منظمة العمل الدولية

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر 2022

القسم المؤسسي **INS**

التاريخ: ٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

تقترح هذه الوثيقة استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧. وتشكل الاستراتيجية المقترحة جزءاً من خطة عمل للمتابعة بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل تشمل الفترة نفسها، وقد ناقشها مجلس الإدارة وأيّدها في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢). وتحدد الوثيقة السياق الذي ستُنفذ فيه الاستراتيجية المقترحة، فضلاً عن أهدافها ومبادئها التوجيهية والمجالات ذات الأولوية والترابط فيما بينها. وتقترح أيضاً الطريقة التي يمكن بواسطتها تفعيل الاستراتيجية المقترحة وما يقابلها من انعكاسات مالية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣١).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

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

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انظر الفقرات ٢٨-٣٠

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ الاستراتيجية المقترحة في حال اعتمادها.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل؛ نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعياً إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣؛ القرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛ القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستُطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org/gb.

الاجتماعي)؛ الوثيقة GB.343/INS/3/2؛ الوثيقة GB.343/INS/3/1؛ القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل؛ القرار بشأن المهارات والتعلم المتواصل؛ الوثيقة GB.344/INS/8؛ الوثيقة GB.344/INS/10؛

المقدمة

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، قراراً واستنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، وطلب من المدير العام إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات وتقديمها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢).

٢. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٢، استعرض مجلس الإدارة خطة العمل المقترحة بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧، التي تضمنت إعداد استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، يزمع أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢). وأكد مجلس الإدارة مجدداً أنّ أوجه انعدام المساواة بين البلدان وداخلها تشكّل موضوعاً ملحاً، وأنّ عالم العمل هو مدخل رئيسي للحد منها وأنّ الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية يضعها في موقع متميز للتصدي لها بفعالية. وأقر مجلس الإدارة بمجموعة الأنشطة الحالية والمخطط لها للمنظمة ذات الصلة بالحد من أوجه انعدام المساواة، على النحو المبيّن في ملحق الوثيقة GB.344/INS/8.وأعرب عن دعمه العام لخطة العمل المقترحة، وأكّد في الوقت ذاته على أنه ينبغي لقرارات مجلس الإدارة بشأن متابعة نتائج اجتماع الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد (٢٧ حزيران/ يونيه - ١ تموز/ يوليه ٢٠٢٢)، واجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (١٠-١٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢)، أن تتجلى في خطة العمل. وقدم مجلس الإدارة أيضاً إرشادات بشأن محور تركيز الاستراتيجية المقترحة ومحتواها.

٣. وتعرض هذه الوثيقة الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة المقترحة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها (يشار إليها فيما يلي بتعبير "الاستراتيجية المقترحة") التي صاغها المكتب، وتشمل الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧. وتحدد السياق الذي ستُنفذ فيه الإستراتيجية المقترحة وأهدافها ومبادئها التوجيهية والمجالات ذات الأولوية والترابط فيما بينها. وتقترح أيضاً الطريقة التي يمكن بواسطتها تفعيل الاستراتيجية المقترحة وما يقابلها من انعكاسات مالية.

السياق

٤. إنّ انعدام المساواة أمر معقد ومتعدد الأوجه ويتخذ أشكالاً عديدة. وهو موجود بين البلدان وداخلها. ويشمل انعدام المساواة "انعدام المساواة العمودي" أو انعدام المساواة في الدخل بين جميع الأسر المعيشية في بلد بعينه، و"انعدام المساواة الأفقي" أو التفاوتات في الدخل بين مجموعات بعينها. ويشير انعدام المساواة الأفقي أيضاً إلى التفاوتات في نتائج العمالة وحقوق العمل والفرص بين المجموعات حسب نوع الجنس أو العمر أو الجنسية أو الانتماء الإثني أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو غيرها من الخصائص. ويرتبط انعدام المساواة في الدخل وانعدام المساواة في نتائج العمالة عموماً وانعدام المساواة في الفرص ارتباطاً وثيقاً.

٥. وتنطوي المستويات المرتفعة في انعدام المساواة على مخاطر. فهي تبطئ النمو الاقتصادي ومسار الحد من الفقر وتقوّض الحراك الاجتماعي وتزيد من مخاطر الاضطرابات الاجتماعية وعدم الاستقرار السياسي. وتساهم أيضاً في تناقل الفقر والاستبعاد الاجتماعي من جيل إلى جيل.

٦. إنّ التداعيات الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩ والأزمات المستمرة مثل اضطراب سلاسل التوريد والإمداد وارتفاع التضخم والتوترات الجيوسياسية والنزاعات المسلحة والكوارث الطبيعية الناجمة عن تغير المناخ، آخذة في مفاقمة أوجه انعدام المساواة. فهي لا تهدد بأن تقلب رأساً على عقب عقوداً من التقدم في مجال الحد من الفقر والتفاوتات بين الجنسين فحسب، بل تهدد أيضاً بأن تزيد أوجه الاستضعاف الاجتماعي والاقتصادي جسامة وأن تفاقم أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها. ويبيّن عدم التكافؤ في قدرة البلدان على وضع تدابير الصحة العامة وغيرها من تدابير التخفيف موضع التنفيذ في مواجهة جائحة كوفيد-١٩، تبياناً واضحاً أوجه انعدام المساواة المستمرة بينها. ولطالما شكّل انعدام المساواة سبباً جذرياً لاندلاع أزمات متعددة وعنصراً مضخّماً لها.

