعلت من الضروري ضمان أن تكون المعايير المستخدمة في تصنيف العمال شاملة ومحدثة بصورة كافية من أجل مواكبة الواقع المتغير في عالم العمل.^{٩٦}

١٣٦. وبشكل تحديد الوضع في الاستخدام موضوع العديد من القرارات الصادرة عن المحاكم في جميع البلدان، بما في ذلك في القضايا التي تتعلق بأشكال العمل الجديدة مثل العمل في منصات العمل الرقمية.^{٩٧} وليس هناك إجماع على ما إذا كان عمال المنصات يصنفون بأنهم موظفون أم عاملون لحسابهم الخاص.^{٩٨} وينص التشريع في البرتغال وإسبانيا على افتراض أن بعض عمال المنصات يعملون في ظل علاقة استخدام، كما اقترح الاتحاد الأوروبي توجيهها، يجري التفاوض عليه حالياً، بشأن تحسين ظروف العمل في المنصات يهدف إلى العمل بموجب هذا الافتراض عند تلبية معايير معينة.^{٩٩}

١٣٧. وقام العديد من البلدان، ومنها ألمانيا وإسرائيل وإيطاليا وإسبانيا والمملكة المتحدة، بمنح بعض حقوق العمل للعاملين لحسابهم الخاص ممن لا يتمتعون بوضع تفاوضي قوي بسبب اعتمادهم اقتصادياً على واحد أو أكثر من زبائنهم، وقامت أيضاً بإنشاء فئة قانونية وسطية ثلاثة تشمل العاملين غير المستقلين لحسابهم الخاص.

١٣٨. وتضم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية. وقد أثرت بعض المسائل في مختلف البلدان، لا سيما في الاتحاد الأوروبي، تتعلق بمنح العاملين لحسابهم الخاص القدرة على التفاوض بصورة جماعية حيثما تعتبر ممارسة هذا الحق مكافئة لإنشاء تحالف احتكاري ضالع في "تحديد الأسعار" المخالف لقوانين مكافحة الاحتكار.^{١٠٠} وقامت لجنة المنافسة والمستهلكين في أستراليا باستثناء فئات معينة مما سمح لمؤسسات الأعمال والمتعاقدين المستقلين ممن يحققون عائداً سنوياً أدنى من عتبة محددة بالمشاركة في المفاوضة الجماعية مع مورديهم وزبائنهم. ويشمل ذلك ما يربو على ٩٨ في المائة من مؤسسات الأعمال الأسترالية. ولدى بعض البلدان مثل أيرلندا، أحكام واضحة تنص على أن حظر المشاركة في اتفاقات تحديد الأسعار لا ينطبق على المفاوضة الجماعية ولا على الاتفاقات المتعلقة بالفئات المعنية من العاملين لحسابهم الخاص على النحو الوارد في جدول محدد مرفق بالتشريع. وفي أعقاب حكم صدر عن محكمة العدل الأوروبية، استنتجت إحدى محاكم الاستئناف في هولندا بأن قانون المنافسة لا يمنع تطبيق الاتفاقات الجماعية على البدلاء العاملين لحسابهم الخاص (على سبيل المثال، الموسيقيين الذين يحلون محل أعضاء في أوركسترا). واعتمدت المفوضية الأوروبية عام ٢٠٢٢ مبادئ توجيهية توضح الظروف التي يمكن في ظلها لبعض الأفراد العاملين لحسابهم الخاص أن يفاوضوا بصورة جماعية من أجل تحسين ظروف عملهم دون خرق قواعد المنافسة في الاتحاد الأوروبي. وتوفر تلك المبادئ التوجيهية الحماية في جملة أمور تشمل الاتفاقات الجماعية المبرمة بين أفراد عاملين لحسابهم الخاص ومنصات العمل الرقمية.

٢-٧-٢ حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم

١٣٩. يمثل اتساع انتشار الاقتصاد غير المنظم تحدياً كبيراً يواجه التنمية الاقتصادية، وهو يفضي إلى المنافسة غير العادلة ويعيق تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل اللائقة. ويشكل إضفاء السمة المنظمة وسيلة هامة من أجل ضمان توفير حماية العمل المناسبة والفعالة للعمال غير المنظمين.

١٤٠. وبالرغم من التباين الكبير في الأوضاع التي تميز العمال في الاقتصاد غير المنظم، إلا أنهم ينقسمون سمة واحدة مهمة هي: أنهم غير معترف بهم أو غير محميين بصورة كافية في الأطر التنظيمية المعنية أو لا يستفيدون من تطبيقها الفعال.^{١٠١}

^{٩٦} انظر: ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

^{٩٧} انظر: Valerio De Stefano et al., "Platform work and the employment relationship", ILO Working Paper 27, 2021.

^{٩٨} انظر: ILO, *Decent work in the platform economy*.

^{٩٩} انظر:

European Commission, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, 2021.

^{١٠٠} فيما يتعلق بنطاق تطبيق الحق في المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، انظر:

Felix Hadwiger, "Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining", ILO Working Paper 80, 2022, p. 12, box 3.

^{١٠١} انظر: ILO, *Transition from the informal to the formal economy – Theory of Change*, 2021.

١٤١. وقام العديد من البلدان، سعيًا نحو تضيق الفجوات القانونية، بتوسيع نطاق قوانين العمل والضمان الاجتماعي كي تشمل فئات العمال والمنشآت المستثناة عادة، عن طريق أمور منها سنّ تشريع محدد يحمي فئات مثل العمال المنزليين والعاملين من المنزل.^{١٠٢} ويستدعي تضيق الفجوات في التنفيذ: اتخاذ تدابير منسقة من أجل تبسيط الإجراءات؛ تحفيز العمالة المنظمة؛ إنفاذ الامتثال؛ استثارة الوعي بالحقوق والالتزامات ومنافع السمة المنظمة؛ ترويج "ثقافة إضفاء السمة المنظمة" التي تنطوي على الشفافية والثقة وتعتمد بالتالي على تعزيز فعالية المؤسسات وكفاءتها. ويمكن استخدام تكنولوجيات حديثة في سد الفجوات في التنفيذ. وقد اعتمد العديد من البلدان استراتيجيات متكاملة ترمي إلى تسهيل انتقال العمال نحو السمة المنظمة، بما فيها البرازيل^{١٠٣} واليونان^{١٠٤} وأوروغواي.^{١٠٥}

١٤٢. وبمعزل عن إضفاء السمة المنظمة، ينبغي تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، في الاقتصاد غير المنظم. وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً أظهر أنّ منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل سعت إلى التواصل مع العمال في الاقتصاد غير المنظم بغية تمكينهم من المشاركة بفعالية في الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي والتفاوض في الاتفاقات وتطبيقها والتأثير في السياسات من أجل الحد من مواطن العجز في العمل اللائق التي يواجهونها ودعم الانتقال نحو السمة المنظمة.^{١٠٦} وقامت بوركينا فاسو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ بإنشاء المجلس الوطني المعني بالاقتصاد غير المنظم. وهو يهدف إلى ضمان تمثيل المنظمات المهنية العاملة في الاقتصاد غير المنظم أمام السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين كي تتسنى لها المشاركة في عملية صنع القرار. وفي السنغال، أبرم في قطاع الأمن الخاص اتفاق جماعي مكّيف مع احتياجات العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وأدرج العديد من البلدان مسألتها السمة غير المنظمة وإضفاء السمة المنظمة على جداول أعمال الهيئات الاستشارية الثلاثية الوطنية، بما في ذلك عن طريق إنشاء منتديات المفاوضة في القطاع الاقتصادي (بيرو) أو هيئات استشارية أنشئت بشأن مسألة محددة على غرار السلامة والصحة المهنية (شيلي).

٨-٢ المؤسسات والاستراتيجيات المعنية بالامتثال والإنفاذ

١-٨-٢ التدابير الوقائية والتحفيزية

١٤٣. تواصل اللجوء إلى حملات استثارة الوعي على نطاق واسع في السنوات الأخيرة بغية تشجيع الامتثال لتدابير حماية العمل. وفي البرازيل على سبيل المثال، قامت مفتشية العمل بإصدار نحو ٥٠٠ فيديو تعليمي على موقع يوتيوب، تتناول مسائل مثل التدابير الوقائية الرامية إلى التصدي لمخاطر محددة والعمل الجبري وعمل الأطفال وتشريعات العمل بصورة عامة، ووصل عدد المشتركين في قناتها قرابة ٩٠ ٠٠٠ مشترك. وفي مصر، أطلق المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية حملتين بهدف إرساء ثقافة وقاية وطنية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وحققت الحملتان نجاحاً باهراً ووصلتا إلى مجتمعات كان من الصعب الوصول إليها بطرق أخرى. وفي لاتفيا، أنشأت مفتشية العمل أداة مساعدة افتراضية تحجب على الأسئلة المتعلقة بحقوق العمل على مدار الساعة.

١٤٤. وقد أدت ندرة الموارد وتعدّد تقديم مشورة مباشرة لجميع مؤسسات الأعمال إلى تزايد التركيز على الأدوات التي تحفز الشركات، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بهدف تمكينها من إجراء تقييم ذاتي لمستويات امتثالها. وهكذا كانت الحال في المكسيك التي اعتمدت برنامج الإدارة الذاتية للسلامة والصحة المهنية. ولدى العديد من مفتشيات العمل في العالم نماذج للتقييم الذاتي وتطبيقات حساب الأجور ذاتياً وأدوات مشابهة متاحة بصورة رقمية ويمكن استخدامها عن طريق الحاسوب أو الهاتف الذكي.

٢-٨-٢ تفتيش العمل

١٤٥. قام بعض البلدان في السنوات الأخيرة بإجراء إصلاحات لتسريعاته المتعلقة بتفتيش العمل بغية مواءمتها بصورة أوثق مع معايير العمل الدولية. إذ قامت المكسيك على سبيل المثال بتحديث العقوبات التي تفرضها على إعاقة التفتيش، مما أدى إلى

^{١٠٢} منظمة العمل الدولية، *العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق*، ٢٠٢١.

^{١٠٣} انظر:

Anoop Satpathy, "BRICS and the World of Work: Formalisation of Labour Market", Issue paper prepared for the BRICS Employment Working Group under the Indian Presidency, 2021.

^{١٠٤} انظر: ILO, "Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece".

^{١٠٥} منظمة العمل الدولية، *أوجه انعدام المساواة وعالم العمل*، التقرير ILC.109/IV(Rev.)، ٢٠٢١.

^{١٠٦} انظر: ILO, *Interactions between workers' organizations and workers in the informal economy: A Compendium of Practice*, 2019.

زيادة تقدّر بنسبة ١٠ في المائة في فعالية زيارات التفتيش. وبدأ تطبيق التدابير الرامية إلى تعزيز مفتشية العمل، لا سيما بفضل تأثير منظمة العمل الدولية، في بلدان مثل أرمينيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا.

١٤٦. وعكف العديد من البلدان أيضاً على زيادة نسبة عمليات التفتيش الاستباقية التي تتناول مواضيع محددة. وفي مدغشقر، اعتمدت الحكومة خطط تفتيش استراتيجية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين من أجل تعزيز انتقال المنشآت من السمة غير المنظمة إلى منشآت منظمة. وفي السنغال، تشمل خطة التفتيش السنوية التحقق من قانونية عملية انتخاب مندوبي العمال.

١٤٧. واستدعت الطلبات المتزايدة وندرة الموارد اللجوء إلى خيارات ابتكارية من أجل الإنفاذ. وفي بيرو، يقوم فريق متنقل من المفتشين بالتحقق من الامتثال في مواقع العمل الريفية ويضطلع فريق آخر يعمل على مدار الساعة بمسؤولية اتخاذ إجراءات فورية في حالات وجود خطر شديد ووشيك على الحياة أو الصحة. وفي سنغافورة، تقوم مفتشيات العمل بإخطار الشركات خطياً بمدى امتثالها لتسريع السلامة والصحة المهنيين مقارنة مع منافسيها في القطاع نفسه. وفي إسبانيا، نفذت مفتشية العمل والضمان الاجتماعي في ٢٠٢١ برنامجاً قصير المدة نجح في تحويل قرابة ٣٠٠.٠٠٠ عقد عمل مؤقت غير نظامي إلى علاقات استخدام طويلة الأجل. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، تنفذ إدارة السلامة والصحة المهنية برامج حماية طوعية قد تعفي أصحاب العمل من التفتيش المخطط له إذا كانوا يطبقون نظاماً فعالاً في إدارة السلامة والصحة المهنية وكانت معدلات الإصابة والمرض لديهم دون المتوسط القطاعي الوطني.

١٤٨. واستمر اللجوء إلى حملات التفتيش التي تجمع بين استثارة الوعي والإنفاذ. وفي الاتحاد الأوروبي، تشارك الدول الأعضاء في حملات سنوية بتنسيق من لجنة كبار مفتشي العمل وهيئة العمل الأوروبية، تستهدف القطاعات والمواضيع نفسها وغالباً ما تستخدم منهجيات إنفاذ مشتركة. كما تساعد تلك الحملات على تحديد مواطن الضعف في تشريعات الاتحاد الأوروبي، التي ينبغي معالجتها. وبدأت أفريقيا بتجربة نهج مثيلة، حيث تركز بوتسوانا وإسواتيني وليسوتو وزامبيا على قطاع الأمن الخاص. وتشارك جنوب أفريقيا مع أصحاب المصلحة - مجالس التفاوض وهيئة المقاضاة الوطنية ومدراء الشرطة - في حملات توعية وتفتيش مشتركة. وأطلقت فيتنام من ٢٠١٦ إلى ٢٠٢١ حملات وطنية ركزت على قطاعات البناء والكهربائيات والتعدين وتجهيز الأخشاب.

١٤٩. وواصل العديد من البلدان إعلاء قدر التعاون مع الشركاء الاجتماعيين باعتباره شرطاً أساسياً لتحقيق النجاح. وقامت شيلي بصياغة برنامج تفتيش ناجح عام ٢٠٢٢ كان ثمرة تعاون بين إدارة تفتيش العمل وأكثر النقابات تمثيلاً لقطاع البناء وغرفة البناء في شيلي. واستمرت بلدان مثل النرويج والبرتغال بإشراك العمال وأصحاب العمل في مجالس استشارية دائمة تابعة لتفتيش العمل. وفي بيرو، تنظم الهيئة الوطنية لتفتيش العمل محادثات موائد مستديرة بصورة منتظمة مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بهدف مناقشة الأولويات وسبل التعاون.

٢-٨-٣ الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها

١٥٠. يتمثل أحد العناصر الهامة في حماية العمل الفعالة في إنشاء وتعزيز آليات قضائية وغير قضائية لتسوية النزاعات، بما في ذلك عن طريق المفاوضات مع الشركاء الاجتماعيين. ويطلب تحسين وصول الجميع إلى قضاء العمل إجمالاً مراجعة الأطر التنظيمية وتبسيط الإجراءات وخفض التكاليف وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع العاملين في محاكم ومؤسسات منع النزاعات وتسويتها. ومن شأن وجود مؤسسة فعالة لتسوية نزاعات العمل أن يساهم في سيادة القانون عن طريق تسهيل الانتصاف العادل للنزاعات بوجود آليات إنفاذ مناسبة وعن طريق تأدية وظائفها بحياد واستقلالية وروح مهنية وبأسلوب يتسم بالشفافية وحسن المساءلة.

