منظمة العمل الدولية

تقرير الحوار الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية 2024 - الملخص التنفيذي

تركّز هذه الطبعة الثانية من *تقرير الحوار الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية* على الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى كأداة أساسية للنهوض بالعمل اللائق، وضمان التوزيع العادل لدخل العمل، والتّصدي لتحديات التّحولات الرّقمية والخضراء وإصلاح "العقد الاجتماعي البالي".

يشتمل الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى عمليات من شأنها أن تجمع بين ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمّال (الشركاء الاجتماعيين) على المستويين الوطني والقطاعي. وتهدف هذه العمليات إلى تسهيل التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بشأن القضايا المتعلّقة بالعمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية. أمّا الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى فيتضمّن عمليات ثنائية، حيث يشارك الشركاء الاجتماعيون فقط، وخاصة من أجل التوصل إلى اتفاقات جماعية، فضلًا عن العمليات الثلاثية، التي تشمل أيضا ممثّلين عن الحكومة.

ويوضّح هذا التقرير، من خلال عرض أمثلة قطرية وممارسات جيدة من جميع أنحاء العالم، كيف يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أن يكون بمثابة حافز قوي للتّغلب على التعقيدات، وتحديد الحلول المتوازنة والمستدامة، ومعالجة الظلم الاجتماعي والاقتصادي، وتعزيز الديمقراطية في عالم العمل وفي المجتمع ككلّ.

- يمكّن الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى البلدان من تحقيق التنمية الاقتصادية جنبًا إلى جنب مع التقدم الاجتماعي، بما يتماشى مع أهداف خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة للعام 2030 من أجل مستقبل أكثر شمولاً واستدامة.

تتبنى خطة العام 2030 نهجًا شاملًا طويل الأمد للتنمية الاقتصادية والتّقدم الاجتماعي، وهو النهج الّذي يُعتبر الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى مناسبًا تمامًا لتعزيزه. ويرى هذا التّقرير أنّ النهج الذي تتّبعه الدّولة تجاه التنمية يمكن أن يؤثّر بشكل كبير على كيفية عمل مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، وفي الوقت نفسه، يمكن للآثار الإيجابية لهذا الحوار أن تؤثّر على استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد، ما يدفعها نحو ممارسات أكثر شمولاً وطويلة الأمد. ونتيجة لذلك، تتولّد علاقة ذات اتجاهين حيث يؤثّر كل جانب على الجانب الآخر، كما هو موضّح في الفصل الأول.

- الاستثمار في الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أكثر أهمّية في أوقات الأزمات المتعدّدة والمتفاقمة والتّغيرات السريعة والهيكلية في عالم العمل.

إنّ عدم الاستقرار الجيوسياسي والاستقطاب وتراجع الثقة في مؤسسات الحكم الرشيد يعيق التقدّم العالمي نحو خطة العام 2030. علاوة على ذلك، إنّ التحولات السّريعة في أسواق العمل، مدفوعة بالتّحولات الرّقمية والخضراء، تؤدّي إلى تفاقم تحدّيات الأزمة المتعدّدة، ما يُسفر عن تفاقم عدم المساواة وترك الفئات الضعيفة خلف الرّكب. وفي هذا السياق، يعدّ الاستثمار الحقيقي في مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى وعملياته والجهات الفاعلة ذات الصّلة أمرًا ضروريًا، بناءً على الأمثلة التي تثبت قيمة هذا الحوار في تعزيز السلم العمّالي والتماسك الاجتماعي والحكم الرشيد والديمقراطية، وهي فوائد أساسية للحوار الاجتماعي، إذ إنّ الإفادة منها تمكّن الحوار من *تحقيق فوائد تحويلية* تدعم التنمية الاقتصادية والتقدّم الاجتماعي، ولاسيّما تعزيز العمل اللائق، بما في ذلك نمو الإنتاجية المستدام (الفصل 2)، ومعالجة التفاوت الكبير في دخل العمل (الفصل 3)، وتمكين التكنولوجيا الرقمية والتحوّلات الخضراء العادلة (الفصل 4). ومن الممكن أن تساهم هذه الفوائد مجتمعة في تشكيل "عقد اجتماعي متجدّد" (الفصل الخامس).

- لا يوجد نموذج "واحد يناسب الجميع" للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، ولكن لا بدّ من توافر بعض المتطلّبات الأساسية لضمان الملكية الكاملة لعمليات الحوار الاجتماعي من قبل جميع الأطراف المعنيّة واستدامتها مع مرور الوقت، وأبرزها:

- **احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل**، وخاصة حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعّال بالحق في المفاوضة الجماعية، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. ويتم الاعتراف بهذه الحقوق باعتبارها حقوقًا أساسية وظروفًا تمكينية لتحقيق برنامج العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

  على الرغم من أنّ هذه المعايير هي الأساس للحوار الاجتماعي الفعّال والشامل، إلا أنّ ما يقرب من نصف القوى العاملة العالمية لا يزال غير مشمول باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98. بالإضافة إلى ذلك، تُظهر بيانات منظمة العمل الدولية تحديات مستمرّة على مستوى القانون والممارسة فيما يتعلّق باحترام هذه الحقوق وتنفيذها. هذا، وبين العامي 2015 و2022، تفاقم المتوسط العالمي للامتثال الوطني للحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي (مؤشر أهداف التنمية المستدامة 8.8.2) بنسبة 7 بالمئة، مدفوعًا بزيادة انتهاكات الحريات المدنية الأساسية لأصحاب العمل والعمال والمنظمات التي تمثّلهم وكذلك حقوق التفاوض.

