

استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)

أولاً - حماية العمال في عالم عمل آخذ في التحول

١. حماية العمال هي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. وهي تلعب دوراً أساسياً من أجل تحقيق العمل اللائق والمساهمة في العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي. وهي أساسية اليوم بقدر ما كانت عليه عندما تأسست منظمة العمل الدولية، منذ قرابة القرن. وحماية العمال والضمان الاجتماعي يتكاملان ويوفران معاً الحماية الاجتماعية التي يحتاج إليها العمال وأسرهم. ويشكل تنظيم ظروف العمل في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، عاملاً محورياً في الحماية الفعالة والشاملة للعمال. وتسهم نظم فعالة من الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، في أوجه الحماية تلك.

٢. وقد أحرزت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقدماً يُعَدُّ به في الدفع قدماً في حماية العمال. وجرى إرساء أو تعزيز نظم للحد الأدنى للأجور في بلدان كثيرة لمواجهة فقر العاملين وانعدام المساواة. واعتمدت تدابير لضمان دفع الأجور المستحقة على نحو منظم وكامل، وساهمت المفاوضة الجماعية في تحسين الأجور الحقيقية. وفيما يتعلق بوقت العمل، أحرز تقدم في مجال وضع حدود للساعات الأسبوعية، مما ساهم في خفض متوسط ساعات العمل السنوية في الكثير من البلدان. وشهدت السلامة والصحة المهنيين تطورات، حيث سلمت بعض البلدان بضرورة وجود تشريع شامل ونظم لإدارة السلامة والصحة المهنيين، بما فيها الوقاية والامتنال واستشارة الوعي. وفيما يتعلق بحماية الأمومة، قامت بلدان كثيرة بجعل مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر تتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية، واعتمدت إجازة الأبوة. بيد أنه كان هناك أيضاً اتجاهات سلبية. فهناك الكثير للغاية من العمال الذين لا يستفيدون من التقدم المحرز، ذلك أنهم إما مستبعدون من نطاق تطبيق القانون أو أنّ القانون غير مطبق عملياً أو أنّ مستوى الحماية غير كافٍ.

٣. وكان من شأن التحولات الجارية، بما فيها تلك التي تتحكم بها التكنولوجيا والعولمة والتغيرات في السياسات العامة ونماذج وممارسات قطاع الأعمال، من قبيل إسناد الأنشطة إلى خارج المنشأة، وتدفعات هجرة اليد العاملة، أن غيرت أنماط العمالة وعالم العمل تغييراً جذرياً. وفي بعض الحالات، استحدثت هذه التحولات فرصاً جديدة للعمالة والنمو الاقتصادي ولكنها وضعت على محك الاختبار أيضاً اللوائح القائمة بشأن حماية العمال. وأدى تزايد أشكال الاستخدام غير المعتادة والتعاقد من الباطن، إلى جانب تدني تغطية المفاوضة الجماعية، إلى إثارة تحديات فيما يتعلق بتوفير حماية العمل فعلياً للعمال، لا سيما لأشد المجموعات استضعافاً.

٤. ولا بد للوائح، توجهاً لتنفيذها فعلياً، من أن تراعي تنوع سوق العمل. وتواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة تحديات خاصة أمام التنفيذ الفعلي لحماية العمال. وقد تجد بعض الشركات نفسها دون العتبات المنصوص عليها في تشريعات العمل القائمة أو تعمل في الاقتصاد غير المنظم حيث يتسم الامتنال بالضعف. وتسهيل الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة يعود بالمنفعة على الجميع. فبالنسبة إلى المنشآت، يفسح هذا الانتقال المجال أمام الحصول على الائتمان ويوفر الحماية القانونية؛ كما يضمن فرصاً متساوية فيما بين المنشآت ويخفف من المنافسة غير الشريفة. أما بالنسبة إلى الحكومات والمجتمع ككل، فإن السمة المنظمة تساعد على زيادة القاعدة الضريبية، مما يسمح بتمويل برامج الحماية الاجتماعية وإدارات التوظيف العامة وتفتيش العمل وغير ذلك من السلع والخدمات العامة. وبالنسبة إلى العمال، تتيح السمة المنظمة أمام عدد أكبر من الناس الاستفادة من حماية العمال وغيرها من إعانات الحماية الاجتماعية.

