

6A

محضر الأعمال ◀

مؤتمر العمل الدولي - الدورة ١١١، جنيف، ٢٠٢٣
التاريخ: ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٣

نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال قرار مقترح واستنتاجات مقدمة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها

يتضمن محضر الأعمال هذا نص القرار المقترح والاستنتاجات التي قدمتها اللجنة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها.
وسينشر تقرير اللجنة بشأن أعمالها في محضر الأعمال رقم 6B بعد اختتام الدورة.

قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته ١١١، ٢٠٢٣،

وقد أجرى مناقشة متكررة ثانية عن حماية العمال، تمثيلاً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، بغية النظر في الطريقة التي ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستجيب بموجبها لوقائع واحتياجات الدول الأعضاء فيها، مع المراعاة الواجبة لإعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)؛

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

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

٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:

(أ) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، على أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣)؛

(ب) استرعاء انتباه المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة لهذه الاستنتاجات؛

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

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

الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال

أولاً - السياق والتقدم والتحديات

السياق

١. إنّ التغيرات التحويلية في عالم العمل تجلب الفرص والتحديات، وكان للآزمات المتعددة والمستمرة تأثير عميق على حماية العمال. وأدت التوترات الجيوسياسية وجائحة كوفيد-١٩ وتأثير تغير المناخ والآزمات الاقتصادية والمالية التي تؤثر في تكلفة المعيشة، إلى تفاقم مواطن العجز في العمل اللائق الموجودة أصلاً وزيادة الفقر واتساع أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

٢. وفي هذا السياق، تستعرض المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال التقدم المحرز والتحديات الكبرى وتمهّد الطريق أمام حماية عمل أكثر شمولاً وكفاءة وفعالية لجميع العمال.

٣. وتحتل حماية العمال مكانة جوهرية في ولاية منظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق وهي ضرورية لبناء القدرة على الصمود في مواجهة الأزمات المستقبلية وتمكين الانتعاش. وهي مفيدة في تحقيق العمل اللائق والمساهمة في العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان حصة عادلة من ثمار التقدم ونمو الإنتاجية للجميع والحد من أوجه انعدام المساواة. ويجب أن يتمتع جميع العمال بحماية عمل شاملة وكافية وفعالة وفقاً لبرنامج العمل اللائق. وتسهم المنشآت المستدامة، بصفتها مواءمة للعمالة ومشجعة للابتكار والعمل اللائق، في حماية العمال وزيادة الإنتاجية واقتصاد منتج يعمل بشكل جيد. وفي الوقت نفسه، تسهم حماية العمال، من خلال وضع قواعد "لعبة عادلة"، في استدامة المنشآت وتحقيق مكاسب الإنتاجية والتنمية الاقتصادية.

التقدم والتحديات

٤. منذ المناقشة المتكررة الأولى بشأن حماية العمال التي جرت في عام ٢٠١٥، أحرزت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقدماً في جميع مجالات حماية العمال، بما في ذلك من خلال الخطوات الإيجابية التي اتخذها الشركاء الاجتماعيون. لكنّ عدة تحديات ظلت قائمة، مع بروز تحديات أخرى جديدة. وفي بعض الدول الأعضاء، جرى اعتماد الحد الأدنى القانوني للأجور بموجب القانون أو تفاوض بشأنه الشركاء الاجتماعيون، ووضع العديد من الدول آليات تعديل لمعدلات الحد الأدنى للأجور، تؤدي دوراً محورياً في الحد من أوجه انعدام المساواة. ومع ذلك، فإنّ عدم كفاية الحد الأدنى للأجور وعدم تنفيذه بفعالية لا يزالان يمثلان تحدياً في العديد من البلدان، وهذا يسهم في تزايد فقر العمال

وانعدام المساواة في الدخل. علاوة على ذلك، استمرت حصة العمال من مكاسب النشاط الاقتصادي في الانخفاض، حيث تخلف نمو الأجور عن تطورات الإنتاجية. كما اعتمدت تدابير لمعالجة عدم دفع الأجور، بما في ذلك من خلال النظم المصرفية والرقمية، والنهوض بمبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، بما في ذلك من خلال تدابير الشفافية في الأجور. وما فتئت فجوة الأجور بين الجنسين تتقلص، وإن كانت بوتيرة بطيئة، ولا تزال عند مستوى عالٍ يبلغ ٢٢ في المائة على الصعيد العالمي. وعدد ساعات العمل لكل عامل في اتجاه تنازلي أيضاً، غير أنّ العديد من العمال لا يزالون يعملون لساعات طويلة.

