

مجلس الإدارة

الدورة 349، جنيف، 30 تشرين الأول/أكتوبر - 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) لمؤتمر العمل الدولي متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال

غرض الوثيقة

تقترح هذه الوثيقة خطة عمل بشأن حماية العمال للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٩ من أجل إنفاذ الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثانية حول هذه المسألة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٢٣. ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشادات بشأن خطة العمل المقترحة وعقد اجتماع للخبراء يتناول سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، في الربع الأول من عام ٢٠٢٤ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٦).

الهدف الاستراتيجي المعني: الحماية الاجتماعية.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.

الانعكاسات السياسية: من شأن خطة العمل أن ترشد نشاط المكتب في مجال حماية العمال للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٩.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: ضمن موارد الميزانية الحالية.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ خطة العمل، مع مراعاة الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: القرار ILC.111/Resolution IV؛ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥؛ الوثيقة GB.349/INS/8؛ الوثيقة GB.349/INS/20.

◀ الخلفية والسياق

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣) قراراً واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢.
٢. واستعرض المؤتمر في مناقشته التقدم المحرز منذ انعقاد المناقشة المتكررة الأولى بشأن هذا البند عام ٢٠١٥ والتحديات البارزة في هذا المجال. وجرّت المناقشة في سياق التغيرات التحولية الحاصلة في عالم العمل والأزمات المتعددة الناجمة عن التوترات الجيوسياسية وجائحة كوفيد-١٩ وتأثير تغير المناخ وارتفاع تكلفة المعيشة. وأثّرت هذه العوامل بشكل جذري على حماية العمال. وقيم المؤتمر على وجه الخصوص التحسينات السياسية والتنظيمية التي تحققت، بالإضافة إلى التحديات والفرص الجديدة التي نشأت في سياق سوق عمل أخذ في التطور.
٣. ومع مراعاة كل هذه العوامل، مهّد المؤتمر الطريق أمام حماية أكثر شمولاً وملاءمة وفعالية لجميع العمال. وفي قراره، طلب المؤتمر من المدير العام: (أ) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، لكي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣)؛ (ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية من أجل استعراض انتباهها إليها؛ (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 تنفيذها.
٤. وبناءً على ذلك، أعدّ المكتب خطة عمل تغطي الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٩ لينظر فيها مجلس الإدارة.

◀ خطة العمل

٥. تسترشد خطة العمل بالإقرار في استنتاجات المناقشة المتكررة الثانية بشأن حماية العمال بأنّ حماية العمال والضمان الاجتماعي يشكلان البعدين المتكاملين للهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية. ومعاً، يقومان بحماية العمال ويساهمان في إنتاجية المنشآت واستدامتها. كما تعزز خطة العمل الاتساق في تنفيذ برنامج العمل اللائق وتقر بأنّ حماية العمال والأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية غير قابلة للتجزئة ومتراصة ومتكافئة، متشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. كما تتسق مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ومن شأنها أن تساهم في تطبيق الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها^١ والاستراتيجية الشاملة المقترحة بشأن السلامة والصحة المهنية^٢ بالإضافة إلى استراتيجيات أخرى ذات صلة. علاوة على ذلك، من شأنها أن تساهم في إنفاذ البرنامج التحويلي التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين.
٦. وتهدف خطة العمل إلى تعزيز نُظم لحماية العمال تكون شاملة وملائمة وفعالة وتستند إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية. وباستخدام وسائل العمل المتاحة لمنظمة العمل الدولية، تتناول هذه الخطة الجوانب الرئيسية للإطار المتكامل لحماية العمال، مثل الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية (بما في ذلك الحماية من العنف والتحرش) وحماية الأمومة وحماية العمالة، كما تركز على كيفية توفير الحماية لجميع العمال، بمن فيهم العاملون ضمن ترتيبات عمل مثل العمل في المنصات والعمل عن بُعد والعمل المؤقت. ويولى اهتمام خاص إلى توسيع نطاق حماية العمال ليشمل العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من الحماية والعمال المعرضين إلى التمييز المتقاطع، مثل النساء والمهاجرين واللاجئين والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات العرقية والإثنية والشعوب الأصلية والقبليّة والعاملين في مجموعات أو قطاعات مهنية معينة وأولئك الذين يتبعون ترتيبات عمل محددة، بمن فيهم العاملون في مجال الرعاية والعمال المنزليون والعمال الزراعيون والعاملون من المنزل. وتستند خطة العمل إلى الإقرار بأنّ السمة غير المنظمة لا تزال تشكل عقبة رئيسية أمام تحقيق حماية شاملة

^١ الوثيقة GB.346/INS/5

^٢ الوثيقة GB.349/INS/8

وكافية وفعالة لجميع العمال، كما تهدف إلى معالجة الأسباب الجذرية للاستبعاد من هذه الحماية عن طريق تسريع الجهود المبذولة الرامية إلى تعزيز عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة.

٧. واستناداً إلى الإرشادات الواردة في الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر، تشمل خطة العمل خمسة مكونات تعزز بعضها البعض ولكل منها حصائلها الخاصة. وهذه المكونات هي التالية: البحوث وبناء المعارف والتقييمات؛ الخدمات الاستشارية التقنية وبناء القدرات؛ الأنشطة المرتبطة بمعايير العمل الدولية؛ الحوار الاجتماعي؛ إعادة التأكيد على الدور القيادي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال في النظام متعدد الأطراف وتعزيز اتساق السياسات. وترد في الملحق الأول قائمة بالنتائج رفيعة المستوى لخطة العمل للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٩.

المكوّن ١: البحوث وبناء المعارف والتقييمات

٨. من شأن المكتب أن يعزز أنشطته في تنمية المعارف المتعلقة بمختلف أبعاد حماية العمال، بالإضافة إلى تلك الناجمة عن التغيرات التحويلية في عالم العمل، بما في ذلك في سياق الرقمنة المتزايدة والتحول الديمغرافي والتحول الأخضر، بغية توفير مشورة سياسية محدّثة للهيئات المكونة وبناء قدراتها. كما سيعدّ تحليلات وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن المجموعات الأكثر عرضة للتهميش وبشأن مختلف عناصر حماية العمال.

٩. وسيستمر المكتب في دعم الأجور الملائمة وتحسين نُظم تحديدها، بما في ذلك الحد الأدنى المناسب القانوني أو المتفاوض عليه. كما من شأنه أن يكونَ فهماً أفضل للأجور المعيشية عن طريق إجراء بحوث وتقديرات تخضع لاستعراض الأقران وأن يوسّع المعارف بشأن وقت العمل المرن وتنظيم العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد، وبشأن تحديد الأجور ووقت العمل.