٧. وقد باتت مستويات انعدام المساواة المرتفعة والمتفاقمة بسبب الأزمات المستمرة، تضع على المحك مصداقية تعهد المجتمع الدولي بتحقيق نمو شامل ومستدام وعمالة كاملة ومنتجة وعمل لائق للجميع وعدم ترك أي شخص على قارعة الطريق. أما الالتزام الوارد في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ لتحقيق الهدفين الجامعين والمترابطين المتمثلين في القضاء على الفقر المدقع والحد من أوجه انعدام المساواة، فقد صار معرضاً للخطر اليوم.

٨. وعلى مدى السنوات الماضية، دأبت عدة منظمات دولية على إيلاء المزيد من الاهتمام لخفض انعدام المساواة في الدخل من أجل تعزيز فعالية عملياتها. وأيد البنك الدولي الهدف المتمثل في تعزيز "تقاسم الرخاء" مع نسبة ٤٠ في المائة الدنيا في توزيع الدخل من أجل المساهمة في انخفاض معدل انتشار الفقر، في حين ركز صندوق النقد الدولي على كيفية مساهمة السياسات المالية في الحد من انعدام المساواة في الدخل وتعزيز النمو الاقتصادي. وتحفز منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من خلال مركز الفرص والمساواة التابع لها، إجراء نقاشات بشأن البحوث الموجهة نحو السياسات والمتعلقة بأوجه انعدام المساواة، وترصد الاتجاهات والدوافع والديناميات في انعدام المساواة، في حين قرر الاتحاد الأوروبي إدراج خفض التفاوتات في الدخل وغيرها من أشكال انعدام المساواة في جميع أنشطة التعاون الإنمائي التي يقوم بها.

٩. ومنذ عهد أقرب، حدد تقرير الأمين العام للأمم المتحدة المعنون *خطتنا المشتركة*، الانقسام العالمي المتزايد اليوم على أسس سياسية واقتصادية واجتماعية وبيئية باعتباره السبب الرئيسي لتآكل قيم التضامن والثقة المتبادلة. وهذه القيم ضرورية لوضع وتحقيق استدامة الاستجابات المترابطة القادرة على معالجة الترابط المتزايد بين البلدان والشعوب. ولهذا السبب، يسعى التقرير إلى تسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة ويدعو إلى تجديد العقد الاجتماعي بين الحكومات وشعوبها وداخل المجتمعات.

١٠. ولمنظمة العمل الدولية وعالم العمل ومؤسساته دور مميز تضطلع به في الوقاية من انعدام المساواة والحدّ منه. والدخل من العمل هو مصدر الدخل الرئيسي، إن لم يكن الوحيد، لمعظم الأسر المعيشية في جميع الأقاليم. وعليه، فإنّ ما يحدث في أسواق العمل مهم للغاية بالنسبة لانعدام المساواة بشكل عام. ويجري التوزيع في السوق من خلال معدلات مشاركة اليد العاملة أو الإيرادات أو مداخيل العمل وأرباحه. وتتحدد هذه النتائج بفعل مؤسسات سوق العمل ولوائحه وسياساته ولكنها مرهونة أيضاً بسياسات من خارج سوق العمل. وتشمل هذه السياسات فيما تشمل، توفير الخدمات العامة والتحويلات الاجتماعية التي تؤثر على قدرات الأشخاص قبل دخولهم إلى سوق العمل، فضلاً عن سياسات الاقتصاد الكلي. وتوخياً لتحقيق التأثير الأمثل، لا بد لمنظمة العمل الدولية بالتالي من أن تعمل جنباً إلى جنب مع الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى في النظام متعدد الأطراف، إذ أنّ أوجه انعدام المساواة في عالم العمل تنبع من العوامل والسياسات التي تنشأ داخل أسواق العمل وخارجها على حد سواء.

◄ الأهداف والمبادئ التوجيهية للاستراتيجية المقترحة

١١. على النحو الذي أقرّه المؤتمر في استنتاجاته، ما فتئت منظمة العمل الدولية تعمل منذ تأسيسها على معالجة أسباب انعدام المساواة وعواقبه. ومع ذلك، فإنّ حجم أوجه انعدام المساواة ومدى انتشارها وعواقبها تتطلب اليوم من المنظمة أن تعمّق أثر الحد من أوجه انعدام المساواة في أنشطتها وأن تعزز نفوذها داخل النظام متعدد الأطراف وأن تبيّن أهمية العمل على السياسات وعلى وسائل التوزيع وإعادة التوزيع على حدّ سواء.