١٥١. وقام بعض مؤسسات تسوية نزاعات العمل باتخاذ تدابير ابتكارية في سياق جائحة كوفيد-١٩. وقامت كمبوديا بتوفير مرافق جديدة وقدمت الكمادات والمعقمات بالمجان للزوار. وفي كولومبيا حيث أغلقت مثل تلك المؤسسات أبوابها أمام الجمهور، أنشئت مرافق افتراضية جديدة بغية إتاحة مواصلة تقديم الخدمات.^{١٥٧}

١٥٢. وسعى بعض البلدان أيضاً إلى تمكين العمال المهاجرين من الوصول الفعلي إلى القضاء بسهولة أكبر. وعلى سبيل المثال، أنشأت الإمارات العربية المتحدة محاكم عمل متنقلة تزور أماكن سكن العمال لتلبية للشكاوى الجماعية من قبلهم.

٢-٨-٤ هيئات تكافؤ الفرص

١٥٣. جرى إنشاء هيئات متخصصة تهدف إلى تحسين مكافحة التمييز وتعزيز المساواة. وتتمتع هذه الهيئات بولايات متنوعة من حيث نطاق أنشطتها - من الأنشطة الترويجية والاستشارية إلى أنشطة التحقيق وصنع القرار - ومن حيث المواضيع التي

^{١٥٧} انظر:

يمكن أن تتناولها.^{١٠٨} وقامت البرازيل بتوسيع نطاق خدمات الخط الساخن الفدرالي (Disque 100) كي تشمل حالات العنصرية وحالات التمييز ضد شعب الروما. في حين قامت النرويج بالفصل بوضوح بين وظيفة صنع القرار، التي عهدت بها إلى محكمة المساواة ومكافحة التمييز، وبين وظائف الترويج والوقاية والدعم والتفاضي، التي عهدت بها إلى أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز، فبددت بذلك التوترات التي كانت تنشأ حين كانت هيئة واحدة تمارس هذه الوظائف.^{١٠٩}

١٥٤. وقام بعض البلدان بالتنسيق الوثيق بين هيئات المساواة المتخصصة ومفتشيات العمل من أجل ضمان الحماية الفعالة. وفي اسبانيا على سبيل المثال، جرى توقيع بروتوكول تعاون بين وزارة المساواة ومفتشية العمل بهدف رصد الأوضاع المتعلقة بالتمييز في الأجور وتضييق الفجوة في الأجور. لكن بالرغم من منح تلك الصلاحيات، فإن عدم كفاية الموارد تحول دون تطبيقها بصورة دائمة وكاملة على أرض الواقع. وعلى سبيل المثال، يشار إلى مستوى الموارد في الاتحاد الأوروبي على أنه مصدر قلق رئيسي بوجه عام، حيث ترى معظم هيئات المساواة أن موارد غير كافية.^{١١٠} وبالمثل في المكسيك، أدت الأموال المحدودة المرسودة للمجلس الوطني لمنع التمييز إلى تأثيره بصورة سلبية مما دعا منظمات المجتمع المدني إلى أن تطلب من الحكومة تكثيف جهودها من أجل تعزيز هذه الهيئة.

١٥٥. وبالنسبة إلى مواضيع التخصصات، فقد تزايد دمج هيئات المساواة التي تختص بأساس واحد محدد من أسس التمييز كي تتناول طائفة أوسع من الأسس، مما يتيح إمكانية معالجة التمييز المتداخل والنظامي. وعلى سبيل المثال في الأرجنتين، قام مؤخراً المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكره الأجانب والعنصرية بتوسع نطاق ولايته كي يشمل الوصم والتمييز على أساس الوزن.

٢-٨-٥- تسخير التقدم التكنولوجي في تحسين الامتثال

١٥٦. من شأن النجاح في الاستفادة من التكنولوجيا أن يساعد إدارات ومفتشيات العمل على أن تكون أكثر استراتيجية وكفاءة وبالتالي أكثر فعالية.^{١١١} وبرزت وسائل التواصل الاجتماعي على هيئة أداة تواصل رقمية جديدة، أما تطبيقات الهاتف الذكي فقد بدأ للتو بحث استخدامها في إدارة وتفتيش العمل. وغالباً ما يكون موظفو إدارة العمل العاملون في الميدان مجهزين بحواسيب محمولة وهواتف خلوية، لكن لا يزال هناك مجال واسع من أجل استخدام المزيد من الأجهزة المتنقلة.

١٥٧. ويتزايد عدد الحكومات التي تشجع على تطبيق التكنولوجيا الرقمية، لا سيما كولومبيا وبيرو، من أجل تسهيل إضفاء السمة المنظمة.^{١١٢} كما يجري استخدام التكنولوجيا في تحسين الامتثال. وقام العديد من مفتشيات العمل بتبني التخطيط الاستراتيجي القائم على البيانات بصفته أساساً تقوم عليه التدخلات محددة الأهداف، وكان استخدام مصادر المعلومات الرقمية بصورة مجمعة جوهرياً بالنسبة إلى الإنفاذ في مجالات مثل العمل غير المعلن عنه والاحتيايل الاجتماعي. وفي سنغافورة، تنسم حالات التفتيش الاستباقي بأن نسبة ٨٠ في المائة منها قائمة على البيانات والتكنولوجيا والمعلومات الميدانية والتحليلات. وفي المملكة المتحدة، تقوم الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة باستهداف القطاعات والأنشطة التي تتوقع أن تجد فيها أشد المخاطر أو أدنى معايير الوقاية من المخاطر، باستخدام أداة Find-IT القائمة على الخوارزميات في تحديد أهدافها.^{١١٣} واعتمدت فيتنام تطبيقاً جديداً بشأن إدارة القضايا من أجل المساعدة على خفض مدة التفتيش وبالتالي زيادة عدد عمليات التفتيش.

^{١٠٨} انظر:

ILO, *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, International Labour Conference, 101st Session, 2012.

^{١٠٩} انظر: Niall Crowley, *Equality Bodies Making a Difference* (European Commission, 2018).

^{١١٠} انظر: European Network of Equality Bodies (EQUINET), *Legislating for stronger, more effective equality bodies*, 2021.

^{١١١} انظر:

Anna Milena Galazka, *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (ILO, 2015); and ILO, *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*, 2017.

^{١١٢} انظر:

Juan Chacaltana et al., *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*. ILO Employment Working Paper No. 247, 2018.

^{١١٣} انظر:

David Snowball et al., "The Find-IT Tool, an Approach to Evidence-Led Targeted Interventions", *Regulatory Delivery*, Graham Russell and Christopher Hodges (authors) (Oxford: Hart Publishing, 2019), pp 295-308.

٢-٨-٦ ملاحظات ختامية بشأن المؤسسات والاستراتيجيات المعنية بالامتثال والإنفاذ

١٥٨. يتطلب الامتثال لتشريعات العمل البراعة في استخدام الحوافز والروادع. وغالباً ما تكون العناصر المتضاربة اللازمة من أجل الفعالية القانونية متمثلة في التشريع الواضح والمتاح والأدوار والمسؤوليات المحددة بشكل جيد للجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص واستثارة الوعي والتعليم وإلغاء الإجراءات البيروقراطية أو تبسيطها كي لا تثقل كاهل أصحاب المسؤولية وتوفير الخدمات الاستشارية بغية توضيح طريقة الامتثال للواجبات القانونية، على أن تقتزن هذه العناصر مع الإنفاذ الصارم.

١٥٩. وفي السنوات الأخيرة، ظلت هيئات الامتثال، لا سيما مفتشيات العمل، تواجه تحديات تتعلق بمحدودية الموارد المتاحة من أجل التعامل مع التعقيد المتزايد في أسواق العمل وتشريعاتها. وبقيت عملياتها مقيدة في بعض البلدان بسبب الوقف الاختياري ومتطلبات الإشعار المسبق بزيارات التفتيش والقيود المفروضة على عدد عمليات التفتيش ووتيرتها وحظر الإنفاذ، مما ترك أثراً مباشراً على فعالية التفتيش. ومن جهة أخرى، يمكن أن تزيد مفتشيات العمل من اعتمادها على التكنولوجيا من أجل تحسين الامتثال للوائح تفتيش العمل.

١٦٠. ويؤدي وصول العمال إلى قضاء العمل دوراً محورياً أيضاً في ضمان فعالية إنفاذ حقوق العمل التي نصت عليها مصادر قانونية متنوعة، بما فيها الاتفاقات الجماعية. ومن الضروري استخدام تلك الآليات فيما يتعلق بالعمال المهاجرين، بمن فيهم الذين هم في وضع غير نظامي، بصرف النظر عما إذا غادر العامل المهاجر البلاد أم لا.^{١١٤} ويمكن أن تسهم هيئات المساواة في جهود الإنفاذ مساهمة مفيدة، بالرغم من ظهور بعض الشواغل حيث لا يزال العديد من هذه الهيئات يفتقر إلى السلطة القضائية اللازمة لضمان تقديم دعم فعال لضحايا التمييز. علاوة على ذلك، هناك توجه نحو توسيع نطاق أسس التمييز، التي تسعى هيئات المساواة إلى مكافحتها بيد أن الفجوات في الحماية من بعض الأسس لا تزال قائمة.

٢-٩ ملاحظات يمكن استخلاصها من هذا الفصل

١٦١. أظهرت أقسام هذا الفصل إحراز تقدم لا يقبل الجدل في مختلف مجالات حماية العمل منذ أن عقد المؤتمر المناقشة المتكررة الأولى بشأن حماية العمل عام ٢٠١٥. بيد أن ثمار النجاح لم تكن موزعة على قدم المساواة. فعلى سبيل المثال، لا يزال الانخفاض الفعلي في فجوة الأجور بين الجنسين دون التوقعات في بعض البلدان بالرغم من التطورات التشريعية، ومنها المتعلقة بشفافية الأجور. وبوجه عام، ما فتئ الامتثال الفعلي غير متكافئ وبعض فئات العمال معرضة بصفة خاصة لمواطن العجز في العمل اللائق، لا سيما العمال المنزليون والعمال المهاجرون والعمال في الاقتصاد غير المنظم. وقد بُذلت بعض المحاولات المحدودة من أجل توفير بعض عناصر حماية العمل على الأقل للعاملين لحسابهم الخاص، لا سيما من هم في تبعية اقتصادية.

١٦٢. ولا يزال من الضروري بذل جهود حثيثة من أجل سد الفجوات في تغطية حماية العمل. ويجب إيلاء اهتمام خاص لضمان تغطية أولئك الأشد عرضة لخطر الاستبعاد والحرص على ملائمة مستويات الحماية على حد سواء. ولا بدّ من اتباع نهج متعدد الأبعاد لتحقيق ذلك، بغية معالجة جميع أبعاد الحماية بطريقة متسقة ولا تتطلب اتباع نهج تدرجي. كما يكتسي ضمان الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية أهمية بالغة في الحيلولة دون الانتقاص من فعالية حماية العمل، ويمكن أن تؤدي التكنولوجيات الجديدة دوراً في هذا الشأن.

^{١١٤} انظر:

الفصل ٣

استجابات منظمة العمل الدولية تحسناً لحماية العمل وحياة العمال وأسره

١٦٣. نفذت منظمة العمل الدولية خطة عمل الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢ التي أيدتها مجلس الإدارة، إنفاذاً لاستنتاجات المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) التي اعتمدها المؤتمر في دورته الرابعة بعد المائة (٢٠١٥).^{١١٥} وخلال فترة تنفيذ الخطة، اكتسبت حماية العمل مكانة مركزية في جدول أعمال منظمة العمل الدولية الهادف إلى التعامل بفعالية أكبر مع الفرص والتحديات التي يواجهها عالم العمل الذي تستفحل فيه أوجه انعدام المساواة وتستمر التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتتعدد الأزمات المتفاقمة.

١٦٤. وقد كُتِف إطار البرمجة في منظمة العمل الدولية لتحسين الاستجابة لعالم العمل المتطور، بما في ذلك من خلال تلبية الاحتياجات الناشئة والتحديات العصرية، وفي الوقت نفسه توطيد الترابط بين أبعاد حماية العمل المختلفة من جهة، وبين حماية العمل والضمان الاجتماعي من جهة أخرى. وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، زاد الإطار كذلك من متانة الروابط القوية بين الحماية الاجتماعية والأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية المتصلة بالحقوق في العمل والعمالة والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وخلال فترتي السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ و ٢٠١٨-٢٠١٩، حُدّد عدد من المجالات ذات الأولوية في مسألة حماية العمل بناءً على نتائج سياسية مخصصة (بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة وتعزيز سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة لفائدة العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال عمليات تفتيش العمل)، ونتائج سياسية أخرى (بما في ذلك الاستراتيجيات الرامية إلى ضمان مفاوضة جماعية فعالة وأجور مناسبة).^{١١٦} وفي فترتي السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ و ٢٠٢٢-٢٠٢٣، تُرجم إعلان المئوية إلى برنامج عمل انكبّ على تمكين الترابط بين مجالات عمل مختلفة في إطار نتيجة سياسية بشأن توفير حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل، تتعلق حصائلها المرجوة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنية والأجور ووقت العمل وهجرة اليد العاملة والعمال في أشكال العمل المتنوعة وفي العمالة غير المنظمة.^{١١٧} علاوة على ذلك، حُدّدت للمرة الأولى نتيجة سياسية مخصصة ترمي إلى تنفيذ برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مع التركيز على ضرورة ضمان المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، إذا أُريد أن يتمتع جميع العمال بحماية مناسبة وإدماج كامل في العمل وفي المجتمع. كما يعيد إطار البرنامج المقترح للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ تأكيد دور حماية العمل في الحد من أوجه انعدام المساواة وفي بناء مجتمعات أكثر شمولاً وقدرة على الصمود، بما في ذلك عن طريق المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص لتمكين جميع العمال من التمتع بالحماية المناسبة والإدماج الكامل في العمل وفي المجتمع.

١٦٥. وسعيًا إلى إحداث أثر حقيقي، استُنْبِطت نهجٌ مبتكرة ومتعددة التخصصات لتعزيز القدرة على التكيف مع الصدمات كتلك التي أحدثتها جائحة كوفيد-١٩، ولمجابهة التحديات التي تفرضها التغيرات التحويلية في عالم العمل. وعمدت منظمة العمل الدولية بانتظام في استجاباتها إلى استغلال أوجه التكامل بين جميع وسائل العمل، بما فيها بناء قدرات الهيئات المكونة وتقديم المساعدة التقنية وإجراء بحوث استنير بها في وضع جدول أعمال المؤتمر والوثائق التي اتفقت عليها الهيئات المكونة الثلاثية والتي تُرجمت إلى تغييرات على أرض الواقع، فضلاً عن شراكات استراتيجية مع المنظمات الدولية والإقليمية.

١٦٦. وقد أبرزت الجائحة، مقترنة مع التداعيات الاجتماعية والاقتصادية لتغير المناخ والصراعات الجيوسياسية، تزايد أهمية معايير العمل الدولية. ويرسّخ هذا الأمر كذلك الدعوة التي وجهتها الدول الأعضاء في إعلان المئوية إلى منظمة العمل الدولية لاعتماد وتعزيز مجموعة واضحة وصلبة ومحدّثة من معايير العمل الدولية تستجيب لأنماط عالم العمل المتغيرة وتحمي العمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة. ولتحقيق ذلك، سلكت منظمة العمل الدولية نهجاً ذا شقين، أولهما تكثيف جهودها نحو التصديق على معايير العمل الدولية، وثانيهما وضع جدول أعمال لوضع المعايير، يعالج المشاكل

^{١١٥} منظمة العمل الدولية، المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الرابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، الوثيقة: GB.325/INS/5/1، ٢٠١٥.