٥. وتظل السمة غير المنظمة عقبة رئيسية وسبباً جذرياً وراء عدم تحقيق حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال. ويعيش ملياراً عامل في جميع أنحاء العالم في الاقتصاد غير المنظم، مع حقوق وحماية محدودة، إن وجدت، وتتزايد السمة غير المنظمة في صفوف العاملين لحسابهم الخاص. وللإقتصاد غير المنظم تأثير سلبي على تنمية المنشآت المستدامة، بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، كما على الإيرادات العامة ونطاق عمل الحكومات. وتظل حماية العمال تحدياً للعديد من العاملين لحسابهم الخاص، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد المنظم.

٦. ويرتفع خطر التهميش من حماية العمال أو عدم التمتع بحماية كافية في صفوف العمال ومجموعات العمال الذين يواجهون التمييز القائم على أساس الجنس وأسباب أخرى، بما في ذلك التمييز المتقاطع، مثل العمال المهاجرين واللاجئين والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات العرقية أو الإثنية والشعوب الأصلية والقبلية والعاملين في مجموعات وقطاعات مهنية أو أولئك الذين يتبعون ترتيبات عمل محددة، بمن في ذلك عمال الرعاية والعمال المنزليون والعمال الزراعيون والعاملون في المنزل، لا سيما عندما تسود الأطر القانونية غير الملائمة أو الإدارة السيئة لسوق العمل.

٧. وفي حين أنّ ترتيبات العمل، مثل العمالة المؤقتة وعمل المنصات والعمل عن بُعد، ربما تكون قد وفّرت فرصاً جديدة لتوليد فرص العمل وسهّلت حصول العمال الذين يواجهون عقبات أكبر في دخول سوق العمل والبقاء فيه، على فرص العمل، إلا أنها أدت إلى ظهور تحديات جديدة فيما يتعلق بحماية العمال وتصنيفهم. وإدراكاً للأهمية المستمرة لعلاقة الاستخدام باعتبارها البوابة الرئيسية لحصول العمال على الحماية وعلى الضمان الاجتماعي، اتخذت بعض البلدان خطوات ترمي إلى تعزيز الوضع الصحيح في تصنيف العمالة.

٨. وكان من شأن تزايد توصيلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن سمح بالعمل عن بُعد، الذي زاد خلال أزمة كوفيد-١٩ ومن المرجح أن يستمر جنباً إلى جنب مع ترتيبات العمل "المختلطة". وفي الوقت الذي تساهم فيه بمرونة أكبر في تنظيم العمل وإيجاد توازن بين العمل والحياة الشخصية وتحافظ على الوظائف وحماية العمال في العديد من البلدان أثناء الجائحة، يمكنها أيضاً أن تضع ضغوطاً كبيرة على العمال إذا لم تضمن وتحترم حدود وقت العمل وتدابير الحماية حتى يتمكن العمال من التوقف عن العمل، حسب اللوائح الوطنية والاتفاق بين الطرفين. وتشمل التحديات أيضاً حماية البيانات الشخصية للعمال وحقوقهم في الخصوصية وأثر القرارات المؤتمتة على حقوق العمال والتوظيف ومهام العمل، بالإضافة إلى منع مخاطر الصحة العقلية والمخاطر النفسية الاجتماعية.

٩. وهناك اتجاه نزولي في معدل الوفيات أو الأمراض المرتبطة بالعمل، على الرغم من أنّ الأرقام لا تزال كبيرة ومتزايدة. وفي عام ٢٠٢٢، أدرجت بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي الوقت نفسه، يتفاقم تغير المناخ وي طرح مخاوف جديدة تتعلق بالصحة والسلامة، بما في ذلك الإجهاد الحراري.