الأهداف

١٢. تمشياً مع الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس ٢٠٢٢، تسعى الاستراتيجية المقترحة إلى تحقيق ما يلي:

(أ) وضع منظمة العمل الدولية في موضع جهة فاعلة رئيسية في النقاشات والمبادرات الجارية في النظام متعدد الأطراف، لا سيما في منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية، من أجل التصدي لأوجه انعدام المساواة على المستويين العالمي والقطري؛

(ب) مساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على وضع أطر وتدابير سياسية شاملة ومتكاملة للحد من أوجه انعدام المساواة العمودية والأفقية على حدّ سواء في عالم العمل ومنعها.

المبادئ التوجيهية

١٣. من شأن عدد من المبادئ المترابطة والمتكافلة أن يرشد عملية تفعيل الاستراتيجية المقترحة، على النحو التالي:

- **الاهتمام بالأسباب الجذرية**. تكمن فعالية واستدامة التدخلات التي تسعى إلى الحد من أوجه انعدام المساواة العمودية والأفقية، في تصديها للأسباب الهيكلية لأوجه انعدام المساواة هذه. وتشمل دوافع أوجه انعدام المساواة: توليد وظائف غير كافية لأولئك الذين يحتاجون إلى العمل أو يرغبون في العمل، فضلاً عن تدني نوعية الوظائف؛ التمييز الهيكلي والمنهجي على أساس نوع الجنس وغيره من الأسباب في العمالة والمجالات الأخرى؛ الفصل بين الأجور والإنتاجية وتناقص حصة الدخل من العمل؛ تغير المناخ وآثاره غير المتناسبة على الفئات الأكثر استضعافاً؛ التباينات المشتركة بين القطاعات في الإنتاجية والفجوات الواسعة في الإنتاجية بين المنشآت؛ السمة غير المنظمة؛ ضعف مؤسسات ولوائح وسياسات سوق العمل؛ نقص الحماية الاجتماعية أو عدم كفايتها. وتؤثر العوامل الخارجية والقرارات السياسية هي الأخرى على مدى انعدام المساواة وأشكاله داخل البلدان وفيما بينها. وعلى سبيل المثال، يؤدي الافتقار إلى نقل التكنولوجيا واستخدامها من خلال الاستثمارات الأجنبية المباشرة وداخل سلاسل التوريد والإمداد العالمية، إلى جانب الاختلاف في الإنتاجية بين البلدان، إلى إعاقة تنمية الاقتصادات الناشئة. وفي الوقت نفسه، لا تملك البلدان النامية التي تواجه مستويات مزمنة ومرتفعة من الديون الدولية، سوى حيز مالي محدود لعكس مسار مشاكلها الهيكلية والاستثمار في الحماية الاجتماعية الشاملة.
- **معالجة التوزيع وإعادة التوزيع على حدّ سواء**. توخياً للحد من أوجه انعدام المساواة العمودي والأفقي ومنعها، تشكّل إعادة التوزيع، من خلال الضرائب والتحويلات، أمراً أساسياً؛ ومع ذلك، فإنّ العمل الساعي إلى الحد من انعدام المساواة في سوق العمل يكتسي بدوره أهمية قصوى.
- **المبادئ والحقوق الأساسية ومعايير العمل الدولية**. ينبغي أن تسترشد الإجراءات على المستويين الدولي والقطري بمعايير العمل الدولية المعنية التي توفر إرشادات ذات حجية لإرساء مجال متكافئ في الاقتصادات العالمية والوطنية.
- **الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي**. إنّ إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم الاستراتيجية المقترحة وتنفيذها على المستويين الوطني والدولي وانخراطهم في التفاعلات مع الوزارات الأخرى غير وزارات العمل، ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية المعنية، أمر بالغ الأهمية لضمان تدخلات مصممة بشكل أفضل وتحقيق شرعيتها واستدامتها مع مرور الوقت.
- **الترابط والتكامل والرصد**. نظراً لأنّ دوافع أوجه انعدام المساواة في عالم العمل كثيرة ومتراكمة، فإنّ الإجراءات السياسية الفعالة تحتاج إلى تحديدها ومعالجتها بطريقة مشتركة ومنسقة. ويتعيّن تصميم التدخلات السياسية وتسلسلها وتنفيذها بطرق تسمح للجهات الفاعلة المعنية أن تستبق وتعالج أوجه التوازن والتكامل المحتملة، على سبيل المثال بين الإعانات الاجتماعية/التأمين الاجتماعي والحد الأدنى للأجور، وهي عناصر يمكن الجمع بينها لتحقيق الحد الأدنى من الدخل الكافي للجميع. ويتطلب ذلك توافر البيانات والمعلومات الملائمة بشأن مستويات أوجه انعدام المساواة وأنواعها، فضلاً عن نظام رصد لتتبع التقدم المحرز وفعالية التدخلات السياسية.
- **النُهج الخاصة بكل بلد**. في حين أنّ جميع المجالات السياسية السبعة ذات الأولوية التي حددها المؤتمر تشكل بوصلة متكاملة ترشد نشاط منظمة العمل الدولية للحد من أوجه انعدام المساواة العمودي والأفقي ومنعها، فإنّ مستويات أوجه انعدام المساواة وأشكالها رهن ببلد بعينه وفترة زمنية بعينها. وعليه، ستُكيّف الاستراتيجيات القطرية الرامية إلى الحد من أوجه انعدام المساواة ومنعها مع الاحتياجات والظروف المحددة في البلدان وستتسلسل الإجراءات وفقاً لذلك، دون إغفال الروابط بين جميع المجالات السياسية السبعة ذات الأولوية.