^{١١٦} منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ٢٠١٥؛ منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، ٢٠١٧.

^{١١٧} منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، ٢٠١٩؛ منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ٢٠٢١.

المستعصية والاحتياجات الناشئة في عالم العمل المعاصر معالجة أكثر فعالية. وتعتمد منظمة العمل الدولية كذلك تكثيف جهودها لدعم الهيئات المكونة في تنفيذ المعايير بنجاح أكبر من خلال إجراءات محددة الأهداف. وقد شهدت الفترة قيد الاستعراض زيادة كبيرة في مستويات التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بحماية العمل، نخص بالذكر منها اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠).

١٦٧. ويتناول هذا الفصل استجابات منظمة العمل الدولية الهادفة إلى تحسين حماية العمل منذ آخر مناقشة متكررة عن هذا الموضوع في عام ٢٠١٥، وكيف عمدت المنظمة إلى تكييف استراتيجيتها ونهجها للاستجابة بسرعة وفعالية أكبر للاحتياجات المتغيرة على الصعيدين العالمي والقطري. ويركز الفصل على الأبعاد الأساسية لحماية العمل، وينظر في الوقت نفسه في احتمال أن يؤدي التمييز والسمة غير المنظمة إلى استبعاد العمال من الحماية المناسبة، ويولي اهتماماً خاصاً ببعض فئات العمال الأكثر عرضة لمواطن العجز في مجال الحماية.

١-٣ جعل أبعاد حماية العمل أكثر استجابة وفعالية في مواجهة الظروف المتغيرة

١-١-٣ تحديد أجور مناسبة

١٦٨. اعتمدت بلدان عديدة خلال السنوات القليلة الماضية حداً أدنى جديداً للأجور وحسنت ما لديها من نُظم الحد الأدنى للأجور واتخذت تدابير لتقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين وعززت الحماية من عدم دفع الأجور وعمدت إلى إصلاح الأجور في القطاع العام وشجعت المفاوضة الجماعية على الأجور وطبقت إعانات مؤقتة للأجور. وأدت هذه التدخلات إلى ارتفاع كبير في عدد طلبات المساعدة المقدمة إلى المكتب.

١٦٩. وقد نشر المكتب عدداً كبيراً من المنتجات والأدوات الداعمة للمساعدة التقنية التي يقدمها. ومنها نذكر تقرير *الأجور في العالم*، وهو تقرير رائد لمنظمة العمل الدولية يُنشر كل عامين منذ عام ٢٠٠٨، وهو أحد أكثر تقارير المكتب تنزيلاً على نطاق واسع.^{١١٨} ويتضمن التقرير معلومات فريدة عن اتجاهات الأجور في العالم، حسب الإقليم وحسب البلد، كما يطرح منهجيات جديدة لتحليل مواضيع الساعة ويقدم استعراضات للسياسات العالمية. وحُلَّت طبعة ٢٠١٨-٢٠١٩ أسباب فجوة الأجور بين الجنسين ووضعت منهجية جديدة لفهمها بشكل أفضل (منهجية فجوة الأجور بين الجنسين المرجحة بالعوامل).^{١١٩} أما طبعة ٢٠٢٠-٢٠٢١، فتضمنت لمحة عامة مستفيضة في التفصيل عن نُظم الحد الأدنى للأجور في مختلف الأقاليم والبلدان وتحليلاً لتأثير الحد الأدنى للأجور على انعدام المساواة في الأجور.^{١٢٠} وأجرت طبعة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تحليلاً معمقاً لأثر جائحة كوفيد-١٩ المُعَد وما تلاه من تسارع تضخم الأجور الحقيقية.^{١٢١} وتشمل المنتجات والأدوات العالمية الأخرى ما يلي: دليل *سياسات الحد الأدنى للأجور*؛^{١٢٢} صحيفة وقائع تتناول طرائق تنفيذ إعانات الأجور المؤقتة خلال أزمة كوفيد-١٩؛^{١٢٣} موجز لمنظمة العمل الدولية بشأن مسألة الأجور المعيشية.^{١٢٤} وفضلاً عن كل ما أنف ذكره، يُعدّ المكتب استعراضاً للممارسات في مجال المفاوضة الجماعية على الأجور، من المقرر نشره في النصف الثاني من عام ٢٠٢٣.

١٧٠. وعلى المستوى القطري، قدّم المكتب مساعدة تقنية مكثفة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور خلال الفترة قيد الاستعراض. فقد دعم اعتماد حد أدنى جديد للأجور في القطاع الخاص في مصر واعتماد حد أدنى جديد للأجور في قبرص وجمهورية ملديف واعتماد حد أدنى وطني للأجور في قطر. وفي إطار مشروع للتعاون الإنمائي بتمويل من هولندا، قدّمت منظمة العمل الدولية الدعم في كوستاريكا وإثيوبيا والهند وإندونيسيا وفيتنام. وركّز المشروع بالأخص على وضع منهجية لتقدير احتياجات العمال وأسرها، التي يتعين أخذها في الاعتبار إلى جانب العوامل الاقتصادية عند تحديد مستويات الحد الأدنى

^{١١٨} كانت وثيقة تقرير الأجور في العالم ٢٠٢٠-٢٠٢١: الأجور والحد الأدنى للأجور في زمن جائحة كوفيد-١٩، الأكثر تنزيلاً بين التقارير التي نشرها المكتب، وفاق عدد التنزيلات ٩٥ ٠٠٠ تنزيل. انظر:

ILO, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.346/PFA/7(Rev.1), 2022.

^{١١٩} انظر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018.

^{١٢٠} انظر: ILO, *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, 2020.

^{١٢١} انظر: ILO, *Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power*, 2022.

^{١٢٢} انظر: ILO, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

^{١٢٣} منظمة العمل الدولية، *الإعانات المؤقتة للأجور*، أيار/ مايو ٢٠٢٠.

^{١٢٤} انظر: ILO, "Setting adequate wages: The question of living wages", ILO brief, October 2022.

المناسب للأجور.^{١٢٠} وفي جنوب أفريقيا، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني إلى اللجنة الاستشارية بشأن الحد الأدنى للأجور، مما أفضى إلى اعتماد حد أدنى وطني جديد للأجور.

١٧١. علاوة على ذلك، قدّم المكتب المساعدة التقنية والتدريب بشأن الحد الأدنى للأجور إلى أكثر من ١٥ بلداً آخر، مركزاً عموماً على تعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين قاعدة البيانات اللازمة لتحديد الحد الأدنى للأجور ورصدها.

١٧٢. وعلى المستوى فوق الوطني، تعاون المكتب مع المؤسسات الأوروبية في سياق إعداد التوجيه الجديد للاتحاد الأوروبي بشأن الحد الأدنى المناسب للأجور. وتتزايد المطالب التي يتلقاها المكتب بشأن التعاون مع الشركاء المنخرطين في النقاش حول الأجور المعيشية، من قبيل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومبادرة التجارة المستدامة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

١٧٣. وفي نطاق الدراسات القطرية في إيطاليا والجبل الأسود والبرتغال وتركيا بشأن الفجوة في الأجور بين الجنسين، دعم المكتب استخدام منهجية فجوة الأجور بين الجنسين المرجحة بالعوامل، كما قدم المشورة بشأن تنفيذ هذه المنهجية في آيسلندا واليابان والاتحاد الروسي. وقدم المكتب كذلك المشورة التقنية في عملية تقدير الفجوة في الأجور بين الجنسين في كولومبيا ومصر وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا. وقد استُخدمت منهجية فجوة الأجور المرجحة بالعوامل في تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية عن الفجوات في الأجور بين الجنسين في قطاع الصحة والرعاية.^{١٢٦}

١٧٤. وفي إطار الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر بقيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ساهم المكتب في توسيع قاعدة المعارف بشأن فجوات الأجور بين الجنسين وتحديد المزيج المناسب من السياسات التي من شأنها أن تقلص من حجمها. وقيمت وثيقة عمل صادرة عن منظمة العمل الدولية أثر التشريعات المتعلقة بالشفافية في الأجور وفعاليتها من منظور أصحاب العمل والعمال.^{١٢٧} وكان لقاعدة المعارف هذه دور حاسم في تعزيز التقدم المحرز في البلدان التي تلقت مساعدة منظمة العمل الدولية. فعلى سبيل المثال، أصدرت دولة بوليفيا المتعددة القوميات مرسوماً بشأن المساواة في الأجور بين النساء والرجال، ورفعت مصر القيود المفروضة على عمل المرأة في مهن وقطاعات معينة وفي العمل الليلي، واعتمدت أوكرانيا استراتيجية وطنية لتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين. وقدم المكتب كذلك المشورة التقنية إلى المكتب الاتحادي السويسري للمساواة بين الرجل والمرأة. وتجدر الإشارة إلى أنّ مؤتمر العمل الدولي سيناقش في عام ٢٠٢٣ الدراسة الاستقصائية العامة بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.

١٧٥. وغالباً ما كانت مسألة الأجور في طليعة الاستجابات في مواجهة أزمة كوفيد-١٩، وفي قلب المناقشات في خضم تسارع وتيرة التضخم الذي بدأ في أواخر عام ٢٠٢١. ووضعت اتفاقات جماعية، خصيصاً للاستجابة للظروف السائدة في قطاعات أو شركات محددة بما في ذلك عن طريق استكمال الأجور من خلال الإعانات التي تدفعها الحكومة. ونفّدت بلدان مثل البرازيل وإثيوبيا وناميبيا مشاريع إعانات مؤقتة للأجور تدعمها الحكومة بهدف مساندة الشركات وتجنب فقدان الوظائف. ودأبت منظمة العمل الدولية كذلك على بناء قاعدة معارفها بما في ذلك من خلال التعجيل في تقييم أثر جائحة كوفيد-١٩ على الفجوات بين الجنسين وصياغة دليل بشأن قياس فوارق الأجور بين الجنسين وإعداد تقرير عالمي عن الفجوة في أجور المهاجرين يتناول أوجه انعدام المساواة في الأجور بين العمال المهاجرين والمواطنين.^{١٢٨} وخلال عام ٢٠٢٢، ومع تسارع وتيرة التضخم، كان الحوار الاجتماعي الثلاثي القائم على البيانات داخل لجان الحد الأدنى للأجور أو غيرها من المؤسسات الثلاثية، عاملاً رئيسياً في التوصل إلى تكييفات محددة العيار للحد الأدنى للأجور تحمي مستويات معيشة العمال وأسرهم وتُحافظ في الوقت نفسه على الوظائف وعلى استدامة المؤسسات خلال الأزمة.

٣-١-٢ تعزيز وقت العمل اللائق وتنظيم العمل

١٧٦. لا يزال وقت العمل الذي كان في صميم نشاط منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها، يحتل مكانة بارزة في النقاشات بشأن العمل والعمالة، ليس فيما يتعلق بساعات العمل فقط بل فيما يتعلق كذلك بوقت العمل وتنظيم العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد. ووقت العمل وتنظيم العمل اللذان استعدا أهميتهما أكثر فأكثر في السنوات الأخيرة وكنا موضوع دراسة استقصائية

^{١٢٥} يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات على موقع المشروع.

^{١٢٦} انظر: ILO and WHO, *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

^{١٢٧} انظر: ILO, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

^{١٢٨} انظر: Silas Amo-Agyei, "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" (ILO, 2020).

عامة ناقشها المؤتمر في عام ٢٠١٨،^{١٢٩} عاملان رئيسيان في تحديد مدى قدرة العمال على حسن الموازنة بين العمل مدفوع الأجر وحياتهم الشخصية، بما في ذلك المسؤوليات العائلية. وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً في هذا الشأن، ترد نتائجها في منشورات من قبيل: تقرير يستعرض آثار العمل عن بُعد والعمل المتنقل المستند إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وقت العمل وتنظيم العمل؛^{١٣٠} دليل لمنظمة العمل الدولية يقدم إرشادات عملية مفصلة بشأن الإطار الزمني لتنفيذ ترتيبات وقت العمل التي تعود بالنفع على العمال والمنشآت، وكيفية ذلك؛^{١٣١} تقرير عالمي يقدم المشورة السياسية والمساعدة التقنية بشأن وقت العمل وتنظيم العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد والحق في قطع الاتصال.^{١٣٢} كما يتزايد الاعتراف في النقاشات العالمية بما في ذلك في سياق مؤتمر العمل الدولي، بفائدة تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال توسيع نطاق الوصول إلى ترتيبات وقت العمل المرنة وإلى العمل عن بُعد.^{١٣٣} ومؤخراً، ساهمت المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في إحداث تغييرات تشريعية في مجال الاعتراف بساعات العمل الإضافية في جمهورية مولدوفا.

١٧٧. وقبل تفشي الجائحة، لم يكن العمل عن بُعد منتشرًا على نطاق واسع في معظم البلدان، مما عني أن التدابير القانونية والسياسية لضمان ظروف العمل اللائق عن بُعد لم تكن متطورة بما يكفي. ومع الانتشار السريع للعمل عن بُعد بوصفه أحد تدابير مواجهة الأزمة واستجابة للطلبات واسعة النطاق التي قدمتها الهيئات المكونة للحصول على المشورة العملية بشأن الممارسات الفعالة للعمل عن بُعد، أصدرت منظمة العمل الدولية دليلاً عملياً بشأن العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها.^{١٣٤} ومثل الدليل مرجعاً رئيسياً في تقديم المشورة السياسية إلى البلدان بشأن الأطر التنظيمية والممارسات الفعالة للعمل عن بُعد. علاوة على ذلك، كان هذا الدليل مرجعاً استندت إليه اللجنة الأوروبية الاقتصادية والاجتماعية المعنية بالعمل عن بُعد والمساواة بين الجنسين، ورئاسة البرتغال للاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٢١. كما كان الركيزة الرئيسية لوثيقة عن الموضوع أعدها الفريق العامل بشأن الاستخدام التابع لمجموعة العشرين في عام ٢٠٢١.^{١٣٥} وصدر كذلك بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية موجز تقني بشأن العمل عن بُعد في كنف السلامة والصحة، يتناول أبعاد السلامة والصحة المهنيين في العمل عن بُعد.^{١٣٦} كما صدرت مجموعة من الأدلة الموجهة لأصحاب العمل بشأن كيفية إدارة مكان العمل خلال أزمة كوفيد-١٩ وبشأن العمل من المنزل استجابة لتفشي جائحة كوفيد-١٩. وقدمت هذه الأدلة توصيات بشأن ترتيبات إدارة العمل من المنزل وحددت واجبات ومسؤوليات أصحاب العمل والعمال، بالإضافة إلى ما ينبغي لأصحاب العمل مراعاته قبل تنفيذ سياسات العمل عن بُعد.^{١٣٧}

١٧٨. وبلاستئارة بما سبق، كانت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية على المستوى القطري من الأهمية بمكان في عملية صياغة السياسات والتشريعات بشأن العمل عن بُعد في عدد من البلدان في آسيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية. ولعبت التشريعات التي تنظم العمل عن بُعد في شيلي دوراً محورياً في احتواء انتشار كوفيد-١٩، معززة في الوقت نفسه ظروف العمل اللائق لهذا النوع من تنظيم العمل. وفي إندونيسيا وصربيا، يجري العمل على استعراض الإطار التشريعي بغية تلبية احتياجات أصحاب العمل والعمال على حد سواء. ومن المتوقع أن يكتسب مجال العمل هذا أهمية متزايدة في السنوات القادمة، خاصة في خضم التغيرات السريعة التي يشهدها عالم العمل، بما في ذلك في تنظيم العمل. ولن يساعد عمل منظمة العمل الدولية الدؤوب في هذا المجال على الحد من الآثار المحتملة على العمال فحسب، بل سيساعد كذلك على تحسين جودة ترتيبات العمل عن بُعد لضمان أن توفر ظروف عمل لائقة للعمال، وبالأخص المستضعفون منهم، وتساهم في الوقت نفسه في استمرارية سير الأعمال.