١٠. ووُضعت لوائح جديدة للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك من خلال التصديق على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتنفيذها.

١١. ولا تزال أوجه انعدام المساواة والتمييز بين الجنسين قائمة، بما في ذلك من حيث وصول المرأة إلى أسواق العمل والتقدم المهني والمهارات والأجور والعنف والتحرش ونصيب المرأة غير المتكافئ من عمل الرعاية غير مدفوع الأجر والمسؤوليات الأسرية. ومع ذلك، أحرز تقدم يعتد به على المستوى القانوني فيما يتعلق بحماية الأمومة، بما في ذلك إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى إجازة الأبوة والإجازة الوالدية. غير أنه لا بد من تحسين التنفيذ والامتثال أكثر فأكثر. ومن جهة أخرى، لا يزال متوسط مدة الإجازة الوالدية قصيراً في العديد من البلدان، وتبرز الحاجة أيضاً إلى تحقيق المزيد من المساواة في تقاسم الإجازة الوالدية بين الرجال والنساء. وفي السنوات الأخيرة، أحرز بعض التقدم في مجال حماية الصحة في مكان العمل للنساء الحوامل والمرضعات. لكنّ هذه الحماية لا تزال متدنية، بما في ذلك فيما يتعلق بالأعمال الخطرة.

١٢. وفي الكثير من البلدان، يسد العمال المهاجرون النقص في اليد العاملة ويسهمون في التنمية المستدامة. ومع ذلك، يواجه الكثير منهم تمييزاً مستمراً بالإضافة إلى عوائق في الوصول إلى حماية العمال. ووطورت بعض البلدان أطراً قانونية ومؤسسية تحمي حقوق العمال المهاجرين وتضمن لهم حماية اجتماعية وهجرة آمنة ومنظمة.

١٣. واعتمدت في بعض البلدان تدابير حماية العمالة، بما في ذلك القواعد ضد الفصل التعسفي والقيود المفروضة على إساءة استخدام العقود محددة المدة. وتم الترويج لعقود العمل المفتوحة، والتي توفر حماية أكبر للعمال وتعزز في الوقت نفسه إنتاجية المنشآت وقدرتها على التكيف، بما في ذلك عن طريق تحفيز الاستثمار في مهارات الموظفين وكفاءاتهم. كما تمت حماية العمال بعقود عمل مؤقتة في عدد من البلدان، بما في ذلك من خلال إدخال اللوائح المناسبة بشأن القيود المفروضة على استخدام العقود المؤقتة. وكجزء من واجب الدول في حماية حقوق الإنسان والمسؤولية التي تقع على عاتق الشركات في احترامها، اتخذت الشركات والدول تدابير مهمة للنهوض بحقوق الإنسان، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز السلوك التجاري المسؤول، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، بما يتماشى مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). والتدابير مثل دعم الشراكات الدولية مثل التحالف العالمي للقضاء على العمل الجبري والرق الحديث والاتجار بالبشر وعمل الأطفال (التحالف ٨-٧) مهمة لدعم المزيد من الجهود في هذا المجال وتعزيز العمل اللائق، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد.
١٤. وعدت بعض البلدان آليات الامتثال لديها للتأقلم مع الظروف المتغيرة وتوفير حماية أكثر فعالية للعمال. ومع ذلك، فإن الموارد البشرية والتكنولوجية والمالية لأنظمة تفتيش العمل والسلطات المعنية الأخرى غالباً ما تكون غير كافية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات السمة غير المنظمة ويقيد التحسينات المستمرة في إنفاذ القانون. ومن الضروري تعزيز التعاون بين مفتشيات العمل والسلطات المعنية والمختصة الأخرى، فضلاً عن زيادة الموارد من أجل تحسين الامتثال، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.
١٥. وخلال أزمة كوفيد-١٩، أثبت إشراك الشركاء الاجتماعيين، من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي والثلاثي على كافة المستويات، أنه ضروري لحماية صحة العمال والحفاظ على الوظائف ودخل العمال مع ضمان استمرارية الأعمال.