١٠. وسيطور المكتب منتجات معرفية بشأن طبيعة التعزيز المتبادل بين الحق في بيئة عمل آمنة وصحية والمبادئ والحقوق الأساسية الأخرى في العمل. وسيُجري بحثاً بشأن التحديات والفرص الناجمة عن التكنولوجيات الجديدة بشأن السلامة والصحة المهنية، لا سيما فيما يتعلق بتغيّر المناخ والأخطار الناجمة عن عوامل الحرارة الشديدة، وكيفية تسخير هذه التكنولوجيات في خدمة تفتيش العمل والامتثال لتشريعات العمل. وسيولي المكتب الانتباه إلى الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية ومعالجة العنف والتحرش والوقاية منهما، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على نوع الجنس، بالإضافة إلى النظر في الدور الذي تضطلع به الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية في مجال حماية العمال ومساهمة التعاون في مكان العمل في الحفاظ على أماكن عمل آمنة ومنتجة. وسيوثّق المكتب النهج الابتكارية والممارسات الجيدة بغية التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة والانتقال من العمل غير الآمن إلى العمل الآمن. بالإضافة إلى ذلك، سيضطلع بأنشطة تنمية المعارف وبناء القدرات من حيث تقييم أثر الرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات، على حماية العمال ومواجهة التحديات والفرص المتأثية عنها.

١١. وسيقوم المكتب بتحديث وتعزيز قواعد بياناته من أجل إعداد معارف جديدة تتعلق بمختلف أبعاد حماية العمال وأوجه التكامل والترابط القائمة بين هذه الحماية وبين سائر أبعاد العمل اللائق، بما في ذلك الحماية الاجتماعية وتوليد وحماية العمالة في سياق التحول الهيكلي الشامل والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي. وسيعد خلاصة وافية بشأن السياسات واللوائح المتعلقة بحماية العمال، إلى جانب التحليلات التي أثبتت فعاليتها.

١٢. وسيواصل المكتب تطوير المعارف عن طريق وضع استراتيجية تنفيذ البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين، من المرجح أن تضمن المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص لجميع النساء والتقسام المتوازن للمسؤوليات الأسرية وزيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية. ومن شأن هذه الجهود أن تسهّل المناقشة العامة التي سيجريها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤) بشأن هذا الموضوع وعلاقته بالعمل اللائق والمساواة بين الجنسين والإدماج. وسيجري المكتب بحثاً من أجل تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالعمالة المؤقتة والعمل في المنصات والانتقال إلى السمة المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، سيقوم المكتب ببناء المعارف بشأن العمال المعرضين لخطر الاستبعاد، بمن فيهم العمال المهاجرون والأشخاص ذوو الإعاقة والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والشعوب الأصلية والقبلية والعمال ضحايا التمييز على أسس العرق واللون والانتماء الوطني. كما سيعزز المكتب قدرته التقنية بشأن الهجرة المؤقتة لليد العاملة والتوظيف العادل.

١٣. وسيطور المكتب المعارف بشأن دور المنشآت المستدامة، بوصفها مولدة للعمالة، في المساهمة في حماية العمال وزيادة الإنتاجية والاقتصاد المجدي والمنتج، بالإضافة إلى الدور الذي تؤديه حماية العمال في تحقيق فرص متكافئة وتعزيز المنشآت المستدامة.

المكون ٢: الخدمات الاستشارية التقنية وبناء القدرات

١٤. بغية تلبية الاحتياجات إلى المساعدة التقنية، من شأن المكتب أن يدعم الهيئات المكونة في صياغة وتطبيق السياسات والتشريعات والتدابير الأخرى ذات الصلة المتعلقة بحماية العمال، لا سيما فيما يتعلق بالأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين (بما في ذلك الحماية من العنف والتحرش) وحماية الأمومة وحماية العمالة والعمل في المنصات والعمل عن بُعد والعمل المؤقت وفيما يخص توسيع نطاق الحماية لتشمل العمال المحرومين منها. وسيمد الهيئات المكونة بالدعم التقني ويعزز قدراتها المؤسسية، بما في ذلك في إطار التعاون الإنمائي وبالمشاركة مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) من أجل تعزيز نُظم حماية العمال بحيث تكون شاملة وملائمة وفعالة وتقوم على حوار اجتماعي فعال، بما في ذلك المفاوضة الجماعية.

١٥. وسيساعد المكتب الهيئات المكونة على تذليل العوائق الهيكلية التي تحول دون وصول المرأة إلى العمالة ودون تقدمها والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بالإضافة إلى تحفيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية والتوازن بين العمل والحياة وتأمين الدعم إلى العمال المعرضين لخطر التمييز. وسيعزز على إبرام اتفاقات فعالة ثنائية ومتعددة الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة وتطبيق سياسات وممارسات توظيف عادلة.

١٦. بالإضافة إلى ذلك، سوف يساهم المكتب في بناء قدرات الهيئات المكونة على تطوير سياسات خاصة بقطاع السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك التدابير الوقائية، وإرساء آليات فعالة لتسوية النزاعات ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية وخالية من العنف والتحرش، وسيوفر المشورة التقنية في هذا الصدد. كما سيساهم في تعزيز قدرة مؤسسات إدارة العمل وتفتيش العمل على تحسين الامتثال لتشريعات العمل من خلال تعزيز المهارات وحشد الموارد.

١٧. وسيساهم المكتب في تقوية احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وإعمالها في سلاسل التوريد والإمداد، ضمن إطار إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

المكون ٣: الأنشطة المرتبطة بمعايير العمل الدولية

١٨. من شأن المكتب أن يكثف جهوده بغية تعزيز تصديق وتنفيذ الصكوك الأساسية وغيرها من معايير العمل الدولية المتعلقة بالأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة والعمالة، وغيرها من مجالات الحماية العمالية. وتتضمن هذه الأخيرة المعايير المتعلقة بالمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، بالإضافة إلى المعايير المتعلقة بالعمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد، بمن فيهم العمال المنزليون والعمال المهاجرون والشعوب الأصلية والقبلية والعمال ذوو المسؤوليات العائلية. وسيساند المكتب الدول الأعضاء في متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

١٩. وتمشياً مع الاستراتيجية العالمية المقترحة بشأن السلامة والصحة المهنيين (٢٠٢٤-٢٠٣٠)، سيطلق المكتب حملة عالمية بغية تشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن السلامة والصحة المهنيين وهما اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، إلى جانب الأدوات الإرشادية اللازمة^٣.

