



التاريخ: ٤ آذار/ مارس ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الحادي عشر من جدول الأعمال

العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة

غرض الوثيقة

إن مجلس الإدارة مدعو، عقب القرار الذي اتخذته باستخدام دورات آذار/ مارس في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ كمنصة من أجل إجراء مناقشات ثلاثية بشأن إسهام منظمة العمل الدولية في الاستعراض السنوي للمنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة ("المنتدى") بالاستناد إلى ما يجري اختياره لكل استعراض من مواضيع وأهداف التنمية المستدامة، إلى أن يوفر الإرشاد بشأن الوسائل الكفيلة بتسريع التقدم في "تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة"، فيما يواصل المكتب تعزيز إسهاماته في منتدى عام ٢٠١٩ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ألف، الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/INS/3/1؛ الوثيقة GB.329/INS/7؛ الوثيقة GB.329/HL/1؛ الوثيقة GB.332/HL/1؛ الوثيقة GB.335/INS/10؛ الوثيقة GB.332/HL/2.

أولاً - مقدمة

١. يستعرض المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة ("المنتدى") التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، كل سنة التقدم المحرز والتحديات المطروحة أمام تحقيق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠). وسيناقش المنتدى من ٩ إلى ١٨ تموز/يوليه ٢٠١٩، تنفيذ أهداف التنمية المستدامة رقم ٤ (تعليم جيد) ورقم ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) ورقم ١٠ (الحد من انعدام المساواة) ورقم ١٣ (الإجراءات المتعلقة بالمناخ) ورقم ١٦ (السلم والعدالة ومؤسسات قوية) حول الموضوع الشامل بشأن "تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة" وفيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة الأخرى، بما فيها الهدف ١٧ بشأن "وسائل التنفيذ والشراكات" بوصفه هدفاً شمولياً.

٢. والعمليات التحضيرية جارية على قدم وساق من أجل الاستعراض المواضيعي لأهداف التنمية المستدامة هذه على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية. وتكتسي سلسلة اجتماعات فرق الخبراء التي تنظمها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة بالتعاون مع منظمات أخرى، أهمية خاصة. وقد تلتفت منظمة العمل الدولية دعوة من الإدارة المذكورة لدعم اجتماع فريق الخبراء بشأن الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة وستستضيف الاجتماع المزمع عقده من ٣ إلى ٥ نيسان/أبريل ٢٠١٩ في مقر منظمة العمل الدولية. وسيكون من بين المشاركين والمحاورين خبراء من العمال وخبراء من أصحاب العمل، بالإضافة إلى خبراء حكوميين وخبراء الأمم المتحدة وخبراء من الأوساط الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية والمجموعات الرئيسية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. كما سيشارك المكتب في اجتماعات فرق الخبراء بشأن أهداف التنمية المستدامة الأخرى. وستصدر اجتماعات فرق الخبراء وثائق ختامية لتتوير الاستعراضات المواضيعية التي سيحتضنها المنتدى.

٣. وستقوم منظمة العمل الدولية، إلى جانب إسهامها الإجمالي في الموضوع الرئيسي للمنتدى لعام ٢٠١٩، بإصدار تقريرها الخاص عن الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة المزمع إطلاقها خلال المنتدى. وسيستفيد هذا التقرير أيضاً من مناقشة مجلس الإدارة بشأن هذه الوثيقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن من شأن تحليل التقدم المحرز في تحقيق الهدف ٨ في تقرير منظمة العمل الدولية المنشور حديثاً بعنوان *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: اتجاهات عام ٢٠١٩*، أن يبين اجتماع فريق الخبراء وتقرير منظمة العمل الدولية عن الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة على السواء. ^١ ووفق الممارسة المتبعة، يُسهم المكتب أيضاً في تقرير الأمين العام المرحلي السنوي عن أهداف التنمية المستدامة، إلى جانب تقديم بيانات عن المؤشرات المعهود بها إليه. ويُشارك المكتب في الاجتماعات الإقليمية التحضيرية للمنتدى، التي تعقدتها اللجان الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية من آذار/مارس إلى أوائل أيار/مايو. بالإضافة إلى ذلك، يتواصل المكتب مع البلدان التي تقوم طواعية بتقديم استعراضات وطنية لدعم النظر في التقدم المحرز بشأن الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة على وجه الخصوص. وقد تطوع قرابة ٥١ بلداً لتقديم تقارير (منها عشرة بلدان تقدم تقارير للمرة الثانية). ومن المقرر تنظيم حدث تدريبي محدد بشأن العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة في الفترة من ٨ إلى ١٢ نيسان/أبريل في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، الذي تحظى فيه المشاركة الثلاثية من البلدان المتطوعة لتقديم استعراض وطني بالتشجيع البالغ.

٤. وتُبرز هذه الوثيقة الطريقة التي يمكن بها لمنظور منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية والأهمية المركزية للعمل اللائق والعمالة المنتجة في تحقيقها، أن يوفر الوسائل المفاهيمية والتشغيلية لتحديد الثغرات والإجراءات المحتملة لتحقيق أهداف برنامج عام ٢٠٣٠. وعلى نحو ما هو مطلوب في رسالة من رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى منظمات الأمم المتحدة، فإنها تقيّم الثغرات القائمة والدروس المستخلصة والإجراءات التي أثبتت فعاليتها في الإسهام في تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق. وهي تكمل الوثائق السابقة التي ناقشها مجلس الإدارة ^٢ والتي وفرت الأساس لإسهام منظمة العمل الدولية في منتدي عام ٢٠١٧ و٢٠١٨ المعقودين تحت شعار "القضاء على الفقر وتشجيع الازدهار في عالم أخذ في التغيير" و"التحول نحو مجتمعات مستدامة وقادرة على الصمود" على التوالي.

^١ انظر: ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, Geneva, 2019.

^٢ الوثيقة GB.329/HL/1 والوثيقة GB.332/HL/2.

٥. وبالنظر إلى نطاق موضوع "تمكين الناس وضمان الشمول والمساواة" والترابط والتكامل بين أهداف التنمية المستدامة، فإن الوثيقة، وإن كانت تشمل جميع أهداف التنمية المستدامة قيد المراجعة في عام ٢٠١٩، لا تتناول هذه الأهداف واحداً واحداً. وهي تناقش تحديات محددة في مجال المساواة وإيجاد العمل اللائق، فضلاً عن المحركات الأوسع نطاقاً للإنتاجية واستحداث الوظائف في سياق الانتقال إلى اقتصادات أكثر مؤاتة للبيئة. بالإضافة إلى ذلك، تُبرز الوثيقة مدى الحاجة إلى مؤسسات العمل والسياسات الشاملة من أجل تهيئة مجتمعات سلمية وشاملة للجميع، فضلاً عن أهمية اتساق السياسات وتطور شراكات منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

ثانياً - تمكين الناس من خلال العمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة

٦. تتمثل رؤية برنامج عام ٢٠٣٠ في "... عالم من الاحترام الكامل لحقوق الإنسان وكرامة الإنسان وسيادة القانون والعدالة والمساواة وعدم التمييز؛ وفي احترام العرق والإثنية والتنوع الثقافي؛ وفي تكافؤ الفرص، مما يسمح بتحقيق الإمكانات البشرية تحقيقاً كاملاً ويساهم في الازدهار وتقاسمه". ويدعو برنامج عام ٢٠٣٠ ضمناً إلى التحقيق الشامل للعدالة الاجتماعية^٣ والقدرات الاقتصادية والاجتماعية للشعوب، إلى جانب وضع حد لجميع أشكال التمييز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٤. ويقتضي تمكين الناس وضمان الشمول والمساواة، تعزيز تحول هيكلي مستدام بيئياً ينهض بالإنتاجية ويترافق مع توزيع هذه المكاسب بقدر أكبر من التساوي، فضلاً عن تهيئة الظروف المناسبة لاستدامة المنشآت وفي الوقت ذاته تمكين العمال من تحقيق كامل إمكاناتهم.

