



التاريخ: ١٣ شباط/ فبراير ٢٠١٤  
الأصل: إنكليزي

البند الرابع من جدول الأعمال

## تقرير من أجل المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمل) في الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) لمؤتمر العمل الدولي

### غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة مسائل تتعلق بإعداد تقرير المكتب بشأن المناقشة المتكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل) خلال الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر. ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم تعليقات لتكون أساساً يستند إليه المكتب في إعداد التقرير (انظر الفقرة ١٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية للجميع.

الانعكاسات السياسية: من شأن مناقشة المسائل المطروحة أن تكون أساساً يستند إليه المكتب في إعداد تقرير المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمل)، التي ستجري في المؤتمر وتسترشد بها التوجهات الاستراتيجية للمنظمة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سيجري المؤتمر في دورته الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل).

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨؛ الوثيقة GB.320/POL/3.



## أولاً - السياق

١. وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي وحماية العمل) هو أحد الأهداف الاستراتيجية الأربعة الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. <sup>١</sup> وتشمل متابعة الإعلان خطة لمناقشات متكررة خلال مؤتمر العمل الدولي تهدف إلى القيام بما يلي:

"١" فهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير والتعاون التقني والقدرة التقنية والبحثية التي يتمتع بها المكتب، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك؛

"٢" تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة. <sup>٢</sup>

٢. وعند إنفاذ متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وافق مجلس الإدارة علي وجوب تقسيم المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية بين حماية العمل والضمان الاجتماعي. <sup>٣</sup> وفي آذار/ مارس ٢٠١٢، قرر مجلس الإدارة أن تجري المناقشة المتكررة الأولى عن الحماية الاجتماعية (حماية العمل) خلال دورة المؤتمر في عام ٢٠١٥. <sup>٤</sup> والبند المتعلق بحماية العمل هو البند الوحيد الذي لم يكن موضوع مناقشة متكررة، إذ أن مناقشات من هذا القبيل قد جرت في السابق بشأن العمالة (٢٠١٠) والحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (٢٠١١) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢) والحوار الاجتماعي (٢٠١٣). <sup>٥</sup> ومن شأن المناقشة اللاحقة بشأن حماية العمل أن تراعي نتائج المناقشات المتكررة لجميع البنود الأخرى.

## ثانياً - نهج تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٥

٣. فيما يتعلق بمسألة حماية العمل، يحيل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة إلى سياسات تتعلق بالأجور والمكاسب وساعات العمل وغير ذلك من ظروف العمل، إلى جانب السلامة والصحة المهنيين. <sup>٦</sup> وعليه، فإنّ المسائل المطروحة للمناقشة المتكررة الأولى بشأن حماية العمل تشمل مكاسب العمل ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين.

٤. والأساس المنطقي الذي يحدو ذلك هو أنّ مكاسب العمل ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين تشكل الأبعاد الأساسية للعمل، وهي مترابطة فيما بينها ترابطاً لا انفصام فيه. وهي أساسية لإعالة العمال وعائلاتهم والحفاظ على صحة العمال وسلامتهم وقدرتهم على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية وعلى كرامتهم

<sup>١</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الجزء أولاً (ألف).

<sup>٢</sup> المرجع نفسه، المرفق، الجزء ثانياً (باء).

<sup>٣</sup> الوثيقة GB.303/3/2، الفقرة ٥. في آذار/ مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن تتبّع المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات حيث تناقش العمالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال الدورة وتناقش مسألة الحوار الاجتماعي مرة واحدة. الوثيقة GB.304/7، الفقرة ١٩؛ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣.

<sup>٤</sup> الوثيقة GB.313/PV، الفقرة ١٨ (د)؛ الوثيقة GB.313/INS/2، الفقرة ١٩.

<sup>٥</sup> في دورة المتابعة الحالية، ستنظم مناقشة متكررة ثانية بشأن العمالة في عام ٢٠١٤ وبشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٦.

<sup>٦</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الجزء أولاً (ألف) "٢".