◄ المجالات السياسية ذات الأولوية والترابط فيما بينها

١٤. ينبغي للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، على النحو المبيّن في استنتاجات المؤتمر، أن تولي الأولوية لسبعة مجالات مواضيعية واسعة ومترابطة بغرض الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، والنهوض بالعدالة الاجتماعية وتحقيق نمو أكثر شمولاً وقدرة على الصمود. ويستلزم الأمر مجموعة أساسية من التدابير السياسية لكل مجال، على النحو التالي.

- **استحداث العمالة**، يتطلب إطار اقتصاد كلي مؤاتياً للعمالة وكفيلاً بإجراء تحوّل في قضايا الجنسين، بما في ذلك السياسات المالية والنقدية والصناعية والقطاعية وسياسات العمل، وسياسات سوق العمل النشطة الفعالة من أجل

تحقيق نمو زاخر بالوظائف ويحمل التحول في قضايا الجنسين، وبيئة أعمال تمكينية تعزز المنشآت المستدامة وزيادة الإنتاجية وتقليص فجوات الإنتاجية بين المنشآت؛ الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية لمعالجة الفجوة الرقمية وتسخير إمكانات التكنولوجيا من أجل العمل اللائق؛ انتقال عادل لتقليل آثار التغيرات البيئية على العمالة وتسخير إمكانيات خلق عمل لائق في اقتصاد أكثر اخضراراً؛ سياسات نشطة وفعالة لسوق العمل من أجل تمكين الفئات الأكثر استضعافاً وحرماناً من الحصول على عمل.

- **الوصول المتكافئ إلى التعليم والتدريب الجيدين، بما في ذلك التدريب المتواصل، والخدمات العامة الجيدة من مرحلة الطفولة المبكرة**، يتطلب تحسينات في جودة وملاءمة التعليم والتدريب وتنمية المهارات من أجل ضمان الاستجابة لاحتياجات سوق العمل والمطالب الناشئة عن عالم العمل سريع التغير والتحولات الخضراء والرقمية والتغيرات الديمغرافية. ويشكّل التوجيه المهني الكفيل بإجراء تحوّل في قضايا الجنسين في الوظائف غير التقليدية، مثل العلوم أو التكنولوجيا أو الهندسة أو الرياضيات، جنباً إلى جنب مع التحسينات في جودة الخدمات العامة والحماية الاجتماعية لإتاحة التوفيق بين العمل مدفوع الأجر والرعاية الأسرية، أمراً ضرورياً، شأنه في ذلك شأن الدعم المستهدف للفئات المحرومة.

- **الحماية الكافية لجميع العمال وحصة عادلة من ثمار النمو**، تتطلب ما يلي: تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لجميع العمال، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي أو الترتيبات التعاقدية، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم؛ حد أدنى مناسب للأجور، سواء كانت قانونية أو متفاوض عليها بما يتماشى مع اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)؛ تنفيذ نُظم المفاوضة الجماعية والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وتدابير الشفافية في الأجور؛ مؤسسات سوق عمل أكثر فعالية وشمولية، بما في ذلك هيئات التفتيش المعنية.

- **الانتقال إلى الاقتصاد المنظم** يستلزم استراتيجيات متكاملةً شاملةً ومصممةً حسب البلد ومراعيةً لقضايا الجنسين وغير تمييزية تعالج الدوافع المتعددة للسمة غير المنظمة. وتجمع هذه الاستراتيجيات بين التدخلات لزيادة قدرة الاقتصاد المنظم على توفير فرص العمل اللائق واستيعاب العمال والوحدات الاقتصادية الموجودة حالياً في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز قدرة الأفراد والمنشآت على الولوج إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك من خلال مزيج صحيح من الحوافز وإزالة العقبات التي تعترض إجراءات التحوّل إلى السمة المنظمة.

- **المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والمساواة للجميع والتنوع والإدماج**، تتطلب إزالة القوالب النمطية والقوانين والممارسات التمييزية، بما في ذلك في مكان العمل، وتعزيز التدابير الإيجابية والتحويلية التي تضمن المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص في مجال الممارسة للمرأة والفئات المعرضة للتمييز. وتشكّل زيادة توافر البيانات بما في ذلك البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والعمر والإعاقة والعرق والانتماء الإثني ووضع المهاجر، أمراً أساسياً لرصد فعالية السياسات وتقييمها، في حين يتطلب تحقيق المساواة التحويلية بين الجنسين استجابات سياسية مشتركة داخل سوق العمل وخارجه، تعالج الفصل المهني بين الجنسين وانعدام المساواة في الأجر بالنسبة إلى العمل ذي القيمة المتساوية والعنف القائم على نوع الجنس والتحرش والتقسيم غير المتكافئ بين الجنسين في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

- **التجارة والتنمية من أجل عولمة عادلة وازدهار مشترك**، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، تتطلب أموراً من بينها التعاون الكامل مع الهيئات الدولية المعنية لتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة وضمان قدر أكبر من الاستقرار في أسعار السلع الأساسية وتشجيع تحقيق حجم كبير وثابت في التجارة الدولية. ومن المهم أيضاً تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيقها من خلال الاتفاقات التجارية وفي سلاسل التوريد والإمداد إلى جانب ممارسات الأعمال المسؤولة.