٢٠. وبناءً على الزخم المتمثل في اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والعدد الكبير من التصديقات عليها، سيستمر المكتب في توفير الدعم إلى الهيئات المكونة من خلال الاستجابة للطلبات المتعلقة بتعزيز عمليات التصديق والتنفيذ على المستوى الوطني، كما سيستند إلى إرشادات مجلس الإدارة بشأن تطبيق الاستراتيجية بغية إنفاذ قرار القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل^٤. بالإضافة إلى ذلك، سيواصل المكتب تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة في مجال التصديق على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتنفيذها.

٢١. علاوة على ذلك، تم إدراج البنود التالية في جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر بغية إرساء المعايير على أساس مناقشة مزدوجة: العمل اللائق في اقتصاد المنصات (٢٠٢٥ و ٢٠٢٦)؛ حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية (٢٠٢٤ و ٢٠٢٥)؛ الأخطار الكيميائية (٢٠٢٦ و ٢٠٢٧). وكما هو موضح في الاستراتيجية العالمية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين (٢٠٢٤-٢٠٣٠)، يتم النظر في إضافة بند خاص بتحديد المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

^٣ الوثيقة GB.349/INS/8

^٤ الوثيقة GB.349/INS/6(Rev.1)

المكوّن ٤: الحوار الاجتماعي

٢٢. إنّ الحوار الاجتماعي مركز يتمحور حوله تصميم وتنفيذ تدابير حماية العمال. ويشكل التزام الشركاء الاجتماعيين على كافة المستويات أساساً لحماية العمال والحفاظ على سبل العيش، مع ضمان اقتصاد مجدٍ ومنتج. وبناءً على ذلك، سيضمن المكتب تطبيق الأنشطة المنفّذة في سياق خطة العمل من خلال الحوار الاجتماعي، كما سيعزز بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية لتعزيز حوار اجتماعي فعال، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، من أجل تحقيق حماية شاملة وملائمة وفعالة لجميع العمال.

٢٣. وفي هذا السياق، أعدّ المكتب مقترحاً بعقد اجتماع للخبراء بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، بغية أن ينظر فيها مجلس الإدارة خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٤، كما هو وارد في الملحق الثاني.° فضلاً عن ذلك، سيضع المكتب مقترحات لينظر فيها مجلس الإدارة، تتعلق بعقد اجتماع للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل؛ اجتماع للخبراء بشأن الوصول إلى العدالة في العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها؛ اجتماع للخبراء بشأن حماية بيانات العمال الشخصية في العصر الرقمي.

٢٤. بالإضافة إلى ذلك، من شأن مجلس الإدارة أن ينظر في الحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن تحديات وفرص الرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات، فيما يتعلق بحماية العمال. ومن المزمع أيضاً النظر في حوار اجتماعي ثنائي وثلاثي في مناطق معينة بشأن هجرة اليد العاملة وحوار اجتماعي ثلاثي بغية تعزيز نهج متكامل وإطار متسق يدعم البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين.

المكوّن ٥: إعادة التأكيد على الدور القيادي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال في النظام متعدد الأطراف وتعزيز اتساق السياسات

٢٥. إنّ منظمة العمل الدولية، تمثيلاً مع ولايتها الدستورية وهيكلها الثلاثي الفريد وخبرتها التقنية، ستواصل الاضطلاع بدور ريادي في النظام متعدد الأطراف بشأن حماية العمال، بما في ذلك في سياق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وفي تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة وغيره من الأهداف ذات الصلة ومن ضمنها الهدفان ٥ و ١٠، بما في ذلك من خلال التعاون فيما بين بلدان الجنوب. كما أنّ استراتيجيات المنظمة ذات الصلة، بما فيها استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، ستجعل من المنظمة جهة فاعلة رئيسية في النقاشات والمبادرات الجارية في النظام متعدد الأطراف، لا سيما في منظومة الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية والمؤسسات المالية الدولية، كما ستعزز اتساق السياسات. ومن شأن منظمة العمل الدولية أن تواصل مشاركتها في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور ودعمها لشبكة الأمم المتحدة للهجرة التي أنشئت بغية ضمان نهج مشترك متسق للأمم المتحدة من أجل تطبيق الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية والميثاق العالمي بشأن اللاجئين. كما أنّ منظمة العمل الدولية، بصفتها إحدى الجهات المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ستواصل تطوير نهجها ومعاييرها في إطار تنفيذ الاستراتيجية العالمية لمكافحة الإيدز (٢٠٢١-٢٠٢٦)، بهدف الحد من أوجه انعدام المساواة التي تسهم في انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل. وتمثيلاً مع الاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنية (٢٠٢٤-٢٠٣٠)، ستعزز المنظمة تعاونها مع المنظمات الدولية، بما في ذلك الوكالة الدولية للطاقة الذرية والاتحاد الدولي للحماية من الإشعاعات ومنظمة الصحة العالمية، بغية مواصلة تعزيز استجابات متعددة الأطراف تكون متسقة ومنسقة ومتكاملة. وستضمن منظمة العمل الدولية، بصفتها الوكالة الرائدة للمسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، أن يتم إدراج حماية العمال بين المواضيع التي تستدعي التركيز عليها عند تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية شاملة.

◀ مشروع القرار

٢٦. إن مجلس الإدارة:

- (أ) طلب من المدير العام أن يراعي إرشاداته في تطبيق خطة العمل الواردة في الوثيقة GB.349/INS/3/2 والتي ترمي إلى إنفاذ الاستنتاجات المتعلقة بال مناقشة المتكررة الثانية بشأن حماية العمال وأن يعتمد عليها عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة؛
- (ب) وافق على عقد اجتماع للخبراء بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، في الربع الأول من عام ٢٠٢٤، كجزء من خطة العمل.