ورفاههم بشكل عام. كما تتسم بأهمية كبيرة بالنسبة إلى إنتاجية العمل والقدرة التنافسية للمنشآت. زد على ذلك أنها تخلف تداعيات اجتماعية عميقة من حيث تنمية المجتمعات المحلية والمجتمع ككل.

٥. وقد تعتمد المناقشة المتكررة من جهة على الدراسة الاستقصائية العامة بشأن نُظم الحد الأدنى للأجور، التي أعدتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وعلى مناقشتها في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠١٤،<sup>٧</sup> ومن جهة أخرى على الاستنتاجات التي خرج بها مؤخراً اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل (١٧-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١).<sup>٨</sup>

٦. وإلى جانب ما ذكر أعلاه، توجد معلومات مفيدة أيضاً في دراسات استقصائية عامة حديثة أخرى<sup>٩</sup> وفي نتائج المناقشات المتكررة والعامة السابقة وفي إجراءات وضع المعايير،<sup>١٠</sup> وفي مناقشات مجلس الإدارة بشأن جوانب حماية العمل، بالإضافة إلى العديد من التقارير التقنية ووثائق السياسة العامة التي يعدها المكتب عن هذا الموضوع. وتسلط هذه الوثيقة الضوء على جوانب أساسية من تحليل التقرير، وسوف تسعى إلى استكشاف الروابط بين حماية العمل وتمكين النساء والمساواة بين الجنسين في العمل.

## المقدمة

٧. إنّ حماية العمل هي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية، حيث أنها تنبثق عن دستور منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا، وعن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وسوف تقدّم أهمية ومنطق تدابير حماية العمل "المقصود منها حصول الجميع على قسط عادل من ثمار التقدم"،<sup>١١</sup> كجزء لا يتجزأ من برنامج العمل اللائق.

٨. وهناك مجموعة واسعة من المعايير التي تتناول مسألة حماية العمل، بدءاً من اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) إلى آخر الصكوك بشأن العمال المنزليين، بما فيها اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ والإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) والتوصيات التي تستكمل كلاً منها. وعلى مدى تاريخ المنظمة، جرى اعتماد الكثير من المعايير من أجل تغطية الجوانب المختلفة لحماية العمل، مما أفضى إلى عدد يعتد به بوضوح من الصكوك ذات الصلة بالأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين. وفي حين تشير الاستنتاجات الصادرة عن الاجتماع الثلاثي للخبراء لعام ٢٠١١ بشأن ترتيبات وقت العمل إلى أنّ "أحكام معايير منظمة العمل الدولية القائمة والمتعلقة بساعات العمل اليومية والأسبوعية والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر والعمل بدوام جزئي والعمل الليلي، تبقى

<sup>٧</sup> عندما قرر مجلس الإدارة، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، أن تستعرض لجنة تطبيق المعايير الدراسات الاستقصائية العامة قبل عام من إجراء المناقشة المتكررة المعنية بالمسألة، كان ذلك تحديداً من أجل تسهيل وتحسين النظر في الجوانب المعيارية ومراعاتها في المناقشة المتكررة. الوثيقة GB.309/PV، الفقرة ٢٨٨ والوثيقة GB.309/10، الفقرة ٨.

<sup>٨</sup> بحث مجلس الإدارة، في دورته ٣١٣ في آذار/مارس ٢٠١٢، استنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي المذكور. الوثيقة GB.313/PV، الفقرات ٢٨٥-٢٩٢؛ الوثيقة GB.313/POL/1.

<sup>٩</sup> على سبيل المثال، الدراسات الاستقصائية العامة لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين (٢٠٠٩) أو ساعات العمل (٢٠٠٥) أو حماية الأجور (٢٠٠٣).

<sup>١٠</sup> بما في ذلك المناقشة الأولى بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (٢٠١٤).

<sup>١١</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الجزء أول (الف) "٢".

مواكبة للعصر في القرن الحادي والعشرين وبنبغي تعزيزها بهدف تسهيل العمل اللائق<sup>١٢</sup>، فإنّ بعض تلك الصكوك المعنية باتت تعتبر اليوم متقدمة.