٥. وينبغي لجميع العمال التمتع بحماية مناسبة تمثيلاً مع برنامج العمل اللائق، بالاسترشاد بمعايير العمل الدولية ومراعاة مختلف الظروف الوطنية. ولا بد للوائح والمؤسسات التي تنظم حماية العمال من أن تواكب التحولات التي يشهدها عالم العمل. وعلى وجه الخصوص، ينبغي إيلاء الأولوية للمبادرات في المجالات التالية:

(أ) توسيع نطاق التغطية لتشمل جميع العمال. ينبغي للحكومات والشركاء الاجتماعيين تحديد وسد الثغرات القائمة في تغطية الحماية القانونية، وإيلاء اهتمام خاص للمهن والقطاعات المستبعدة من هذه الحماية ولأشكال الاستخدام غير المعتادة وللمجموعات الاجتماعية الأكثر عرضة للخطر. ويمكن أن تكون المفاوضات الجماعية عنصراً هاماً مكملاً للتشريعات ويمكن استخدامها أيضاً لتوفير الحماية للمجموعات المستبعدة.

(ب) تحديد مستوى الحماية المناسب. من شأن مستويات الحماية غير الكافية وغير الملائمة أن تحوّل التكاليف من عائق المنشآت إلى كاهل العمال والمجتمع والحكومة، ويمكنها أن تعرض رفاه العمال للخطر وأن تقوّض التنفيذ الفعال وأن تنطوي على احتمال تشجيع السمة غير المنظمة. ويمكن أن يساعد الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على تحقيق التوازن بين الاحتياجات المشروعة للعمال والاحتياجات المشروعة للمنشآت.

(ج) ضمان الامتثال. إنّ عدم الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية يقوّض الحماية الفعالة للعمال ويضر بهم وبالمنشآت الملتزمة بالقانون وبالمجتمعات المحلية والاقتصادات ككل. ويعود إلى الحكومات أن تضطلع بالمسؤولية الأولى عن إنفاذ القانون، غير أنّ لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم جميعاً، دوراً يضطلعون به في تعزيز الامتثال وضمانه.

٦. ومن مصلحة العمال والمنشآت المستدامة والمجتمعات ككل أن يُمنح جميع العمال، دون تمييز، ظروف عمل لائقة وحماية ملائمة. والتمييز، كما هو معرف في المادة ١ من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) إزاء مجموعات محددة، من قبيل العمال المهاجرين والشباب والعمالات، قد يتسبب في ممارسة ضغوط تؤدي إلى انخفاض ظروف عمل جميع العمال، وقد يفضي إلى منافسة غير شريفة بين المنشآت تقوّض التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية.

ثانياً - نحو حماية شاملة وفعالة للعمال

٧. بغية تحسين سياسات حماية العمال، يمكن أن تستند الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى الممارسات الجيدة في الدول الأعضاء في المنظمة وإلى استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة واجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل في القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى الدراسة الاستقصائية العامة بشأن نظم الحد الأدنى للأجور ونتيجة مناقشتها في المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة. وتشكل سياسات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيّان وحماية الأمومة عناصر مكملة ومتراصة لاستراتيجية لصالح العمل اللائق والتنمية المستدامة، بالاستناد إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وتعزيز حماية العمال في مجال بعينه يخلف انعكاسات إيجابية على الأبعاد الأخرى، مما يفرز نتائج يعزز بعضها بعضاً. وينبغي تعزيز البُعد الجنساني في مجالات حماية العمال الأربعة جميعها.

سياسات الأجور

٨. يجب أن تساعد المؤسسات الفعالة لتحديد الأجور على ضمان حصول الجميع على حصة عادلة ومنصفة من ثمار التقدم. وتستخدم الحكومات والشركاء الاجتماعيون الحد الأدنى للأجور لحماية العاملين بأجر من الأجور المتدنية بلا مبرر وكأحد عناصر سياسة معدة لمكافحة الفقر. وكما تكون هذه الحماية ذات جدوى، لا بد من إرساء الحد الأدنى للأجور عند مستوى يغطي احتياجات العمال وأسرهم ويراعي في الوقت ذاته العوامل الاقتصادية بما يتفق مع اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، المادة ٣ (أ) و(ب). وينبغي لها أن توفر حماية لجميع العمال في علاقة استخدام، بصرف النظر عن الترتيب التعاقدية الذي يشملهم أو جنسهم أو وضعهم كمهاجرين. كما ينبغي لها أن توفر الحماية الكافية لجميع العمال في علاقة استخدام، بمن فيهم النساء والشباب والعمال المهاجرون، بصرف النظر عن ترتيبات تعاقدهم. وينبغي للمؤسسات السليمة