الملاحق الأول

النتائج رفيعة المستوى لخطة العمل بشأن حماية العمال

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
المكون ١: البحوث وبناء المعارف والتقييمات				
الأجور ووقت العمل وتنظيم العمل				
جمع وتحليل البيانات بشأن الأجور وعدم المساواة في الدخل وتأثير سياسات الأجور على مجاميع الاقتصاد الكلي (العمالة والتضخم وانعدام المساواة) وأوجه التكامل بين سياسات حماية العمال والعمالة وبين سياسات الضمان الاجتماعي والاقتصاد الكلي (مثل السياسات النقدية أو المالية)، بالإضافة إلى بيانات رئيسية من أجل إرشاد العمليات المعنية بتحديد الأجور إرشاداً فعالاً	٢٤(أ)، ٢٤(ب)	٢-٦	١-١، ٨-٥، ١٠-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تعزيز فهم الأجور المعيشية من خلال بحوث خاضعة لاستعراض الأقران بشأن المفاهيم والتقييمات	٢٤(ي)	٢-٦	١-١، ٨-٥، ١٠-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٥
اكتساب المعارف بشأن تحديد الأجور ووقت العمل من خلال المفاوضة الجماعية وبشأن التأثير على حماية العمال في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية	٢٤(د)	٢-٦	٨-٥، ١٠-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٩
إجراء التحليلات بشأن ترتيبات وقت العمل وترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، من أجل ضمان التوازن بين العمل والحياة والمساواة بين الجنسين وحماية العمال وتوفير قدر أكبر من المرونة في تنظيم العمل	٢٢(ز)، ٢٣(و)، ٢٤(ح)	٢-٦	٨-٥، ١٠-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٦
تحديث قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن قوانين ظروف العمل وإجراء بحث بشأن ما هو مجدٍ	٢٤(ك)	١-٥، ٢-٦	٥-٤، ٨-٥، ١٠-٤	٢٠٢٥-٢٠٢٩
السلامة والصحة المهنيّتان				
تطوير الأدوات السياسية والتقنية بشأن التبادل بين الحق في بيئة عمل آمنة وصحية وسائر المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك في إطار إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) واستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد	٢٣(ي)	١-٦	٣-٨، ٨-٨	٢٠٢٤-٢٠٢٩

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
تطوير الأدوات السياسية والتقنية بشأن المخاطر النفسية والاجتماعية (بما في ذلك العنف والتحرش) وبرامج التوجيه النفسي والاجتماعي من أجل دعم صاحبات المشاريع وتعزيز الصحة العقلية والرفاه في العمل وبشأن الفرص والتحديات الناجمة عن التكنولوجيات الجديدة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين	٢٣(هـ)، ٢٣(ز)	١-٦	٨-٨، ٣-٣	٢٠٢٨-٢٠٢٤
جمع الأدلة بشأن انتشار العنف والتحرش على أساس التمييز وأشكالهما واتخاذ التدابير من أجل منع مثل هذه السلوكيات ومعالجتها	٢٣(ح)، ٢٤(أ)	٣-٥، ١-٦، ١-ألف، ١-جيم-٣	٢-٥	٢٠٢٩-٢٠٢٣
آليات الإنفاذ والامتثال				
إجراء الدراسات المقارنة وإصدار الإرشادات بشأن تدابير الامتثال لتفتيش العمل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم	٢٣(ب)، ٢٣(هـ)	٤-١	٦-١٦، ٣-٨	٢٠٢٥-٢٠٢٤
توفير الأدوات والمشورة بشأن تسخير التكنولوجيات الرقمية بغية تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنتين للعمال وتمكين الامتثال، لا سيما بالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر	٢٣(هـ)	٤-١	٦-١٦، ٣-٨	٢٠٢٥-٢٠٢٤
علاقات العمل				
إجراء البحوث بشأن دور الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في تعزيز حماية العمال في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية	٢٤(د)	٣-٢	٣-١٠، ٥-٨	٢٠٢٧-٢٠٢٦
إجراء البحوث بشأن دور التعاون في مكان العمل بغية المساعدة على ضمان أماكن عمل آمنة ومنتجة، بما في ذلك من خلال إعداد تقرير سنوي رائد بشأن الحوار الاجتماعي (انظر النقطة ٦(أ) من القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ١٠٧ (٢٠١٨))	٢٤(هـ)	٣-٢	٨-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٥
المساواة بين الجنسين				
إجراء البحوث النوعية والكمية على المستوى القطري بشأن وضع المرأة في سوق العمل، بما في ذلك في سياق الانتقال العادل	٢٢(د)، ٢٢(ج)، ٢٣(ح)، ٢٤(أ)	١-٣، ١-٥، ١-ألف-٢	٣-١٠، ٥-٨، ١-٥	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تطوير المعارف حول الأسباب والآثار الكامنة وراء الفصل المهني القائم على نوع الجنس في الصناعة والقطاع، بما في ذلك ما يتعلق بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية	٢٢(ح)، ٢٣(ط)	١-٥، ١-٣، ١-٦-٢	٥-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٣

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
هجرة اليد العاملة				
تحديث التقديرات العالمية والإقليمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية، استناداً إلى المبادئ التوجيهية الصادرة عن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل	٢٤(أ)	ألف-١، ٤-٦	٨-٨	٢٠٢٥-٢٠٢٣
تحديث قائمة القوانين الخاصة بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين واللاجئين؛ توسيع جمع البيانات المتعلقة بتغطية ورصد الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين؛ تطوير المعارف الدولية بشأن رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة وتبادل المعارف بشأن نماذج التدخلات المتعلقة بالتوظيف العادل على المستوى الوطني؛ إجراء الدراسات بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة الناشئة عن أشكال الهجرة المؤقتة لليد العاملة ومنعها	٢٢(ج)، ٢٢(د)، ٢٢(ن)، ٢٤(أ)	٤-٦، ١-٧، ٣-٧	١-٥، ٨-٨، ١٠-٧	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تطوير المعارف بشأن حماية العمال المهاجرين، وخاصة النساء، بأبعادها المختلفة، بما في ذلك في سياق الانتقال الرقمي والانتقال الأخضر	٢٢(ج)، ٢٢(ن)، ٢٤(أ)	١-٥، ٣-٥، ٤-٦	٢-٥، ٨-٨، ١٦-٣	٢٠٢٩-٢٠٢٣
العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة				
جمع وتحليل البيانات بشأن حماية العمال في العمالة المنظمة وغير المنظمة، والحماية الاجتماعية التي يتمتعون بها، تمشياً مع إطار المؤشرات الذي يقوم عليه المعيار الإحصائي الجديد بشأن السمة غير المنظمة، المزمع أن يعتمده المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٣	٢٤(أ)	٣-٦، ٢-٨، ألف-١	٤-٥، ٣-٨، ١٠-٣	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تطوير المعارف حول النهج المبتكرة والممارسات الجيدة بشأن التصنيف الجديد لعلاقات العمل، من أجل معالجة السمة غير المنظمة وتعزيز مسارات الانتقال إلى السمة المنظمة والانتقال من العمل غير الآمن إلى العمل الآمن وحصول الجميع على الضمان الاجتماعي والحماية العمالية	٢٤(و)	١-١، ٤-١، ١-٢، ٢-٢، ١-٣، ٢-٣، ٣-٣، ٥-٣، ٢-٤، ٤-٤، ٥-٤، ٢-٥، ٣-٦، ٤-٦، ١-٧، ٢-٨، ٣-٧	٤-٥، ٣-٨، ١٠-٣	٢٠٢٩-٢٠٢٣
جمع وتحليل البيانات بشأن المجموعات الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد وبشأن دور علاقة الاستخدام بصفاتها وسيلة كفيّة بتوفير الحماية القانونية للعمال	٢٤(أ)	٣-٦	٥-٨، ١٠-٣	٢٠٢٩-٢٠٢٤
تقديم الإرشادات بشأن وسائل توفير الحماية والضمان الاجتماعي للعمال، بمن فيهم العمال المنخرطون في العمالة المؤقتة والعمل في المنصات والعمل عن بُعد	٢٤(ح)	١-٧، ٣-٦	١-١، ٥-٨، ١٠-٣	٢٠٢٧-٢٠٢٤
تقييم الأثر واستثارة الوعي بشأن التحديات والفرص المرتبطة بالرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات من أجل حماية العمال، بما في ذلك المخاطر الناشئة في مجال السلامة والصحة المهنيين وأشكال التمييز التي يمكنها تسهيلها	٢٤(ز)	٣-٦	٥-٨، ١٠-٣	٢٠٢٩-٢٠٢٤