ثانياً - إطار العمل

١٦. تشكل حماية العمال والضمان الاجتماعي البعدين المتكاملين للهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية. ومعاً، يحميان العمال ويساهمان في الإنتاجية واستدامة المنشآت. ويبقى تعزيز أوجه التآزر مع الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى لبرنامج العمل اللائق أمراً ضرورياً لاستدامة حماية العمال مع المساهمة في الوقت نفسه في المضي قدماً بهذا البرنامج.
١٧. ويجب أن تستند حماية العمال الشاملة والكافية والفعالة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية. وينبغي وضع الحوار الاجتماعي، المدعوم من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحرة والمستقلة والقوية والتمثيلية، في صميم وضع وتنفيذ تدابير حماية العمال.
١٨. وتنص معايير العمل الدولية بشأن مسائل مثل الأجور ووقت العمل وحماية الأمومة وحماية العمالة وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وحقوق كل فرد في عدم التعرض للعنف والتحرش في عالم العمل، على ما يلي: إطار توجيهي واضح من أجل وضع حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال وينبغي أن تعزز بيئة مؤاتية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة والشاملة.
١٩. وتشمل حماية العمال أبعاداً مختلفة مترابطة ويعزز بعضها بعضاً. والتحقيق التدريجي لحماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال يتطلب نهجاً سياسياً متكاملاً وإطاراً متسقاً يدعم البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين. كذلك، ينبغي لحماية العمال أن تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المشروعة للعمال ولأصحاب العمل من خلال الحوار الاجتماعي.
٢٠. وبغية أن تزدهر المنشآت المستدامة مع تعزيز حماية العمال، يلزم وجود سياسات اقتصادية كلية وأطر تنظيمية مؤاتية تراعي احتياجات وظروف المنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.
٢١. والاعتراف بضرورة التصدي للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن والعمل اللائق في آن، فضلاً عن تنوع المنشآت والظروف الوطنية، شرط لتصميم وتنفيذ استراتيجيات جيدة التصميم وشاملة لحماية جميع العمال.

ثالثاً - تحقيق حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال

٢٢. بغية تحقيق حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال، على أساس الحوار الاجتماعي، ينبغي للدول الأعضاء، بدعم من المنظمة ومع مراعاة الظروف الوطنية، القيام بما يلي:
- (أ) تعزيز بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية لتعزيز الحوار الاجتماعي الفعال، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، على كافة المستويات المناسبة؛