## الاتجاهات الأخيرة والتحديات السياسية

٩. تبيّن مختلف الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية خلال السنوات الأخيرة أنّ عالم العمل شهد تحولاً جذرياً، كان له عواقب كبرى فيما يخص المخاطر الاجتماعية واحتياجات العمال من حيث الحماية.

١٠. وفي البلدان الصناعية وبعض البلدان النامية كذلك، أضعفت الأزمة المالية والاقتصادية التي شهدتها أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، الأسس التي تقوم عليها مختلف أشكال حماية العمل، وتصدعت تحديداً أشكال الاستخدام العادية والحقوق والاستحقاقات المصاحبة لها. ويؤدي الانسحاب للنقابات وتآكل المفاوضات الجماعية وإسقاط الحماية من الاتفاقات الجماعية، إلى تزايد الاختلالات في علاقات العمل وتدني قدرة العمال على السيطرة على ظروف عملهم. وأثيرت الشكوك حول قدرة لوائح سوق العمل على التجاوب مع تغير أنماط العمالة والإنتاج. وخلال العقد الماضي، كان من شأن النقاش الدائر حول تأثير لوائح سوق العمل على الأداء الاقتصادي وأداء سوق العمل، أن أثار في إصلاحات قانون العمل في بلدان عديدة، مما أدى إلى إضعاف حماية العمال في غالب الأحيان.

١١. وفي العالم النامي، تراجع عدد الفقراء العاملين بشكل كبير منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين<sup>١٣</sup>. وبالرغم من هذا الاتجاه الإيجابي، يبقى "الاقتصاد غير المنظم" الذي يتباين إلى حد كبير بين بلد وآخر، واسع الانتشار حتى أنه شهد نمواً في بعض الحالات. وهذا يعني أنّ قسماً كبيراً من العمال، أو الغالبية الكبرى منهم في أكثر الأحيان، لا يتمتعون بالحماية في القانون أو الممارسة، أو يتمتعون بحماية ضعيفة. غير أنّ مستوى الإنتاجية في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر التي تُعتبر مصدراً مهماً لاستحداث العمالة والمداخيل في البلدان النامية، يبقى ضعيفاً ويشكل أحد العوائق الكبرى أمام السمة المنظمة وأمام تحسين ظروف العمل. وإذا كانت بعض البلدان في العالم النامي تشهد تعزيزاً لحماية العمل من خلال مجموعة من ترتيبات التفاوض بشأن الأجور، تبقى التغطية أبعد عن أن تكون معممة ويبقى الانسحاب إلى نقابات عمالية أو إلى منظمات لأصحاب العمل متديناً ومجزأ في بلدان عديدة.

١٢. وفي البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، شهد بعض العمال من ذوي المهارات العالية ارتفاعاً في أجورهم نتيجة الابتكارات التكنولوجية والعولمة، ولكن في الوقت نفسه، لوحظ ركود في الأجور وتدهور في ظروف العمل، لا سيما في صفوف العمال الأقل مهارة أو شبه المهرة، مما أفضى إلى تنامي أوجه انعدام المساواة في صفوف العمال وفي المجتمعات عموماً. ويُنظر إلى أوجه انعدام المساواة هذه أكثر فأكثر على أنها تمثل خطراً كبيراً أمام المجتمعات والاقتصادات في شتى بقاع العالم.

١٣. إن عدم قدرة العمال على العيش مما يكسبونه يمثل تحديات جديدة في نظم المساعدة والضمان الاجتماعي التي تعاني أصلاً من الاستنفاد. وتتضرر بعض مجموعات العمال، بمن في ذلك العاملات من ذوات الدخل المنخفض أو العمال المهاجرون أو العمال الذين ينتمون إلى أقليات إثنية ومجموعات أصلية، أو العاملون في الاقتصاد غير المنظم أو في قطاعات محددة مثل الزراعة أو البناء أو العمل المنزلي، تضرراً متفاوتاً بفعل تدني الأجور وقلة حماية العمل سواء بحكم القانون أم بحكم الواقع. وهذه المجموعات أكثر عرضة كذلك لانتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل<sup>١٤</sup> ولا يزال هناك عدد من التساؤلات لمعرفة إلى أي مدى يتمتع العمال بحقوق العمل وإلى أي مدى تقوم المؤسسات الموجودة والمعنية بالعلاقات الصناعية بتوفير الحماية لجميع العمال.

<sup>١٢</sup> مكتب العمل الدولي: *التقرير الختامي: اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل*، جنيف، ١٧-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، الوثيقة TMEWTA/2011/6، الصفحة ٢٩.

<sup>١٣</sup> انظر: ILO: *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014.

<sup>١٤</sup> مكتب العمل الدولي: *استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، قرارات اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الصفحة ١٦.

١٤. وفي هذا السياق، من شأن الاتجاهات الأخيرة في الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين، بالإضافة إلى العلاقات المترابطة فيما بينها، أن تقدم البراهين عن التغيرات في أجور الرجال والنساء، والتغيرات على السواء في مدة وقت العمل وتنظيمه، والتغيرات في المخاطر المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين، إلى جانب الاتجاهات الأخيرة بشأن السلامة والصحة المهنيين، بما فيها تلك الناجمة عن تأثير الانكماش الذي شهده العالم مؤخراً. وتشمل التحديات السياسية ما يلي: (أ) كيفية ضمان نمو الأجور الحقيقية على المدى الطويل، متشياً مع إنتاجية العمل، وضمان توفير هيكليات الأجور توزيعاً منصفاً؛ (ب) كيفية تحسين فعالية وشمولية الحد الأدنى للأجور؛ (ج) كيفية ضمان مرونة ترتيبات وقت العمل للاستجابة لاحتياجات المنشآت والعمال على حد سواء من دون زيادة استضعاف العمال وانعدام أمنهم؛ (د) كيفية تجنب المخاطر والأخطار، بما فيها المخاطر الجديدة المتعلقة باضطرابات العضلات والهيكل العظمي والاضطرابات النفسية الاجتماعية، والتي يبدو أنها تزيد بسبب زيادة ضغوط العمل وكثافة العمل وانعدام الأمن الوظيفي والدخل، من بين عوامل أخرى.

### استجابات منظمة العمل الدولية

١٥. سيجري تقديم الزيادة السريعة في أنشطة المساعدة التقنية في السنوات الأخيرة في مجال الحد الأدنى للأجور، إلى جانب الأنشطة المضطلع بها في مجال المفاوضة على الأجور والأجور في القطاع العام والقضايا الأخرى المتعلقة بالأجور وسياسات الأجور، بالإضافة إلى النتائج المحققة. وفيما يتعلق بوقت العمل، من شأن تقييم العمل الذي اضطلع به المكتب كجزء من متابعته لاستنتاجات عام ٢٠١١ الصادرة عن اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل، أن يسלט الضوء على النتائج التي حققها المكتب في المجال المذكور وفيما يتعلق بدعم تصميم وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الشاملة بشأن السلامة والصحة المهنيين استجابة لاحتياجات سوق العمل الجديدة، متشياً مع خطة العمل المعنية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٦.<sup>١٥</sup>

١٦. بالإضافة إلى ذلك، قامت الأنشطة التي اضطلع بها المكتب بدعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة والرامية إلى مد نطاق الحماية لتشمل مجموعات العمال الذين استبعدوا عموماً من هذه الحماية، مثل العمال المنزليين والعمال المهاجرين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ومنذ اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) في حزيران/يونيه ٢٠١١، والمكتب لا ينفك يدعم التغيرات، وذلك بتقديم المساعدة إلى أكثر من ٣٥ بلداً من خلال استراتيجية متكاملة تظهر أهمية الدعم المنسق وتوضيح الروابط وأوجه التآزر بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. ونظراً لأن حماية العمل بالنسبة إلى العمال المهاجرين، هي جزء لا يتجزأ من الالتزام المتجدد لمنظمة العمل الدولية إزاء المسائل المتعلقة بهجرة اليد العاملة،<sup>١٦</sup> سوف يقدم التقرير ويستعرض آخر ما استجد في أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن حماية العمل لصالح العمال المهاجرين.

### المضي قدماً

١٧. يمكن الاستناد إلى تحليل الاتجاهات والتحديات والاستجابات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية حتى الآن، لتحديد المجالات الممكنة للعمل الذي ستضطلع به منظمة العمل الدولية في المستقبل بغية تزويد الدول الأعضاء فيها بدعم أفضل في وضع وتعزيز التدابير المعنية بحماية العمل. وينبغي أن تستجيب هذه التدابير لاحتياجات العمال في عالم العمل سريع التطور وأن يكون هدفها تحقيق نمو أكثر شمولية واستدامة يقوم على العمالة الجيدة والتوزيع المنصف للمكاسب الاقتصادية. وسوف تسترشد عملية المضي قدماً بالروابط بين هدف حماية العمل والأهداف الاستراتيجية الأخرى لمنظمة العمل الدولية، وبمجاللات الأهمية البالغة لنشاط منظمة العمل الدولية. وتشمل بعض مجالات السياسة المهمة ما يلي:

<sup>١٥</sup> خطة العمل من أجل تحقيق التصديق واسع النطاق والتنفيذ الفعلي للوكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنيين (الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧) (٢٠١٠-٢٠١٦)، مكتب العمل الدولي، ٢٠١٠، على الموقع التالي:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/policy/wcms\\_125616.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/policy/wcms_125616.pdf).

<sup>١٦</sup> مكتب العمل الدولي: استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة، جنيف، ٤-٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، الوثيقة TTMLM/2013/14 والوثيقة GB.320/POL/3.

- تعزيز الأجور اللائقة للجميع، لاسيما العمال المستضعفون. فيما يتعلق بالعمال ذوي الأجر المنخفض وعائلاتهم، يبقى توفير حد أدنى مناسب للأجور أداة أساسية لحماية العمل. وإذا كانت الغالبية الكبرى من البلدان تتمتع بنظام للأجور الدنيا، لا بد من تحديد التدابير الرامية إلى زيادة فعاليتها في حماية العمال المستضعفين (مثلاً، من خلال ضمان الامتثال) وضمان مساهمتها في إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، بالترافق مع سياسات العمالة والضمان الاجتماعي. كما تبرز الحاجة إلى أطر تنظيمية تعزز تغطية المفاوضة الجماعية الشاملة واتساق سياسي أفضل بين المفاوضة الجماعية ونظم الحد الأدنى للأجور. وبغية تحسين مستويات المداخيل والأجور، من الضروري زيادة إنتاجية العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في بعض القطاعات المحددة، مثل الزراعة.
- تشجيع اعتماد نهج متكامل وشمولي لوقت العمل. يساهم إرساء حدود لساعات العمل على المستوى الدولي في تكوين الظروف الضرورية للمنافسة المنصفة فيما بين البلدان.<sup>١٧</sup> والأهمية المتزايدة للعلاقة القائمة بين وقت العمل ووقت الفراغ<sup>١٨</sup> تستدعي نهجاً متكاملًا يغطي ساعات العمل والراحة وتنظيم وقت العمل.<sup>١٩</sup> وينبغي لترتيبات وقت العمل أن تسمح للنساء والرجال على حد سواء بالاضطلاع بمسؤولياتهم العائلية، بما في ذلك رعاية الأطفال والأقارب المسنين. ومن شأن النهج الشمولي أن يسعى إلى التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق ذات الصلة بوقت العمل وإلى إيجاد حلول متوازنة، بمراعاة أفضليات أصحاب العمل وأفضليات العمال وضمان السلامة والصحة المهنيين.
- زيادة شمولية تدابير حماية العمل. إن زيادة شمولية تدابير حماية العمل مرهونة من جهة بتعزيز وتوسيع الأشكال القائمة لحماية العمل، وباستحداث أشكال جديدة من الحماية تستجيب للتغيرات التي تطرأ على عالم العمل من جهة أخرى. وسوف تركز المناقشة بشكل أساسي على النهج الابتكارية للمفاوضة الجماعية التي توفر الحماية للمجموعات غير المشمولة بها عادة، بمن في ذلك الأشخاص العاملون بموجب ترتيبات تعاقدية غير معتادة. كما سيجري تقييم تأثير سياسات حماية العمل بشأن الأداء الاقتصادي، مع مراعاة التفاعلات الممكنة مع مؤسسات سوق العمل الأخرى والهدف الأساسي المتمثل في ضمان أسواق عمل شاملة وفعالة.
- تعزيز استراتيجيات الوقاية من المخاطر والأخطار المهنية. ينبغي لاستراتيجية الوقاية أن تشمل حماية حياة العامل على المستوى الجسدي والنفسي والاجتماعي، مع التركيز على الحماية الفردية وعلى ترتيبات مكان العمل والعمالة التي تخفف المخاطر. ويستلزم ذلك نهجاً متوازناً يستند إلى الحوار الاجتماعي ويجمع بين السياسات الوطنية الشاملة بشأن السلامة والصحة المهنيين والتعاون بين أصحاب العمل والمستخدمين في مكان العمل، بغية تجنب المخاطر وتوفير التدريب والمؤسسات الفعالة لرصد الامتثال، من قبيل نظم تفتيش العمل.
- تعزيز قاعدة المعارف العالمية بشأن حماية العمل. شددت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها، على ضرورة تنسيق السياسات على المستويين الإقليمي والعالمي، من أجل تحسين حماية العمل، كما تنص عليه ديباجة دستور المنظمة.<sup>٢٠</sup> وقد تنامت أهمية مثل هذه الإجراءات العالمية في السنوات الأخيرة، لاسيما في ظل ضغوط العولمة في قطاعي الإنتاج والتمويل، مع بعض المخاوف من أن تؤدي إلى "سياق نحو الأسفل" بالنسبة إلى حماية العمل. وقد تتطلب هذه الإجراءات استحداث قاعدة معارف عالمية وحواراً سياسياً مستنيراً على المستويين الإقليمي والعالمي، بهدف توفير الحماية الفعالة لجميع العمال في كافة أنحاء العالم.

<sup>١٧</sup> مكتب العمل الدولي: *دراسة استقصائية عامة بشأن ساعات العمل*، التقرير الثالث (الجزء ١ (باء))، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، ٢٠٠٥، الفقرة ٣٢١.

<sup>١٨</sup> المرجع نفسه، الفقرة ٣٣٠.

<sup>١٩</sup> بما في ذلك أسابيع العمل المضغوطة ومتوسط الساعات وتفاوت طول مدة المناوبة والعمل بدوام جزئي، الخ.

<sup>٢٠</sup> تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على أنه: "في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها."

■ **حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.** لا غنى عن تدابير حماية العمل لتجنيب العمال من الوقوع فريسة أوضاع تكون ظروف العمل فيها غير مقبولة سواء من حيث العواقب على العمال أو من حيث أهداف السياسة الاجتماعية الأوسع نطاقاً. وسوف يسعى التقرير إلى تنوير التفكير السياسي في هذا الصدد من خلال الاستناد إلى المعارف القائمة بشأن العلاقة بين ظروف العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والاستناد كذلك إلى البحوث المبتكرة والإجراءات المتخذة على المستوى القطري.

١٨. وفي ضوء التحليل والاستنتاجات سالفه الذكر، يمكن أن تركز المسائل المطروحة للمناقشة على عدد من الأولويات، بما فيها إدماج الأنشطة وتحسين الروابط مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى. وقد يتمحور التركيز الأساسي حول توفير الدعم لبناء القدرات وتطوير السياسات وتنفيذها على المستوى الوطني.

## نقاط مقترحة للمناقشة

١٩. قد يرغب مجلس الإدارة في التعليق على المسائل المعروضة بغية تنوير عملية إعداد تقرير المكتب من أجل المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل) (٢٠١٥).

## مشروع قرار

٢٠. يدعو مجلس الإدارة المدير العام إلى الإحاطة علماً بوجهات النظر المعرب عنها خلال المناقشة بشأن إعداد تقرير المكتب من أجل المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمل) (٢٠١٥).