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
تطوير المعارف بشأن الاتجاهات والسياسات المتعلقة بقوانين العمل والضمان الاجتماعي وتطبيقها على العمل المنزلي وضمان إدماجها في سياسات الرعاية	٢٢(ج)	٣-٦، ٢-٥	٣-٨	٢٠٢٦-٢٠٢٤
اكتساب المعارف حول إعادة تقييم عمل الرعاية والوظائف ذات الصلة، بما في ذلك التغلب على القوالب النمطية وإضفاء السمة المهنية على مهارات الرعاية وتسهيل الانتساب النقابي	٢٣(ح)، ٢٤(أ)	٢-٥، ٢-٢، ١-٣، ٢-٣، ٥-٣	٤-٥	٢٠٢٩-٢٠٢٣
إجراء البحوث النوعية والكمية على المستوى القطري بشأن وضع سوق العمل بالنسبة إلى السكان المستضعفين	٢٢(د)، ٢٢(ح)، ٢٣(ح)، ٢٤(أ)	١-٥، ١-٣، ألف-٢	١-٥، ٥-٨، ٣-١٠	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تطوير المواد المعرفية بشأن الدور الذي يمكن أن يؤديه تنظيم المشتريات العامة في تعزيز الامتثال لحقوق العمال	٢٤(ل)	٣-٢	٨-٨	٢٠٢٧-٢٠٢٦
إجراء البحوث بشأن الترابط والتكامل بين حماية العمال والجوانب الأخرى من برنامج العمل اللائق وبخاصة الضمان الاجتماعي؛ الحقوق والحوار الاجتماعي؛ تعزيز العمالة خاصة بالنسبة إلى الشباب؛ المنشآت المستدامة ونمو الإنتاجية وبرامج سوق العمل النشطة؛ العمليات الشاملة للتحويل الهيكلي	٢٤(ب)	جميعها	٢-٥، ٥-٨، ٣-١٠	٢٠٢٩-٢٠٢٣
المكوّن ٢: الخدمات الاستشارية التقنية وبناء قدرات الهيئات المكونة				
الأجور ووقت العمل وتنظيم العمل				
تحديد مستويات الأجور الملائمة وتحسين نُظم تحديد الأجور من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور القانوني أو المتفاوض عليه	٢٢(ك)، ٢٣(ج)	٢-٦	١-١، ٥-٨، ٣-١٠	٢٠٢٩-٢٠٢٣
معالجة التمييز في الأجور (بخاصة التمييز القائم على نوع الجنس وعلى وضع المهاجر) بما في ذلك من خلال تنفيذ التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (بما في ذلك المشاركة في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور)	٢٢(د)، ٢٢(ح)، ٢٣(ح)، ٢٣(ط)	١-٥، ٢-٦	٥-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تنفيذ تدابير المساواة في الأجور، بما في ذلك من خلال التُهج القطاعية والائتلاف الدولي للمساواة في الأجور	٢٢(ح)، ٢٣(ط)	١-٥، ١-٣، ٢-٦	٥-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تعزيز وتطبيق القوانين والسياسات والتدابير المتعلقة ببناء القدرات بشأن وقت العمل، إضافة إلى وضع قوانين وسياسات وتدابير أخرى على المستوى الوطني تعزز ترتيبات التوازن في وقت العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد، مما يحسّن التوازن بين العمل والحياة والمساواة بين الجنسين والإنتاجية	٢٢(ز)، ٢٣(هـ)	٢-٦	١-١، ٥-٨، ٣-١٠	٢٠٢٩-٢٠٢٣

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
استخدام برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE) من أجل تحسين ظروف العمل والإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية، مما يؤدي إلى تخفيض ساعات العمل المفرطة والنهوض بالمساواة بين الجنسين	٢٢(ز)، ٢٢(ح)، ٢٢(ي)	٣-٤	٨-٣، ٨-٨، ٥-١	٢٠٢٩-٢٠٢٤
السلامة والصحة المهنية				
تقديم الدعم إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأعضائها في إنشاء وإدارة لجان معنية بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل ووضع استراتيجيات قطاعية للسلامة والصحة المهنية تقوم على معايير العمل الدولية ومدونات الممارسات ذات الصلة	٢٤(هـ)	١-٦	٨-٨، ١٦-٧	٢٠٢٩-٢٠٢٤
آليات الإنفاذ والامتثال				
دعم تطوير الأدوات التكنولوجية أو رفع مستواها، بما في ذلك النظم الإلكترونية لإدارة الملفات، مما يعزز قدرة مؤسسات إدارة العمل وتفتيش العمل في البلدان الأقل نمواً على تطوير وتعزيز الامتثال لتشريعات العمل	٢٣(هـ)	٤-١	٨-٨، ١٦-٦	٢٠٢٩-٢٠٢٤
دعم الهيئات المكونة بغية الاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية على أفضل وجه من أجل النهوض بحماية العمال	٢٤(ط)	٢-٤	٨-٥، ١٧-١٨	٢٠٢٩-٢٠٢٤
علاقات العمل				
دعم التأييد للحق في الحرية النقابية وترسيخ عمليات المفاوضة الجماعية ونتائجها وتعزيزها من أجل تحسين ظروف العمل والانتقالات العادلة	٢٢(أ)	٣-٢	٨-٥، ١٠-٤، ١٦-٧	٢٠٢٩-٢٠٢٣
تعزيز التعاون في مكان العمل، مما يشجع المشاورات والحوار وأماكن العمل الآمنة والمنتجة، تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية	٢٤(هـ)	٣-٢	٨-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٣
المساواة بين الجنسين				
تطوير قدرة الهيئات المكونة، بالتعاون مع مركز توريثو، بغية تحديد العنف والتحرش ومنعهما والتصدي لهما، مع التركيز على العنف والتحرش القائمين على أساس التمييز	٢٢(ي)، ٢٣(هـ)	٥-٣، ٦-١، ألف-١، جيم-٣	٥-٢، ٨-٨	٢٠٢٩-٢٠٢٣
توفير المساعدة التقنية وبناء القدرات بشأن تشجيع وتقييم تكلفة الاستثمارات في اقتصاد الرعاية	٢٣(ح)	٥-٢	٥-٤	٢٠٢٩-٢٠٢٣