- **الحماية الاجتماعية الشاملة والكافية**، تتطلب توسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية الوطنية لتشمل الأشخاص الذين لا يتمتعون بالحماية الكافية وضمان حصول كل شخص على حماية اجتماعية شاملة وكافية ومستدامة على مدى دورة الحياة.

١٥. إنّ هذه المجالات السبعة مترابطة. وفي الواقع، تشكل العمالة الكاملة والمنتجة أمراً ضرورياً للحد من انعدام المساواة؛ وبدون هذه العمالة، لن تكون عملية التوزيع أو إعادة التوزيع ممكنةً. وتمثّل جودة التعليم والتدريب والخدمات العامة شرطاً مسبقاً لتحقيق التحولات الناجحة في سوق العمل وتكافؤ الفرص في العمل والمساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي. وإضفاء الطابع المنظم شرط ضروري لزيادة إنتاجية المنشآت واستدامتها والدفع قدماً بالعمل اللائق ورفاه العمال وتوسيع نطاق الوسائل المالية للحكومات لمعالجة مشاكل التنمية الهيكلية، وبالتالي الحد من الفقر وانعدام المساواة. أما التمييز فهو أحد العوامل المحددة لأوجه انعدام المساواة في فرص العمل ونتائج العمالة بين المجموعات والأفراد. وتشكل حماية القوة الشرائية للعمال، لا سيما أولئك الذين ينتمون إلى فئة النصف الأدنى من توزيع دخل العمل، خاصة

في سياقات التضخم المرتفع، أمراً ضرورياً لمنع الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة والحيلولة دون مشاعر الإجحاف. وإذا نظّمت التجارة بشكل مناسب، يمكن أن تكون مُولداً قوياً للوظائف اللائقة ومُحققاً للنمو، وقد تحُد من أوجه انعدام المساواة بين البلدان الغنية والفقيرة، بما في ذلك في سياق سلاسل التوريد والإمداد. وأخيراً وليس آخراً، من شأن تعزيز المفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية الشاملة أن يتيح للبلدان التصدي لأوجه انعدام المساواة وضمان أمن الدخل وسبل وصول العمال وأسرهم إلى الرعاية الصحية وتعزيز انتعاش شامل وقدرة على الصمود في وجه الأزمات. ويتمثل السؤال المطروح في كيفية إرساء أوجه تآزر تعزز بعضها البعض، في الممارسة العملية، عبر المجالات السياسية السبعة وبين هذه المجالات، والسياسات الناشئة خارج سوق العمل من أجل تحقيق تأثيرها الأمثل على الحد من انعدام المساواة.

◄ تفعيل الاستراتيجية المقترحة

١٦. تمشياً مع إرشادات مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢، سيتّبع تفعيل الاستراتيجية المقترحة نهجاً ذا شقين يجمع بين إدماج الحد من انعدام المساواة في الأنشطة المندرجة ضمن كل مجال من مجالات الأولوية السبعة المذكورة أعلاه (انظر الوثيقة GB.344/INS/8)، وبين تدخلات محددة لمكافحة انعدام المساواة من خلال مجموعة من التدخلات السياسية التي تشمل عدداً من المجالات السبعة ذات الأولوية، إن لم يكن جميعها. وستُنفذ الاستراتيجية المقترحة على محورين يعزز كل منهما الآخر، وهما المشاركة القوية لمنظمة العمل الدولية والتنسيق مع النظام متعدد الأطراف على المستويين الدولي والقطري، والاستراتيجيات القطرية للحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.

مشاركة وتنسيق أقوى لمنظمة العمل الدولية مع النظام متعدد الأطراف على المستويين الدولي والقطري