- (ب) معالجة الأسباب الجذرية لاستبعاد العمال من آليات الحماية، لا سيما السمة غير المنظمة وسوء الإدارة السديدة، بما في ذلك عن طريق تسريع الجهود المبذولة لدعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة، وفقاً لتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتعزيز الفعالية والمساءلة والشفافية للمؤسسات العامة؛
- (ج) توسيع نطاق حماية العمال والضمان الاجتماعي ليشمل جميع العمال، لا سيما من هم أكثر عرضة لخطر عدم كفاية الحماية أو انعدامها، بمن فيهم العمال في مهن وقطاعات وترتيبات عمل محددة أو العاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- (د) التصدي للتمييز ضد العمال ومجموعات العمال في أوضاع استضعاف لتحقيق حماية شاملة وكافية وفعالة لجميع العمال؛
- (هـ) وضع استجابات سياساتية متسقة تعزز إرساء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة لتوليد وظائف منتجة وجيدة وعمل لائق؛
- (و) ضمان تصنيف علاقات الاستخدام تصنيفاً صحيحاً؛
- (ز) تصميم وتنفيذ سياسات واستراتيجيات للحد من ساعات العمل والعمل الإضافي والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك من خلال تعزيز ترتيبات العمل المرنة وتدابير الحماية حتى يتمكن العمال من التوقف عن العمل؛
- (ح) تكثيف الجهود للحد من انعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما في ذلك عن طريق معالجة الحواجز الهيكلية التي تحول دون حصول المرأة على وظائف جيدة والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (ط) اعتماد سياسات ولوائح وتدابير أخرى، من بينها تلك التي تساعد على إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها، مما يسهل الانتقال المهني الذي يسهم في توفير حماية شاملة وكافية وفعالة للعمال؛
- (ي) تعزيز استراتيجيات السلامة والصحة المهنية التي تهدف إلى عدم حدوث وفيات مرتبطة بالعمل وإلى منع الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، فضلاً عن الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي ذات الصلة، وتطوير سياسات ونظم فعالة لإدارة السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك تلك التي تراعي مخاطر السلامة والصحة المهنية، سواء كانت جديدة أو قائمة أصلاً؛
- (ك) توفير الحد الأدنى المناسب للأجور، القانوني أو المتفاوض عليه، على أن يتم تحديثه بصورة منتظمة؛
- (ل) تعزيز تطبيق المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل، ٢٠٢٢ وتعزيز ومواءمة إدارات تفتيش العمل باستمرار لمعالجة قضايا العمل الناشئة والقائمة، لا سيما من خلال تعزيز عدد مفتشي العمل ومهاراتهم ومواردهم، بما في ذلك تفويضهم بإجراء عمليات رقابة وتفتيش فعالة في الاقتصاد غير المنظم؛
- (م) ضمان احترام حقوق العمال من خلال اتباع نهج منسق وشامل على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي؛
- (ن) حماية حقوق العمال المهاجرين على المستوى الوطني والمشاركة في أنشطة التعاون الثنائي والإقليمي بين بلدان المنشأ والعبور والمقصد لضمان حقوق العمال المهاجرين وحماية الأجور وحماية السلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي وإمكانية نقل المستحقات عبر الحدود والوصول إلى معلومات عن حماية العمال والوصول إلى العدالة والوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة وتسوية النزاعات؛ التصدي للتمييز؛ تنفيذ سياسات وممارسات التوظيف العادل؛
- (س) تزويد منظمة العمل الدولية بمجموعة معايير واضحة وقوية وحديثة، مدعومة بنظام إشراف فعال، يستجيب لتطور عالم العمل، ويحمي العمال ويأخذ في الاعتبار احتياجات المنشآت المستدامة ويعزز العمل اللائق.

رابعاً - تعبئة وسائل عمل منظمة العمل الدولية

٢٣. ينبغي أن تعزز المنظمة دعمها للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عن طريق:

- (أ) تشجيع التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية ومعايير العمل الدولية المتعلقة بالأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية وحماية الأمومة وحماية العمالة وغيرها من مجالات حماية العمال وتنفيذها بفعالية؛
- (ب) تقديم المساعدة التقنية والتوجيه بشأن تصنيف العمال وبشأن تطوير وتعزيز مؤسسات فعالة لحماية العمال، بما في ذلك إدارات تفتيش العمل العامة؛