^{١٢٩} انظر:

ILO, *Ensuring decent working time for the future: General Survey concerning working-time instruments*, International Labour Conference, 107th Session, 2018.

^{١٣٠} انظر: Jon Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (ILO and Eurofound, 2017).

^{١٣١} انظر: ILO, *Guide to developing balanced working time arrangements*, 2019.

^{١٣٢} انظر: ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

^{١٣٣} منظمة العمل الدولية، الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢٢.

^{١٣٤} منظمة العمل الدولية، العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها: دليل عملي، ٢٠٢٠.

^{١٣٥} منظمة العمل الدولية، ترتيبات العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها، ٢٠٢١.

^{١٣٦} انظر: ILO and WHO, *Healthy and safe telework: Technical brief*, 2021.

^{١٣٧} منظمة العمل الدولية، دليل صاحب العمل: إلى إدارة مكان العمل خلال جائحة كوفيد-١٩، ٢٠٢٠؛ ومنظمة العمل الدولية، دليل أصحاب العمل إلى العمل من المنزل استجابة لجائحة كوفيد-١٩، ٢٠٢٠.

٣-١-٣ تشجيع المفاوضة الجماعية لتحديد الأجور ووقت العمل وظروف العمل المناسبة

١٧٩. ينص تقرير الحوار الاجتماعي لعام ٢٠٢٢ الصادر عن منظمة العمل الدولية على أن الأحكام الواردة في الاتفاقات الجماعية، ولا سيما في المواقع التي تهيمن فيها المفاوضة التي يشارك فيها أصحاب عمل متعددون، يمكن أن تفضي إلى حماية عمل أكثر شمولاً وأن تُكَمِّلْ نُظْمَ الحماية الاجتماعية في مجالات الرعاية الصحية أو المعاشات التقاعدية أو إعانات البطالة على سبيل المثال. ويُبرز التقرير الدور الذي اضطلعت به المفاوضة الجماعية في التخفيف من وطأة أثر أزمة كوفيد-١٩ على العمالة والدخل، مما ساعد على التقليل من حدة آثار الأزمة على انعدام المساواة وعزَّز في الوقت نفسه قدرة المنشآت وأسواق العمل على الصمود. وكان لقاعدة البيانات القانونية لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex) وقاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData) والأداة التدريبية بشأن العلاقات الصناعية على شبكة الإنترنت (IRToolkit) دور أساسي في إرساء حماية عمل أكثر شمولاً من خلال تقوية قدرة الهيئات المكونة على الاستجابة والصمود وتعزيز تأثير مؤسسات علاقات العمل على الصعيد القطري. ويُعدّ المكتب حالياً تقريراً يوثق الحواجز القانونية والعملية التي تُحوّل دون تمتع العمال المهاجرين بحقوقهم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، من المقرر نشره في الربع الثاني من عام ٢٠٢٣.

١٨٠. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة على المستوى القطري لتحسين حماية العمل لصالح العمال عن طريق المفاوضة الجماعية. وقد أدى ذلك في توغو على سبيل المثال، إلى إنشاء إطار دائم للمشاورات الثنائية لفائدة القطاع الخاص استُرشِد به عند صياغة الاستراتيجية وخطة العمل الهادفتين إلى تشجيع المفاوضة الجماعية وتحسين ظروف المعيشة والعمل وتعزيز السلام الاجتماعي داخل المنشآت. وساهمت التدخلات محددة الأهداف في بلدان من بينها بنغلاديش وإثيوبيا وإندونيسيا وجمهورية تنزانيا المتحدة، في تعزيز متانة نظم المفاوضة الجماعية ومنع النزاعات وتسويتها.

١٨١. وعززت منظمة العمل الدولية تبادل المعارف بين الهيئات المكونة بشأن ممارسات المفاوضة الجماعية بهدف الحيلولة دون انتشار وباء كوفيد-١٩ في مكان العمل والتخفيف من آثاره الاقتصادية والاجتماعية. وساهمت المفاوضة الجماعية في تقوية القدرة على الصمود في الأجل القصير، إذ قُتِمَ الحلول الوسطى اللازمة لضمان استمرارية سير الأعمال وإنفاذ الوظائف والدخول. كما كان لها دور أساسي في تمكين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من التصدي معاً لخطر العدوى بفيروس كوفيد-١٩ في مكان العمل وضمان استمرارية تقديم الخدمات الأساسية بفضل حلول متفاوض عليها، بما في ذلك التخفيض المؤقت لوقت العمل^{١٣٨}. كما بيّن تحليل لأنشطة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أجري في عام ٢٠٢١، كيف تعرَّز الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضة الجماعية خلال فترة الجائحة، وكيف شملت اتفاقات جماعية في بعض البلدان تكييف الأجور والعمل لفترات قصيرة^{١٣٩}.

٣-١-٤ تعزيز أماكن عمل أكثر أمناً وأماناً، تخلو من جميع أشكال العنف والتحرش

١٨٢. استناداً إلى نهج بنوي أرسنه منظمة العمل الدولية، تعرَّزت إدارة السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني وعلى مستوى أماكن العمل في بلدان مختلفة، منها مدغشقر والمكسيك وجمهورية مولدوفا. وتحسنت قاعدة المعارف بشأن مواطن العجز في مجال السلامة والصحة المهنية في عدة بلدان وركزت تقييمات أساسية على ميادين الزراعة وصيد الأسماك والتعدين واستهدفت هذه التقييمات العمال المعرضين لخطر الإصابة بمرض كوفيد-١٩ أو غير ذلك من المخاطر التي تفاقم بسبب الجائحة (إندونيسيا والفلبين). وبفضل المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية، بما في ذلك المساعدة المقدمة في إطار البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة للجميع، وضع أكثر من ٢٠٠ ١ مكان عمل خطط عمل بشأن كوفيد-١٩ في إندونيسيا وعزَّز أكثر من ٩٠٠ مصنع في بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومدغشقر وفيتنام، أمثاله للمبادئ التوجيهية والتوجيهات الوطنية بشأن كوفيد-١٩، واستفاد ما يقدر بنحو ٤,٣ مليون عامل إلى جانب أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، من زيادة الوعي بتدابير الوقاية والحماية من فيروس كوفيد-١٩. ومن خلال سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية، استحدثت أطر قانونية وأطر سياسية مُجدية في كمبوديا وكولومبيا والهند ونيبال. ومع زيادة أهمية السلامة والصحة المهنية وتحول احتواء انتشار فيروس كوفيد-١٩ إلى أولوية قصوى في العالم بأسره، تكثفت المساعدة التقنية لتيسير العودة الآمنة إلى العمل، لا سيما في القطاعات عالية المخاطر. ووضعت من خلال الحوار الاجتماعي والتعاون على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت، بروتوكولات ومبادئ توجيهية بشأن السلامة والصحة المهنية مصممة خصيصاً لمنع الأخطار المهنية أو تعالجها، بما في ذلك الأخطار الكيميائية والمخاطر الإرغونومية والنفسية والاجتماعية. وفي إثيوبيا، أنشئت في مصانع المنسوجات لجان مشتركة بين

^{١٣٨} منظمة العمل الدولية، "مفاوضة أصحاب العمل والعمال حول تدابير الحد من انتشار وباء كوفيد-١٩، وحماية سبل العيش ودعم الانتعاش: مراجعة ممارسات" موجز منظمة العمل الدولية، تموز/يوليه ٢٠٢٠.

^{١٣٩} منظمة العمل الدولية، قيادة الأعمال التجارية في ظل أزمة كوفيد: تحليل أنشطة منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية خلال جائحة كوفيد-١٩ وما سيأتي لاحقاً، ٢٠٢١.

العمال والإدارة تُعنى بالسلامة والصحة المهنيين ووضعت نظاماً لتسجيل الحوادث. وفي نيبال، أنشئت لجان معنية بالسلامة والصحة المهنيين على مستوى مكان العمل. وفي الفلبين، تلقت منظمات التدريب على السلامة المساعدة ومُنحت ترخيصاً لتقديم التدريب في مجال كوفيد-١٩ إلى ١٠.٠٠٠ منشأة متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر. كما أصدرت منظمة العمل الدولية دليلاً بشأن السلامة والصحة المهنيين في زمن جائحة كوفيد-١٩ يخصص قطاع العمل المنزلي،^{١٤٠} وأداة لدعم البائعين المتجولين في الاقتصاد غير المنظم.^{١٤١} بالإضافة إلى ذلك، أصدرت إرشادات بشأن تدابير السلامة والصحة المهنيين للعمال في مجال الصحة وخدمات الصحة المهنية في سياق جائحة كوفيد-١٩،^{١٤٢} ووضعت قائمة مرجعية بالتدابير التي يتعين اتخاذها داخل المرافق الصحية^{١٤٣} بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية.

١٨٣. لقد مثل الارتفاع بيئة عمل آمنة وصحية كمبدأ وحق أساسيين في العمل والاعتراف بالاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ كاتفاقيتين أساسيتين، علامة فارقة في إرساء ثقافة عالمية للوقاية، مما أفضى إلى الدعوة إلى المشاركة الفعالة للهيئات المكونة في اعتماد سياسات وتدابير للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية. وللتوصل إلى بيئة عمل آمنة وصحية، لا بد من أن تؤخذ في الاعتبار جميع ظروف العمل والتفاعلات المختلفة في مكان العمل من أجل حماية العمال من العزل والأمراض والإصابات الناجمة عن العمل.^{١٤٤} واسترشاداً بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، احتلت السلامة والصحة المهنيان مكانة مركزية في جدول أعمال منظمة العمل الدولية لوضع المعايير، إذ يجري النظر في معايير جديدة تركز على حماية العمال من المخاطر البيولوجية والكيميائية والإرغونومية. فضلاً عن ذلك، أشار مجلس الإدارة إلى أهمية رصد التقدم المحرز منذ التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦).^{١٤٥} واستناداً إلى الدراسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قطاع التعدين^{١٤٦} وبالشراكة مع المنتدى الحكومي الدولي المعني بالتعدين والمعادن والفلزات والتنمية المستدامة، أولى كذلك اهتمام خاص بالمرأة وخُددت مواصفات العمال موزعة حسب نوع الجنس في مجال التعدين واسع النطاق وسلسلة التوريد والإمداد لهذا القطاع. وتوفر مدونات الممارسات القطاعية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة، المشورة الشاملة والعملية لإزالة جميع المخاطر والأخطار الكبرى والتخفيف منها والسيطرة عليها على المستوى القطاعي. علاوة على ذلك، اعتمدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٢ مدونات ممارسات قطاعية بشأن السلامة والصحة في مجال البناء والنسيج والألبسة والجلد والأحذية.^{١٤٧}

١٨٤. وقد اكتسب منع ظاهرة العنف والتحرش والقضاء عليها أهمية متزايدة في عالم العمل منذ اعتماد اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦). وأُتيحت بحوث منظمة العمل الدولية وأدواتها وتوجيهاتها - بما في ذلك بوابة ودليل تفاعلي مخصصان - إلى جانب برامج تدريبية مخصصة تنظم بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، لدعم الهيئات المكونة المعنية في فهم النطاق الذي تشمله الصكوك وفي إحراز تقدم نحو التصديق عليها وتنفيذها. ولتحقيق هذه الغاية، قدّم المكتب المساعدة التقنية على المستوى القطري بسبل عديدة، منها دعم الهيئات المكونة التي تجري استعراضات ما قبل التصديق المتعلقة بالقوانين والممارسات الوطنية وتسهيل اتخاذ التدابير الرامية إلى سد الثغرات المحددة. كما أطلقت بنجاح حملة توعية موجهة خصيصاً للجماهير على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. ودعماً لهذه الحملة، دخلت منظمة العمل الدولية في شراكة مع مؤسستَي سِجِل لويذر وكالوب، وأعدت دراسة استقصائية عالمية هي الأولى من نوعها، إذ سلّطت الضوء على تجارب الأشخاص مع ممارسات العنف والتحرش في العمل في جميع أنحاء العالم.^{١٤٨} وتقدم الدراسة الاستقصائية مقياساً أولياً لمدى انتشار وتواتر ظاهرة العنف والتحرش في العمل بأشكالها الرئيسية المختلفة والعقبات التي تحول دون إفصاح الناس عن تجاربهم. وعلى المستويين القطري

^{١٤٠} انظر:

ILO, *Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19*, 2022.

^{١٤١} منظمة العمل الدولية، الوقاية من كوفيد-١٩ والتخفيف منه في الاقتصاد غير المنظم من خلال السلامة والصحة: أداة إجرائية موجهة لدعم الباعة المتجولين وباعة السوق، ٢٠٢١.

^{١٤٢} انظر: ILO and WHO, *COVID-19: Occupational health and safety for health workers*, 2021.

^{١٤٣} منظمة العمل الدولية، كوفيد-١٩ والمرافق الصحية: قائمة التحقق من التدابير التي يتعين اتخاذها في المرافق الصحية، ٢٠٢٠.

^{١٤٤} منظمة العمل الدولية، المسائل المتعلقة بإدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الوثيقة GB.344/INS/6، ٢٠٢٢.

^{١٤٥} انظر: ILO, *Minutes of 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.334/PV, 2018, para. 761.

^{١٤٦} انظر: ILO, *Women in mining: Towards gender equality*, 2021.

^{١٤٧} انظر: ILO, *Safety and health in construction. ILO code of practice*, 2022؛ منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة في قطاع المنسوجات والملابس والجلود والأحذية، ٢٠٢٢.

^{١٤٨} انظر: ILO and Lloyd's Register Foundation, *Joint report: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

والقطاعي، قدم المكتب كذلك الدعم من أجل تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على تصميم وتنفيذ تدابير فعالة لمنع ممارسات العنف والتحرش في العمل والتصدي لها. وعلى سبيل المثال، أعدت منظمة العمل الدولية نموذجاً يشرح كيفية منع ممارسات العنف والتحرش في العمل المنزلي، وهو نموذج جُرب على أرض الواقع في الأرجنتين. وفي إندونيسيا، أبرم الشركاء الاجتماعيون في قطاع زيت النخيل اتفاق مفاوضة جماعية شمل بنوداً بشأن منع ممارسات العنف والتحرش ضد النساء في العمل. وفي جنوب أفريقيا، يسّرت منظمة العمل الدولية الحصول على الدعم في صياغة مدونة الممارسات الجيدة بشأن منع ممارسات التحرش في مكان العمل والقضاء عليها، وقدمت إسهامات وتعليقات تقنية بشأن مشروع المدونة التي اعتمدت ودخلت حيز التنفيذ في آذار/ مارس ٢٠٢٢.