٧. ويعني "تمكين الناس" بالترافق مع "عدم ترك أحد على قارعة الطريق"، أن ثمة حاجة إلى إيجاد قدر أكبر من فرص العمل مع التمتع الفعلي بالحقوق وتطبيق المعايير. ويبقى التحدي هائلاً: إذ تتطلب الأمر تسعة أعوام لإعادة معدل البطالة العالمي إلى مستواه قبل أزمة عام ٢٠٠٨. وبالإضافة إلى ١٧٢ مليون عاطل عن العمل في عام ٢٠١٨، بلغ عدد القوى العاملة المحتملة على الصعيد العالمي، بما يشمل طالبي العمل المحتملين الموجودين، ١٤٠ مليون عامل إضافي، مما يعني تصنيف ما مجموعه ٣١٢ مليون شخص في خانة نقص استخدام اليد العاملة. ومن بين أولئك الذين يعملون، هناك أكثر من ٦٠ في المائة يعملون في العمالة غير المنظمة، وغالباً ما يفتقرون إلى سبل الوصول إلى الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وقد سجل فقر العاملين تراجعاً لكنه لا يزال منتشرًا في بعض المناطق. وفي كافة أرجاء العالم، يعيش ٢٦٥ مليون عامل مع أسرهم في فقر مدقع (يعيشون بأقل من ١,٩٠ دولاراً أمريكياً للشخص الواحد في اليوم)، إلى جانب ٤٣٠ مليون عامل إضافي في فقر متوسط (يعيشون بمبلغ يتراوح بين ١,٩٠ دولاراً أمريكياً و٣,٢٠ دولاراً أمريكياً للشخص الواحد في اليوم). ويشارك أقل من نصف مجموع النساء في سن العمل (٤٨ في المائة) في سوق العمل بالمقارنة مع ثلاثة أرباع الرجال في سن العمل^٥.

٨. علاوة على ذلك، فإن نصف سكان العالم لا يستفيدون بعد من الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية^٦. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال ١٥٢ مليون طفل واقعين في شراك عمل الأطفال و ٤٠ مليون شخص في مختلف أشكال

^٣ انظر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٧، جنيف، في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

^٤ وهي تشمل، استناداً إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ما يلي: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

^٥ انظر:

ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (third edition), Geneva, 2018; and ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, 2019, op. cit.

^٦ تبقى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، أقل الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي حظيت بالتصديق.

العمل الجبري والزواج القسري، ويُحرم عدد لا يحصى من الأشخاص من فرص التعلم وتنمية المهارات والعمل اللائق بسبب التمييز على أساس الجنس أو السن أو الإعاقة أو المعتقدات السياسية أو الدينية وعوامل أخرى.

٩. ويوفر العمل اللائق الوسائل الكفيلة بتحقيق التنمية المستدامة والكرامة الإنسانية وكثيراً ما تعكس نوعية العمل المنجز ظروف العمل السائدة. ووفقاً لآخر التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، يلقى ٢,٨ مليون عامل تقريباً حتفهم كل سنة بسبب الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل. ويُعزى حوالي ٢,٤ مليون (٨٦,٣ في المائة) من هذه الوفيات إلى الأمراض المرتبطة بالعمل، في حين أن أكثر من ٣٨٠.٠٠٠ حالة وفاة (١٣,٧ في المائة) تنتج عن الحوادث المهنية. وتشير التقديرات إلى أن ٣٧٤ مليون عامل يتعرضون سنوياً لإصابات غير مميتة، ويكون للعديد من هذه الإصابات تبعات خطيرة على قدرة العمال على الكسب على المدى الطويل.^٧

ثالثاً - توفير الفرص للجميع والحد من انعدام المساواة ووضع حد للتمييز

١٠. لما كان انعدام المساواة في المداخل ناتجاً في معظمه عن عدم تكافؤ سبل الحصول على الفرص، وذلك غالباً نتيجة أشكال مختلفة من التمييز، فإن غايات الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة تدعو إلى اتخاذ تدابير اقتصادية مناهضة للتمييز وتنظيمية ونشطة على السواء لإتاحة المزيد من سبل الحصول على الفرص. وتواجه النساء والفتيات والمعوقون والشعوب الأصلية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز والمهاجرون، تحديات خاصة. ويتوالد الفقر وانعدام المساواة توالداً ذاتياً عبر أبعادهما المتعددة ويتجلبان كثغرات في المهارات والتعليم وتقديم الخدمات الصحية وظروف المعيشة والعمل وفرص العمل وإمكانية الوصول إلى الموارد. وتمتد الآثار الضارة لانعدام المساواة إلى تماسك المجتمعات وتقوّض استدامة اقتصاداتها. إن الحد من أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها، هو المبتغى من هذا الهدف برمته، أي الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة، ومن غايات عديدة تدرج ضمن أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.^٨

التحديات المحددة الماثلة أمام تكافؤ الفرص

١١. يدعم الهدفان ٨ و ١٠ من أهداف التنمية المستدامة الهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين في تحديد الأولويات والوسائل الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين. ولا تزال الثغرات بين الجنسين قائمة في مجالات التعليم والحصول على المهارات والعمالة والمشاركة في القوى العاملة والتحيز المهني والأجر عن العمل المماثل.^٩ وتتمثل إحدى نتائج الفصل بين الجنسين في المهنة والقطاع والتمييز في مكان العمل والقوالب النمطية، في وجود ثغرة الأجور بين الجنسين المستمرة وواسعة الانتشار. وفي معظم البلدان، ولا سيما البلدان ذات معدلات مشاركة المرأة المنخفضة في العمالة بأجر، عادة ما تكون وظائف المرأة ذات خصائص مختلفة عن وظائف الرجل. وبمجرد إزالة "الآثار" الناجمة عن هذه العناصر، فإن ثغرة الأجور بين الجنسين على المستوى العالمي، المقدرة باستخدام متوسط الأجور عن الساعة، لا تتجاوز ١٩ في المائة.^{١٠}

١٢. ويواجه الأشخاص المعوقون تحديات إضافية في تحقيق كامل طاقاتهم ولا بد من بذل المزيد من الجهود لتوفير فرص العمل اللائق لهم. وتبلغ مستويات عمالة الأشخاص المعوقين نصف مستويات عمالة الأشخاص غير المعوقين في المتوسط وظروف عملهم أسوأ من ظروف عمل نظرائهم غير المعوقين. وهناك حاجة إلى إيجاد

^٧ انظر:

P. Hämäläinen, J. Takala and T.B. Kiat: *Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2017* (Workplace Safety and Health Institute, Singapore, 2017).