- **دولة داعمة وإطار قانوني وتنظيمي تمكيني**، بما في ذلك منع النزاعات وحلّها، ويستلزم ذلك تخصيص الدّولة لموارد كافية لتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين وأنظمة إدارة العمل. كما يتطلب دمج الحوار الاجتماعي في مختلف مجالات السياسات، مع اضطلاع الدولة بدور الدّاعي إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي ودور صاحب العمل في القطاع العام.

  إن البيانات المتعلّقة بالعضوية في منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمّال، وكذلك معدّلات تغطية المفاوضة الجماعية، هي بمثابة مؤشرات مفيدة لتقييم هذا الشرط الأساسي. وتشير البيانات المتاحة من 36 بلدًا إلى أنّ كثافة منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية تتراوح بين 4 و 98 بالمئة. وتتراوح كثافة النقابات العمالية من 25.8 بالمئة في البلدان المرتفعة الدخل إلى 16.2 بالمئة في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض، بمتوسط عالمي غير مرجّح يبلغ 20 بالمئة (البيانات متاحة لـ 139 بلدًا وإقليمًا ومنطقة). وتتمتّع البلدان التي لديها أنظمة مفاوضة جماعية متعدّدة أصحاب العمل بمتوسط معدّل تغطية أعلى (71.7 بالمئة) مقارنة بالبلدان التي لديها أنظمة مفاوضة مختلطة أو أنظمة مفاوضة مع صاحب عمل واحد، بنسبة 32.1 بالمئة و15.8 بالمئة على التوالي (البيانات متاحة لـ 93 بلدًا).

- **تعزيز المشاركة التمثيلية** لضمان أن الجهات الفاعلة ومؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى تلبّي احتياجات مختلف فئات العمّال وأصحاب العمل وتطلّعاتهم في كافة شرائح أسواق العمل والاقتصاد والمجتمع. وهذا ما تدعو إليه الغاية 16.7 من أهداف التنمية المستدامة بشأن اتخاذ قرارات سريعة الاستجابة وشاملة وتشاركية وتمثيلية على كافة المستويات. ومع ذلك، فإن إجراءات إنشاء أو تعزيز "تمثيل" الشركاء الاجتماعيين، وفقًا لأفضل الممارسات الدولية وتوصيات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، لا تزال بحاجة إلى تطوير وتحسين كبير.

- **الالتزام المؤسسي بالتّعددية**، وهو مبدأ ديمقراطي أساسي يضمن مساحة لوجهات النظر المتنوّعة ويحمي حقوق الأفراد والجماعات في التّعبير عن أنفسهم والتّأثير على عملية صنع القرار من خلال عمليات مشروعة. والجدير بالذكر هنا أنّ النهج التّعددي للحوكمة الاجتماعية والاقتصادية يعترف بالمصالح المختلفة لأصحاب العمل والعمال والحكومات، فضلاً عن الحاجة إلى تحقيق التوازن بين مختلف عمليات المقايضة السياسية والاقتصادية من خلال الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، والّذي بدوره يعزّز مؤسّسات الديمقراطية التمثيلية ويكمّلها.

  وثمّة العديد من الأمثلة حول التفاعل المثمر بين الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى والمؤسسات الديمقراطية. فالمواثيق الاجتماعية، على سبيل المثال، التي توقّعها عادة الحكومات والشركاء الاجتماعيون على المستوى الوطني، مهمّة في تعزيز الثقة في مؤسسات الديمقراطية التمثيلية، خاصّة أثناء الأزمات والتحوّلات السياسية. وفي فترة ما بين العام 2019 والعام 2024، تمّ التّوقيع على حوالي 80 ميثاقًا اجتماعيًا ثلاثيًا، وكان العديد منها يهدف إلى تسهيل الإجماع على إصلاحات العمل والضرائب ومعاشات التقاعد، ومؤخّرًا، معالجة تأثير أزمة كلفة المعيشة.

الوضع الحالي للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى: تقييم فعاليّة مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية وشموليتها

تلعب مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية دورًا حيويًا في تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وقد أنشأت معظم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها 187 دولة مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنيّة الدائمة ذات الاختصاصات العامة، في حين أنّ نصفها تقريباً لديه أيضاً مؤسسات حوار اجتماعي وطنية إضافية تركّز على قضايا محددّة مثل التوظيف والضمان الاجتماعي وتحديد الأجور. توضح الأمثلة من مختلف أنحاء العالم كيف حقّقت مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية فوائد *تأسيسيّة* و*تحويليّة* تدعم تصميم وتنفيذ تنمية اجتماعية واقتصادية شاملة وطويلة الأجل، حتى في أوقات الأزمات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في فعالية مؤسسات الحوار الاجتماعي

الوطنية وشموليتها على مستوى العالم. وثمّة حاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لتعزيز هذه المؤسّسات وتطوير قدرات منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال لتشارك بفعالية في الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى.

- **تعمل مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية في 87 بالمئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، على الرغم من أنّ ولايتها وتكوينها وعملها وقدراتها الفنية وتأثيرها تتباين بشكل كبير.**

غالبًا ما يرتبط انتشار مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية على نطاق واسع بالاتفاقية رقم 144 للعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية). وهذا الصكّ الذي صدّقت عليه 158 دولة عضو في منظمة العمل الدولية، يدعو الحكومات إلى إجراء مشاورات فعّالة مع الشركاء الاجتماعيين بشأن معايير العمل الدولية. هذا، وتتمتع أفريقيا وأوروبا وآسيا الوسطى بأعلى نسب مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية الدّائمة أي 90 و92 بالمئة على التوالي، وتتمتّع معظم هذه المؤسسات بتركيبة ثلاثية، في حين يضمّ بعضها أيضًا منظمات المجتمع المدني، وتقريبًا لدى كلّ المؤسسات أمانة عامّة، عادة ما توفّرها وزارة العمل، ويرأس معظمها ممثلون حكوميون، بما في ذلك رؤساء الحكومات أو الوزراء أو مديرو الإدارات.