الناتج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
هجرة اليد العاملة				
تأمين الدعم من أجل تحسين الامتثال، بما في ذلك من خلال تعزيز آليات تفتيش العمل، بشأن حماية حقوق عمل العمال المهاجرين وتحسين ظروف العمل في بعض الأقاليم والمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص وظروف عمل العمال المهاجرين في اقتصاد الرعاية، من خلال التعاون الثنائي والإقليمي	٢٢(ن)	٤-٦	٨-٨، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٥
توسيع النطاق والتغطية والرؤية لمبادرة التوظيف العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية (تزايد عدد البلدان والأقاليم التي تستفيد من خدمات منظمة العمل الدولية في بناء القدرات وتقديم المشورة التقنية بشأن التوظيف العادل بموجب الدعائم الأربع لمبادرة التوظيف العادل واستراتيجيتها للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥)	٢٢(ن)	٤-٦	٨-٨، ١٠-٧	٢٠٢٣-٢٠٢٩
العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة				
تقديم المساعدة التقنية والإرشاد بشأن تصنيف العمال من أجل ضمان تصنيف علاقات الاستخدام تصنيفاً صحيحاً	٢٢(و)، ٢٣(ب)	٣-٦	٨-٥، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تقديم الإرشاد بشأن توسيع نطاق حماية العمال والضمان الاجتماعي ليشمل العمال الأكثر عرضة لخطر عدم كفاية الحماية أو انعدامها، بمن فيهم العاملون في العمالة المؤقتة والعاملون من المنزل وفي المنصات وفي المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر	٢٢(ج)، ٢٣(و)	٦-٣، ٧-١	١-١، ٨-٥، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تقديم الدعم في تقييم وتحسين ظروف عمل عمال الرعاية وتمثيلهم، بمن فيهم العمال المهاجرون والعمال المنزليون وتسهيل انتقالهم نحو السمة المنظمة	٢٢(ج)	٥-٢، ٦-٣	٨-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة من أجل التصدي للسمة غير المنظمة وتسريع الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال اعتماد نهج مبتكرة ومنع إضفاء السمة غير المنظمة على وظائف الاقتصاد المنظم	٢٢(ب)، ٢٣(د)	١-١، ٤-١، ٢-١، ٣-٢، ٣-٣، ٣-٤، ٤-٤، ٥-٤، ٦-٣، ٧-٢، ٨-٣، ٩-٢، ١٠-٣	٥-٤، ٨-٣، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تأمين خدمات المساعدة التقنية وبناء القدرات، بالتعاون مع مركز تورينو، بشأن الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين واللاجئين والتوظيف العادل واستباق المهارات والاعتراف بها وتطويرها والاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة وإحصاءات هجرة اليد العاملة، بالإضافة إلى مجالات أخرى تتعلق بحماية العمال المهاجرين، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والسلامة والصحة المهنيان وتحديد الأجور والحماية من العنف والتحرش	٢٢(ج)، ٢٢(ط)، ٢٢(ن)، ٢٤(أ)	١-٧، ٣-٧، ٤-٦	٨-٤، ١٠-٧	٢٠٢٣-٢٠٢٩

النتائج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
تطوير الإرشادات والأدوات السياسية بشأن المساواة والتنوع والإدماج، مع التركيز على الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المعرضين للتمييز العنصري	٢٢(د)، ٢٣(ح)	١-٥، ٤-٦، ١-٧، ٣-٧، ألف-٥	٥-٨	٢٠٢٣-٢٠٢٩
بالتعاون مع مركز تورينو، توفير سياسات وممارسات في مكان العمل مراعية للأسرة، تشمل العمال المعرضين للاستبعاد والتمييز، بمن فيهم العمال المنزليون	٢٢(د)	١-٧، ٢-٥	٣-١٠	٢٠٢٣-٢٠٢٩
المكوّن ٣: الأنشطة المرتبطة بالمعايير				
تشجيع التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية ومعايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة بحماية العمال وتنفيذها تنفيذاً فعالاً	٢٣(أ)	١-١، ٢-١، ٤-١، ٥-١، ١-٥، ١-٦، ٢-٦، ٤-٦، ٣-٧	١-٥، ٨-٨، ٣-١٠	٢٠٢٣-٢٠٢٩
بناء قدرات الهيئات المكونة للتصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها تنفيذاً فعالاً	٢٣(أ)، ٢٣(ح)	٣-٥، ١-١، ٣-١	٢-٥	٢٠٢٣-٢٠٢٩
إطلاق حملة عالمية من أجل تشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن السلامة والصحة المهنتين (رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧) واتخاذ المبادرات التكميلية من أجل تعزيز التصديق على معايير السلامة والصحة المهنتين المطبقة في بعض القطاعات أو على بعض المخاطر وتنفيذها	٢٣-ألف	١-٦	٨-٨، ٣-٣	٢٠٢٤-٢٠٢٩
إجراء البحوث على الممارسات المقارنة المرتبطة بتنفيذ الاتفاقيات الأساسية والمعايير الأخرى الخاصة بالسلامة والصحة المهنتين	٢٣-ألف	١-٦	٨-٨، ٣-٣	٢٠٢٤-٢٠٢٩
تقديم الدعم من أجل وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات	٢٢(س)، ٢٣(و)	٣-٦	٣-١٠، ٥-٨	٢٠٢٣-٢٠٢٦
المكوّن ٤: الحوار الاجتماعي الثلاثي				
عقد اجتماع للخبراء بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية	٢٤(ي)	٢-٦	١-١، ٥-٨، ٤-١٠	٢٠٢٤
تقديم اقتراح إلى مجلس الإدارة لعقد اجتماع للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل	٢٣(ي)	٢-٦	٣-١٠، ٥-٨	٢٠٢٤
إعداد مذكرة من أجل تقديمها إلى مجلس الإدارة بشأن فرص وتحديات الرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات	٢٤(ز)	٣-٦	٣-١٠، ٥-٨	٢٠٢٨
عقد حوار اجتماعي ثنائي وثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة في أقاليم مختارة	٢٢(ن)	٤-٦، ٣-٢	٧-١٠، ٨-٨	٢٠٢٣-٢٠٢٩
عقد حوار اجتماعي من أجل تعزيز وتنفيذ برنامج العمل التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين	١٩	١-٥، ٣-٢، ٣-٦	٤-١٠	٢٠٢٣-٢٠٢٩