١٧. يمكن أن يكون موضوع انعدام المساواة مثيراً للجدل السياسي؛ وعليه، لا بد من أن يكون اعتماد موقف بشأن هذا الموضوع مسوّغاً بأدلة قوية وحجج دامغة. ومن المهم بشكل خاص توضيح كيف يمكن للحد من أوجه انعدام المساواة أن يساعد البلدان على وضع استراتيجيات إنمائية أكثر شمولاً واستدامة وتحويلاً لقضايا الجنسين، تكون فعالةً اقتصادياً. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الضروري أن تعزز منظمة العمل الدولية قاعدة المعارف والأدلة لديها بشأن مجموعة من المسائل ذات الصلة بالسياسات، مثل: العلاقة بين انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها؛ العلاقة بين التجارة والإنتاجية والنمو وكيفية توزيعها فيما يتعلق برأس المال ودخل العمل؛ الأثر التوزيعي لمختلف نُظم المفاوضة الجماعية؛ أي من السياسات ومزيج السياسات قد يكون أكثر فاعلية في دفع عجلة التحولات الهيكلية ومعالجة انتقال عادل إلى اقتصاد رقمي حيادي الكربون معالجة ملائمة والحد في الوقت نفسه من أوجه انعدام المساواة في أسواق العمل. وتشكل تقييمات تأثير العمالة لأغراض تقييم تأثير استراتيجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والاستثمارات على نتائج سوق العمل، عاملاً مهماً أيضاً بالنسبة لمنظمة العمل الدولية بوصفها جهة فاعلة موثوقة ومحاوراً ذا مصداقية.

١٨. ونظراً إلى أنّ انعدام المساواة ليس أمراً حتمياً ولكنه نتيجة للخيارات السياسية، فإن توثيق الخبرات والدروس المستخلصة من البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي قد ترغب في المضي قدماً في تنفيذ استراتيجية قطرية للحد من أوجه انعدام المساواة ومنعها (انظر الفقرات ٢٣-٢٧ و٣١ أدناه)، بالاقتران مع التجارب الوطنية الأخرى المعنية من مختلف الأقاليم، من شأنه أن يساهم في تصميم مسارات إنمائية أكثر مساواة وشمولية. وتوخياً لتوليد المعارف والأدلة في هذا المجال، ستبذل الجهود سعياً إلى إقامة شراكات مع منظمات أخرى، بما فيها المفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واللجان الاجتماعية والاقتصادية الإقليمية ومنظمة التجارة العالمية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومجموعات التفكير المعنية من أجل تحقيق وفورات الحجم والاستناد إلى المزايا النسبية لبعضها البعض لتكوين آفاق أكثر ثراءً وتحقيق الانسجام في النُهج في آن معاً. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تتوخى نشر تقرير عن حالة العدالة الاجتماعية في العالم بوصف ذلك مساهمة منها في الإئتلاف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية،[١] في ضوء الإعداد للقمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥. وستُقيّم حالة العدالة الاجتماعية في العالم بناءً على التقدم المحرز أو الافتقار إلى التقدم في هذا الصدد، بما في ذلك فيما يتعلق بعدد من مؤشرات انعدام المساواة الرئيسية؛ ومن شأن هذا التقييم أن يستند إلى أمور منها قواعد البيانات الموجودة، مثل قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم وقاعدة البيانات العالمية للحماية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية وقاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية، وإلى نتائج

[١] الوثيقة GB.346/INS/17/1.

التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن تعزيز الشراكات الاستراتيجية الجارية مع الهيئات الإقليمية، مثل الاتحاد الأفريقي، لتشجيع التزام على مستوى القارة بالحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.

١٩. وتوخياً لاسترعاء الانتباه إلى حجم أوجه انعدام المساواة بين البلدان وداخلها وإلى التفاوتات الأفقية وما يرتبط بها من عواقب، ستُبذل جهود عالمية مخصصة لعمليات التوعية والتواصل متعددة الوسائط. وستستهدف استراتيجية التواصل هذه الشركاء الإنمائيين لمنظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة، بما في ذلك المنسقون المقيمون للأمم المتحدة ووسائل الإعلام والجمهور عموماً. وستساعد على تحسين فهم لماذا تشكل معالجة أسباب انعدام المساواة في عالم العمل أمراً أساسياً للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق والمساهمة في تحقيق السلام العالمي. علاوةً على ذلك، ستركز على الرسائل والصور التي توضح كيف يمكن أن تساعد معالجة انعدام المساواة إجمالاً والقضاء على الفقر في بناء مجتمعات واقتصادات أكثر تماسكاً واستدامةً وقدرةً على الصمود. وستشرح الاستراتيجية أي المسارات من شأنها أن تؤدي إلى هذه النتيجة، بالإضافة إلى الدور الذي يضطلع به الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضة الجماعية، ومؤسسات سوق العمل ومعايير العمل الدولية، في تحقيقها. وستستند استراتيجية التواصل إلى استنتاجات المؤتمر والإرشادات المعنية التي قدمها مجلس الإدارة وستسترشد بنتائج العمل التحليلي لمنظمة العمل الدولية، والعمل المضطلع به مع الوكالات الأخرى في النظام متعدد الأطراف ومع جميع المكاتب الميدانية.

٢٠. إنّ المشاركة النشطة في المبادرات المتعلقة بانعدام المساواة - مثل إعداد تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن الموضوع ذي الأولوية المعنون "إيجاد عمالة كاملة ومنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع كوسيلة للتغلب على أوجه انعدام المساواة لتسريع التعافي من جائحة كوفيد-١٩ والتنفيذ الكامل لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" والتوصيات السياسية المقابلة التي ستقدَم إلى الدورة الحادية والستين للجنة التنمية الاجتماعية في شباط/ فبراير ٢٠٢٣ - ستستخدم من أجل زيادة نفوذ منظمة العمل الدولية. واستعداداً للقمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥، يمكن للمنظمة النظر في تخصيص مؤتمر قمة عالم العمل في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٣ أو عام ٢٠٢٤ لمسألة الحد من أوجه انعدام المساواة من أجل العدالة الاجتماعية وعدم ترك أي أحد على قارعة الطريق.

٢١. ويشكل المسرّع العالمي بشأن توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، سبيلاً من السبل البرامجية الهامة الأخرى للدفع قدماً باستراتيجية منظمة العمل الدولية المقترحة للحد من انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها؛ وينخرط في المسرّع مجموعة من وكالات الأمم المتحدة بقيادة منظمة العمل الدولية لتوليد ٤٠٠ مليون وظيفة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل ٤,١ مليار شخص مستبعدين حالياً، بالترافق مع إتاحة تحقيق عمليات انتقال عادلة. ويشكّل الحد من السمة غير المنظمة والاستثمارات في اقتصاد الرعاية من أجل ظروف عمل لائقة وخدمات رعاية جيدة، عنصرين متميزين من عناصر المسرّع العالمي. ويشمل المسرّع العالمي معظم المجالات ذات الأولوية التي حددتها استنتاجات المؤتمر بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل؛ وعلى هذا النحو، فهو في وضع جيد لإظهار تأثير السياسات المشتركة والتعاون بين الوكالات على الحد من انعدام المساواة. وستُدمج منظمة العمل الدولية بطريقة أكثر وضوحاً مسائل عن انعدام المساواة في الأساس المنطقي للمسرّع العالمي واستراتيجيته وستضع مؤشرات محددة لقياس تأثير عملياتها على معالجة انعدام المساواة.

٢٢. وتوخياً لمشاركة المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مشاركة فعالة مع الجهات الفاعلة المعنية في المنتديات والعمليات الدولية والوطنية بشأن مسألة انعدام المساواة، من المهم معرفة ما ينبغي القيام به وكيفية القيام به. وعليه، سيجري استحداث مجموعة من الأدوات العملية وتكييف الأدوات الموجودة، بما في ذلك التعاون مع منظمات أخرى مثل المفوضية الأوروبية. ويمكن أن تشمل هذه الأدوات: تشخيصات قطرية ومحلية بشأن انعدام المساواة؛ تدابير انعدام المساواة والمزايا والعيوب المقابلة، مثل مؤشر جيني أو غيره من التدابير القابلة للتحلل وتوزيع الدخل حسب فئة الخمس/ العشر للدخل الشخصي أو دخل الأسرة المعيشية رهناً بتوافر البيانات، وحصص دخل العمل وغايات أهداف التنمية المستدامة؛ مبادئ توجيهية بشأن كيفية قياس تأثير السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية على العمالة أو التأثير التوزيعي للحماية الاجتماعية أو التدخلات الإنمائية المحددة. وستكون المشاركة الاستباقية والاستراتيجية مع المنسقين المقيمين على المستوى القطري حاسمة من أجل الحصول على التأييد اللازم على السواء من وكالات الأمم المتحدة المعنية والوكالات الحكومية بخلاف وزارات العمل. ومن شأن خطة الحد من انعدام المساواة، نظراً إلى اتساع نطاقها وتشعباتها في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية، أن تزود منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بنقاط دخول جديدة لتعميم نُهج المنظمة والجهات الفاعلة والآليات والمعايير ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وفي الوقت نفسه، سيسهم الحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في المناقشات مع المنسقين المقيمين ومنظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع، في تعزيز اتساق السياسات مبيّناً في الوقت ذاته أهمية الديمقراطية والصفة التمثيلية في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

استراتيجيات قطرية للحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها

٢٣. ستعتمد مصداقية الاستراتيجية المقترحة وأهميتها المستمرة اعتماداً حاسماً على قوة تأثيرها على المستوى القطري. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيكون من المهم وضع نهج "منظمة عمل دولية واحدة" للحد من أوجه انعدام المساواة العمودية والأفقية. ومن شأن القيام بذلك أن يسهل مشاركة منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والجهات الفاعلة المعنية الأخرى على المستوى القطري ضمن برامج التنمية الوطنية وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وفي هذا الصدد، سيكون من الضروري تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تشجيع واعتماد إجراءات تؤثر في الحد من انعدام المساواة في المجالات المتعلقة بعالم العمل، بما في ذلك من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

٢٤. ويمكن للاستراتيجيات القطرية الرامية إلى الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها أن تتبع طرائق مختلفة. وعلى سبيل المثال، يمكن جعل معالجة أوجه انعدام المساواة العمودية والأفقية هدفاً صريحاً في البرامج القطرية للعمل اللائق، بالترافق مع إجراءات محددة ومؤشرات ملائمة يتعين رصدها وإشارة إلى الحكومة ووكالات الأمم المتحدة للمشاركة معها. ويمكن وضع مبادئ توجيهية لدعم هذه الجهود. وقد تشمل السيناريوهات المحتملة الأخرى إنشاء منتديات لتبادل المعلومات بانتظام وبعض التنسيق "الخفيف" بين وزارة العمل والوزارات المعنية الأخرى والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الأخرى أو إنشاء آليات تنسيق تمكّن من تحقيق التآزر والاتساق بين المجالات السياسية المختلفة، بناءً على قرارات مستنيرة ونظام رصد.

٢٥. ولا توجد معايير محددة لاختيار البلدان. ويمكن أن تشمل المعايير المحتملة ما يلي: البلدان التي تلتزم فيها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالمشاركة بنشاط في نشر الاستراتيجية المقترحة ودعمها؛ البلدان التي لديها أنشطة جارية أو مخطط لها في عدد من مجالات الأولوية السبعة؛ البلدان التي توجد فيها أمام منظمة العمل الدولية إمكانية لتعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والجهات المانحة لدعم الاستراتيجية المقترحة، بما في ذلك في سياق أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو البرامج القطرية للعمل اللائق الحالية أو المخطط لها.

٢٦. وتتسم عملية وضع الاستراتيجية المقترحة وتنفيذها ورصدها بأهمية لا تقل أهمية عن محتواها. وبالتالي، ستتوخى الاستراتيجيات القطرية مرحلةً أوليةً تهدف إلى تكوين فهم مشترك بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والأطراف المعنية الأخرى بشأن المسائل المطروحة وأسبابها، وعلى هذا الأساس تحدد الأولويات والنتائج المتوقعة والمزيج المقابل من التدابير السياسية والجداول الزمنية، مع مراعاة المجالات السبعة ذات الأولوية التي حددها المؤتمر. وستتوخى إنشاء نظم رصد لقياس التقدم، بناءً على مؤشرات محددة بشكل مشترك، وتعتمد تدابير تصحيحية إذا لزم الأمر وحسب مقتضى الحال. وستكون عملية رصد تنفيذ الاستراتيجية المقترحة مصحوبةً بتبادل الخبرات وتوثيقها.

٢٧. ومن شأن الترويج للتصديق على المعايير الأساسية وغيرها من المعايير المعنية وتنفيذها أن يدعم الأنشطة في إطار هذين المحورين، إلى جانب الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضة الجماعية.

◄ الانعكاسات المالية

٢٨. سيتطلب تفعيل الاستراتيجية المقترحة، بالإضافة إلى التمويل المخطط له أصلاً في إطار كل مجال من المجالات السياسية السبعة ذات الأولوية في فترة السنتين الحالية، بعض التمويل الإضافي المخصص لدعم المكونات التالية.

مشاركة دولية

٢٩. سيتطلب إصدار تقرير عن حالة العدالة الاجتماعية تخصيص تمويل إضافي، وكذلك الأمر بالنسبة إلى وضع أدوات لقياس أوجه انعدام المساواة يمكن تكييفها مع الظروف الوطنية؛ فضلاً عن: عمل تحليلي بشأن مختلف المسائل المذكورة أعلاه؛ جمع البيانات لزيادة توافر الإحصاءات الملائمة؛ استراتيجية تواصل مخصصة. وسيصل التمويل الإضافي لهذه المكونات إلى ما يقرب من ٢,٥ مليون دولار أمريكي.

استراتيجيات قطرية

٣٠. إنّ مدى مشاركة المكتب ونوعها والتمويل المطلوب لوضع الاستراتيجية المقترحة وتنفيذها ورصدها وتقييمها سيختلف باختلاف البلدان المعنية والطرائق المختارة. وفي بعض الحالات، قد يتخذ الدعم المقدم من المكتب شكل عملية تسهيل التبادلات مع البلدان الأخرى المعنية أو الخبراء الدوليين وتقديم مدخلات تقنية محددة عند الطلب والمساعدة في وضع تشخيص بشأن انعدام المساواة في البلد أو رصده. وفي بلدان أخرى، قد يُتوقع من المكتب أن يوفر التمويل والخبرة التقنية لبناء قدرات الهيئات المكونة على إجراء تقييمات لأثر سياسات العمالة والعمل اللائق المعتمدة خارج نطاق اختصاص وزارة العمل، ومن أجل تنفيذ التدخلات التي حددتها الهيئات المكونة على أنها ضرورية لمعالجة أهم أشكال انعدام المساواة ودوافعها. وسيوفر ما يقدر بنحو ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي لكل بلد، أي خمس بلدان "رائدة" أولية، أساساً لوضع الاستراتيجية المقترحة، بالإضافة إلى الدعم العيني من المتخصصين المعنيين في الميدان والمقر الرئيسي.

◄ مشروع القرار

٣١. **طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يُراعي إرشاداته بشأن الاستراتيجية المقترحة الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، بما في ذلك الانعكاسات المالية المقابلة، وأن يسعى في الوقت ذاته إلى تلبية متطلبات التمويل الإضافية إلى أقصى حد ممكن من خلال إعادة ترتيب الأولويات في نطاق الميزانيات الحالية و/ أو من خلال بذل جهود متجددة لتعبئة الموارد.**