- **الشركاء الاجتماعيون لديهم نظرة إيجابية حول فعاليّة مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، لكنهم يعربون عن قلقهم إزاء قدرة الحكومة على متابعة نتائج هذه المؤسسات بشكل مناسب.**

يكشف استطلاع للتصورات تم إجراؤه لغرض هذا التقرير أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المشاركين من العمّال وحوالي ثلثي المشاركين من أصحاب العمل ينظرون إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية على أنّها فعّالة بشكل كامل أو إلى حدّ كبير، على الرغم من اختلاف الآراء عبر الأبعاد الخمسة للفعاليّة التي تم استكشافها. على سبيل المثال، يعتقد 80 بالمئة من أصحاب العمل و71 بالمئة من العمال أنّ هذه المؤسسات لديها قواعد واضحة لاتخاذ القرار تسهّل بناء الإجماع. كما يشير الاستطلاع إلى تصوّرات إيجابية بشكل عام فيما يتعلّق بقدرة المؤسّسات نفسها على تحقيق النتائج، مثل المواثيق الاجتماعية والتوصيات والآراء الاستشارية. ومع ذلك، أعرب 56 بالمئة من العمّال المشاركين في الاستطلاع و45 بالمئة من أصحاب العمل عن قلقهم من أن الحكومات والسلطات العامة لا تتصرّف بشكل بنّاء مع نتائج المؤسسات المذكورة أو ترجمة النتائج بشكل كافٍ إلى إجراءات سياساتية وتنظيمية.

- **الشركاء الاجتماعيون لديهم وجهة نظر أقل إيجابية بشأن شمولية مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، مع استمرار وجود فجوات كبيرة في مشاركة النساء والشباب والعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير النظامي.**

تسلّط نتائج الاستطلاع الضوء على مستويات تفاوت كبيرة في مشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، لاسيما على مستوى الأدوار القيادية، إذ يعتقد ثلاثة من كل خمسة من العاملين ونصف أصحاب العمل أن مشاركة المرأة محدودة أو معدومة في هيئات صنع القرار في هذه المؤسسات. كما تُظهر النتائج حاجة هذه المؤسسات إلى تعزيز تمثيل الفئات المهمّشة، بما في ذلك في الاقتصاد غير النظامي، ومعالجة مخاوفها المحدّدة. وفي حين يتّفق المشاركون في الاستطلاع على فوائد إشراك الجهات الفاعلة خارج نطاق الشركاء الاجتماعيين في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية، يشعر العديد من أصحاب العمل والعمّال أن منظماتهم تقدّم تمثيلاً محدودًا أو معدومًا للعمّال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير النظامي. وتُظهر دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة أن الشباب أيضًا لا يحظون بالتمثيل الوافي في هذه المؤسسات، مع تجاهل مخاوفهم إلى حدّ كبير. ويشير الاستطلاع نفسه إلى انخفاض في الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى الذي يراعي الشباب ويشملهم، خاصة منذ تفشي جائحة كورونا.

الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى: مواءمة الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لضمان العمل اللائق للجميع

يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أن يعزّز اتّساق السياسات بين الجهات الحكومية الفاعلة من خلال تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والتقدّم الاجتماعي، ما يؤدّي في نهاية المطاف إلى تعزيز هدف توفير العمل اللائق للجميع. كما يمكن لهذا الحوار النهوض بالعمالة الكاملة، والحق في العمل، والحق في الحصول المنصف على الحماية الاجتماعية، ويمكن أن يعزّز بيئة مؤاتية لاستدامة المؤسسات ونمو الإنتاجية. وتشير الأدلة البحثية إلى دور هذا الحوار في تنسيق المبادرات السياسية الشاملة من خلال نهج يشمل "الحكومة بأكملها" ضمن كل ركيزة من ركائز برنامج العمل اللائق. ويسلّط التقرير الضوء على عدّة أمثلة حول الجهات الفاعلة على أعلى مستوى التي تعمل على سدّ الفجوات بين الإدارات الحكومية التي تتعامل مع

القضايا الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي تعزيز تماسك السياسات في الجهود الرامية إلى تحقيق الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة.

◄ يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أن يحسّن تصميم سياسات العمالة الكاملة والمنتجة وتنفيذها، بما في ذلك سياسات العمالة الوطنية والأداء الفعال لخدمات التوظيف العامة.