الناتج رفيعة المستوى	النقاط المقابلة من الاستنتاجات (القرار ILC.111/Resolution IV)	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٤-٢٠٢٥)	غايات أهداف التنمية المستدامة (أقصاها ٣)	الإطار الزمني
المكون ٥: إعادة التأكيد على الدور القيادي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال في النظام متعدد الأطراف وتعزيز اتساق السياسات				
الاضطلاع بدور ريادي في النظام متعدد الأطراف من أجل تعزيز الشراكات واتساق السياسات بشأن حماية العمال، بالإضافة إلى الجهود المبذولة لتنفيذ الأهداف ٥ و ٨ و ١٠ من أهداف التنمية المستدامة بغية تعزيز العدالة الاجتماعية، تمثيلاً مع الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية التي تهدف إلى الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها	٢٣(ك)	جميعها	٢-٥، ٨-٨، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
مواصلة دعم منظمة العمل الدولية لشبكة الأمم المتحدة للهجرة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني، بغية ضمان نهج متسق ومشارك للأمم المتحدة في تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية تنفيذاً يراعي ويحترم ويعزز معايير العمل الدولية وحقوق العمال والعمل اللائق للعمال المهاجرين	٢٢(م)، ٢٢(ن)، ٢٣(ك)	٤-٦	٨-٨، ١٠-٧	٢٠٢٣-٢٠٢٩
تعزيز جهود التوعية والشراكات بغية زيادة الاستثمارات في حزم سياسات الرعاية التحويلية، بما في ذلك عن طريق تشجيع اتساق السياسات ومعايير العمل الدولية المعنية	٢٣(ك)	٢-٥، ٧-٣، ألف-٥	٥-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٩
النهوض بنهج ومعايير منظمة العمل الدولية، بصفتها راعياً مشاركاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، في إطار تنفيذ الاستراتيجية العالمية لمكافحة الإيدز	٢٣(ك)	٢-٥، ٦-٣، ٧-٣	١٠-٢، ١٠-٣	٢٠٢٣-٢٠٢٩
استمرار المشاركة في الائتلاف العالمي للمساواة في الأجور بغية تحقيق هدف المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية	٢٣(ط)، ٢٣(ك)	١-٥، ألف-٤	٨-٥، ٥-٤	٢٠٢٣-٢٠٢٩
التدابير التي تتخذها منظمة العمل الدولية، بصفتها الوكالة الرائدة للمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، من أجل ضمان إدراج حماية العمال بين المواضيع التي تستدعي التركيز عليها عند تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية شاملة	٢٣	٣، ٥، ٦، ٧، ٨	٢-٥، ٨-٥، ١٧، ١٨	٢٠٢٣-٢٠٢٩

◀ الملحق الثاني

خلفية ومبرر اقتراح عقد اجتماع للخبراء بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية^١

١. على مرّ السنين، اعتمدت منظمة العمل الدولية عدداً من معايير العمل الدولية المتعلقة بالأجور وأسدى المكتب المشورة التقنية إلى العديد من الدول الأعضاء بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية على الأجور والفجوات في الأجور بين الجنسين والأجور في القطاع العام وحماية الأجور. ومن خلال ذلك، لطالما شددت منظمة العمل الدولية على أهمية مراعاة احتياجات العمال وأسرهم فضلاً عن العوامل الاقتصادية. وتنصّ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) صراحةً على أنه لا بدّ من أخذ هذين العنصرين بعين الاعتبار عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور، والأمر سيّان في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، عند إشارته إلى الأجور التي تمنحها المنشآت متعددة الجنسية في جميع عملياتها. وفي دليل منظمة العمل الدولية لسياسات الحد الأدنى للأجور، تتجلى مبادئ أساسية أخرى خاصة بعمليات تحديد الأجور، بما في ذلك أهمية الحوار الاجتماعي والملكية الوطنية للبيانات والإحصاءات ذات الصلة والنفاذ إليها من أجل نهج قائم على البيانات^٢. ومن خلال تقديم المشورة التقنية، دعم المكتب عدداً كبيراً من البلدان في استخدام بيانات ومعلومات متينة بشأن احتياجات العمال وأسرهم وبشأن العوامل الاقتصادية على حد سواء، بغية تحسين نُظم الأجور من خلال حوار اجتماعي قائم على البيانات.
٢. وخلال السنوات الأخيرة، برزت الأجور المعيشية كأولوية كبرى وتلقّى المكتب بهذا الخصوص عدداً كبيراً من الطلبات من مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، لم تقتصر على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فحسب، بل شملت أيضاً منشآت متعددة الأطراف ومبادرات أصحاب المصلحة المتعددين وفرادى الشركات وشبكات الشركات. وتسعى مبادرات متعددة في جميع أنحاء العالم إلى تعزيز الأجور المعيشية من خلال شتى الآليات. وعلى سبيل المثال، أطلق الاتفاق العالمي للأمم المتحدة مؤخراً مبادرة "المضي قدماً، بشكل أسرع" التي تضم منشآت متعددة الجنسية التزمت طوعاً بدفع الأجور المعيشية لموظفيها بحلول عام ٢٠٣٠ وبوضع خطط عمل معنية بالأجور المعيشية في سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها^٣. وفي مثال آخر، على الشركات العاملة بتوجيه الاتحاد الأوروبي المتعلق بالإبلاغ عن استدامة الشركات والذي دخل حيز التنفيذ في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣ أن تبذل عن التطور المحرّز بشأن الأجور المعيشية تمشياً مع معايير الاتحاد الأوروبي بشأن معايير الإبلاغ عن الاستدامة^٤. ويستند الكثير من مبادرات الأجور المعيشية إلى مقاييس غالباً ما يتم تحديدها بدون استشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وفي هذا السياق، من المتوقع أكثر فأكثر من منظمة العمل الدولية، وهي الوكالة الرئيسية المعنية بمعالجة قضايا العمل والأجور من بين وكالات الأمم المتحدة، أن تضطلع بدور ريادي في النقاش بشأن الأجور المعيشية.
٣. غير أنّ منظمة العمل الدولية ليست في موقع يسمح لها بعدُ بأداء هذا الدور، على الرغم من بروز أهمية مفهوم الأجر المعيشي في مختلف وثائقها الأساسية. وتدعو ديباجة دستور المنظمة المعمد عام ١٩١٩ إلى "توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة". ويؤكد إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد عام ١٩٤٤ وأدرج لاحقاً في الدستور، على التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز سياسات أجور "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". كما أنّ العديد من وثائق وإعلانات منظمة العمل الدولية المعتمدة منذ ذلك الوقت أعاد التأكيد على الولاية المنصوص عليها في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا. ولكن، لا يوجد حتى الآن تعريف للأجور المعيشية متفق عليه بطريقة ثلاثية، كما لم تحدد منظمة العمل الدولية موقفاً حيال كيفية تفعيل مفهوم الأجر المعيشي على المستوى الوطني أو في سلاسل التوريد والإمداد.
٤. ومن شأن الاتفاق الثلاثي بشأن تعريف الأجر المعيشي وتفعيله أن يعزز قدرة منظمة العمل الدولية على دعم هيئاتها المكونة في مجال سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، لا سيما من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي وطانة