^٨ على سبيل المثال، تدعو الغاية ٨-٥ إلى المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، في حين تحظى المساواة بين الجنسين بهدف خاص، هو الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، الذي استعرضه المنتدى السياسي رفيع المستوى في عام ٢٠١٧.

^٩ من أجل مناقشة أكثر تحديداً بشأن الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، انظر الوثيقة GB.329/HL/1.

^{١٠} انظر: ILO: *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, Geneva, 2019.

بيئة تشريعية وسياسية أكثر مواتاة للقضاء على الحواجز المادية والسلوكية التي لا يزال يواجهها الأشخاص المعوقون في كثير من الأحيان وتزويدهم بفرص متساوية للوصول إلى المهارات وسوق العمل. ومن شأن تحسين إحصاءات العمالة المصنفة حسب طبيعة الإعاقة أن يدعم أيضاً التدابير السياسية التشخيصية والداعمة.

١٣. ولا يزال السكان الأصليون ممثلين تمثيلاً غير متناسب في صفوف الفقراء في جميع أنحاء العالم^{١١} ويتطلب "عدم ترك أحد على قارعة الطريق" إيلاء اهتمام خاص للشعوب الأصلية في التدخلات الإنمائية ومشاركتها في صنع القرار ودعم مبادراتها وأولياتها الإنمائية. ويدفع أثر تغير المناخ وتقلص القدرة على الوصول إلى الأراضي والموارد الطبيعية، بالسكان الأصليين إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم حيث يشهد احتمال تعرضهم للتمييز والعمل الجبري ومخاطر السلامة والصحة المهنية وأنواع أخرى من أشكال العمل غير المقبولة. وتواجه النساء من الشعوب الأصلية تمييزاً مضاعفاً على أساس نوع الجنس والعرق. وإدراج النساء والرجال من الشعوب الأصلية في سوق العمل، في ظل ظروف تسودها المساواة وتوفر سبل الحصول على الحماية الاجتماعية، أمرٌ أساسيٌّ للتمكين الاقتصادي، شأنه شأن دعم روح تنظيم المشاريع والتعاونيات والمنشآت على صعيد المجتمعات الأصلية. ويمكن أن يسهم تعزيز المهن والمعارف التقليدية للشعوب الأصلية لاستدامة سبل العيش واستحداث وظائف خضراء على المستوى المحلي إسهاماً مباشراً في التصدي لانعدام المساواة، فضلاً عن التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه.

١٤. ويواجه الأشخاص المصابون أو المتأثرون بفيروس نقص المناعة البشرية بدورهم التمييز وغير ذلك من التحديات في الوصول إلى الوظائف وفرص العمل اللائق والاحتفاظ بها^{١٢}. وعلى الرغم من أن العلاج المضاد للفيروسات العكوسة يمكن الآن الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية من أن يتمتعوا بحياة منتجة وصحية أكثر، فإنهم لا يزالون يعانون الوصم والتمييز، في إيجاد الوظائف وفي التقدم في المسار الوظيفي على السواء.

١٥. ويُقر برنامج عام ٢٠٣٠ "بالإسهام الإيجابي للمهاجرين في تحقيق النمو الشامل للجميع والتنمية المستدامة" في بلدان المنشأ والعبور والمقصد وبالالتزام "بالتعاون على الصعيد الدولي من أجل كفالة الهجرة الآمنة والمنظمة والقانونية مع الاحترام الكامل لحقوق الإنسان وضمان المعاملة الإنسانية للمهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، وللجائين والمشردين"^{١٣}. وترتبط الهجرة اليوم، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بالسعي إلى الحصول على فرص العمل اللائق. وكثيراً ما يكون العمال المهاجرون، لا سيما النساء، في الوظائف متدنية الأجر ومتدنية المهارات، مجبرين على إيجاد عمل في الاقتصاد غير المنظم. وقد يتعرضون لظروف العمل الاستغلالية وانتهاكات معايير العمل الدولية، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية^{١٤}.

١٦. وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة بعد المائة (٢٠١٧)، استنتاجات لدعم وضع تشريعات وسياسات قائمة على الحقوق ومراعية للاعتبارات الجنسانية وشفافة ومتسقة لهجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال تعزيز أنشطة التعاون التقني وبناء القدرات وجمع وإعداد إحصاءات هجرة اليد العاملة على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. وعهدت خطة عمل منظمة العمل الدولية إلى المكتب ولاية العمل على نحو وثيق مع الممثل الخاص للأمين العام، الذي نسق عملية وضع الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، الذي اعتمده الأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وبالفعل، تشير الديباجة إلى أن الميثاق العالمي يستند إلى معايير حقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق والهجرة، وتشير إشارة وإفوية إلى العمل اللائق في جميع الأهداف^{١٥}. كما أن مشاركة منظمة العمل الدولية تمتد إلى العمل مع الهيئات المكونة لدعم السكان اللاجئين، لا سيما فيما يتعلق بحمايتهم وإدماجهم في سوق العمل.

^{١١} صدّق حتى الآن ٢٣ بلداً على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).

^{١٢} انظر: توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

^{١٣} انظر: الغايتان ٨-٨ و ١٠-٧.

^{١٤} انظر: الاتفاقيتان الأساسيتان لمنظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

^{١٥} صدّق ٤٩ بلداً على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، و ٢٣ بلداً على اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

تخفيف انعدام المساواة في المداخل بالتوافق مع دعم الفرص

١٧. إن انعدام المساواة في الأجور هو من العوامل التي تُسهم إسهاماً كبيراً في الاتجاه العام لانعدام المساواة في المداخل في جميع أنحاء العالم. وفي عام ٢٠١٠، حصلت نسبة ١٠ في المائة العليا من العمال ذوي الأجور العالية في أوروبا على ٢٥,٥ في المائة من مجموع الأجور، في حين حصلت نسبة ٥٠ في المائة من العمال الأدنى أجراً على أقل من ٣٠ في المائة^{١٦}. وفي العديد من البلدان ذات الدخل المنخفض، تعتمد الأسر على عائدات العمل للحساب الخاص التي تدرها أنشطة متدنية الإنتاجية وفي ظروف استضعاف، مما يسهم في الفقر وانعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

١٨. وتدعو الغاية ١٠-٤ إلى "اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً". وفي الواقع، يمكن للسياسات المالية (للإيرادات والمصروفات على السواء) وسياسات الحماية الاجتماعية أن تخفف آثار تزايد انعدام المساواة وطابعها ذاتي الاستدامة من خلال تمكين الناس من الوصول إلى الموارد التي يمكن أن تعزز قدرتهم على الصمود وأن تستحدث فرص العمل والتعليم والحراك الجغرافي والأنشطة المنتجة^{١٧}. وتدعم الحماية الاجتماعية، على وجه الخصوص، التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وتخفف أثر التقلبات الاقتصادية وتحد من أوجه انعدام المساواة وتعزز حقوق الإنسان. كما أن تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية (بما في ذلك من خلال إرساء أرضيات للحماية الاجتماعية محددة على المستوى الوطني والحفاظ عليها) يساعد على تثبيت الاقتصاد والحفاظ على القابلية للاستخدام وتعزيزها^{١٨}.