٣-١-٥ توسيع نطاق حماية الأمومة وتوفير خدمات الرعاية

١٨٥. منحت منظمة العمل الدولية الأولوية للبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج، بإطلاق مبادرة المئوية بشأن المرأة في العمل واستجابة منها للآثار الاجتماعية والاقتصادية للجائحة. وقدمت منظمة العمل الدولية خلال الفترة قيد الاستعراض مساعدة ركزت على مؤسسات وتدابير سياسية تراعي قضايا الجنسين وعلى بناء القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية الدعوة إلى حماية جميع العمال وإدماجهم، بمن فيهم أولئك الأكثر عرضة للخطر والمتأثرون بشكل غير متناسب بسبب تعرضهم للاستبعاد والتمييز والتمييز على أساس هويتهم أو مكان عملهم.

١٨٦. وبمناسبة الذكرى المئوية لاعتماد اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)، وتجديداً للالتزام بجعل حماية الأمومة حقيقة ملموسة لجميع النساء، انعقد في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩ حوار سياسي بين الوكالات بشأن "تحويل سياسات الإجازات والرعاية للجميع". ودعا الحوار السياسي إلى بذل الجهود سعياً إلى زيادة عدد عمليات التصديق على معايير العمل الدولية لحماية الأمومة وتنفيذها بفعالية، كما شدد على منافع توفير الحماية الاجتماعية للجميع، خاصة حماية الأمومة الشاملة والكافية وسياسات الرعاية الموجهة للنساء والرجال وأسراهم وأصحاب العمل والمجتمعات. ودعت الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، الدول الأعضاء إلى ضمان أن تتصدى نظم الحماية الاجتماعية للمخاطر المتعلقة بالجنسين على مدى دورة الحياة وتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك عن طريق انتمانات الرعاية في التأمين الاجتماعي وتعزيز أمن الدخل أثناء إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية.^{١٤٩}

١٨٧. وفي هذا السياق، وضعت مجموعة من المنتجات المعرفية بشأن اقتصاد الرعاية. واستفاض تقرير بشأن العمل في مجال الرعاية ووظائف الرعاية صدر في عام ٢٠١٨، في تفسير البعد العالمي لعمل الرعاية مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر وعلاقته بعالم العمل المتغير، مما لعب دوراً أساسياً في تحديد معالم إطار العمل اللائق في أنشطة الرعاية ذي المبادئ الخمس (5R) (الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر وخفضه وإعادة توزيعه ومكافأة العاملين في مجال الرعاية وتمثيلهم).^{١٥٠} وقدم تقرير صدر في عام ٢٠٢٢ استعراضاً قانونياً لقوانين إجازات الرعاية وسياسات خدمات الرعاية في ١٨٥ بلداً،^{١٥١} وأثبت تقرير آخر وجوب اقتران الاستثمارات في اقتصاد الرعاية بتعزيز ظروف العمل اللائق للعمال الشباب وكبار السن.^{١٥٢} ويمكن الاطلاع على بوابة سياسات الرعاية العالمية، التي تشمل أكثر من ٦٠ مؤشراً قانونياً وإحصائياً بشأن إجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية والحماية الصحية وترتيبات الرضاعة الطبيعية في العمل وخدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل. كما تشمل البوابة جهاز محاكاة على الإنترنت وأداة لوضع النماذج دعماً للهيئات المكونة في صياغة حزم سياسات رعاية تستجيب لاحتياجاتها الخاصة وفي تقدير متطلبات الاستثمار العام والفوائد المرجوة منه، على غرار توليد الوظائف وتضييق فجوات العمالة بين الجنسين والفجوات في الأجور واحتساب عوائد الاستثمار. كما سلط تقرير صدر في عام ٢٠١٩ بشأن البناء الاجتماعي لعمل المهاجرين في مجال الرعاية، المزيد من الضوء على الحاجة إلى سياسات فعالة ومنسقة للمساعدة في تحسين إدارة هجرة اليد العاملة لصالح العاملين في مجال الرعاية الصحية ومعالجة أوجه العجز في العمل اللائق، التي يكابدها العاملون في هذا المجال.^{١٥٣}

^{١٤٩} منظمة العمل الدولية، الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١.

^{١٥٠} انظر: ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, 2018.

^{١٥١} انظر: ILO, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

^{١٥٢} انظر: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022.

^{١٥٣} انظر:

Amelita King-Dejardin, *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender* (ILO, 2019).

١٨٨. وجرى في العديد من البلدان تجهيز الهيئات المكونة بما يلزم مما حوّلها تصميم وتنفيذ إصلاحات تشريعية وسياسية لتقييم احتياجات فئات سكانية مستهدفة في مجال الرعاية وبناء القدرات المالية والتنظيمية والتقنية لتصميم وتمويل وتنفيذ سياسات شمولية في مجال الرعاية. ومثالاً على ذلك، جرى في الأردن تعديل قانون الضمان الاجتماعي لإتاحة استخدام جزء من احتياطات برنامج تأمين الأمومة لتغطية تكاليف رعاية الأطفال لصالح الأمهات العاملات. علاوة على ذلك، اعتمدت السنغال برنامجاً تحويلياً يهدف إلى توفير خدمات ذات جودة وتعزيز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اقتصاد الرعاية. غير أنّ بداية الجائحة جاءت لتعرق سير العمل مع الهيئات المكونة على المستوى الوطني. ورغم النتائج الهامة التي أحرزت في بلدان، مثل الأرجنتين، كانت قد شرعت فعلاً في إدراج الاستثمارات في اقتصاد الرعاية في جداول أعمالها الوطنية، أدت القيود المفروضة على السفر إلى عرقلة الجهود المبذولة في سبيل بناء القدرات وتقديم المساعدة التقنية المباشرة لبلدان أخرى. علاوة على ذلك، كما من شأن تحدي النهوض بالمسائل السياسية المعقدة ذات التداعيات على الميزانيات العامة في أوقات الأزمات، أن أثر في التقدم المحرز في هذا المجال خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وناقش المؤتمر في عام ٢٠٢٢ الدراسة الاستقصائية العامة بشأن ضمان العمل اللائق للعاملين في التمريض والعمال المنزليين،^{١٥٤} وسيُدرج المؤتمر في عام ٢٠٢٤ بنداً في جدول الأعمال بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية. ومنظمة العمل الدولية عضو نشط في تحالف العمل بشأن العدالة والحقوق الاقتصادية التابع لمنندى جيل المساواة والتحالف العالمي من أجل الرعاية، وهما مبادرتان عالميتان تهدفان إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وتضطلع المنظمة أيضاً بدور قيادي في عمليات رسم معالم خارطة الطريق لتعزيز العمل اللائق في اقتصاد الرعاية وتنفيذها في إطار برنامج المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

٣-١-٦ تعزيز آليات الإنفاذ والامتثال

١٨٩. قدّم المكتب الدعم إلى الدول الأعضاء لصياغة سياسات تفتيش العمل من أجل مؤسسات أكثر فعالية وشمولاً وخضوعاً للمساءلة. وعلى سبيل المثال، تلقت دول البلقان الدعم بغية تعزيز التعاون بين المؤسسات. وساعدت منظمة العمل الدولية غواتيمالا على وضع وتنفيذ استراتيجيات للاستجابة لأنماط العمل المتغيرة، لا سيما زيادة نسبة العمل عن بُعد. وفي مدغشقر، تعززت إمكانيات هيئة تفتيش العمل لتحسين قدرتها على مجابهة كوفيد-١٩ باستخدام أدوات التفتيش المناسبة. وتلقت جمهورية مولدوفا الدعم لمواءمة ولاية هيئة تفتيش العمل مع متطلبات اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١). كما تلقت هيئات تفتيش العمل الدعم لتحسين فعاليتها من خلال صياغة خطط امتثال استراتيجية وخطط قطاعية استراتيجية على المستويين الإقليمي (إندونيسيا) والوطني (الفلبين). وجرى تطوير أو توسيع نطاق نُظم الكترونية لإدارة الحالات في عدة بلدان، وجرى كذلك تعزيز قدرات مفتشي العمل على إنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والقواعد المطبقة على الأجور وساعات العمل وممارسات التوظيف في أكثر من ٤٠ بلداً.

١٩٠. وكان من شأن التحديات الخارجية التي تواجهها هيئات التفتيش كذلك المتعلقة مثلاً بأشكال العمل الجديدة، مقترنة بالمشاكل الداخلية مثل نقص الموارد ومترافقة مع سياقٍ يتطلب اتخاذ إجراءات فورية، أن أجبرت المؤسسات على إعادة ترتيب أولوياتها وكثيراً ما اختارت التعاقل عن الاستجابة لمتطلبات حماية العمل. ويجب النظر إلى النظام الإيكولوجي للامتثال بعدسة شمولية تتطلب عملاً منسقاً بين إدارة العمل والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات القضائية. كما سيستلزم الأمر إشراك الجهات الفاعلة المسؤولة عن مجالات مثل التعليم والصحة والتصنيع والهجرة والتمويل. وقد اتبعت نهج استراتيجية يدعمها المكتب، هذا النموذج الهادف إلى معالجة أسباب عدم الامتثال المترابطة، من خلال التخطيط والعمل التعاوني القائمين على الأدلة. وفي الوقت نفسه، يستلزم نجاح نظم تفتيش العمل مزيجاً من الإجراءات والموارد والقدرات وإطاراً قانونياً تمكينياً يوسّع نطاق ولاية تفتيش العمل ليشمل جميع القطاعات وجميع العمال وجميع أحكام قانون العمل. ومن الأهمية بمكان الإقرار بالامتيازات التي تمنحها السلطة واستخدامها على النحو المحدد في الاتفاقية رقم ٨١ واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، بما في ذلك الزيارات المباشرة إلى أماكن العمل دون الحاجة إلى موافقة مسبقة. فضلاً عن ذلك، يتطلب التفتيش الفعال تحديد التدابير اللازمة لتوفير حماية للعمال أثناء العمل على نحو فعال وفي الوقت المناسب. وتقدم المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المشورة السياسية الشاملة بشأن الإدارة الناجحة لهيئات تفتيش العمل.^{١٥٥}

^{١٥٤} انظر:

ILO, *Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy*, International Labour Conference, 110th Session, 2022.

^{١٥٥} انظر: ILO, *Guidelines on general principles of labour inspection*, 2022.

٢-٣ استهداف مجموعات العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة، لا سيما بسبب التمييز والعمل في القطاع غير المنظم

١٩١. يتعرض العمال المستبعدون من حماية العمل والذين ينشط أغلبهم على نحو مفرد في الاقتصاد غير المنظم، لأشكال متعددة ومتداخلة من التمييز على أساس نوع الجنس والعرق والإثنية والجنسية والوضع الصحي وغير ذلك من الأسباب. كما يواجهون تهميشاً واستبعاداً مستمرين ونظاميين ويدخلون سوق العمل في ظل ظروف استضعاف وخطر شديد بأن يقعوا ضحايا لانتهاكات حقوق العمال. وجاءت الجائحة لتبرز أوجه الاستضعاف التي يعانون منها، مما سلط الضوء على ضرورة ضمان أن تشمل حماية العمل الجميع، بوسائل منها اتباع نهج متكاملة ومستهدفة على نحو أفضل، قادرة على مواجهة وتذليل الحواجز الهيكلية التي تحول دون حصولهم على الفرص المتكافئة والمشاركة على قدم المساواة في عالم العمل والمساواة في المعاملة.

١-٢-٣ العمال في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم العمال المنزليون

١٩٢. تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، كُتِّفت منظمة العمل الدولية جهودها لتيسير الانتقال إلى السمة المنظمة، سعياً منها إلى ضمان توفير حماية العمل والحماية الاجتماعية للملائمتين والفعاليتين لجميع العمال في أكثر من ٣٠ بلداً (منها نيبال ومنغوليا والسنغال وفيتنام). كما قدمت المساعدة إلى الهيئات المكونة لدعم وضع استراتيجيات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة وتنفيذها في كوستاريكا وكوت ديفوار واليونان وجمهورية مقدونية الشمالية والسنغال وطاجيكستان. ويسرت تبادل المعارف بين البلدان، بسبل منها تنظيم منتديات تبادل المعارف في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، كما أعدت موارد سياسية بشأن: توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛ الأشكال الجديدة للسمة غير المنظمة؛ مجموعات محددة من العمال (أغلبها من النساء) العاملين غالباً في سياق غير منظم، مثل العاملين من منازلهم أو العمال المنزليين؛ استخدام التكنولوجيات الرقمية لتسهيل إضفاء السمة المنظمة؛ دور الحوار الاجتماعي في تشجيع إضفاء السمة المنظمة. وعلى المستوى العالمي، وُحِّدت منظمة العمل الدولية جهودها مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لإعداد تقرير بشأن معالجة الاستضعاف في الاقتصاد غير المنظم،^{١٥٦} كما أنها عضو في المنصة الأوروبية لمعالجة العمل غير المعلن عنه. وتضطلع منظمة العمل الدولية بدور قيادي في عمليات رسم معالم خارطة الطريق من أجل إدماج العمال من الاقتصاد غير المنظم في الاقتصاد المنظم وتنفيذها في إطار برنامج المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

١٩٣. وفي بداية جائحة كوفيد-١٩، أجريت عمليات تقييم سريعة لتأثير كوفيد-١٩ على الاقتصاد غير المنظم بهدف إسماع صوت العاملين في الاقتصاد غير المنظم للتعبير عن احتياجاتهم ذات الأولوية، وبهدف تقديم الإرشادات في مجالات الاستجابات الفورية ومتوسطة الأمد. وشاركت في إعداد هذه التقييمات الحكومات والشركاء الاجتماعيون ومنظمات الاقتصاد غير المنظم، وقدمت هذه التقييمات معلومات استشرافية بشأن الاستجابات الفورية في أكثر من ١٥ بلداً وبشأن الجهود الرامية إلى المساهمة في عمليات إضفاء السمة المنظمة الأطول أجلاً أو إعادة إنعاش هذه العمليات. وطبقت المنظمات الدولية المنهجية على نطاق واسع، ومنها المنظمة الدولية للهجرة في العراق وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين في لبنان والنيجر. وبالنظر إلى مدى تأثر العمال في القطاع غير المنظم بالأزمة الاقتصادية التي سببها انتشار كوفيد-١٩، وثقت منظمة العمل الدولية تجارب هؤلاء العمال وأسمنت أصواتهم، مما سلط الضوء على تفاقم أوجه ضعفهم واستبعادهم في العديد من البلدان ومن معظم الإجراءات الحكومية لتخفيف أثر الأزمة، إن لم يكن منها جميعاً (بوركينافاسو وكوت ديفوار وكينيا وتوغو) وعلى الضرورة الملحة لضمان ألا يستفيدوا من الانتعاش فحسب، بل أن يساهموا كذلك في تحقيقه. وأدى ذلك إلى زيادة الدعم الحكومي للعمال في القطاع غير المنظم وانتقالهم إلى السمة المنظمة (نيبال والسنغال). وأولي اهتمام خاص لضمان إجراء عمليات تشاركية تشمل الجميع: قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للمنظمات في القطاع غير المنظم والشركاء الاجتماعيين للوصول إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم والمساعدة في تكوين لجان تقنية لرصد التقييمات وتوسيع نطاق نشر الوعي واستثارته بمشاركة جميع الجهات الفاعلة المعنية.

١٩٤. ويعمل أكثر من ٨٠ في المئة من أصل ٧٥,٦ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم في القطاع غير المنظم الذي يضاهي فيه عدد العمال المنزليين ضعف عدد العمال الآخرين. وكثيراً ما لا تغطي تشريعات العمل بناتاً أو بالقدر الكافي العمل المنزلي، بل غالباً ما لا تُطبق هذه التشريعات كما يجب في الممارسة العملية. وعلى الرغم من أن العمل المنزلي ليس شكلاً جديداً من أشكال العمل، فإنه يُمارس في الأسر المعيشية الخاصة مما اقتضى معارف جديدة وأساليب مبتكرة لتمكين مؤسسات سوق العمل من توسيع نطاق الحماية لتشمل العمال المنزليين. وفي هذا السياق ومنذ اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١

(رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) ومن خلال تبادل المعارف بين الهيئات المكونة وتوثيق الممارسات الحسنة، دأبت منظمة العمل الدولية على تيسير وضع رزم الموارد السياسية في مختلف المواضيع. وقد ساهمت هذه الرزم في تقديم المساعدة التقنية في حوالي ٦٠ بلداً لإضفاء السمة المنظمة على العمل المنزلي من خلال توسيع نطاق حماية العمل والحماية الاجتماعية (المكسيك وباكستان) وتقوية صوت العمال المنزليين وأصحاب عملهم وتمثيلهم (الأرجنتين) وبناء القدرات المؤسسية على التنفيذ القانوني (الفلبين) ومنذ عهد أقرب، استخدام علم السلوك لتعزيز الامتثال (الأرجنتين وزامبيا) والتوظيف العادل للعمال المنزليين المهاجرين (هونغ كونغ، الصين). ومنذ عام ٢٠١١، ساهمت هذه الجهود في تخفيض نسبة العمال المنزليين المستبعدين تماماً من قوانين العمل بمقدار ١٦ نقطة مئوية.^{١٥٧}

١٩٥. وخلال فترة الجائحة، أجرت منظمة العمل الدولية عملية مسح حدّدت آثار كوفيد-١٩ على العمال المنزليين وأثار التدابير التي اتخذتها الحكومات والشركاء الاجتماعيون، ولا سيما منظمات العمال المنزليين، لتقديم المساعدة لهؤلاء العمال. وبالأستناد إلى منهجية تقييم سريع، أصدرت بيانات عن تأثير كوفيد-١٩ على وظائف العمال المنزليين ودخلهم.^{١٥٨} وفي بعض الحالات ومع مراعاة الاحتياجات الملحة، رُوِّدت منظمات العمال المنزليين بما يمكّنها من تلبية الاحتياجات الإنسانية لهؤلاء العمال، بما في ذلك عن طريق توفير الغذاء ومعدات الوقاية الشخصية وانتشالهم من أوضاع العنف والتحرش (سري لانكا). وقامت منظمات أصحاب عمل العمال المنزليين ومنظمات العمال المنزليين، حيثما وجدت، بالدعوة معاً إلى توسيع نطاق تطبيق تدابير الطوارئ لحماية العمال المنزليين من أجل ضمان استمرار جودة الخدمات في ظروف آمنة (إيطاليا). وهذه التدابير الطارئة، من قبيل دعم المداخل وتقديم الإرشادات بشأن معايير السلامة والصحة المهنية، تمثل ممارسات جيدة يتعين تكرارها في أزمّة الأزمات مستقبلاً، كما أنها أكدت الحاجة الماسة إلى إضفاء الطابع المنظم على وظائف العمال المنزليين على المدى الأطول.

٢-٢-٣ العمال المهاجرون واللاجئون

١٩٦. تمشياً مع خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢ لإنفاذ الاستنتاجات بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٦ (٢٠١٧)،^{١٥٩} أصدرت منظمة العمل الدولية المنشورات التالية: خلاصة وافية للممارسات تتضمن حلولاً سياسية بشأن حماية حقوق العمال المهاجرين في وضع غير نظامي والتصدي لهجرة اليد العاملة غير النظامية؛^{١٦٠} دليل لوائح السياسات والممارسين بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسراهم؛^{١٦١} تقرير عن إمكانية حصول العمال المهاجرين على سكن في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، يتضمن توصية بتوفير معايير دنيا للسكن تقوم على الحقوق؛^{١٦٢} تقرير عن الهجرة المؤقتة لليد العاملة.^{١٦٣} وقد استرشدت وكالات الأمم المتحدة والدول الأعضاء ومكاتب الإحصاء الوطنية التي تدعمها منظمة العمل الدولية، بإصدارات التقديرات العالمية الثلاث بشأن العمال المهاجرين^{١٦٤} لتنفيذ المبادئ التوجيهية لعام ٢٠١٨ بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة الدولية،^{١٦٥} مما أفضى إلى إنشاء قاعدة بيانات لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة تشمل أكثر من ١٢٤ بلداً. كما

^{١٥٧} 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.

^{١٥٨} انظر: ILO, "Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers", Fact sheet, June 2020؛ منظمة العمل الدولية، "ما بعد الوباء أو الجوع: منح عمال المنازل طريق آخر إلى الأمام"، صحيفة الوقائع، أيار/مايو ٢٠٢٠.

^{١٥٩} منظمة العمل الدولية، *المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن إدارة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة*، الوثيقة (Rev.) GB.331/INS/4/1، ٢٠١٧.

^{١٦٠} انظر:

ILO, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, 2021.

^{١٦١} انظر:

ILO, *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*, 2021.

^{١٦٢} انظر: ILO, *Home truths: Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region*, 2022.

^{١٦٣} انظر: ILO, *Temporary labour migration: Unpacking complexities – Synthesis Report*, 2022.

^{١٦٤} انظر:

ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, 2015; ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Second Edition*, 2018; and ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition*, 2021.

^{١٦٥} انظر:

ILO, *Guidelines concerning statistics of international labour migration*, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018.

قدمت منظمة العمل الدولية المزيد من المساعدة إلى البلدان في تنفيذ منهجية جمع البيانات عن رسوم وتكاليف التوظيف، التي وضعتها منظمة العمل الدولية والبنك الدولي بوصفهما جهتين شريكتين مؤتمنتين على المؤشر ١٠-٧-١ لأهداف التنمية المستدامة (تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المُستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد).

١٩٧. ووسعت منظمة العمل الدولية إلى حد كبير نطاق المساعدة التي تقدمها على الصعيد القطري من خلال التعاون الإنمائي المعزّز لصالح العمال المهاجرين واللاجئين، بما في ذلك الشراكة من أجل تحسين آفاق الأشخاص المشردين قسراً والمجتمعات المضيفة (PROSPECTS) التي تمولها هولندا. وقد استرشد العمل على الصعيد القطري بالمنتجات المعرفية والمبادرات الاستراتيجية المنفذة على الصعيد العالمي، كما ساهم في تطويرها. واستفاد عدد من الدول الأعضاء من المساعدة القطرية التي تقدمها منظمة العمل الدولية وتمكّن من خلال حافظة كبيرة للتعاون الإنمائي من وضع أو تحديث سياسات وتشريعات منصفة لهجرة اليد العاملة بشأن قضايا محددة، من قبيل إعادة إدماج العمال المهاجرين واعتماد عقود العمل الموحدة وعدم فرض رسوم توظيف على العمال. وبدعم من منظمة العمل الدولية، تتخذ الدول الأعضاء تدابير لإنشاء أو تعزيز آليات مؤسسية لرصد عمليات تنفيذ أطر إدارة هجرة اليد العاملة ولاستحداث خدمات غير تمييزية بهدف تعزيز العمل اللائق لفائدة العمال المهاجرين واللاجئين والنازحين بسبب الأزمات. وعمدت خمس مؤسسات إقليمية إلى تنقيح أطرها للإدارة السديدة بشأن هجرة أو حراك اليد العاملة، ووضعت سبعة اتفاقات عمل ثنائية لتحسين حماية العمال المهاجرين وغيرهم من العاملين في الخارج، لا سيما في بلدان في آسيا والدول العربية. وقد ساعدت الشراكات مع المنظمة الدولية للهجرة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، على تعزيز أوجه التآزر على المستوى القطري، ووسعت شراكة مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين نطاق استجابة الأمم المتحدة لمعالجة البُعد المتعلق بالعمل والعمالة في أزمة اللاجئين العالمية.

١٩٨. وتساهم مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل السارية في ٣٠ بلداً، في تنفيذ أحد الأهداف الرئيسية للاتفاق العالمي للأمم المتحدة من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، كما أنها ركيزة يُعتمد عليها عند وضع السياسات الوطنية، مثل إرشادات التوظيف العادل لعام ٢٠٢٢ بشأن العمال المهاجرين المؤقتين في الولايات المتحدة الأمريكية، التي تهدف إلى زيادة الشفافية وحماية حقوق العمال. وستعقد منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة المنتدى العالمي للتوظيف المسؤول، بوصف ذلك جزءاً من استراتيجية مبادرة التوظيف العادل للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥. بالإضافة إلى ذلك، تولّت منذ عام ٢٠١٥ تنظيم المنافسة الإعلامية العالمية السنوية بشأن هجرة اليد العاملة.

١٩٩. وقُدمت خدمات متكاملة ومباشرة إلى العمال المهاجرين. وعلى سبيل المثال، قدمت منظمة العمل الدولية في بلدان في أفريقيا وآسيا الدعم لإدارات التوظيف العامة والشركاء الاجتماعيين لتسهيل اندماج المهاجرين في سوق العمل وتعزيز التوظيف العادل وتوفير المعلومات قبل مغادرة المهاجرين وعند عودتهم وإنشاء مراكز موارد لفائدة المهاجرين تُقدم المعلومات والخدمات للتخفيف من احتمالات تعرضهم للتجاوزات في مجال التوظيف والهجرة غير النظامية والاستغلال والعنف وسوء المعاملة. وفي بداية الجائحة، ساعدت تقييمات الأثر التي أجرتها منظمة العمل الدولية على التوصل إلى فهم أفضل للعوائق المحددة التي يجابهها المهاجرون الذين تقطعت بهم السبل أو العائدون منهم إلى بلدانهم الأصلية، ومن ثمّ أرشدت نتائج التقييمات الإجراءات الوطنية. ولمعالجة الثغرات في مجال الحماية، انصب تركيز منظمة العمل الدولية على توفير الخدمات المباشرة، بما في ذلك التحويلات النقدية والمساعدة القانونية والماوى والمشورة في المسار المهني وإعادة الإدماج. واستفاد من هذه الجهود أكثر من ٤٠٠ ٠٠٠ عامل مهاجر في جميع أنحاء دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا، تقطعت بهم السبل أو كانوا قد أعيدوا إلى أوطانهم أو أجبروا على المغادرة. وصدر بالتعاون مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة، إرشاد لتتوير استجابات الأمم المتحدة في مواجهة جائحة كوفيد-١٩، بما في ذلك معالجة عواقبها الاجتماعية والاقتصادية والعلاقة بين كوفيد-١٩ وتغير المناخ وهجرة اليد العاملة. ودرست البحوث التي أجرتها منظمة العمل الدولية عن أثر جائحة كوفيد-١٩ والعلاقة بين تغير المناخ وهجرة اليد العاملة في جنوب آسيا، كيف أثّرت الجائحة في العمال المهاجرين، داخلياً ودولياً، الذين انتقلوا أو نزحوا في سياق تغير المناخ.^{١٦٦}

٢٠٠. وقد ازدادت هجرة اليد العاملة بروزاً على المستوى العالمي. ومن خلال شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة وبمشاركة الشركاء الاجتماعيين، اعتمدت في عام ٢٠٢٢ أول إرشادات عالمية للأمم المتحدة بشأن التصميم والتنفيذ والرصد القائمة على الحقوق، للاتفاقات الثنائية المتعلقة بهجرة اليد العاملة.^{١٦٧}

^{١٦٦} انظر:

ILO, *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*, 2021.

^{١٦٧} انظر: UN Network on Migration, *Guidance on bilateral labour migration agreements*, 2022.

٣-٢-٣ الأشخاص ذوي الإعاقة

٢٠١. تماشياً مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، تتضمن سياسة واستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣، التزامها العالمي بأن تدرج بفعالية نهجاً يشمل الإعاقة في بحوثها وسياساتها وبرامجها. واستمر نمو نسبة توظيف القطاع الخاص للأشخاص ذوي الإعاقة، بدعم من الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التي تضم منشآت متعددة الجنسية وأكثر من ٣٠ شبكة وطنية للأعمال والإعاقة. وبفضل تضافر جهود الشبكة الصينية للأعمال والإعاقة والاتحاد الصيني لذوي الإعاقة، تعترم الصين استحداث وتعزيز نظام وطني للتدريب على الوظائف لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الوقت نفسه، شهدت نسبة إدراج منظور الإعاقة في منظمات العمال (البرازيل وكينيا وأوروغواي) ومنظمات أصحاب العمل (كولومبيا) بدورها نمواً في السنوات الأخيرة.

٣-٢-٤ الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

٢٠٢. نُفذت استراتيجيات وبرامج للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في عدد من البلدان المتضررة بشدة من هذا الفيروس، وأُدمجت فيها الاستجابات لتداعيات جائحة كوفيد-١٩، بالإضافة إلى بناء قدرات مفتشي العمل على تقييم المخاطر المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية، كجزء من عمليات التفتيش العادية للمصانع. وعلى سبيل المثال، اعتمدت بوتسوانا خطة استراتيجية وطنية للتقليل من العقبات المتعلقة بحقوق الإنسان إزاء خدمات وباء فيروس نقص المناعة البشرية والسل (٢٠٢٠-٢٠٢٥)، واعتمدت إسواتيني السياسة الوطنية للرعاية في مكان العمل، التي تشمل أحكاماً من أجل الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، واعتمدت هايتي سياسة ثلاثية في قطاع النسيج لمكافحة التمييز المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية. واستُكمل العمل على المستوى القطري بدراسة استقصائية أجرتها مؤسسة كالوب عن التمييز ضد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل، تشكل أساساً تجريبياً للعمل الذي تضطلع به الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لتعزيز بيئة عمل صحية وأمنة من خلال التصدي للوصم والتمييز.^{١٦٨}

٣-٢-٥ العمال في ترتيبات عمل محددة

٢٠٣. يُبرز تقرير عالمي صدر عام ٢٠١٦ الفرص التي تمنحها أشكال الاستخدام غير المعتادة والتحديات المرتبطة بها، فضلاً عن السياسات اللازمة لتحسين جودتها.^{١٦٩} وفي مطلع الجائحة، استرعى المكتب الانتباه إلى أوجه انعدام المساواة في حماية العمل الناجمة عن وضع العمال التعاقدية، مبرزاً أنَّ العمال المؤقتين أو العمال بدوام جزئي لا يتمتعون بنفس حماية العمل والحماية الاجتماعية التي يتمتع بها العمال الآخرون.^{١٧٠} وحُدِّدت كذلك نُظم الاحتفاظ بالوظائف خلال الجائحة وارتفاع فرص وصول العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة إليها. وفي الوقت الذي بدأت فيه البلدان بالخروج من الأزمة، ينبغي تعديل الأطر التنظيمية القائمة لضمان المساواة في معاملة العمال بغض النظر عن وضعهم التعاقدية. ويُبرز تقرير عالمي صدر في عام ٢٠٢١ كذلك الصعوبات التي تعترض العاملين من المنزل، لا سيما النساء منهم، سواء أكانوا من العاملين من المنزل في المجال الصناعي أو من العاملين عن بُعد من ذوي المهارات العالية، في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات العائلية.^{١٧١}

٢٠٤. وخلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، أُجريت تشخيصات تراعي قضايا الجنسين لأشكال مختلفة من ترتيبات العمل، مثل العمل على المنصات الرقمية، أفضت إلى تحديد التدابير الممكن اتخاذها لضمان حماية العمل على نحو فعال (دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وإكوادور). وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، تقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم إلى الهيئات المكونة في إجراء التشخيصات الوطنية وفي وضع وتنفيذ تدابير سياسية لضمان الحماية الفعالة للعمال في مختلف أشكال ترتيبات العمل وفي التركيز على اتخاذ تدابير مبتكرة لحماية العمل تدعم أشد المتضررين من الجائحة (الأرجنتين والمغرب وجمهورية مقدونية الشمالية). فضلاً عن ذلك، يجري في إسواتيني تنفيذ دراسة تشخيصية لتقييم معدلات انتشار العمل في المنزل وأشكاله ودوافعه، فضلاً عن أوجه القصور التي تشوب ترتيب العمل هذا من ناحية العمل اللائق، وسوف تسترشد التوصيات السياسية بهذه الدراسة بمجرد أن تصادق عليها الهيئات المكونة الثلاثية.

٢٠٥. وتحمل زيادة نسبة الرقمنة في طياتها فرصاً وتحديات لعالم العمل. ففي حين تُجمع البيانات وتُعالج غالباً استجابةً لاحتياجات مشروعة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنتان، يمكن أن تتطوي أيضاً على احتمال تهديد حق

^{١٦٨} انظر: ILO, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

^{١٦٩} انظر: ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

^{١٧٠} انظر: ILO, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis", Policy brief, May 2020.

^{١٧١} منظمة العمل الدولية، *العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق*، ٢٠٢١.

العمال في الخصوصية، لا سيما فيما يتعلق ببياناتهم الشخصية، مما يتطلب إدارة رشيدة. وليس اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية البيانات الشخصية للعمال حديث العهد، ولكن بزغت مخاوف جديدة بشأن رقمنة الاقتصاد، منها المخاوف بشأن العمل على منصات العمل الرقمية والمراقبة الرقمية للعمال، الأخذ في الاعتبار خاصة مع انتشار العمل عن بُعد منذ بداية الجائحة. ويستكشف التقرير الرائد المعنون *آفاق العمالة والتوقعات الاجتماعية في العالم، ٢٠٢١*، كيف يحول اقتصاد المنصات المعاصر طريقة تنظيم العمل، كما يحلل التقرير أثر منصات العمل الرقمية على المنشآت والعمال والمجتمع ككل.^{١٧٢} وعلى المستوى القطاعي، سلط الاجتماع التقني بشأن أثر الرقمنة على القطاع المالي في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢، الضوء على الحاجة إلى توفير بيئة ملائمة لوضع سياسات تمكن من جني فوائد الرقمنة، كما نظر في إمكانية اتخاذ تدابير لضمان أن يؤدي العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل إلى تعزيز الإنتاجية والنهوض بالعمل اللائق على نحو فعال.^{١٧٣} وأكد تقرير المعلومات الأساسية المقدم لاجتماع الخبراء لمناقشة العمل اللائق في اقتصاد المنصات، المنعقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢، على حجم القطاع الهائل وتعقيده وأقر بأهمية الموضوع في عالم العمل المعاصر ودور منظمة العمل الدولية الرائد في تحديد المسارات التي تضمن تمتع جميع عمال المنصات بالعمل اللائق بالترافق مع زيادة الفرص التي تجلبها هذه الشريحة من الاقتصاد زيادة قصوى.^{١٧٤} علاوة على ذلك واستجابة للدعاء الذي وجهته الدول الأعضاء في إعلان المئوية، عكفت منظمة العمل الدولية على إعداد بحوث بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال بهدف دعم عمليات صياغة التوصيات السياسية في هذا الصدد.^{١٧٥}

٣-٣ الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من هذا الفصل

٢٠٦. كان استخدام منظمة العمل الدولية المنهج لجميع وسائل عملها وفي جميع تدخلاتها مفيداً للغاية في المجالات التالية: معالجة المشاكل طويلة العهد والاستجابة للعقبات الظرفية مثل أزمة كوفيد-١٩ التي أثرت سلباً على فرص حصول العمال على الحماية ولا سيما المستضعفون منهم؛ إتاحة المجال لمراعاة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، عند الاقتضاء؛ تسهيل نسج الروابط بين أنشطة السياسات على المستويين العالمي والقطري، بحيث تسترشد منتجات المعارف بالتدخلات على المستوى القطري وتسترشد المساعدة القطرية بدورها بالبحوث والأدوات والمنهجيات العالمية. ومثلت الشراكات الاستراتيجية مع المنظمات الدولية والإقليمية كذلك عنصراً أساسياً في الدفع قدماً ببرنامج حماية العمل وإدراجه في جدول أعمال عدد من المنابر العالمية والإقليمية.

^{١٧٢} منظمة العمل الدولية، *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية ٢٠٢١*: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، ٢٠٢١.

^{١٧٣} انظر: ILO, *Conclusions of the technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector*, TMDFS/2022/8, 2022.

^{١٧٤} انظر: ILO, *Decent work in the platform economy*.

^{١٧٥} انظر: Frank Hendrickx, "Protection of workers' personal data: General principles", ILO Working Paper 62, 2022.

◀ الاستنتاجات والمضي قدماً

٢٠٧. قُطع شوط كبير في مجال حماية العمل منذ انعقاد المناقشة المتكررة الأولى في عام ٢٠١٥، مما يدلّ في أن معاً على الاستمرارية مع اتجاهات الماضي تارة وعلى القطيعة معها تارة أخرى. ولا مجال لإنكار التقدم المحرز في كل أبعاد مسألة حماية العمل، بدءاً من السلامة والصحة المهنيين ووصولاً إلى حماية الأمومة. وبالرغم من ذلك، اتسمت أوجه التقدم المحرزة غالباً بعدم التكافؤ وبالتقطع، ولا زالت السمة غير المنظمة مشكلة عصيّة، خاصة في الاقتصادات النامية. وشهد عام ٢٠٢٠ تفشي أسوأ أزمة صحية عالمية في القرن الماضي، كانت تداعياتها الاجتماعية والاقتصادية مدمرة، خاصة في القطاعات الأكثر تضرراً. وبرز إلى العيان أكثر فأكثر استضعاف العاملين في أشكال العمل غير المنظمة وغير الآمنة، فضلاً عن الذين يعانون التمييز المنهجي. ويُخشى أن يفاقم ما يجري من توترات جيوسياسية وحرب وأزمة تكلفة المعيشة، أوجه الضعف وانعدام المساواة التي يعاني منها هؤلاء العمال. وتتوقف إمكانية تحقيق حماية العمل للجميع على مدى تأثير هذه الأزمات المحتدمة على تسارع التقدم المحرز أو تباطئه إلى الآن، وتأثيرها على عمليات دعم من هم في أمس الحاجة إلى الحماية. وآمال تحقيق هذا الهدف معلقة أيضاً على توفر الإرادة وتنفيذ السياسات الكفيلة بذلك.

٢٠٨. وزاد بروز مسألة إتاحة حماية عمل كافية وشاملة للجميع في جدول أعمال منظمة العمل الدولية كجزء من الجهود التي تبذلها في سبيل النهوض بتنمية محورها الإنسان. وهو هدف يتجلى في العديد من الإعلانات والالتزامات الثلاثية رفيعة المستوى التي اعتمدها المؤتمر خلال السنوات المنصرمة، كما يتجلى في نشاط منظمة العمل الدولية البرنامجي على النحو الذي بيّنه الفصل السابق. وخلال أحلك فترات جائحة كوفيد-١٩، أثبتت منظمة العمل الدولية أنّ لها رؤية وتفكيراً استراتيجياً ومرونة وقابلية للاستجابة تجلّت في دعمها لهيئاتها المكونة في مواجهة أعسر الظروف. كما نتج عن وضع جدول أعمال أكثر استراتيجية للمؤتمر، اقترن بتسلسل مدروس للدراسات الاستقصائية العامة والاجتماعات التقنية أو اجتماعات الخبراء، انبثاق سبل مجدية بقدر أكبر لتحقيق نتائج مهمة بشأن مسائل منها السلامة والصحة المهنيين على سبيل المثال. وتمثل حماية العمال والتوزيع العادل لثمار التقدم المحرز دعائم تستند إليها استجابة منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة للتخفيف من أوجه انعدام المساواة ومنعها في عالم العمل، كما تستند إليها الاستراتيجية المعنية التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢.^{١٧٦}

٢٠٩. وتمكنت منظمة العمل الدولية بفضل شراكاتها مع منظمات الأمم المتحدة وكيانات أخرى بما في ذلك منظمة الصحة العالمية والاتلاف الدولي للمساواة في الأجور ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومؤسسة سجل لويديز، من توسيع نطاق التواصل وتحقيق وفورات الحجم ومواءمة المنظورات والنهج. ومكنت مشاركتها المتواصلة مع مجموعة السبعة ومجموعة العشرين وبلدان بريكس (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) من تعميق الحوارات السياسية المهمة وترسيخ الالتزامات بشأن منصات العمل الرقمية وحماية العمل والاستراتيجيات الهادفة إلى إضفاء السمة المنظمة والمساواة بين الجنسين وإدماج ذوي الإعاقة في أسواق العمل.

٢١٠. وللمضي قدماً والوفاء بالوعد الذي تضمنته خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بعدم ترك أي كان على قارعة الطريق والتزام منظمة العمل الدولية بتحقيق العدالة الاجتماعية، يمكن النظر في المجالات السياسية المبينة أدناه.

- **استحداث عمالة منظمة ومنتجة.** عندما يعجز الاقتصاد عن توفير عمالة منتجة بما فيه الكفاية، تزيد نسبة البطالة ويزدهر الاقتصاد غير المنظم في بلدان عديدة مما يتسبب في مستويات حماية في العمل متدنية جداً أو غائبة تماماً. وتعجز المنشآت ذات الإنتاجية الضعيفة عن تقديم أجور لائقة وتواجه صعوبات أكثر في تنفيذ تدابير السلامة والصحة وتخفيض ساعات العمل المفرطة. وهذا ما يبيّن أنّ الحماية في العمل واستحداث العمالة المنتجة أمران لا يمكن الفصل بينهما. ويعتمد استحداث وظائف منظمة ومنتجة على وضع إطار اقتصاد كلي مؤاتٍ للعمالة ومراعٍ لقضايا الجنسين، يتضمن سياسات مالية ونقدية وصناعية وقطاعية وسياسات عمل وسياسات لسوق عمل نشطة وفعالة وبيئات تنظيمية تمكينية. وتوفير بيئة تمكينية للمنشآت المستدامة إنما هو من الأهمية بمكان نظراً إلى أنّ هذه المنشآت هي مصدر الوظائف الرئيسي.

^{١٧٦} منظمة العمل الدولية، متابعة القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (٢٠٢١): الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، الوثيقة GB.346/INS/5، ٢٠٢٢.

- **الدعوة إلى المزيد من الاستثمارات في حماية العمل وتقريب حماية العمل على نحو أوثق من الحماية الاجتماعية.** إن النساء والرجال القابعين في أسفل سلم توزيع المداخل والعمال في أشكال عمل غير آمنة أو في الاقتصاد غير المنظم، هم في العادة من الأشخاص الأكثر عرضة للأخطار الاجتماعية والأكثر تضرراً من الأزمات. ويواجه العديدون من هؤلاء العمال التمييز والوصم بسبب هويتهم. ويستتبع تذليل أوجه الاستضعاف هذه لتحقيق تنمية محورها الإنسان، دفع حماية العمل والحماية الاجتماعية نحو التقدم جنباً إلى جنب عن طريق النظر في الاحتياجات والظروف القطاعية المحددة. وفي حين كان هناك تأييد واسع لهدف تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة، لم تتعال أية أصوات مماثلة لصالح حماية العمل. بيد أن الحمائتين تتساويان في الضرورة الحيوية وتعزز إحداها الأخرى. ومن شأنهما إذا اجتمعتا زيادة القدرة على التحكم في وسائل التوزيع وإعادة التوزيع على حد سواء، للتخفيف من أوجه انعدام المساواة واعتماد إجراءات أكثر فعالية للتأقلم مع الصدمات الخارجية. علاوة على ذلك، توجد نقاط تقاطع إيجابية عديدة بين هذين البعدين لحماية العمال. وعلى سبيل المثال، من شأن الوقاية من الإصابات والأمراض المهنية وضمان أجور مناسبة ووقت عمل لائق، تخفيف الضغط عن نظم الحماية الاجتماعية وتحسين استدامتها المالية. ويمكن إيلاء اهتمام أكبر لتبني أي مزيج من سياسات الأجور والحماية الاجتماعية والسياسات المالية يكون أكثر ملائمة لضمان حماية مناسبة وشاملة ومستدامة لجميع العمال في مختلف أسواق العمل ومهما كانت الظروف الاجتماعية والاقتصادية.
- **إيلاء اهتمام خاص بمن هم الأكثر عرضة للاستبعاد من الحماية المناسبة.** يمثل توفير حماية العمل للعمال الذين يواجهون التمييز والعوائق في سوق العمل، تحدياً هائلاً. وتشمل هذه الفئة من العمال النساء والشباب والمهاجرين وكبار السن والشعوب الأصلية والقبليّة والأشخاص من حاملي فيروس نقص المناعة البشرية أو المصابين بالفيروس أو الإيدز وذوي الإعاقة وبعض المجموعات المهنية مثل العمال المنزليين. ويتطلب تأمين سبل حصول هؤلاء العمال على حماية العمل اتخاذ إجراءات لمعالجة ظروفهم واحتياجاتهم الخاصة معالجة منهجية وعلى مستوى كل أبعاد حماية العمل من خلال تدخلات معقدة ومحددة الأهداف. والعديد من هؤلاء العمال ممثلون على نحو مفرط في الاقتصاد غير المنظم الذي يشمل بصفة أعم من يفقدون بطبيعة الحال إلى الحماية المناسبة. وعليه، يكون الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم شرطاً لتأمين سبل حصول الكثيرين في العالم على الحماية المناسبة. ومن الضروري إيلاء اهتمام خاص بمن هم عرضة لأخطر أوجه العجز في الحماية لضمان ألا يُترك أي كان على قارعة الطريق ولتصحيح مسار أوجه انعدام المساواة المتجذرة عميقاً ولبناء مجتمعات أكثر مساواة وعدلاً.
- **توفير حماية مناسبة لكل العمال في جميع ترتيبات العمل.** يزداد عدد العاملين بأجر في أشكال العمل المتنوعة أو في ترتيبات تعاقدية تتسم بمستويات مختلفة من حماية العمل والحماية الاجتماعية. وفي الوقت نفسه، بات عدم التجانس في صفوف العاملين لحسابهم الخاص بيناً أكثر فأكثر. ويشمل هذا الصنف من العمال أشخاصاً يمارسون أنشطة مشاريع فعلياً كما يشمل آخرين في وضعية تبعية اقتصادية قوية لمدائهم. ونتيجة لذلك، أصبح الخط الفاصل بين العمل التبعية والعمل للحساب الخاص مبهماً أكثر فأكثر، مما أدى إلى عدد متزايد من الحالات التي أصبح تصنيف العمال كعاملين للحساب الخاص محل شك. وفي حين تقدم توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) إرشادات عامة عن الموضوع، يغيب الإجماع أو النهج الواحد فيما يتعلق بهذا التصنيف الذي يتغير حسب الإطار القانوني والظروف الوطنية. ونظراً إلى أن علاقة الاستخدام لا تزال المُنْفَذ الرئيسي إلى الانتفاع بحماية العمل والحماية الاجتماعية، تُحرم أعداد كبيرة من العمال الذين يقعون في "المناطق الرمادية" جزئياً أو كلياً من نوعي الحماية هذين. وخارج نطاق هذه الحالات، توجد حاجة إلى التعمق في استكشاف أبعاد حماية العمل التي يمكن منحها للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص وطرائق التأكد من التطبيق الفعال للقوانين واللوائح المعنية بها.
- **إحداث تغيير ملحوظ في مجال السلامة والصحة المهنية.** أضفت منظمة العمل الدولية باعترافها بالسلامة والصحة المهنتين كمبدأ أساسي وحق في العمل، زخماً متجدداً على عملها في هذا المجال وعلى حماية العمل بصورة أعم. والواقع أن الروابط التي يعزز بعضها بعضاً بين بيئة عمل آمنة وصحية وظروف العمل الأخرى، تعني أن كامل تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية سيعتمد كذلك على التقدم المحرز في أبعاد حماية العمل الأخرى، والعكس صحيح. وبناءً على ذلك، ينبغي تعزيز الجهود المبذولة لمعالجة هذه العوامل في نظم ولوائح السلامة والصحة المهنية. ويجب تقوية هذه الروابط عند وضع السياسات والبرامج المناسبة. وخير مجال من مجالات السلامة والصحة المهنية التي يتمثل فيها هذا الأمر، هو منع ظاهرة العنف والتحرش بما فيها تلك القائمة على التمييز. وكما تُكَلِّل تدابير التصدي أو الدعم أو المعالجة بالنجاح، ينبغي أن يُولى الانتباه بشكل خاص إلى المخاطر والأخطار الناجمة عن التمييز، بما فيها استغلال علاقات القوة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير الثقافية والاجتماعية، وعن عدم احترام المبادئ والحقوق الأساسية الأخرى في العمل. ومن شأن عمليات وضع المعايير عن المخاطر البيولوجية والكيميائية والأرغونوميات والمناولة يدوياً والوقاية من الآلات التي شرعت فيها منظمة العمل الدولية، أن ترسخ موقعها كمرجع عالمي رائد في هذا المجال في حين سيعتدّ بذل جهود إضافية كبيرة للوصول إلى هدف التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن السلامة والصحة المهنية، ألا وهما الاتفاقيتان رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧، بالإضافة إلى إحراز تقدم نحو التصديق على معايير السلامة والصحة المهنية

الأخرى. ومن شأن التركيز على الاستراتيجية العالمية المنقحة لمنظمة العمل الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية أن يمنح زخماً جديداً لتحسين الشمولية والإنصاف في حماية العمل.

- **إبقاء الأجور ووقت العمل موضع الاهتمام بعناية بالغة.** بالرغم من أن بعض الأبعاد الأخرى لحماية العمل تحظى باهتمام متزايد في عالم العمل المعاصر، تبقى مسألة الأجور ووقت العمل - اللتان كانتا في صميم عمل منظمة العمل الدولية منذ قرن من الزمان - بُعدين أساسيين من أبعاد حماية العمل. وفي السنوات الأخيرة، اعتمدت بلدان كثيرة سياسات جديدة أو عدّلت سياساتها القائمة بشأن الحد الأدنى للأجور وأمور أخرى متعلقة بالأجور مثل الرواتب في القطاع العام. وتتنامى الرغبة في تطوير آليات لتحديد الأجور تقوم على البيانات. وأصبحت مسألة دفع أجور معيشية كافية للعاملين في سلاسل التوريد والإمداد محطاً لاهتمام الشركات متعددة الجنسية أكثر فأكثر، كما حفّزت أصحاب مصلحة متعددين على إطلاق عدد كبير من المبادرات. وعليه، ينبغي أن تعزز منظمة العمل الدولية قدرتها على تقديم الإرشادات والمعلومات بشأن هذه المسائل المتعلقة بالأجور. وبمثل وقت العمل مجاًلاً سياسياً معقداً تطور بشكل ملحوظ خلال العقد المنصرم وأدى إلى حدوث تغييرات جوهرية في طلبات الهيئات المكونة للمساعدة. وتتراوح هذه الطلبات بين الطلبات المعتادة بشأن تحديد ساعات العمل والطلبات بشأن الرابط بين ساعات العمل والإنتاجية ووضع لوائح بشأن ساعات العمل الإضافية وتقاسم العمل وترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك في سياق الاستجابات المستدامة لمجابهة الأزمات، ومنذ عهد أقرب التحولات الرقمية. وتتطلب بعض هذه المسائل حلولاً وطنية، بينما قد تتطلب مسائل أخرى حلولاً عالمية. وفي كلتا الحالتين، يتعين أن تكون منظمة العمل الدولية - باعتبارها الوكالة الرائدة في هذا المجال - على قدر المسؤولية. ويستلزم هذا عملاً تحليلياً وبحثياً متواصلاً من أجل تقديم مشورة سياسية مستنيرة وحضوراً تقنياً يحتاجه الميدان في الوقت الراهن.
- **اقتناص الفرص وتقليل التحديات المرتبطة برقمنة الاقتصاد من أجل حماية العمال.** أسفرت التكنولوجيات الرقمية عن ظهور طرق جديدة للإنتاج والعمل والعيش. ولا ينفك اقتصاد المنصات ينمو سريعاً، وهو يمثل فرصة لاستحداث الوظائف وتنظيم عمليات الإنتاج تنظيمياً أكثر مرونة. ولكنه يخلق أيضاً تحديات تختلف فيها الآراء بشأن تحقيق مستويات مناسبة من حماية العمل والحماية الاجتماعية للعمال الذين تختلف أوضاعهم في العمالة. كما أدى استخدام التكنولوجيات الرقمية إلى توسع هائل لنطاق الرصد وجمع البيانات ومعالجتها. ولا شك في أن الاستخدام الرشيد للأجهزة الجديدة يمكن أن يساعد أصحاب العمل على تعزيز بيئة عمل صحية وأمنة والامتثال لمسؤولياتهم والتزاماتهم القانونية. ولكن، يمكن لذلك أن يؤدي أيضاً إلى إقحام خطير لحياة العمال الخاصة واتخاذ قرارات انحيازية وقمع النقابات. وقد مكنت التكنولوجيات الرقمية كذلك ملايين العمال من الانتقال إلى العمل عن بُعد خلال أزمة كوفيد-19. وأضحى العمل بنسق مختلط عن بُعد وحضورياً "الواقع الجديد" للكثيرين. ورغم ميزات العمل عن بُعد المتعددة، فإنه كشف كذلك عن بعض التحديات من قبيل الخلط بين الحياة الخاصة والعمل، وإطالة ساعات العمل في بعض الحالات. وأثار هذا الأمر نقاشات محتدمة عما درجت تسميته "الحق في قطع الاتصال". ومن شأن مناقشة عامة خلال المؤتمر عام ٢٠٢٥ (أو مناقشة مزدوجة بهدف وضع معيار في ٢٠٢٥-٢٠٢٦) بشأن العمل اللائق في اقتصادات المنصات، أن تقدم المزيد من الإرشادات للهيئات المكونة والمكتب في هذا الصدد. ويمكن استكمال المناقشة بهدف وضع معيار بعقد اجتماع خبراء محتمل بشأن حماية بيانات العمال الشخصية في العصر الرقمي تبعاً لقرار صادر عن مجلس الإدارة في ٢٠٢٣. ويمكن كذلك التفكير في صياغة إرشادات معيارية أو غير معيارية أكثر تفصيلاً بشأن العمل عن بُعد وأشكال العمل المختلطة.
- **معالجة الانقراض من قيمة عمل الرعاية.** في السنوات الأخيرة، حظيت أهمية دور اقتصاد الرعاية في أداء العمال وعائلاتهم والمنشآت وأسواق العمل والمجتمعات وقدرتها على الصمود، باعتراف متزايد. كما يزداد الإقرار بأنه لا يمكن تحقيق مساواة تحويلية بين الجنسين بما في ذلك توفير وظائف أكثر وأفضل للنساء، دون ضمان العمل اللائق في أنشطة الرعاية. ويتواجد عمال قطاع الرعاية في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، ويبقى جزء كبير من عمل الرعاية غير مدفوع الأجر. ورغم مساهمات عمال الرعاية القيمة اجتماعياً واقتصادياً، تبقى ظروف عملهم رديئة وتصل فجوة الأجور بين الجنسين في صفوفهم إلى نسبة ٢٠ في المئة على الصعيد العالمي.^{١٧٧} وكان الأمل كبيراً بأن تُقنع الدروس المستخلصة من جائحة كوفيد-١٩ واضعي السياسات بعكس مسار عقود من نقص الاستثمار في هذه القطاعات المفصلية. ولكن تدلنا الوقائع الحالية بأن هذه الآمال مغالية في التفاؤل في العديد من البلدان. وقد يكون من الأجدى مستقبلاً وكمساهمة في المناقشة العامة في المؤتمر عام ٢٠٢٤ بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، التطرق إلى الانقراض من شأن العمل في هذا المجال من باب الأولوية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال جمع وتحليل بيانات الأجور وظروف العمل حسب القطاع وعلى نحو منظم، بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية ووكالات الأمم المتحدة المعنية الأخرى، ومن خلال التركيز على سدّ الثغرات القانونية وخفض نسب الاعتماد المفرط على الترتيبات التعاقدية المؤقتة وحسب الطلب والنهوض بإضفاء السمة المنظمة على الوظائف.

٢١١. وسيتوقف تنفيذ هذه المجالات السياسية الثمانية وإحراز التقدم فيها، على أمور منها تهيئة بيئة داعمة ومواتية من أجل:

- تشجيع الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي بوصف ذلك آليات أساسية لضمان حماية العمل المناسبة. يجب أن يتمتع أصحاب العمل والعمال بحقوقهم الكامل في الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، بوصف ذلك من الشروط المسبقة لخوض أي حوار اجتماعي. وبالنظر إلى التحولات الكبيرة التي شهدتها عالم العمل، وتمشياً مع القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي التي اعتمدها المؤتمر في ٢٠١٨، ينبغي وضع نهج وإجراءات جديدة للتأكد من أن هذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مضمونة فعلياً لكل العمال، بمن فيهم المستثنون عادة من التمتع بها ومن يعملون في أشكال عمل جديدة وناشئة. وبالتوازي مع ذلك، ينبغي السعي إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على خوض حوارات اجتماعية وطنية بشأن حماية العمل وآليات الإدارة السديدة الثلاثية. وتتمثل أبرز طرق تحقيق ظروف عمل لائقة وتقاسم عادل لثمار التقدم المحرز ودفع أجر متساوٍ عن العمل ذي القيمة المتساوية، في تطوير المفاوضة الجماعية تطويراً كاملاً وعلى كل المستويات المناسبة في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وتوسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل كل العمال.
- تشجيع التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من معايير العمل الدولية المعنية وتنفيذها. يرسى وضع معايير عمل دولية وتعزيزها والتصديق عليها وتنفيذها من خلال تضافر جهود الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال، أسس توفير حماية مناسبة للعمال. وفي حين ثبت استمرار أهمية العديد من المعايير وأثرها، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحرص على أن تكون مجموعة معاييرها على أتم الاستعداد للاستجابة لما قد يطرأ من تحديات جديدة وتعزيز اتساق السياسات وسط بيئة متغيرة.
- وضع المعارف الطليعية استجابةً لواقع الهيئات المكونة واحتياجاتها. في عالم عمل أخذ في التطور، يعتمد تقديم أفضل خدمات ممكنة في مجال حماية العمل على قدرة المكتب على إدراك التطورات التي يشهدها سوق العمل لغرض إبقاء قاعدة معارفه مواكبة لآخر المستجدات والاستفادة من تجارب الهيئات المكونة. ولكن تحقيق ذلك مكبل بقيود الميزانية. ولذا، يجب استنباط طرق مبتكرة تجمع بين الارتقاء بمهارات الموظفين الحاليين عن طريق عقد شراكات استراتيجية مع الجمعيات المهنية والمؤسسات الأكاديمية وغيرها، لتحقيق وفورات الحجم أو لتقاسم تكاليف إنتاج المعارف الطليعية دون الحيد عن أولويات منظمة العمل الدولية وقيمتها.
- تقييم الآثار على السياسات والمؤسسات. لا مجال للشك في فوائد تمتع العمال بظروف عمل لائقة على رفاههم وكرامتهم وإنتاجيتهم وقدرة المنشآت التنافسية. ولكن تبين أنه من الصعب على منظمة العمل الدولية أن توثق أو تقيس على نحو ثابت مدى مساهمة التغيرات التي تطرأ على القوانين أو المؤسسات أو اعتماد برامج جديدة، بما في ذلك بناء القدرات، في تحسين حياة العمال اليومية على سبيل المثال. وطبعاً لا تظهر على الفور آثار قانون جديد أو منقح أو سياسة جديدة أو منقحة. ولكن، من المطلوب بذل المزيد من الجهود لتقدير آثارها على حياة العمال على المدى القصير والمتوسط وتحديد العوامل الأخرى التي ساهمت في تحقيق بعض النتائج. وهذا الأمر أساسي في تقييم وجهة التغيرات التنظيمية أو المؤسسية وإرشاد أية تغييرات سياسية إضافية، ولكنه حاسم أيضاً من أجل ترسيخ شرعية أنشطة منظمة العمل الدولية وتقوية روابطها مع الشركاء الإنمائيين.
- توسيع نطاق أنشطة منظمة العمل الدولية بتضافر جهودها مع منظمات أخرى في النظام متعدد الأطراف. يساعد بناء التحالفات وتعزيز التعاون مع منظمات أخرى في النظام متعدد الأطراف على تعزيز اتساق السياسات وحشد القوى وزيادة الاستثمار في مجال حماية العمل. كما يساعد على معالجة بعض الأسباب الجذرية للاستبعاد من هذه الحماية، من قبيل التمييز والسمة غير المنظمة، ومصدر بعض محركاتها من خارج عالم العمل. ومن شأن تعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية في الحوار والمبادرات المتعلقة بحماية العمال في النظام متعدد الأطراف أن يساعد كذلك على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨ (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع) والهدف ١٠ (الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها). وسيضطلع التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية بدور هام في بناء مثل هذه التحالفات والشراكات.