^١ الوثيقة GB.349/INS/20

^٢ منظمة العمل الدولية، دليل سياسات الحد الأدنى للأجور (ملخص)، ٢٠١٦.

^٣ انظر: "Forward Faster: Living Wage"، United Nations.

^٤ انظر:

العوامل التي ينبغي مراعاتها في تحديد الأجور، بما في ذلك احتياجات العمال وأسرهم، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية. ومن شأن الاتفاق الثلاثي أن يمكن منظمة العمل الدولية من الوفاء بولايتها بوصفها الوكالة الرئيسية المعنية بمعالجة قضايا العمل والأجور من بين وكالات الأمم المتحدة، وأن يمكنها من تعزيز ريادتها العالمية في مسألة سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية.

٥. ونظراً إلى إلمام منظمة العمل الدولية الكبير بتحديد الأجور وفهمها وتاريخها الطويل في توفير المساعدة التقنية بشأن مسائل تتعلق بالأجور، فهي في وضع مثالي من أجل المشاركة في النقاشات العالمية بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، ومن أجل إدراج هذه المناقشات في إطار أوسع لتحديد الأجور المناسبة التي تأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية على حد سواء. وانطلاقاً من ذلك وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، أعد المكتب مؤخراً موجزاً بعنوان *تحديد أجور مناسبة: مسألة الأجور المعيشية*، يسلط الضوء على عدد من الممارسات الجيدة في مجال تحديد الأجور، ينبغي مراعاتها خلال النقاشات بشأن الأجور المعيشية.^٥ وفي إطار مشروع تعاون إنمائي، تجري منظمة العمل الدولية بعض البحوث من أجل إدراك أفضل لمفهوم الأجور المعيشية وتقديراتها.^٦ بالإضافة إلى ذلك، في إطار الأنشطة الاستشارية التي تجريها منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجور، قامت بتطوير منهجية من أجل تقدير الاحتياجات الخاصة بالعمال وأسرهم، قابلة للتكيف مع مختلف السياقات ويمكنها أن تكون مجدية في إطار النقاشات الدائرة بشأن الأجور المعيشية.^٧

٦. واستناداً إلى هذه البحوث والأدوات والأنشطة التي طورتها منظمة العمل الدولية بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية، يقترح المكتب عقد اجتماع للخبراء بشأن سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية. ومن شأن هذا الاجتماع إنفاذ القرار المتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن حماية العمال، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣)، ويدعو فيه المكتب إلى تطوير "البحوث التي راجعها الخبراء 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". ومن شأن هذا الاجتماع أن يمنح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الفرص التالية: النظر في المبادئ الأساسية لعمليات تحديد الأجور، بالإضافة إلى العوامل والمقاييس التي يجب مراعاتها فيما يخص ممارسات تحديد الأجور المناسبة، بما في ذلك احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية؛ مراجعة المبادرات الحديثة بشأن الأجور المعيشية؛ تقديم الإرشادات بشأن تعريف ثلاثي لمفهوم الأجور المعيشية؛ استعراض دور الأجور المعيشية في الإطار الأوسع لعمليات تحديد الأجور؛ النظر في المبادئ الأساسية لعمليات تحديد الأجور الواجب اتباعها في مبادرات الأجور المعيشية؛ توفير الإرشادات بشأن تفعيل مفهوم الأجور المعيشية، بما في ذلك كيفية استخدام مفهوم وتقديرات الأجور المعيشية بالاقتران مع الجهود المبذولة من أجل مراعاة العوامل الاقتصادية كجزء من عملية تحديد الأجور المناسبة. ومن شأن نتائج الاجتماع الثلاثي للخبراء أن تسمح لمجلس الإدارة بتمكين منظمة العمل الدولية بغية تعزيز ريادتها العالمية في مسألة سياسات الأجور، بما فيها الأجور المعيشية.

٧. وترد المقترحات المتعلقة بتشكيل الاجتماع وجدول أعماله ونسقه في الوثيقة GB.349/INS/20. وفي حال الموافقة على الاجتماع، سيجري تمويله من الميزانية العادية الحالية وموارد من خارج الميزانية.

^٥ انظر: ILO, *Setting adequate wages: the question of living wages*, ILO brief, 2022.

^٦ في هذا السياق، تدعم حكومة هولندا منظمة العمل الدولية في هذا المجال، من خلال مشروع تعاون إنمائي من أربع سنوات يعزز تحديد أجور مناسبة من خلال استخدام مؤشرات أفضل للدلالة على احتياجات العمال وأسرهم وعلى العوامل الاقتصادية. ويتضمن هذا المشروع تنمية المعارف وأنشطة تنمية القدرات لصالح الحكومات والشركاء الاجتماعيين بغية تمكينهم من المشاركة في نقاشات الأجور المعيشية.

^٧ انظر: ILO, *A methodology to estimate the needs of workers and their families*, 2021.