١٩. ونظراً إلى أنه من المحتمل أن يُلقي تزايد انعدام المساواة في المداخل عبئاً أكبر على عاتق الموازين المالية، فإن هناك حاجة إلى معالجة هذه المشاكل من خلال زيادة إنتاجية النُظم الاقتصادية واستدامتها، إلى جانب اتخاذ إجراءات سياسية متضافرة في سوق العمل. وتشمل هذه الإجراءات نُظم الحد الأدنى للأجور وتعزيز المفاوضات الجماعية، فضلاً عن القيام بتدخلات تهدف إلى القضاء على ثغرات الأجور من خلال التصدي للممارسات التمييزية لمواجهة التحدي المتمثل في تحقيق "المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية" (الغاية ٨-٥) بحلول عام ٢٠٣٠^{١٩}.

رابعاً - تعزيز الإنتاجية وبناء القدرات المنتجة لتحقيق التنمية المستدامة

٢٠. يعتمد النمو المستدام وتوليد العمالة الكاملة والمنتجة على التحول الاقتصادي المستدام بيئياً، الذي يتسم بالشمولية اجتماعياً ويوسع القدرات الإنتاجية للاقتصادات. ويجب معالجة نمو الإنتاجية على نطاق الاقتصاد وعلى مستوى القطاع من خلال تهيئة بيئة ملائمة للأعمال تعزز الاستثمار والنمو واستحداث العمالة والتحول الهيكلي الداعم للنمو. وتوافر سبل حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الائتمان أمرٌ حاسمٌ لاستمراريتها وإسهامها في النمو والعمالة، وهو ما يُمكنها من الاستثمار في رأس مال جديد واعتماد تكنولوجيات جديدة والإسهام في توسيع نطاق قدرات العمال.

^{١٦} انظر: ILO: *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2019, op. cit.

^{١٧} إن هذا يتماشى مع برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وإعلانها بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الذي يدعو إلى "سياسات أجور [...] تمكّن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية".

^{١٨} انظر الوثيقة GB.329/HL/1 للاطلاع على عرض لدور الحماية الاجتماعية في سياق استعراض المنتدى السياسي رفيع المستوى لعام ٢٠١٧ بشأن موضوع "القضاء على الفقر وتعزيز الازدهار في عالم أخذ في التغير".

^{١٩} انظر: مكتب العمل الدولي: *تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل*، جنيف، ٢٠١٥.

٢١. وينبغي أن تعزز السياسات الإنمائية الوطنية وأطر التجارة والتمويل الدولية، الإصلاحات المؤسسية والسياسية والتنظيمية الموجهة نحو تعزيز نمو الإنتاجية القطاعية ونقل التكنولوجيا وتكييفها وروح تنظيم المشاريع وسبل الحصول على التمويل وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، مع التركيز على تعزيز العمل اللائق.

٢٢. إن بناء القدرات الإنتاجية البشرية والمادية المترافق مع توجيه التحول الهيكلي نحو اقتصاد أكثر اخضراراً، أمرٌ أساسيٌ لتحقيق برنامج عام ٢٠٣٠. وهذا يعني الاستثمار في الناس وفي رأس المال المادي الاستراتيجي في سياق الحوار الاجتماعي والاهتمام باستحداث الوظائف اللائقة. ويدعو الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة إلى ضمان "التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع" و"فرص التعلم المتواصل للجميع" كعنصر مساهم في إيجاد مجتمعات شاملة للجميع وفرص لبناء القدرات الإنتاجية واستحداث العمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الاستثمار في البنية التحتية عنصراً مهماً في أي استراتيجية إنمائية ويدعم على السواء الطلب المباشر وغير المباشر على اليد العاملة من خلال وصل الناس ببعضهم البعض وتوسيع نطاق الأسواق وزيادة الإنتاجية. وينبغي تعزيز المؤسسات التي تدعم تنمية المهارات في شكل التعلم المتواصل والانتقال من المدرسة إلى العمل وبين الوظائف والاستثمار في البنية التحتية في إطار سياسات واسعة النطاق في مجالي العمالة والصناعة، بطريقة متكاملة في سياق الحوار الاجتماعي المعاد تنشيطه.^{٢٠}

بناء القدرات الإنتاجية من خلال المهارات

٢٣. يمر عالم العمل بتغيرات تحويلية جوهرية ومتزايدة. وتطرح هذه الاتجاهات - بما في ذلك الاتجاهات التكنولوجية، في تنظيم العمل - تحديات هائلة أمام نظم التعليم والتدريب التقليدية.

٢٤. وبغية التصدي لهذه الشواغل، لا بد من أن تتكيف نظم التعليم والتدريب وأن تصبح أكثر مرونة وتنوعاً من حيث خيارات التعلم ومساراته. وستصبح مهارات العمل الأساسية مثل التفكير النقاد والتعاون والإبداع وحل المشاكل عناصر أكثر حيوية لتمكين الناس من التنقل بين المهن والوظائف والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ومع تسارع وتيرة التغيير التكنولوجي ونطاقه، ثمة اعتراف متزايد بأهمية التعلم المتواصل وحاجة متزايدة إلى الابتكارات لتشجيع التدريب وتوفيره للجميع.

٢٥. وينبغي معالجة عدم موائمة المهارات من خلال التقريب بين مؤسسات التعليم والتدريب وبين احتياجات سوق العمل. ويتطلب ذلك الدفع قديماً بالتعاون الثلاثي من خلال الحوار الاجتماعي على مختلف المستويات، لتعزيز الاستثمار في التدريب والسياسات، بما في ذلك مخططات تنمية مهارات قائمة على العمل، تقدم الحوافز للشركات لتوفير التلمذة الصناعية.

٢٦. ويتبع التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في تنمية المهارات هذه الخبرة السياسية التطبيقية وتجري صياغته بالاستناد إلى نتائج البحوث والدروس المستخلصة من تقييمات الظروف الخاصة بكل بلد. وتشمل الحافظة الحالية ما يلي: "١" دعم مبادرات إصلاح التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وتحديث توفير التدريب؛ "٢" تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على إرساء وتعزيز التلمذة الصناعية الجيدة؛ "٣" تعزيز التدريب المجتمعي؛ "٤" الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة في بلدان مختارة في أفريقيا؛ "٥" إعادة بناء نظم التدريب من أجل السلام والقدرة على الصمود؛ "٦" تعزيز الشراكات العالمية للمهارات بشأن الهجرة؛ "٧" تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على استباق الاحتياجات من المهارات والتوفيق فيما بينها؛ "٨" دعم الشركاء في وضع استراتيجيات المهارات القطاعية الاستشرافية.

^{٢٠} مكتب العمل الدولي: *العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً*، اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، جنيف، ٢٠١٩. لا سيما دعامة العمل الأولى "الاستثمار في القدرات البشرية".

الاستثمار من أجل استحداث العمالة المباشرة وغير المباشرة

٢٧. تعتبر البنية التحتية المادية والرقمية شرطاً أساسياً لتعزيز التواصل وتوسيع نطاق الأسواق ودعم النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية المستدامين، ومن ثم إرساء الأساس لتحسين نوعية الحياة.^{٢١} وعلى وجه الخصوص، فإن وسائل النقل أو غير ذلك من البنى التحتية الزراعية المنتجة والمرتبطة بالبيئة، بما في ذلك على سبيل المثال شبكات الري والحفاظ على المياه وحماية المنحدرات وتحسين الأراضي وتدابير الحماية، تنطوي على إمكانات توفير المنافع الاقتصادية، وفي الوقت نفسه أيضاً حماية البيئة والحد من الفقر. والبنى التحتية التي يمكن تنفيذها باستخدام النهج كثيفة العمالة والتكنولوجيات القائمة على الموارد المحلية توفر منافع اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتحمي البيئة على السواء.

٢٨. ويمكن أن توفر العمالة المرتبطة بالبناء فرصة إضافية مهمة، لا سيما عندما يكون العمل مخططاً له حول ذروة الطلب على اليد العاملة الزراعية ومكماً لها. وفي المناطق الحضرية، يمكن أن يشكل تطوير البنية التحتية أيضاً استراتيجية مهمة لاستحداث الوظائف، لا سيما في تطوير المساكن العشوائية. وبالتالي، يمكن لبرامج العمالة المصممة بعناية أن تسهم في تحقيق أهداف متعددة مثل إنشاء البنية التحتية المادية وتنمية المهارات، وفي الوقت نفسه توفير مصدر دخل للمجتمعات المحلية.

٢٩. وقد دعم برنامج منظمة العمل الدولية للاستثمار كثيف العمالة، الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ البرامج الرامية إلى المعالجة المشتركة للعمالة والاستثمار العام في فجوات البنية التحتية، مع التركيز على الاحتياجات المحددة مثل توفير العمل اللائق للشباب والنساء والشعوب الأصلية والتكيف مع تغير المناخ.^{٢٢}

انتقال عادل: الإجراءات المتعلقة بالمناخ بالترافق مع العدالة الاجتماعية

٣٠. تبين البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى أن تحقيق أهداف اتفاق باريس بشأن تغير المناخ يمكن أن يؤدي إلى استحداث وظائف جديدة يعتد بها.^{٢٣} بالإضافة إلى ذلك، هناك أدلة قاطعة تشير إلى أن الإجراءات المتعلقة بالمناخ ليست هي التي ستقضي على الوظائف وسبل عيش ملايين البشر، بل بالأحرى التوسع عن اتخاذها، في حين أن تحقيق الهدف ١٣ من أهداف التنمية المستدامة يمكن أن يؤدي إلى توليد مكاسب صافية في الوظائف والحفاظ على المداخل وسبل العيش.

٣١. وينبغي أن يركز الانتقال إلى اقتصادات خفيفة الكربون على استحداث وظائف عالية من حيث الكمية والنوعية على السواء، ويتطلب أن تضع الحكومات سياسات منسقة تنسيقاً جيداً بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين من خلال الحوار الاجتماعي. وتوفر المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، المعتمدة عن طريق توافق ثلاثي في عام ٢٠١٥، إطاراً توجيهياً للمضي قدماً بالإجراءات من خلال التخطيط والاستباق والتعبير عن الحقوق والعمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من التدابير في إطار متسق لدعم الأشخاص المتأثرين سلباً من عملية الانتقال.^{٢٤} ويجسد إعلان سيليسيا بشأن التضامن والانتقال العادل، الذي اعتمده رؤساء الدول والحكومات في الدورة الرابعة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، نهج منظمة العمل الدولية إزاء الانتقال العادل،

٢١ انظر:

ILO: *Employment Intensive Investment Programme: Creating jobs through public investment*, Geneva, 2018.

٢٢ انظر بوابة برنامج الاستثمار كثيف العمالة.

٢٣ يخلص تقرير منظمة العمل الدولية بعنوان *نظرة عامة عالمية على العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨ - التحضير المترافق مع الوظائف* إلى أن اتخاذ إجراءات في قطاع الطاقة للإبقاء على الاحترار العالمي في حدود لا تتجاوز درجتين مئويتين بحلول نهاية القرن يمكن أن يستحدث حوالي ٢٤ مليون وظيفة، مما يعوض إلى حد كبير أي فقدان للوظائف.

٢٤ بشأن منظمة العمل الدولية والانتقال العادل، انظر أيضاً الوثيقة GB.332/HL/2 باعتبارها وثيقة المناقشة لإسهامها في المنتدى السياسي رفيع المستوى لعام ٢٠١٨.

الذي يركز على استحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة تمشياً مع الأولويات الإنمائية المحددة على الصعيد الوطني وأهمية العملية التشاركية لحوار اجتماعي يشمل جميع الشركاء الاجتماعيين.^{٢٥}

٣٢. وتولي منظمة العمل الدولية أهمية خاصة للشراكات وحشد الجهات الفاعلة الرئيسية وتوفير المشورة التقنية والسياسية في المفاوضات العالمية وعمليات التنفيذ الوطنية لتعزيز الإجراءات المتعلقة بالمناخ بما يتماشى مع أهداف العمالة والأهداف الاجتماعية في برنامج عام ٢٠٣٠.^{٢٦} ومن الممكن إنشاء منصة عالمية للانتقال العادل والوظائف اللائقة والإدماج الاجتماعي بهدف توسيع نطاق الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية ليشمل الحكومات والشركاء الاجتماعيين في عدد متزايد من البلدان.

خامساً - بناء المؤسسات وتعزيز السياسات الشاملة

٣٣. يتطلب تشجيع قيام مجتمعات مسالمة وعادلة وحاضنة للجميع (الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة) تعزيز المؤسسات، بما فيها مؤسسات سوق العمل، التي تضمن الأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص والحرية والكرامة للجميع. وتعتبر مؤسسات سوق العمل مثل المؤسسات الداعمة للتنظيم ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والاتفاقات الجماعية ونظم إدارة العمل وتفتيش العمل، حجارة الأساس التي تبنى عليها المجتمعات العادلة.^{٢٧} ويجب أن تستند السياسات الإنمائية الشاملة إلى الحوار الاجتماعي والتشخيصات والحلول الخاصة بكل بلد. ويمكن لأطر السياسات المتكاملة للنمو والعمالة، المكرسة في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والقائمة على الحوار الاجتماعي، أن تعالج أهدافاً إنمائية متعددة في سياقات مختلفة وأن تضيف مزيداً من التركيز بوجه خاص على مجموعات مستهدفة مختارة.

سياسات العمالة الوطنية والتركيز على الشباب

٣٤. شكلت سياسات العمالة الوطنية أدوات فعالة للتصدي لهذه التحديات: إذ سلطت الضوء على أهمية الحوار والتعاون الفعالين بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل في تحديد التحديات ذات الأولوية وتصميم التدابير السياسية.^{٢٨} كما أظهرت دور النهج الشمولي، بما في ذلك التدابير المتعلقة بجانب الطلب من قبيل أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة والسياسات القطاعية لدعم التحول الهيكلي من أنشطة متدنية الإنتاجية إلى أنشطة ذات إنتاجية أعلى.^{٢٩} والبطالة حرجة على نحو خاص في صفوف الفئات الأصغر سناً، مما يقوّض فرص هذه الفئات في اكتساب المهارات أثناء العمل وقابلية الاستخدام وإمكانية الكسب في المستقبل. وقد بلغ عدد العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي في عام ٢٠١٨، قرابة ٦٤ مليون شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة، وهو ما يمثل معدل بطالة عالمي نسبته ١٢,٦ في المائة - وهو معدل يتجاوز ثلاثة أضعاف معدله لدى الراشدين البالغين ٢٥ عاماً وما فوق.^{٣٠} بالإضافة إلى ذلك، يوجد زهاء ٢٢ في المائة من الشباب خارج نطاق التعليم أو العمالة أو التدريب، ومعظمهم من الإناث.^{٣١} وتتطلب معالجة عمالة الشباب اتخاذ مجموعة من التدابير السياسية

^{٢٥} انظر: [Solidarity and Just Transition Silesia Declaration](#).

^{٢٦} على سبيل المثال، أدى حوار بشأن موضوع [التدابير بين التحضير والوظائف: الانتقال العادل إلى الاستدامة](#)، نظم تحت رعاية فريق الأمم المتحدة لإدارة البيئة واستضافته منظمة العمل الدولية في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، إلى صدور عشر رسائل سياسية رئيسية لإرشاد المشاركة المستقبلية لوكالات الأمم المتحدة.

^{٢٧} مكتب العمل الدولي: [العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً](#)، اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، ٢٠١٩، مرجع سابق. لا سيما دعامة العمل الثانية "زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل".

^{٢٨} انظر: اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي صدّق عليها ١١٣ بلداً.

^{٢٩} انظر أيضاً: [ILO: SDG Note – National Employment Policies](#), 2016.

^{٣٠} انظر: [ILO: Unemployment rate – ILO modelled estimates](#), May 2018.

^{٣١} انظر:

[ILO: Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future](#), Geneva, 2017.

الشمولية المتمحورة حول سياسات العمالة والسياسات الاقتصادية والتعليم وتنمية المهارات وسياسات سوق العمل وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب والعمل للحساب الخاص وحقوق الشباب التي يمكن أن تدعم أيضاً تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما فيها الهدفان ٤ و ٨.^{٣٢}

تعزيز العمل اللائق من أجل بناء السلام

٣٥. يُذكر برنامج عام ٢٠٣٠ بأن السلام والأمن يشكلان هدفاً بحد ذاتهما ووسيلة لتحقيق التنمية المستدامة. ويشجع "قرارا الحفاظ على السلام" اعتماد نهج يحول دون اللجوء إلى العنف لحسم النزاعات.^{٣٣} ولا غنى عن العمالة الكاملة والمنتجة لإعادة إدماج المجموعات السكانية المتضررة من النزاعات، مثل قدامى المحاربين والعائدين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً، من خلال تزويدهم بفرص عيش مستدامة حقيقية، لا سيما الشباب منهم.

٣٦. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٧، اعتمدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، وهي صك معياري يوفر الإرشاد للدول الأعضاء والمنظمات والممارسين الذين يعالجون مسائل العمالة والعمل اللائق في الحالات الهشة، ومن شأنه أن يرشد عمل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتوعية السياسية والتعاون التقني في مجال عمالة الشباب من أجل السلام. ويجمع البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، بين الاستثمار كثيف العمالة والتدريب التقني والمهني والتدريب على المهارات الخاصة بتنظيم المشاريع وإدارات الاستخدام والقطاع الخاص ونهج التنمية الاقتصادية المحلية بطريقة متسقة ومحددة الإطار. ويدعم البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية للجميع كذلك وضع نظم الحماية الاجتماعية أو تعزيزها في السياقات التي تتسم بالهشاشة.^{٣٤}

الانتقال إلى السمة المنظمة لزيادة الإنتاجية والحد من أوجه انعدام المساواة

٣٧. ثمة حاجة إلى الانتقال إلى السمة المنظمة لتحقيق نمو شامل ومستدام حقاً وبلوغ أهداف التنمية المستدامة العديدة المرتبطة بالعمالة المنتجة والعمل اللائق.^{٣٥} وتشير التقديرات إلى أن ملياري نسمة من سكان العالم المستخدمين يكسبون رزقهم في الاقتصاد غير المنظم، مما يمثل ٦١,٢ في المائة من العمالة العالمية. وتسجل أفريقيا أعلى معدل بنسبة ٨٥,٨ في المائة، تليها الدول العربية (٦٨,٦ في المائة) وآسيا والمحيط الهادئ (٦٨,٢ في المائة).^{٣٦}

٣٨. وتتخذ الأنشطة والعمالة غير المنظمة أشكالاً مختلفة وتميز عادة عمل شرائح المجتمع الضعيفة من قبيل الشباب والعمال المسنين والنساء والمهاجرين، ومعظمهم من الفقراء العاملين الذين يعملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر منخفضة الإنتاجية. وتحول هذه الظروف غير المنظمة دون تمتعهم بسبل فعالة للحصول على الحماية الاجتماعية والقانونية والوسائل اللازمة لتطوير قدراتهم الإنتاجية.

٣٢. انظر أيضاً القرار والاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١ (٢٠١٢).

٣٣. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٦٢/٧٠ وقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٨٢ (٢٠١٦).

٣٤. فيما يتعلق بالعمل اللائق وبناء السلام، فضلاً عن السمة غير المنظمة (أدناه)، انظر أيضاً الوثيقة GB.329/HL/1 للاطلاع على المناقشة التي أجريت في سياق استعراض المنتدى السياسي رفيع المستوى لعام ٢٠١٧ بشأن موضوع "القضاء على الفقر وتعزيز الازدهار في عالم آخذ في التغيير".

٣٥. تربط الغاية ٨-٣ بوضوح إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بإمكانية الحصول على التمويل، في حين أن المؤشر ٨-٣-١ يقيس التقدم المحرز بواسطة حصة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية. وتخضع العلاقة بين الفقر والسمة غير المنظمة لظروف التهميش والاستبعاد، التي تتناولها الغاية ١-٤ والغاية ١٠-٢.

٣٦. انظر: ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2018, op. cit

٣٩. ويشكل التحول الهيكلي الرامي إلى تسهيل عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، هدفاً رئيسياً لمنظمة العمل الدولية يتواصل العمل على تحقيقه من خلال توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، وخطة عملها.^{٣٧}

سادساً - اتساق السياسات وبناء القدرات والشراكات

٤٠. أعاد القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، التأكيد على أهمية إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، في التصدي لتحديات التنمية المستدامة وأهمية تعزيز التماسك والشراكات الفعالة داخل الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف وترويج برنامج العمل اللائق ضمن "المؤسسات الدولية والإقليمية [...] من خلال الشراكات المؤسسية وآليات التعاون". وتتعاون منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة وجميع أصحاب المصلحة والجهات الفاعلة في برنامج عام ٢٠٣٠ وتدعم بناء القدرات وتقدم خدمات المشورة التقنية استناداً إلى المشاورات الثلاثية الوطنية لتكييف التدخلات مع الاحتياجات الوطنية.^{٣٨}

رصد أهداف التنمية المستدامة والدعم المقدم إلى نظم الإحصاء الوطنية

٤١. تطلتع منظمة العمل الدولية بدور رئيسي في دعم الدول الأعضاء في تحسين نُظُمها الإحصائية والبيانات الأساسية من أجل فهم التقدم المحرز وإرشاد السياسات بشأن تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠. وهي تُسهم في وضع منهجيات متفق عليها دولياً لقياس التقدم المحرز في عملية الرصد العالمية الجارية لأهداف التنمية المستدامة.^{٣٩}

٤٢. وتُعتبر منظمة العمل الدولية حالياً جهة مسؤولة أو مسؤولة مشاركة عن ١٤ مؤشراً، وقد أحرزت تقدماً نحو وضع نهج ثلاثي لقياس التقدم الإلكتروني. وفي هذا السياق، نُقلت بعض المؤشرات من المستوى الثالث إلى المستوى الثاني، بما فيها المؤشر ٨-٨-٢ (مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر) و٨-ب-١ (وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمال). وقد اعتمد المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ بالإجماع منهجية هذين المؤشرين.^{٤٠}

٤٣. وتتولى منظمة العمل الدولية، في إطار دورها كوكالة مسؤولة، المسؤولية عن ضمان وضع المؤشرات المعهود بها إليها والتي تُدرج في قاعدة بيانات مؤشرات أهداف التنمية المستدامة العالمية، بما يتماشى مع المعايير الدولية ذات الصلة.^{٤١} كما أنها مسؤولة عن بناء القدرات وتقديم المساعدة التقنية إلى البلدان والتنسيق مع الوكالات المسؤولة الأخرى، لا سيما على المستويين الإقليمي والوطني. وقد استثمرت منظمة العمل الدولية موارد كبيرة في مواصلة البيانات الجزئية للدراسات الاستقصائية الوطنية عن القوى العاملة لتسهيل إعداد قواعد البيانات

^{٣٧} انظر: الوثيقة GB.329/POL/2 "النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم" بالنسبة إلى خطة عمل التوصية رقم ٢٠٤ لدعم البلدان من خلال تحسين الأطر القانونية والسياسية الشاملة على المستوى الوطني وتعزيز وعي وقدرات الهيئات المكونة ومعالجة المساواة بين الجنسين واحتياجات المجموعات المستضعفة في الاقتصاد غير المنظم.

^{٣٨} من أجل الاطلاع على آخر ما استجد بشأن إصلاح الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، انظر الوثيقة GB.335/INS/10.

^{٣٩} انظر: قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٣١٣/٧١ بشأن "أعمال اللجنة الإحصائية المتعلقة بخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" من أجل اعتماد إطار للمؤشرات العالمية.

^{٤٠} انظر: قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٣١٣/٧١ وقرار المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل ICLS/20/2018/Resolution III و ICLS/20/2018/Resolution II.

^{٤١} تشمل المؤشرات التي تُسهم فيها منظمة العمل الدولية من دون أن تكون المسؤول الرسمي عنها، المؤشر ١٦-١٠-١ بشأن "ما تم التحقق منه من حالات القتل، والاختطاف، والاختفاء القسري، والاحتجاز التعسفي، والتعذيب للصحفيين والعمال في الوسط الإعلامي المرتبطين بهم والنقابيين والمدافعين عن حقوق الإنسان خلال الاثني عشر شهراً الماضية". ويستند ذلك إلى "الحالات التي تم التحقق منها" على أساس سنوي ويُحسب بالاستناد إلى مجموعة من المعلومات ذات الصلة الصادرة عن مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

القابلة للمقارنة دولياً من أجل رصد أهداف التنمية المستدامة، إلى جانب إقامة اتصالات وثيقة مع مكاتب الإحصاء الوطنية والوزارات والمؤسسات الأخرى التي تصدر المعلومات المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، ما فتئت منظمة العمل الدولية تقدم المساعدة التقنية، حيثما لزم الأمر، إلى نظم الإحصاء الوطنية لمساعدتها على إعداد التقارير عن أهداف التنمية المستدامة ورصدها.^{٤٢}

المبادرات المحددة والدعم المقدم إلى الفرق الحكومية الدولية

٤٤. يُعتبر التعاون متعدد الأطراف والتزام أصحاب المصلحة شرطين لازمين لمجموعة من تحالفات أهداف التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠١٧، أطلقت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، وهو مبادرة متعددة أصحاب المصلحة لتسريع وتيرة الإجراءات الرامية إلى تقليص فارق الأجور بين الجنسين وتحقيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية تمثيلاً مع اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠). ويوفر الائتلاف، من خلال تبادل بيانات البحوث والممارسات الجيدة، إرشادات عملية لجميع أصحاب المصلحة المعنيين (صناع السياسات وقطاعات الأعمال والنقابات) بشأن كيفية المضي قدماً بذلك تمثيلاً مع الغاية ٨-٥.^{٤٣}

٤٥. ومنذ عام ٢٠٠٩، شاركت منظمة العمل الدولية في قيادة مبادرة أرضيات الحماية الاجتماعية المشتركة بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، مما أفضى إلى وضع نموذج مشترك من أجل "توحيد الأداء". كما أن الشراكات الأخرى من قبيل مجلس التعاون المشترك بين الوكالات للحماية الاجتماعية وشبكة الأعمال العالمية من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية في عام ٢٠١٥ ومبادرة الحماية الاجتماعية والحرية والعدالة لصالح العمال في عام ٢٠١٧ والشراكة العالمية بشأن الحماية الاجتماعية الشاملة، تكتسي بدورها أهمية كبرى لزيادة اتساق السياسات ودعم أهداف التنمية المستدامة.