- (ج) دعم مستويات الأجور الملائمة وتحسين نُظم تحديد الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى المناسب للأجور القانوني أو المتفاوض عليه؛
- (د) تقديم المساعدة التقنية ودعم تطوير المعارف وتبادلها بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتسريع الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- (هـ) توفير الأدوات والمشورة بشأن طرق تسخير التكنولوجيات الرقمية لتحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنتين للعمال وتمكين الامتثال، لا سيما بالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- (و) توفير الارشادات بشأن حماية العمال، بمن فيهم العمال المنخرطون في العمالة المؤقتة والعمل في المنصات والعمل عن بُعد؛
- (ز) تعزيز قدرتها على الاستجابة لأية مخاطر نفسية واجتماعية وأي إجهاد مرتبط بالعمل قد ينجم عن الأشكال الجديدة لتنظيم العمل، بما في ذلك في أماكن العمل التي تُستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل كبير؛
- (ح) وضع استراتيجية تنفذ البرنامج التحويلي للمساواة بين الجنسين الذي يضمن المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص لجميع النساء، لا سيما النساء ذوات الهويات المتقاطعة، والتقسام المتوازن للمسؤوليات الأسرية وزيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية؛ ويتصدى للعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ط) استمرار المشاركة في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور بغية تحقيق هدف المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (ي) وضع اقتراح، يُقدّم إلى مجلس الإدارة، بعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل؛
- (ك) الاضطلاع بدور ريادي في النظام متعدد الأطراف وتعزيز التعاون الدولي، بما في ذلك مشاريع التعاون فيما بين بلدان الجنوب، واتساق السياسات والشرارات بشأن حماية العمال، بما في ذلك مع منظمة التجارة العالمية ومع المؤسسات المالية الدولية، من خلال قيادة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وفي سياق الجهود المبذولة لتنفيذ الأهداف ٥ و ٨ و ١٠ من أهداف التنمية المستدامة.
٢٤. وينبغي أن تكثف المنظمة أنشطة تنمية المعارف وبناء القدرات، لا سيما فيما يتعلق بما يلي:
- (أ) جمع البيانات المصنفة وإجراء بحوث تحليلية بشأن حماية العمال والمجموعات الأكثر عرضة للتمييز وبشأن عناصر حماية العمال؛
- (ب) أثر تدابير حماية العمال على العمالة، بالإضافة إلى أوجه التكامل القائمة بين حماية العمال وسياسات العمالة وسياسات الضمان الاجتماعي والسياسات المالية وسياسات الاقتصاد الكلي؛
- (ج) الترابط بين حماية العمال والمنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وكذلك بين حماية العمال وتطوير كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وبين حماية العمال والأهداف الاستراتيجية الأخرى لبرنامج العمل اللائق؛
- (د) الطريقة التي تُسهم بها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في حماية العمال في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك من خلال التقارير الرائدة بشأن الحوار الاجتماعي؛
- (هـ) دور الأدوات المتاحة، من قبيل التعاون في مكان العمل، من أجل تهيئة أماكن عمل آمنة ومنتجة بما يكفل احترام المفاوضة الجماعية ونتائجها، ولا يقوّض دور النقابات؛
- (و) الطرق الكفيلة بضمان التصنيف الصحيح لعلاقات الاستخدام وفعالية الاستراتيجيات الرامية إلى تسهيل الانتقال الناجح من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن، مما يؤدي إلى حصول الجميع على العمل اللائق والضمان الاجتماعي وحماية العمال؛
- (ز) تقييم الأثر والوعي بتحديات وفرص الرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات من أجل حماية العمال، بما في ذلك المخاطر الناشئة في مجال السلامة والصحة المهنتين، بغية دعم الاستجابات السياسية التي تكفل الإنصاف والشفافية وتضمن اتخاذ قرارات غير تمييزية. وجوب نظر مجلس الإدارة في مسألة الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات وتقييم ما إذا كان لا بد من إجراء مناقشة أخرى في هذا الشأن؛
- (ح) وسائل توفير الحماية العمالية والضمان الاجتماعي للعمال، بمن فيهم المنخرطون في العمالة المؤقتة والعمل في المنصات والعمل عن بُعد؛

- (ط) سبل تعزيز حماية العمال وضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وإعمالها في سلاسل التوريد والإمداد، في إطار إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمساعدة على إنفاذ أحكام العمل الواردة في اتفاقات التجارة والاستثمار وعقود المشتريات العامة؛
- (ي) البحوث التي راجعها النظراء حول مفاهيم وتقديرات الأجور المعيشية، بالإضافة إلى المساعدة التقنية المقدمة إلى الدول الأعضاء بناءً على طلبها، بما يتماشى مع قرار عام ٢٠٢٢ بشأن المناقشة المتكررة الثالثة عن العمالة. وانطلاقاً من ذلك، تقديم مقترح بشأن إجراء مناقشة متابعة ثلاثية عن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، لكي ينظر فيه مجلس الإدارة؛
- (ك) تحديث قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن قوانين ظروف العمل وإنشاء مستودع للسياسات واللوائح المتعلقة بحماية العمال وتحليلات لما يصلح؛
- (ل) إجراء بحوث حول كيفية تسخير قواعد المشتريات العامة من أجل تعزيز الامتثال لحقوق العمال وتوسيع نطاق حماية العمال، مع مراعاة اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤).