



التاريخ: ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الرابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي: متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة التركيز والهدف والعناصر الرئيسية لخطة العمل (٢٠١٥-٢٠٢٢) من أجل إنفاذ الاستنتاجات المنبثقة عن المناقشة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة بعد المائة في عام ٢٠١٥. ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشادات بشأن خطة المتابعة المقترحة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الحماية الاجتماعية.

الانعكاسات السياسية: من شأن خطة العمل أن تؤثر في نشاط المكتب فيما يتعلق بحماية العمال بالنسبة إلى الفترة المتوقعة، المحتمل أن تكون لفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢، استناداً إلى الجدول الزمني من سبع سنوات، المعتمد خلال الدورة السابقة للمناقشات المتكررة، إلى جانب الدور الأوسع الذي تؤديه المنظمة في هذا الصدد على المستوى الدولي، بما في ذلك ما يتعلق بمتابعة برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي اعتمد مؤخراً.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انعكاسات من حيث المقترحات القادمة للبرنامج والميزانية لما بعد الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن المطلوب حشد الموارد من خارج الميزانية لتنفيذ خطة المتابعة.

إجراء المتابعة المطلوب: تكييف خطة العمل من جانب إدارة ظروف العمل والمساواة لمراعاة إرشادات مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢-١، الدورة ١٠٤، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٥؛ الوثيقة GB.325/INS/2؛ الوثيقة GB.325/INS/3؛ الوثيقة GB.325/INS/5/2؛ الوثيقة GB.325/INS/6؛ الوثيقة GB.325/POL/1/1؛ الوثيقة GB.325/POL/1/2؛ الوثيقة GB.325/POL/4؛ الوثيقة GB.325/LILS/3؛ الوثيقة GB.325/LILS/4.

مقدمة

١. أجرى مؤتمر العمل الدولي، في دورته الرابعة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٥)، مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.
٢. وكانت تلك المرة الأولى التي يبحث فيها المؤتمر بُعد حماية العمال في هدف الحماية الاجتماعية،^١ مفسحاً أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الفرصة لمناقشة التجارب والتحديات المتعلقة بالأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنتين وحماية الأمومة. واستعرض المؤتمر أيضاً الإجراءات الرامية إلى مساعدة الدول الأعضاء، بما في ذلك من باب متابعة اجتماعات الخبراء المعنية المعقودة مؤخراً ومؤتمر العمل الدولي ومناقشات مجلس الإدارة، وفي إطار مجالات مختارة من مجالات الأهمية البالغة^٢ واعتمد المؤتمر قراراً واستنتاجات.
٣. وتقرح هذه الوثيقة إجراءات متابعة من أجل إنفاذ هذه الاستنتاجات. وتمشياً مع الجدول الزمني من سبع سنوات لخطط العمل المصاغة في سياق المناقشة المتكررة السابقة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، فإن الجدول الزمني المقترح لخطة العمل هذه، هو الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢.

خطة العمل المقترحة: التركيز والهدف

٤. تسلط استنتاجات المناقشة المتكررة الضوء على المركز المحوري الذي تحتله حماية العمال في تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والسلام. وتنظيم ظروف العمل، سواء من خلال القوانين أو الاتفاقات الجماعية، في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنتين وحماية الأمومة، أمرٌ أساسي لمنح العمال حماية في العمل.
٥. والتغيرات الجارية في أنماط الاستخدام وتنظيم العمل تولد فرص عمل جديدة لكنها تطرح أيضاً تحديات أمام جعل حماية العمال واقعاً ملموساً. ويصح هذا بصفة خاصة على (أ) العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة؛ (ب) العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ (ج) العمال المستبعدين أصلاً، كلياً أو جزئياً، من تغطية بعض أشكال الحماية. وبالنسبة إلى بعض العمال، لا تتمثل المشكلة في استبعادهم من الحماية القانونية، بل في منحهم مستوى غير كافٍ من الحماية. أما في حالات أخرى، فتتمثل المشكلة في إنفاذ القانون على نحو غير كافٍ. وبشكل عام، تكون النساء وفئات معينة من العمال، مثل العمال المهاجرين والشباب والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، أكثر عرضة لمواطن العجز في حماية العمل.
٦. والهدف من خطة العمل هذه يتمثل في تحقيق حماية إدماجية وشاملة وفعالة لكافة العمال، تمشياً مع الاستنتاجات التي خلص إليها المؤتمر. ويستلزم ذلك أن تقوم القوانين واللوائح والمؤسسات الوطنية بما يلي: (أ) مواكبة التحولات في عالم العمل؛ (ب) مد نطاق التغطية لتشمل جميع العمال؛ (ج) إرساء مستوى من الحماية لضمان رفاه العمال وتجنب الوقوع في شرك السمة غير المنظمة. ومن شأن آليات الإنفاذ الفعالة، وأهمها تفتيش العمل، أن تضمن الامتثال للقوانين واللوائح السارية، وذلك في مصلحة العمال وأصحاب العمل سواءً بسواء، من خلال استبعاد ممارسات قطاع الأعمال المناهضة للمنافسة والتي لها آثار ضارة على قطاعات الأعمال المسؤولة.

^١ مؤتمر العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢-١ ومحضر الأعمال المؤقت رقم ١٢-٢، الدورة ١٠٤، ٢٠١٥. في عام ٢٠١١، عقد مؤتمر العمل الدولي مناقشة متكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

^٢ وهي تشمل: مجال الأهمية البالغة ٦ بشأن "إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم" ومجال الأهمية البالغة ٧ بشأن "تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل" ومجال الأهمية البالغة ٨ بشأن "حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة".

٧. وبالتالي، لا بد لنشاط منظمة العمل الدولية من أن يساعد الدول الأعضاء على تصميم وتطبيق قوانين وسياسات تضمن حماية مناسبة لجميع العمال، بما في ذلك من خلال تعزيز أوجه الحماية القائمة ومد نطاقها وتطوير أوجه حماية تستجيب للتغيرات في عالم العمل وتحسين تطبيقها من خلال إنفاذ القانون على نحو أفضل وتقديم المساعدة إلى أصحاب العمل.

مبادئ توجيهية وعناصر أساسية

٨. تسلّم خطة العمل بالتكامل والترابط فيما بين الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، وترسخ عمليات التدخل في كل مجال من مجالات السياسة العامة. ومن شأن هذا النهج أن يرتبط أيضاً بالسعي إلى تحقيق أهداف استراتيجية أخرى واستنتاجات ذات صلة بالمناقشات المتكررة للبنود المعنية، مدعوماً باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشكل التكامل بين التشريعات الوطنية والمفاوضة الجماعية سمة أساسية.

٩. ومن المقترح أن تقوم خطة العمل بما يلي:

– تراعي معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنوع وخصوصية ظروف كل بلد، واحتياجات وشواغل الحكومات وأصحاب العمل والعمال، إلى جانب طلبات الحصول على المساعدة التقنية في المجالات الأربعة المتعلقة بحماية العمال.

– تدمج مسألة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في كافة أنشطتها وتستهدف فئات معينة من العمال الأكثر عرضة لمواطن العجز في مجال حماية العمال.

– تجمع بين مختلف أساليب عمل منظمة العمل الدولية، بما في ذلك معايير العمل الدولية ذات الصلة والبحوث السياسية والمشورة وبناء قدرات الهيئات المكونة والتعاون الإنمائي على المستوى القطري، واستئثار الوعي على المستوى العالمي. وفي كافة الأنشطة، سيجري تسهيل الحوار وتعزيز الشراكات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

– تنهض بأنشطة يمكنها أن تدعم تحقيق أهداف برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

١٠. ويجري تنظيم الأنشطة الرئيسية المقترحة في ستة مجالات عمل، كما هو محدد في استنتاجات المناقشة. وفي كل مجال من هذه المجالات، توجد الأولويات المواضيعية الرامية إلى: تحسين التغطية ومستوى الحماية والامتثال؛ تعزيز أوجه التآزر بين مجالات حماية العمال؛ معالجة كافة الأبعاد في وقت واحد من خلال منظور فئة معينة من العمال. كما تسعى الخطة إلى تسهيل تبادل الممارسات الجيدة بين الدول الأعضاء وفيما بين الشركاء الاجتماعيين.

الأنشطة المتصلة بالمعايير

١١. إنّ تحسين حماية العمال يستلزم من المكتب أن يدعم تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية القائمة وتنفيذها على نحو فعال، وأن يوفر الدعم التقني من أجل تقييم وسد الثغرات التنظيمية، في حال قرر مجلس الإدارة ذلك. وعليه، يقترح المكتب الإجراءات التالية.

١٢. تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية القائمة وتنفيذها، بشأن:

(أ) الحد الأدنى للأجور. استجابة للشواغل التي أثارها بعض الهيئات المكونة خلال مناقشة المؤتمر في عام ٢٠١٤ للدراسة الاستقصائية العامة بشأن نظم الحد الأدنى للأجور، سيجري إعداد ورقات وقائع من أجل تحسين فهم أحكام مختارة من اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) وتوصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥). وسوف تُستحدث أدوات سهلة الاستخدام بشأن الصكوك المعنية بحماية الأجور، لا سيما اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)، وستقدم المساعدة التقنية إلى البلدان التي تفكر في التصديق على هذه المعايير أو في تحسين تطبيقها. ومن شأن المساعدة أن تراعي الأبعاد الجنسانية في مسألتي تحديد المستويات الدنيا للأجور وحماية الأجور.

(ب) *السلامة والصحة المهنيان*. إن خطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦) الرامية إلى تحقيق تصديق واسع النطاق وتنفيذ فعلي لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، جعلت العدد الإجمالي للتصديقات يصل إلى ٦٣ تصديقاً فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٥٥ وإلى ٣٣ تصديقاً فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٨٧. وسيقوم المكتب بتحديد فرص التصديق على هذه المعايير وتنفيذها، وفي الوقت نفسه سيعزز الهيئات الثلاثية الوطنية التي كان لها دور حاسم في النهوض بالحوار الضروري للتصديق والتنفيذ. ومن شأن نتائج الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٧ بشأن صكوك السلامة والصحة المهنيين أن تمضي في تنوير هذا النشاط.

(ج) *المشتريات العامة*. سيجري تعزيز التصديق على اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) وتنفيذها، بما في ذلك من خلال الاستثمار كثيف العمالة في البنى التحتية وبرنامج التدريب المعروف بشأن المشتريات العامة، الذي يقدمه مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو).

١٣. تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها، بشأن العمال المعرضين بشدة لمواطن العجز في مجال حماية العمال:

(أ) *النساء في العمل*. مع تجدد الالتزام الدولي بزيادة مشاركة النساء في أسواق العمل وحصولهن على الوظائف اللائقة، تكتسب الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المعنية بالمساواة بين الجنسين، ألا وهي اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، قدراً أكبر من الأهمية، شأنها شأن اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧). وسيولى اهتمام خاص لترويج الاتفاقيتين الأخيرتين نظراً لتزايد أهميتهما.

(ب) *العمال المهاجرون*. يرتدي برنامج الهجرة العادلة أهمية كبيرة بالنسبة للنقاشات الجارية بشأن الهجرة المرتبطة بالأزمات، إذ يركز على حماية العمال المهاجرين من الإجحاف في المعاملة والاستغلال وفي الوقت نفسه توليد المزيد من الوظائف اللائقة في بلدان المنشأ. وسيتم النهوض باستراتيجية عالمية لتشجيع التصديق على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) وتطبيقهما. وسوف تستنير الاستراتيجية باستنتاجات الدراسة الاستقصائية العامة بشأن هجرة اليد العاملة وبمناقشة المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٦ في هذا الصدد. ومن شأن نتائج تنفيذ الدراسة الاستقصائية أن تسهم في إعداد مناقشة محتملة بشأن هجرة اليد العاملة قد تجري خلال دورة المؤتمر في عام ٢٠١٨، إذا وافق مجلس الإدارة على ذلك^٢.

(ج) *العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز*. سيواصل المكتب النهوض بتنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) للقضاء على الوصم والتمييز إزاء الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وسينصب التركيز على دعم البلدان للارتقاء بسرية الفحوصات والحصول على العلاج وضمان تغطية الحماية الاجتماعية لهؤلاء الأشخاص وأسراهم.

١٤. تقييم الثغرات التنظيمية المحتملة والتصدي لها:

(أ) *العنف في العمل*. اقترحت مسألة العنف ضد النساء والرجال في عالم العمل كبند ممكن إدراجه في جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) للمؤتمر، سواء لمناقشة عامة أو كبند لوضع معيار من أجل مناقشة أولى، عملاً بالأحكام المتعلقة بالمراحل التحضيرية لإجراء المناقشة المزدوجة، الواردة

في المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر.^٤ ورهنًا بقرار مجلس الإدارة، يمكن أن يطلع المكتب بالأعمال التحضيرية والمتابعة.

(ب) أشكال الاستخدام غير المعتادة. على نحو ما يرد في استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة وفي الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر، يمكن أن يدعو مجلس الإدارة إلى انعقاد اجتماع للخبراء في عام ٢٠١٧ من أجل استكشاف الثغرات التنظيمية المحتملة وتحديد ما إذا كانت هناك ضرورة لوضع معايير جديدة بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة. كما تشير استنتاجات المؤتمر في هذا الصدد إلى الدور المحتمل لآلية استعراض المعايير. ومن المتوقع توضيح التفاعل والتنسيق بين مثل هذا الاجتماع للخبراء وآلية استعراض المعايير، نتيجة مناقشة مجلس الإدارة بشأن اختصاصات الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير. بالإضافة إلى ذلك، سوف يعد المكتب دليلاً بالصدور القائمة والمتعلقة بأشكال الاستخدام غير المعتادة، بغية تعزيز الوعي والامتثال.

(ج) وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة الأسرية. سيجري تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن تأثير التغيرات في التكنولوجيا ونماذج الأعمال والممارسات وجدولة وقت العمل، للوفاء بمتطلبات العمل والراحة والحياة الشخصية وأمن الدخل، بهدف وضع توصيات بشأن قيام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بالمزيد من الأنشطة. ومن الممكن إعداد دراسة استقصائية عامة بشأن كافة المعايير الموجودة والمتعلقة بوقت العمل من أجل تنوير هذا الاجتماع والمناقشة المتكررة القادمة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال).^٥ وقد اقترحت هذه النقطة لكي يبحثها مجلس الإدارة خلال الدورة الحالية.^٦

بناء المعارف ونشرها

١٥. سيبدل المكتب المزيد من الجهود لبناء قاعدة معارفه بشأن مجالات العمل الجارية والمحورية بالنسبة إلى حماية العمال، وبشأن المجالات البارزة والمحددة في الاستنتاجات. وهي تشمل ما يلي:

(أ) أشكال الاستخدام غير المعتادة. سوف يجمع المكتب ويحلل البيانات بشأن مختلف أشكال الاستخدام غير المعتادة وانعكاساتها على العمال والمنشآت بحسب حجم المنشأة، حيثما أمكن ذلك، والاقتصادات والمجتمعات. ومن شأن البحوث أن تتناول مسائل من قبيل: ضرورة تعزيز المساواة وعدم التمييز والحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية؛ دعم عمليات انتقال أسواق العمل؛ ضمان تغطية الضمان الاجتماعي المناسبة وأماكن العمل السليمة والصحية؛ توفير ظروف عمل لائقة. وسيجري إطلاق بحوث بشأن مواضيع بارزة من قبيل العمل الجماعي واقتصاد الأعمال الصغيرة (أو "الاقتصاد عند الطلب"). وفي عام ٢٠١٦، سينشر تقرير بشأن الاستخدام غير المعتاد مرفقاً ببيانات وتحليلات على المستوى العالمي وتوصيات سياسية تستند إلى نتائج أفضل الممارسات.

(ب) الأجور. سيظل "تقرير الأجور في العالم" الوسيلة الرائدة لنشر بحوث منظمة العمل الدولية وخدمات المشورة السياسية بشأن سياسات الأجور. وسوف تترجم المعارف المتراكمة بشأن سياسات الحد الأدنى للأجور إلى منتجات متعددة سهلة الاستخدام من جانب الهيئات المكونة والخبراء. ومن شأن حزمة الموارد هذه أن تشمل مسائل من قبيل مد نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور لتشمل العمال غير المحميين وتحسين الامتثال، وسوف تُستخدم في أنشطة بناء القدرات. وسيجري الاضطلاع بالمزيد من البحوث التجريبية بشأن تشكيل الأجور في المنشآت، بما في ذلك بحسب حجم المنشآت حيثما أمكن ذلك؛ ومعيار تحديد المستويات الدنيا للأجور، تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٣١ وبشأن حماية الأجور، بما في ذلك دفع الأجور والاقطاعات القانونية من الأجور وتنظيمها. وفي هذا السياق، سيجري معالجة مسألة أجور الشباب والحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى الشباب.

^٤ الوثيقة GB.325/INS/2.

^٥ يشمل الاستعراض المقبل الذي سيجريه المؤتمر بشأن الدراسة الاستقصائية العامة مسألة السلامة والصحة المهنيين (٢٠١٧).

^٦ الوثيقة GB.325/LILS/4.

(ج) *وقت العمل*. ستجرى بحوث قانونية مقارنة وستقدم مقترحات حول كيفية توفير حماية مناسبة للعاملين في التمرريض والعمال المنزليين، المستبعدين من نطاق تطبيق المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بوقت العمل. كما ستجرى بحوث بشأن طرائق الحد من ساعات العمل الطويلة بلا مبرر من خلال دراسات عن القانون والممارسة فيما يتعلق بساعات الراحة، إلى جانب ترتيبات وقت العمل التي تتسم بعدم القابلية للتنبؤ والتفاوت الكبير في أوقات العمل. وسيجري الاضطلاع بدراسة حول استخدام تكنولوجيات جديدة للمعلومات والاتصالات لأداء العمل خارج مباني صاحب العمل، وما لذلك من انعكاسات على وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة الأسرية والأداء الوظيفي وصحة العمال ورفاههم، بالتعاون مع المؤسسة الأوروبية من أجل تحسين ظروف المعيشة والعمل في عشر دول أعضاء في الاتحاد الأوروبي وخمسة بلدان من خارج الاتحاد الأوروبي.

(د) *السلامة والصحة المهنيان*. سوف تجرى دراسة عالمية عن المخاطر النفسية والاجتماعية والإرهاق المرتبط بالعمل، بهدف تطوير أساليب لمساعدة الهيئات المكونة على مواجهة ظروف العمل التي تتسبب في مخاطر وأخطار نفسية واجتماعية، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.^٧ كما سيجري إعداد ونشر مبادئ توجيهية لمساعدة الهيئات المكونة في مجال تعميم الشواغل المتعلقة بالجنسين في السياسات والبرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنيين.

(هـ) *الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية*. سيجري إعداد موجزات سياسية وإعلامية بشأن الممارسات الجيدة المتعلقة بالمبادرات التنظيمية وغيرها من المبادرات بغية مد نطاق تغطية المفاوضة الجماعية، تمثيلاً مع القانون والممارسة على المستوى الوطني، وتقديم يد المساعدة لسد الثغرات التمثيلية في قطاعات بعينها، بما فيها أعمال التنظيف بموجب عقود والأمن الخاص والبناء وصيد الأسماك والزراعة والعمل المنزلي، إلى جانب الوسائل الرامية إلى إدماج العمال المهاجرين والعمال المتعاقدين والعاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، في اتفاقات جماعية.

(و) *المساواة بين الجنسين*. سوف تستعرض مبادرة المنوية بشأن المرأة في العمل وضع المرأة وظروفها في عالم العمل،^٨ مستنيرة بدراسة استقصائية بشأن تصور النساء والرجال فيما يتعلق بالمكاسب والثغرات والعوائق والتمييز في عالم العمل من حيث المنظور الجنساني. وستقوم شركة عالمية مشهود لها في مجال إعداد الدراسات الاستقصائية، بوضع وتنفيذ هذه الدراسة. ومن شأن تقرير لاحق أن يحلل التغييرات الطارئة على حصول النساء على فرص العمل وظروف العمل اللائقة خلال العشرين سنة الماضية، وسياسات أماكن العمل والسياسات الوطنية المؤاتية.

(ز) *العمال المهاجرون*. ستجرى دراسات بشأن القطاعات الاقتصادية التي تشهد مشاركة عالية من جانب العمال المهاجرين، من قبيل أعمال الرعاية والزراعة والبناء والتعدين، بغية معالجة الشواغل بشأن ظروف العمل المزرية وانعدام المساواة في الأجور جراء المنافسة غير الشريفة. وسوف تضم الدراسات توصيات من أجل إجراءات المتابعة.

خدمات المشورة التقنية والتعاون

١٦. سوف يبذل المكتب الجهود للارتقاء بالتعاون التقني، لا سيما في المجالات التي يكثر فيها الطلب:

(أ) *سياسات الأجور*. سوف يسهل المكتب تبادل الممارسات الجيدة ونشرها من خلال أنشطة تدريب إقليمية ومنتديات للتبادل فيما بين النظراء، وسوف يزيد عدد أخصائيي الأجور في هذا المجال. وسيسعى المكتب أيضاً إلى وضع المزيد من مشاريع التعاون التقني التي تشمل الأجور والمفاوضة الجماعية، من قبيل تلك التي يقوم بها مع حكومة جمهورية ألمانيا الاتحادية فيما يتعلق بمعايير العمل في قطاع

^٧ الوثيقة GB.325/POL/1/2.

^٨ الوثيقة GB.322/INS/13/2.

المليوبات. وتعزز هذه المشاريع نهجاً متكاملأ سعيأ إلى تحسين الامتثال على مستوى المصانع، ووضع الأطر السياسية على المستويات الوطنية.⁹

(ب) *وقت العمل*. سيواصل المكتب تقديم المساعدة التقنية والمشورة السياسية بشأن ترتيبات وقت العمل التي يمكنها أن توفق فعلياً بين احتياجات العمال واحتياجات المنشآت.

(ج) *السلامة والصحة المهنيان*. استناداً إلى الخبرة المستمدة من خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين (٢٠١٠-٢٠١٦)، سيقوم المكتب بمساعدة الدول الأعضاء في وضع برامج وطنية ومواصفات بيانية للسلامة والصحة المهنيين، وإدراج مسألة السلامة والصحة المهنيين في البرامج القطرية للعمل اللائق. ومن شأن البرنامج الرائد المعلن عنه مؤخراً بشأن النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنيين من أجل الوقاية، أن يصبح الوسيلة الرئيسية للمكتب من أجل إنفاذ استنتاجات المناقشة المتكررة، بما في ذلك ما يتعلق بتعزيز مفتشيات العمل كجزء من استراتيجية امتثال أكثر فعالية.

(د) *الهجرة العادلة*. سوف يدعم المكتب الدول الأعضاء في إنفاذ برنامج الهجرة العادلة لمنظمة العمل الدولية من خلال إقامة حوارات داخل الأقاليم وفيما بينها، ومن خلال توفير المساعدة فيما يتعلق بتحسين حقوق العمل لكافة المهاجرين وضمان التوظيف العادل والمساواة في المعاملة للعمال المهاجرين.

(هـ) *العمل المنزلي*. خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٥، تم تقديم المساعدة إلى الهيئات المكونة في قرابة ٥٠ بلداً من أجل مد نطاق أوجه حماية العمل على نحو ملائم وفعال لتشمل العمال المنزليين كجزء من الاستراتيجية التي وافق عليها مجلس الإدارة لجعل العمل اللائق واقعاً بالنسبة إلى العمال المنزليين. ومن شأن التقييم المقبل لأثر الاستراتيجية أن يبين الخدمات التي سيوفرها المكتب في هذا المجال.

١٧. ومن المتوقع أن يزيد الطلب على المشورة التقنية فيما يتعلق بالمخاطر النفسية والاجتماعية وأشكال الاستخدام غير المعتاد. ويتخذ المكتب الاستعدادات اللازمة لتلبية هذا الطلب المتوقع، بما في ذلك أساليب بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل مساعدة هيئاتها المكونة.

بناء القدرات

١٨. استناداً إلى البحوث وخدمات المشورة السياسية والتدريب على المستوى الوطني، يقترح المكتب وضع موارد لبناء القدرات في المجالات التالية:

(أ) *المساواة بين الجنسين من خلال المفاوضة الجماعية*. سيجري وضع حزمة للموارد وتحديث مواد تدريبية بشأن إدراج بنود في الاتفاقات الجماعية تحسن حماية الأمومة وتتصدى للعنف في العمل وتمضي قدماً بالمساواة في الأجور، في مجموعة من القطاعات والبلدان. وسيجري الإبلاغ عن الممارسات الابتكارية، من قبيل المفاوضة الجماعية للعمال المنزليين والبنود الواردة في الاتفاقات الجماعية التي تشمل العمال في الاستخدام غير المعتاد و/أو التي توفر إجازة خاصة في حالات العنف المنزلي. وسيجري بناء قدرات منظمات أصحاب العمل حول كيفية تعزيز الحجج الداعمة لآليات التمويل المنصفة لحماية الأمومة.

(ب) *وقت العمل وحماية الأمومة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة*. سوف توضع مواد تدريبية لتسهيل تنفيذ ترتيبات وقت العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، توفق بين احتياجات العمال واحتياجات أصحاب العمل، وسيتم تجربتها في شركات مسجلة لدى برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس. وسيجري توفير مشورة عملية عقب استعراض دولي للممارسات الجيدة في مجال حماية

⁹ مثل هذه المشاريع تنفذ أيضاً توصيات العمل الصادرة عن منتدى الحوار العالمي بشأن الأجور وساعات العمل في قطاع النسيج والملبوسات والجلد والأحذية. انظر الموقع التالي:

http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_311155/lang--en/index.htm.

الأمومة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وكمتابعة لتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، سيدعم المكتب الجهود الرامية إلى مد نطاق الحماية القانونية لتشمل العمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك من خلال تدابير الامتثال القائمة على الحوافز.

(ج) *استخلاص العبر من تجربة العمال المنزليين*. سيتم تجميع أفضل الممارسات والدروس المستخلصة في مجال مد نطاق أوجه حماية العمل لتشمل العمال المنزليين، ضمن حزمة تدريب نموذجية لصالح الهيئات المكونة المهمة بالأمر.

(د) *إقامة شراكة مع مركز تورينو*. سيجري تعزيز التعاون العريق مع مركز تورينو بشأن المسائل المرتبطة بحماية العمال، من خلال تنظيم أكاديميات بشأن المساواة بين الجنسين وهجرة اليد العاملة وأشكال العمل غير المقبولة، وتنظيم حلقات دراسية حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل: منظور للوقاية والحماية الاجتماعية، إلى جانب أكاديميات معنية بالأشكال المتغيرة لعلاقات الاستخدام والعمل اللائق. كما سيجري وضع نماذج تدريبية بشأن الوقاية من العنف في العمل والتصدي له، وتجربتها على نحو مشترك. وستنشر حزمة الموارد بشأن الحدود الدنيا للأجور من خلال أنشطة تدريب عالمية وإقليمية يشترك مركز تورينو في الاضطلاع بها. وسيتم تجديد النماذج الحالية للأجور والسلامة والصحة المهنيين ووقت العمل وحماية الأمومة والعمال المنزليين، وإدراجها في الدورة الإقليمية بشأن معايير العمل الدولية لصالح المندوبين إلى المؤتمر.

الرصد وتقييم الأثر

١٩. حددت المناقشة أهمية الرصد وتقييم الأثر، وهو ما يقترح المكتب وضع الأدوات الجديدة التالية بشأنه:

(أ) *رصد الاتجاهات القانونية العالمية من حيث حماية العمال*. سوف تجمّع قواعد البيانات القانونية القائمة لمنظمة العمل الدولية بشأن مختلف المجالات السياسية لحماية العمال،^{١٠} ضمن بوابة موحدة من أجل تحسين النفاذ إليها وخفض تكاليف الصيانة.

(ب) *رصد ظروف العمل في البلدان النامية*. بالتعاون مع المؤسسة الأوروبية من أجل تحسين ظروف المعيشة والعمل، سيقوم المكتب بتكليف وتطبيق الدراسة الاستقصائية الأوروبية بشأن ظروف العمل في بلدان غير أوروبية، وسيعمل على تحليل النتائج ونشرها خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ورهنأ بتوافر التمويل، سوف تطبق الدراسة الاستقصائية الأوروبية بشأن ظروف العمل في بلدان أخرى.

(ج) *أشكال الاستخدام غير المعتادة (العقود محددة الأجل)*. سوف يوسع المكتب منهجيته^{١١} لتحديد حجم المعلومات القانونية بشأن تشريعات حماية الاستخدام لتشمل العقود محددة الأجل، بغية دعم رصد ما للتشريعات من تأثير.

(د) *سياسات الأجور*. سيقوم المكتب بوضع واختبار منهجيات لرصد آثار الأجور الدنيا على توزيع الأجور والمدخيل ومستوى الاستخدام والحد من الفقر والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وإنتاجية المنشآت، في عدد من البلدان المختارة.

(هـ) *مراجعة التصنيف الدولي بحسب الوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣*. سيؤدي المكتب دوراً رائداً في دعم مراجعة التصنيف الدولي بحسب الوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣، الذي سيشكل الأداة المستقبلية

^{١٠} قاعدة البيانات المعنية بقانون ظروف العمل وقاعدة البيانات المعنية بالعلاقات الصناعية وقاعدة البيانات المعنية بتشريعات حماية استخدام وقاعدة البيانات المعنية بالأجور في العالم وقاعدة البيانات العالمية بشأن التشريعات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين.

^{١١} مكتب العمل الدولي: مؤشرات موجزة للتشريعات المعنية بحماية الاستخدام في مجال إنهاء العقود الدائمة (التسريحات الفردية)، جنيف، ٢٠١٥. متاح على الموقع التالي:

http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_357390/lang--en/index.htm.

لرصد الاتجاهات في العمل مقابل الأجر أو المنفعة، بما في ذلك أشكال الاستخدام غير المعتادة ومختلف أنواع العمل للحساب الخاص.

(و) *السلامة والصحة المهنيان*. سوف يضع المكتب منهجية ووسيلة لجمع البيانات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيين، بما فيها البيانات المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية لأغراض الوقاية، مع مراعاة معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وسيجري وضع مؤشرات من شأنها أن تدعم عملية تقييم التقدم المحرز ورصد التزامات السلامة والصحة المهنيين وما للمساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية من تأثير.

تنفيذ خطة العمل وتمويلها ورصدها واستعراضها

٢٠. ستتواصل الجهود المبذولة لحشد الموارد من خارج الميزانية دعماً لخطة العمل.

٢١. وتتطلب خطة العمل التعاون والتنسيق على جميع مستويات المكتب، في المقر وفي الميدان. وخلال السنوات القليلة المقبلة، لا بد من استعراض أهمية الأنشطة ورصد وتحديث التنفيذ، تمشياً مع دورة برمجة عملية الإدارة القائمة على النتائج في المكتب، بما في ذلك البرنامج والميزانية وخطط العمل القائمة على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق.

مشروع قرار

٢٢. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته في تنفيذ خطة العمل الرامية إلى إنفاذ الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الأولى بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) وأن يعتمد عليها عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وعند وضع مبادرات حشد الموارد.