٤٦. وفي عام ٢٠١٦، أطلقت منظمة العمل الدولية "التحالف ٨-٧"، وهو شراكة تهدف إلى الإسهام تحديداً في الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة. ويتعاون التحالف ٧-٨ مع أكثر من ٢٠٠ شريك من الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية وسائر أصحاب المصلحة المعنيين والشبكات ذات الصلة. ويتكون هذا التحالف من أربعة فرق عمل (سلاسل التوريد والإمداد؛ الهجرة؛ سيادة القانون والإدارة السديدة؛ الأوضاع الإنسانية والنزاعات) لتسريع وتيرة الإجراءات المتخذة وتوليد المعارف ونشرها وتعبئة الموارد وحفز الابتكار لتحقيق هذه الغاية الطموحة من أهداف التنمية المستدامة.^{٤٤}

٤٧. وقد أدى البرهان على تأثير العمالة في بناء السلام إلى تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات والرامي إلى الإسهام على نحو مشترك في الهدف ٨ والهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠١٨، نسقت منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام نهجها البرنامجي لتعزيز برامج التوظيف باعتبارها أداة رئيسية لبناء السلام وتسهيل جهود الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً لاستخدام هذه البرامج استخداماً فعالاً وناجحاً من أجل الحفاظ على السلام.^{٤٥}

^{٤٢} لتسهيل هذه العملية، أطلق المكتب أيضاً في عام ٢٠١٨ *العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة: دليل عن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بشأن سوق العمل* ليكون بمثابة مورد تقني رئيسي لمقرري ومستخدمي بيانات أهداف التنمية المستدامة، التي سيجري توسيع نطاقها قريباً ليشمل المؤشرات التي اعتمدها الدول الأعضاء منذ عهد قريب.

^{٤٣} يضم أصحاب المصلحة الرئيسيون حكومات أستراليا وكندا وألمانيا وآيسلندا والأردن ونيوزيلندا وبنما وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا وسويسرا والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال. وقد قدم تقرير يتضمن النتائج الأولية خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٨ أمام جمهور واسع (الهدف ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة).

^{٤٤} أعرب أربعة عشر بلداً عن رغبتها في أن تصبح بلداناً رائدة، وبدأت عشرة بلدان في تنظيم ورشات عمل بشأن الاستراتيجيات الوطنية، حيث شكلت مدغشقر أول بلد يرسي خطة عمل وطنية متعددة أصحاب المصلحة.

^{٤٥} يجري حالياً تنفيذ برامج مشتركة محددة للأمم المتحدة بمشاركة منظمة العمل الدولية من خلال صندوق الأمم المتحدة لبناء السلام وفي إطار البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود في لبنان وليبيريا وسيراليون وجزر سليمان والصومال وسري لانكا.

٤٨. وتعتبر مبادرة الوظائف اللائقة من أجل الشباب، التي استُهلكت في عام ٢٠١٦ بتأييد من الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة، مبادرة عالمية لتسريع وتيرة الإجراءات والتأثير في عمالة الشباب دعماً لبرنامج عام ٢٠٣٠، حيث تجمع بين موارد وخبرات العديد من الشركاء لتحقيق أوجه التآزر بهدف زيادة فعالية الاستثمارات في عمالة الشباب إلى أقصى حد.^{٤٦}

٤٩. وتعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز تعاونها مع منظمات أخرى بشأن الإجراءات المتعلقة بالمناخ، وقد أبرمت مذكرة تفاهم مع اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وانضمت إلى شراكة الإسهامات المحددة وطنياً للاضطلاع بدور أكثر نشاطاً في دعم تنفيذ الالتزامات الوطنية المتعلقة بالمناخ والعمل بالتنسيق مع الأعضاء الآخرين في الشراكة. وهي بصدد توسيع نطاق تعاونها مع صندوق المناخ الأخضر بغية الإسهام على نحو أفضل في ولاية الصندوق، وفي الوقت نفسه تشجيع استحداث الوظائف والانتقال العادل للجميع في سياق الاستجابات لتغير المناخ.

٥٠. وتدعم منظمة العمل الدولية الفرق الحكومية الدولية مثل مجموعة العشرين في إسهاماتها في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. ومع انعقاد مؤتمرات قمة هانغجو وهامبورغ وبوينس آيرس (٢٠١٦ و ٢٠١٧ و ٢٠١٨ على التوالي)، التزمت بلدان مجموعة العشرين بالإسهام في برنامج عام ٢٠٣٠ بإعطاء القدوة ومن خلال اتخاذ إجراءات جماعية شاملة ولموسة لتوجيه الجهود العالمية من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة تنفيذاً ناجحاً.

سابعاً - استنتاج

٥١. يُعتبر تحقيق العمل اللائق للجميع سبيلاً مهماً لتمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة. وتُعزى حالات انعدام المساواة ومواطن العجز في العمل اللائق على السواء، إلى الافتقار إلى إمكانية الاستفادة من الفرص، وكثيراً ما تستمد جذورها من أشكال التمييز الفعلي وانتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويمكن التخفيف من انعدام المساواة في المداخل من خلال "السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية" وفي الوقت ذاته معالجة تحديات الإنتاجية الأساسية. وتستند السياسات الشاملة بالضرورة إلى الحوار الاجتماعي، وينبغي إدراجها في الأطر الإنمائية الأوسع نطاقاً التي تشمل تشجيع الاستثمار وإتاحة سبل الحصول على التمويل وإضفاء السمة المنظمة والاستثمار في البنية التحتية، فضلاً عن تنمية قدرات الناس من خلال تنمية المهارات. وينبغي أن يهدف التحول الهيكلي إلى تحقيق تنمية أكثر استدامة بيئياً واجتماعياً من خلال دعم الحوار الاجتماعي والانتقال العادل. ومؤسسات وسياسات سوق العمل ضرورية لتعزيز المجتمعات العادلة والمسالمة والحاضنة للجميع وسياسات العمالة الشاملة على أساس الأطر الثلاثية، ويجب أن تستند إلى نهج شمولية. ويكتسي ذلك أهمية خاصة لمعالجة تحدي عمالة الشباب ودعم بناء السلام والانتقال إلى السمة المنظمة. وأخيراً، يشكل اتساق السياسات مبدأً أساسياً لنشاط منظمة العمل الدولية، حيث يدعو إلى دعم قدرات الهيئات المكونة والشراكات بين الوكالات في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.

مشروع قرار

٥٢. **طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته في مواصلة تعزيز إسهامات منظمة العمل الدولية في المنتدى السياسي رفيع المستوى بشأن التنمية المستدامة لعام ٢٠١٩.**

^{٤٦} للاطلاع على المزيد من المعلومات عن المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة من أجل الشباب، انظر: www.ilo.org/decentjobsforyouth. وتشكل الأولويات المواضيعية الرئيسية ما يلي: المهارات الرقمية من أجل الشباب؛ التلمذة الصناعية الجيدة؛ الوظائف الخضراء من أجل الشباب؛ الشباب في الاقتصاد الريفي؛ الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛ الشباب في الأوضاع الهشة؛ روح تنظيم المشاريع لدى الشباب والعمل للحساب الخاص؛ العمال الشباب في المهنة الخطرة.