تشير بيانات منظمة العمل الدولية بشأن 40 سياسة توظيف وطنية تم اعتمادها بين العامين 2005 و2020 إلى أن الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى قد تمّ استخدامه في تصميم سياسات التوظيف وتنفيذها وتقييمها في حوالي 80 بالمئة من السياسات التي جرى تحليلها. كما تشير نتائج دراسة استقصائية لمجالس إدارة خدمات التوظيف العامة إلى أن الشركاء الاجتماعيين يشاركون في إدارة خدمات التوظيف العامة في أكثر من 30 بالمئة من البلدان التي شملتها الدراسة، ويشاركون أيضًا في تقييم البرامج الخاصة بمعلومات سوق العمل، أو مطابقة الوظائف، أو التدريب وتحسين المهارات. بشكل عام، تشير الأدلة إلى أن الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في صنع سياسات التوظيف من المرجح أن يعزّز الروابط بين وزارتي الاقتصاد والمالية، والوزارات القطاعية والبنوك المركزية، مقارنة بصنع السياسات الأحادية الجانب من أعلى إلى أسفل. وفي الوقت نفسه، ثمّة حاجة إلى مزيد من الاهتمام فيما يتعلّق بمجموعات القوى العاملة المحرومة في سوق العمل، وخاصة النساء والشباب والعمّال غير النظاميين والوحدات الاقتصادية، لضمان أن تعالج سياسات التوظيف ما يساور هذه الجهات من هواجس.

◄ يلعب الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى دورًا أساسيًا في تشكيل المعايير التي تعزّز الحقوق في العمل وتنفيذها...

إنّ الطبيعة التشاورية للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى توفّر بيئة مؤاتية لاستكشاف واعتماد الأطر التنظيمية التي تتكيف مع التغيرات في عالم العمل وتعزّز حقوق العمّال. ويساعد هذا النهج على التّوفيق بين المصالح المتنوّعة كما يضمن التزام الجهات الفاعلة في سوق العمل بإصلاح قانون العمل. إلى ذلك، تشير الأدلة إلى أنّ العديد من التنقيحات لقوانين العمل قد شملت مشاورات ثلاثية، حيث يعكس التشريع النهائي مقترحات الشركاء الاجتماعيين بدرجات متفاوتة. على سبيل المثال، أدّى اتفاق تمّ التوصل إليه داخل لجنة الحوار الاجتماعي الدائمة الثلاثية في البرتغال إلى تعديل قانون العمل بهدف الحدّ من العمل غير المستقرّ وتعزيز التفاوض الجماعي.

◄ بما في ذلك السلامة والصحة المهنية...

تشير البيانات إلى أن ما يقرب من أربعة أخماس الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد أنشأت هيئات ثلاثية وطنية للسلامة والصحة المهنية تساهم في تصميم السياسات وتعزيز ثقافة الوقاية من الحوادث والأمراض والوفيات في مكان العمل. ومن الأمثلة البارزة على ذلك فريق العمل الفني الثلاثي الوطني في ناميبيا، الذي وضع مبادئ توجيهية لضمان العودة الآمنة إلى العمل خلال جائحة كوفيد-19 واتفق على العناصر الرئيسية لمشروع قانون الصحة والسلامة المهنية الذي يشجّع على إنشاء لجان السلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسة. إلى ذلك، يعدّ الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي أمرًا حيويًا لتعزيز نتائج أفضل للصحة والسلامة المهنية من خلال رسم وتنفيذ سياسات مصمّمة خصيصًا لمعالجة خصوصيات القطاعات المختلفة مثل البناء والملابس الجاهزة.

◄ يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أن يساهم في تطوير أنظمة حماية اجتماعية فعّالة وعالية الجودة وموفّرة للموارد.

إنّ وظيفة الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى المتمثلة في بناء التوافق في الآراء تتيح بالتعبير عن الاحتياجات المتنوّعة ومعالجتها، ما يساعد على تحسين جودة استراتيجيات الحماية الاجتماعية وتغطيتها. وقد أثّر الشركاء الاجتماعيون بشكل كبير على السياسات المتعلّقة بالتأمين الاجتماعي واستحقاقات الحماية الاجتماعية المموّلة من الضرائب، بما في ذلك في أوقات الأزمات، وغالبًا ما يكون الأمر في إطار مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية. وتُظهر بيانات منظمة العمل الدولية من العام 2014 إلى العام 2023 أنّ الشركاء الاجتماعيين شاركوا في 158 إصلاحًا قانونيًا يتعلّق بأنظمة الحماية الاجتماعية في 65 دولة، ما أدى إلى توسيع نطاق المعاشات التقاعدية والتغطية الصّحية واستحقاقات الموظفين. علاوة على ذلك، يساهم الشركاء الاجتماعيون في مراقبة أنظمة الحماية الاجتماعية وإدارة برامج الحماية الاجتماعية من خلال تمثيلهم في مجالس إدارة برامج الضمان الاجتماعي.

◄ **إنّ دعم الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى للتّنسيق عبر مختلف مجالات السياسات هو أمرٌ ضروريّ لإنشاء بيئة تمكينية لمؤسسات مستدامة**

تتطلّب ريادة الأعمال المستدامة تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، والّتي غالبًا ما تنطوي على مقايضات. لذا، من خلال تعزيز التعاون بين مختلف الإدارات الحكومية وأصحاب المصلحة، يسهّل الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى تحديد طرق مختلفة للحدّ من هذه المقايضات أو التغلّب عليها، كما يسهم في كسر الحواجز

الإدارية التي تحول دون الاتساق في صنع السياسات. وهذا النهج ضروري إذ إن التنمية المستدامة للمؤسسات تتطلب اتخاذ إجراءات في مجالات السياسات تتجاوز مسائل العمل. ويتجلّى ذلك، على سبيل المثال، من خلال مشاركة الشركاء الاجتماعيين في مجالس إدارة هيئات التعليم والتدريب التقني والمهني الّتي تتولّى تنسيقها مختلف الوزارات والوكالات الحكومية، وكذلك في مجالس إدارة هيئات المهارات القطاعية مثل تشيلي - فالورا، وهي لجنة النظام الوطني لإصدار الشهادات لكفاءات العمل في شيلي.

◄ الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى ضروري لدعم تعزيز الإنتاجية والتغيير الهيكلي الشامل، وبالتالي ضمان استدامة نمو الإنتاجية.

إن التفاعل الحقيقي بين الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى والحوار الاجتماعي على مستوى المؤسّسة يساعد منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمّال في الحفاظ على مكاسب الإنتاجية وتنسيقها. هذا، وتُظهر الأبحاث أنّ ممارسات الحوار الاجتماعي الفعّالة على مستوى الشّركة تعزّز الأداء والابتكار والرفاه في مكان العمل. وإلى جانب المكاسب على مستوى الشّركات، يتطلّب نمو إنتاجية العمل الأوسع نطاقًا تغييرًا اقتصاديًا هيكليًا وتحويل النشاط الاقتصادي من قطاعات منخفضة الإنتاجية إلى قطاعات عالية الإنتاجية. وعمومًا، فإن استدامة نمو الإنتاجية، عندما يكون مصحوبًا بعمليات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، التي تسهّل عملية التقاسم العادل لمكاسب الكفاءة، يُسهم بشكل كبير في تحسين الأجور. إلى ذلك، إنّ أطر السياسات الدّولية، بما في ذلك بعض الاتفاقيات التّجارية، توفّر فرصًا للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى لصياغة السّياسات الوطنية المتعلّقة بالاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات الشركات المتعدّدة الجنسيات.

تعزيز مؤسّسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى من أجل التوزيع العادل لدخل العمل

في العقود الأخيرة، أصبح التفاوت في دخل العمل مسألة ملحّة، ازدادت سوءًا عقب أزمة كوفيد-19. وهذا التفاوت الكبير في الدخل والأجور يقوّض جهود الحدّ من الفقر، ويحدّ من الحراك الاجتماعي، ويزيد من خطر الاضطرابات الاجتماعية. وبالاستناد إلى البحوث العالمية والأمثلة القطرية، يوضح التقرير كيف يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى أن يعزّز التوزيع العادل لدخل العمل من خلال تعزيز أطر السياسات الشاملة التي تعطي الأولوية للمساواة في الدخل والتنمية الاقتصادية المستدامة، بما يتماشى مع خطة العام 2030. بالإضافة إلى ذلك، يسلّط التقرير الضوء على دور الحوار الاجتماعي الثلاثي، وتحديد الحدّ الأدنى للأجور بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، والمفاوضة الجماعية القطاعية في التصدي لأزمة تكلفة المعيشة وردم الفجوات في الأجور بين الجنسين، ويحثّ البلدان على تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى لاستعادة عدالة الدخل للعمال في مختلف أنحاء العالم.

◄ ثمّة اهتمام متجدد بسياسات الحد الأدنى للأجور، ولكن تبقى فجوات كبيرة في الامتثال والتغطية.

أنشأ أكثر من 90 بالمئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أنظمة الحد الأدنى للأجور، ما يسلّط الضوء على أهمّيتها في تعزيز العدالة الاجتماعية. ومع ذلك، فشلت العديد من الأنظمة في توفير الحماية الكافية للعمال بسبب الفجوات في الامتثال والتغطية القانونية. وتؤدي التعديلات غير المنتظمة لمعدّلات الحد الأدنى للأجور إلى تآكل القوة الشّرائية للعمّال، وخاصة خلال الأزمات الاقتصادية. بذلك، يشدّد التقرير على الحاجة إلى تعديلات أكثر تواترًا خلال فترات التضخّم ويدعو إلى المشاركة الكاملة للشّركاء الاجتماعيين، على النحو المبيّن في التوصية رقم 135 لعام 1970 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور.

◄ إن المشاركة المباشرة، وعلى قدم المساواة، للشركاء الاجتماعيين في تحديد الحد الأدنى القانوني للأجور وتعديله أمر بالغ الأهمية لتعزيز فعاليته في الحد من الفقر وعدم المساواة في الدخل.

تعمل معظم البلدان على إشراك منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال، غالبًا من خلال هيئات ثلاثية، قبل تحديد الحدود الدنيا للأجور. ومع ذلك، فإنّ جودة هذه المشاورات وتأثيرها يختلفان بشكل كبير. ويُظهر التقرير أنّ آليات تحديد الحد الأدنى للأجور التي يشارك فيها الشركاء الاجتماعيون بشكل فعّال، تكون أكثر فعالية في حماية العمال ذوي الأجور المنخفضة والحدّ من عدم المساواة في الأجور، لأنّها توازن بين احتياجات العمال والاعتبارات الاقتصادية. على سبيل المثال، في جنوب أفريقيا، يلعب الشركاء الاجتماعيون دورًا هامًا في تحديد الأجور من خلال مشاركتهم في اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور.

منظمة العمل الدولية

◄ إن الجمع بين تحديد الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية القطاعية يؤدي إلى تعظيم أثر الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى على التوزيع العادل لدخل العمل.

تعدّ المفاوضة الجماعية القطاعية واحدة من أكثر أدوات الحوار الاجتماعي فعاليّة على أعلى مستوى لمعالجة التفاوت الكبير في دخل العمل، باعتبارها شكلاً رئيسيًا من أشكال التفاوض بين أصحاب العمل المتعدّدين. وتشكل آليات الحوار الاجتماعي هذه مجتمعة ضرورة أساسية لحماية العمال من ذوي الأجور المنخفضة، وتعزيز نمو الأجور الحقيقية والدفع قدمًا بعدالة الأجور. وفي المقابل، فإنّ البلدان التي تفتقر إلى مؤسّسات الحوار الاجتماعي الفعّالة هذه تكون غير مجهّزة بالقدر الكافي لإنشاء الأطر اللازمة لتحقيق التوزيع العادل لدخل العمل.

◄ **يساعد الحوار الاجتماعي الثلاثي والحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية القطاعية على توزيع التكاليف التضخمية بشكل أكثر إنصافًا بين أصحاب العمل والعمال، ما يحمي الأجور والمداخيل الحقيقية.**

اعتمدت البلدان تدابير مختلفة، مثل تعديلات الأجور التلقائية والتقديرية، وذلك في كثير من الأحيان بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ففي المغرب، على سبيل المثال، ساهمت الاتفاقيات الاجتماعية الثلاثية في العامين 2022 و2024 برفع الحدّ الأدنى للأجور وتقديم مزايا غير الأجور، مثل التخفيضات والإعفاءات الضريبية، مستهدفة بذلك الأسر ذات الدّخل المنخفض والمتوسط. وتقوم بلدان أخرى، مثل فرنسا، بتحديث الحدود الدنيا للأجور استنادًا إلى مؤشرات تكلفة المعيشة، بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وأخيرًا، استخدمت البلدان الّتي تتمتّع بتقاليد راسخة في علاقات العمل، وخاصّة في بلدان شمال أوروبا، الاتفاقيات الجماعية القطاعية لحماية القوّة الشرائية للعمال، ويشمل ذلك آليات تلقائية لتأشير الحد الأدنى للأجور وعمليات إعادة التفاوض المتكرّرة بشأن الأجور المتّفق عليها جماعيًا لضمان زيادات الأجور الحقيقية خلال فترات التضخّم المرتفع.

◄ من خلال الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، يمكن للشركاء الاجتماعيين أيضًا سدّ فجوات الأجور بين الجنسين.

يمكن للشركاء الاجتماعيين دفع عجلة التقدّم من خلال تعديل سياسات الحد الأدنى للأجور وتوسيع نطاق الحماية القانونية لتضييق فجوة الأجور بين الجنسين، إذ إنّ نسبة تمثيل المرأة عالية بصورة غير متكافئة بين أصحاب الأجور المنخفضة وفي القطاعات التي تكون فيها التغطية محدودة، مثل العمل المنزلي. في إيطاليا مثلًا، يساعد الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، في شكل مفاوضة جماعية قطاعية، على تنظيم الأجور وظروف العمل للعمال المنزليين، وتعزيز العمل اللائق وإضفاء الطابع الرّسمي في هذا القطاع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية والمنظمات العمالية تعزيز "الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة" للنساء والرجال من خلال المفاوضة الجماعية القطاعية، ومعالجة الفوارق في منتصف عملية توزيع الأجور. وإنّ اتفاقيات العام 2022 بشأن فرق كرة القدم الوطنية للسيدات والرجال في الولايات المتحدة توضح جيّدًا قوة الحوار الاجتماعي القطاعي في تعزيز المساواة في الأجور بين النساء والرجال في أدوار مماثلة. وأخيرًا، يمكن للشركاء الاجتماعيين أن يضمنوا أن يظل نمو الأجور في القطاعات التي تهيمن عليها النساء، بما في ذلك القطاع العام، متماشيًا مع نمو الأجور في الصناعات التي يهيمن عليها الرّجال.

الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى لتحقيق انتقال رقمي وأخضر فعّال وشامل

إن التحول نحو اقتصادات رقمية ومستدامة بيئيًا يعيد تشكيل عالم العمل. وفي حين توفّر هذه التحولات فرصًا للنمو الاقتصادي والابتكار واستحداث فرص العمل، فإنها تهدد أيضًا بحدوث اضطرابات كبيرة في سوق العمل. ويسلط التقرير الضوء على الدور الحاسم الذي يؤديه الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في الإفادة من هذه الفرص والتصدي للتحديات بفضل استراتيجيات فعالة وشاملة تحمي العمال والشركات على السواء. ويعزز هذا الحوار الإجماع المجتمعي بشأن سياسات التحول الرقمي والتخلّص من الكربون، ما يدفع التحولات التي تزوّد القوى العاملة بالمهارات ذات الصلة وتعطي الأولوية لشمل الفئات المحرومة. ومع ذلك، لا يزال اللجوء إلى الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى لإدارة "الانتقال المزدوج" غير كاف، وخاصة في البلدان التي ما زالت مؤسسات الحوار الاجتماعي فيها في بداياتها. ويُظهر التقرير أن فقط ربع عمليات ونتائج الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، والتي تزيد عن 100 عملية بين كانون الثاني/ يناير 2022 وكانون الأول/ديسمبر 2023 تناولت موضوع الانتقال المزدوج، وقد جرت غالبيتها في الدول الأوروبية. إلى ذلك، تؤكد نتائج المسح أن التحول الرقمي وتغيّر المناخ لا تحتلان مركز الصدارة في جدل أعمال مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية. لذا، فإن إعادة التركيز على سياسات العمل الرامية إلى التنويع الاقتصادي والتحول البنيوي، والتي تنطوي الآن على تعاون أكبر بين الجهات الفاعلة العامة والخاصة، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين، تقدم فرصة مناسبة لتعزيز دور الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في توجيه الانتقال المزدوج. وبشكل عام، تبرز التحولات الرقمية والخضراء كمواضيع رئيسية في الحوار الاجتماعي على

أعلى مستوى، ولكن في المقام الأول في البلدان المرتفعة الدخل. ولمنع اتساع فجوة التفاوت، من الأهمية بمكان التصدي لها على مستوى قدرة الاقتصادات النامية على التكيّف مع هذه التحولات من خلال الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى.

- في العديد من البلدان، يؤدي الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى دورًا هامًا في تحسين الأجور وظروف العمل لعمال المنصات، فضلاً عن توضيح علاقات العمل الخاصة بهم؛ وتشير الأدلة إلى وجود تفاعل إيجابي بين الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى وعلى مستوى المؤسسة حول هذه المواضيع.

أدّت المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين في صياغة التشريعات والممارسات في اقتصاد المنصات إلى التوصل إلى حلول متوازنة تلبّي احتياجات العمال والشركات، وتضمن حماية العمال والمنافسة العادلة. ومن الأمثلة البارزة على ذلك "قانون سائقي التوصيل" في إسبانيا، الذي نشأ عن اتفاق ثلاثي الأطراف وأدّى إلى الاعتراف بسائقي توصيل الطعام العاملين لصالح المنصات الرقمية كموظفين. كما يستخدم الشركاء الاجتماعيون على نطاق واسع المفاوضة الجماعية القطاعية، وخاصة في مجال النقل والخدمات اللوجستية، لتنظيم الأجور ودوام العمل والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة لعمال المنصات. ويُظهر التقرير أن الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، على المستويين الوطني والقطاعي، ساهم في خلق الظروف المؤاتية لتعزيز حقوق عمال المنصات من خلال الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة، بما في ذلك من خلال تنظيم أفضل للعمال في قطاع غالبًا ما يتميز بتوزع العمال في مناطق مختلفة.

- يبرز الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى كأداة فعالة لتسهيل التحول الرقمي للشركات التقليدية ومواجهة المخاطر المحتملة المرتبطة بإدارة الخوارزمية ونماذج اللغة الكبيرة للذكاء الاصطناعي.

منذ أزمة كوفيد-19، لعب الشركاء الاجتماعيون دورًا متناميًا في تصميم تشريعات العمل عن بُعد، ما ساهم في تمهيد الطريق لتوسيع نطاق المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل بشأن التحول الرقمي في الشركات التقليدية. كما أنّ الاتفاقيات الأخيرة في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، سواء على المستوى القطاعي أو على مستوى كبرى شركات التكنولوجيا الفائقة، مهّدت الطريق لآفاق جديدة في حوكمة الذكاء الاصطناعي. على سبيل المثال، أبرمت اتفاقية عام 2023 بين شركة تكنولوجيا معلومات كبرى ونقابة عمالية في الولايات المتحدة، وهي تلزم الإدارة بإعلام العمال باتجاهات الذكاء الاصطناعي ودمج وجهات نظرهم في تطوير الذكاء الاصطناعي. ونظرًا للتطور السريع للذكاء الاصطناعي، يرى العديد من أصحاب المصلحة أن قدرة الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى على ابتكار حلول مناسبة ومتوازنة في الوقت المناسب هي بديل موثوق للتشريعات الصارمة المفروضة من أعلى إلى أسفل.

- تعتبر مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى التي تركز على تنمية المهارات ضرورية لتزويد العمال بالمهارات اللازمة لخوض غمار مستقبل العمل.

تستطيع هذه المؤسسات أن تؤدي دورًا حاسمًا في التعرّف على المهارات الرقمية وإجراء مسح للمهارات المكتسبة من خلال برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، وتلبية الطلب المتنامي على التدريب وإعادة التدريب نتيجة للتقنيات الرقمية جديدة. على سبيل المثال، اقترح مجلس مهارات المستقبل الكندي، وهو هيئة مؤقتة تابعة للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى تضمّ ممثلين من الحكومة والعمال والشركات والمجتمع المدني، إنشاء منصة للتعرف على المهارات الرقمية للمساعدة في سدّ الفجوة الرقمية وردم الثغرات في المشاركة في العمل والوصول إلى تطوير المهارات.

- إن الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى ضروري لضمان تحول أخضر عادل لكل من العمال والمؤسسات، ومواءمة الأهداف البيئية والاجتماعية مع النمو الاقتصادي.

مع تزايد صرامة السياسات البيئية، قد يضعف الدعم الشعبي للحكومات. وفي هذا السياق، يلعب الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى دورًا أساسيًّا في الوصول إلى التوافق بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع بشأن الحاجة إلى التخلص من الكربون. ومن خلال هذا الحوار، يمكن لأصحاب المصلحة الاتفاق على خارطة طريق لترجمة سياسات المناخ الوطنية والدولية إلى تدابير ملموسة، مثل الحدّ من الانبعاثات وتعزيز أماكن العمل الخضراء، كما هو الحال في بولندا وجمهورية كوريا، أو على خطط التعافي الوطنية التي تضع الاستدامة البيئية في صميمها، كما هو الحال في بربادوس. فضلاً عن ذلك، تتضمن الاتفاقيات القطاعية، وخاصة في الصناعات مثل التعدين والطاقة، أحكامًا لتعديل الأجور وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتنمية المهارات، ما يضمن حماية العمال المتأثرين بالتحول الأخضر.

- إن حصول موجات الحر بوتيرة متزايدة يدفع الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى مواجهة الضغوط الناجمة عن الحر من خلال الحوار الاجتماعي الذي يركز على الصحة والسلامة المهنية.

تؤدي المشاورات الثلاثية دورًا أساسيًا في صياغة التشريعات من خلال توفير التوجيه الفني والأدوات اللازمة للتخفيف من أثر الإجهاد الذي تسببه الحرارة المرتفعة على العمال والإنتاجية، وخاصة في القطاعات عالية المخاطر، مثل الزراعة

والغابات وصيد الأسماك والبناء. على سبيل المثال، إستحدثت لجنة الصحة المهنية الثلاثية في كوستاريكا تشريعات بشأن الوقاية من الإجهاد الحراري وحماية العمال، بالتوازي أطلقت حملات التوعية ووضعت المبادئ التوجيهية ونظمت الدورات التدريبية لدعم تنفيذها. كما برزت المفاوضات الجماعية القطاعية، مركّزة على تنظيم أوقات العمل للتخفيف من المخاطر المرتبطة بالحرارة، كما هو الحال في قطاع البناء في ألمانيا، وتقديم تعويضات للعمال المتضررين، كما هو الحال في قطاع الغابات وصناعة الأثاث في إيطاليا.

◄ على الرغم من الآثار الكبيرة للتغيرات المناخية والبيئية على النساء والجهات الفاعلة في الاقتصاد غير النظامي والشعوب الأصلية والقبلية، لا يزال الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى الذي تستهدف هذه الفئات محدودًا.

على الرغم من البعد الجنساني القوي للتحديات البيئية، ما زال الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى المراعي للنوع الاجتماعي ضعيفًا. في الواقع، يرى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير النظامي، الذين يتأثرون أيضًا بصورة غير متناسبة بتغير المناخ، أن الجهود التي تركز على إضفاء الطابع الرسمي على العمل غير النظامي والتحول الأخضر ما زالت محدودة، باستثناء بعض الأمثلة في أفريقيا، مثل كينيا. إضافة إلى ذلك، تواجه الشعوب الأصلية والقبلية مخاطر كبيرة ناجمة عن التحول الأخضر، بما في ذلك التهديدات لسبل عيشهم والهجرة القسرية بسبب استخراج الموارد لإنتاج الطاقة المستدامة. ومع ذلك، فإنهم يلعبون أيضًا دورًا هامًا في الاستدامة البيئية، باستخدامهم المعارف التقليدية لإبلاغ تقييمات الأثر وتعزيز ممارسات "الزراعة التجديدية". في أمريكا اللاتينية، تشارك مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في المشاورات بشأن التشريعات البيئية والمشاريع التي تؤثر على مجتمعاتها. وفي بيرو، تم التشاور رسميًا مع الشعوب الأصلية، بما في ذلك منظمات النساء الأصليات، أثناء صياغة القانون الإطاري بشأن تغير المناخ، ما يؤكد على أهمية مشاركة السكان الأصليين في بلورة السياسات البيئية.

تسخير فرص الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى لتحقيق العدالة الاجتماعية

تؤدي المقاربات القصيرة الأجل وغير الشاملة للتنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي إلى عرقلة الجهود العالمية الرامية إلى تحقيق أهداف أخطة عام 2030. كما أنها قد تقوّض فعالية الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في تعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ومع ذلك، فإن الجهات الفاعلة ومؤسسات هذا الحوار قادرة على تعزيز التعاون داخل المجتمعات، وتحديد الحلول المشتركة لمواجهة التحديات المعقدة في عالم العمل وخارجه، خاصة عند اختلاف المصالح المجتمعية. ويمكن أن يؤدّي هذا الحوار دورًا حاسمًا في تشكيل "عقد اجتماعي متجدد" ينطوي على إعادة تحديد العلاقة بين الحكومات ومواطنيها، وكذلك داخل المجتمعات، وهو أمر ضروري لمواجهة التحديات المعاصرة. كما يوفّر مسارًا لتسخير الفرص التي توفرها التحولات الرقمية والخضراء من أجل مستقبل عادل ومستدام للجميع. ومن خلال تعزيز الثقة بين الناس والمؤسسات، يمكن للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى ضمان الإدماج والحماية والمشاركة، مع تقدير ما هو مهمّ للناس والكوكب والاعتراف باحتياجات أصحاب العمل والقيود المفروضة عليهم. كما أنه يعزز المشاركة الديمقراطية في عالم العمل، باعتباره مكمّل ضروري لمؤسسات الديمقراطية التمثيلية. ولإطلاق العنان للقوة التمكينية للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى، يدعو هذا التقرير إلى اتخاذ إجراءات أقوى لتعزيز شمولية وفعالية مؤسسات هذا الحوار وعملياته والجهات الفاعلة فيه. ويتطلب ذلك، قبل كل شيء، ما يلي:

- احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي لجميع العمال فضلاً عن المتطلبات الأساسية الأخرى.
- تعزيز قدرة المؤسسات والجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى على المشاركة الهادفة، ما يستلزم تزويد الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل بالموارد والمهارات اللازمة. وينبغي دمج الحوار الاجتماعي في مختلف مجالات السياسات ذات الصلة من خلال نهج يشمل "الحكومة بأكملها".
- توسيع قاعدة عضوية الشركاء الاجتماعيين ونطاق وصولهم إلى المجموعات غير الممثلة تمثيلًا وافيًا، بخاصة العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير النظامي، والعمال في ترتيبات العمل التي نشأت مؤخرًا، والمهاجرين، والشباب، والمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم.
- تشجيع التقييمات المنتظمة القائمة على الأدلة لدور وتأثير ونتائج مؤسسات الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى في صنع القرار الاجتماعي والاقتصادي. ويشمل ذلك عمليات تقييم وتشخيص لمؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية بدعم من منظمة العمل الدولية واستكشاف إمكانية إنشاء مؤشر عالمي لقياس فعالية وشمول الحوار الاجتماعي على أعلى مستوى.