لتحديد الأجور أن تتصدى كذلك لتزايد أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك بين النساء والرجال، عن طريق تعزيز حق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

٩. والمشاركة المباشرة لممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تسيير الهيئات المعنية بإرساء الحد الأدنى للأجور، أمرٌ أساسي لوضع الحد الأدنى للأجور بما يتمشى مع وضع كل بلد، مع مراعاة العوامل الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. وينبغي تكييف معدلات الأجور الدنيا على فترات منتظمة كي تأخذ في الحسبان التغيرات التي تطرأ على تكلفة المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى. وقد استُخدمت هذه الآلية في بلدان عديدة من أجل تكييف مستويات الأجور تدريجياً.

١٠. وتقدم المفاوضة الجماعية آلية تسمح بتحديد الأجور على نحو منسق. ويمكن اللجوء إلى الاتفاقات الجماعية بشأن الأجور لوضع المعايير الدنيا وإرساء الأجور فوق العتبة القائمة. ومن شأن اللجوء إلى توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية لتشمل كافة المنشآت، بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية، أن يضمن منافسة عادلة من خلال توفير قواعد متساوية للجميع ومد نطاق التغطية لتشمل جميع العمال. كما توفر المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي وسيلة مهمة لتمكين العمال من المشاركة في نجاح المنشآت والحصول على حصة عادلة من منافع الأنشطة الاقتصادية وتزايد الإنتاجية.

١١. وتستلزم حماية العمال الفعالة أيضاً أن يتلقى جميع العمال أجورهم على نحو منظم، بكاملها ومن دون أي اقتطاعات غير قانونية. والتدابير الرامية إلى تحقيق ذلك تشمل توثيق دفع الأجور من جانب أصحاب العمل وتوفير وسائل الانتصاف الفعالة التي تسمح للعمال باسترداد أجورهم غير المدفوعة. ويؤدي مفتشو العمل ومنظمات العمال دوراً مهماً في تعزيز ورصد الامتثال للوائح المعنية بالحد الأدنى للأجور والاتفاقات الجماعية عقود الاستخدام. وتدابير الإنفاذ ضرورية لمنع الممارسات المناهضة للمنافسة، ذات الآثار المضرة على المنشآت المسؤولة والعمال والمجتمع ككل.

وقت العمل

١٢. إن تنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، لجميع العمال بصرف النظر عن نوع علاقة الاستخدام، مبدأ مرسخ في دستور منظمة العمل الدولية ويبقى هدفاً مهماً. ومن شأن خفض ساعات العمل الطويلة أن يحسّن صحة العمال والسلامة في مكان العمل والتوازن بين العمل والحياة، وفي نهاية المطاف، إنتاجية المنشآت المستدامة. ومن الضروري اتخاذ تدابير تنظيمية في هذا الصدد. ومن الممكن أيضاً تحقيق التقدم في ترتيبات وقت العمل وتخفيضات ساعات العمل الطويلة، من خلال المفاوضة الجماعية على كافة المستويات ومن خلال المبادرات في مكان العمل.

١٣. ويمكن لترتيبات وقت العمل المرنة أن تكون ذات فائدة متبادلة عندما تلبى الاحتياجات المشروعة للمنشآت والعمال. ومن الأمثلة على ذلك، العمل بدوام جزئي المتسم بأنه منتج ومختار بحرية، تمشياً مع اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥). وينبغي تصميم السياسات بحيث تضمن أن يبدأ المساواة في المعاملة للعاملين بدوام جزئي مقارنة بالعاملين المماثلين بدوام كامل، مطبق كلياً فيما يتعلق بحماية العمال تمشياً مع هذه التوصية. ويمكن اللجوء إلى السياسات والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي والمبادرات في مكان العمل، لتمكين العمال بدوام جزئي من التمتع بساعات عمل كافية لتلبية احتياجاتهم.

١٤. وإلى جانب عدد ساعات العمل الفعلية، من شأن كيفية تنظيمها أن تؤثر على رفاه العمال وأداء المنشأة. وعلى سبيل المثال، قد تؤدي أوقات العمل المتغيرة بشدة وغير الممكن التنبؤ بها، إلى التأثير على التوازن بين العمل والحياة وأمن الدخل والصحة، ولا سيما الصحة العقلية. أما التدابير من قبيل التبليغ المسبق بنوبات العمل وضمان حد أدنى من ساعات العمل مدفوعة الأجر، فمن شأنها أن تساعد على الاستجابة لاحتياجات فرادى العمال وأن تلبى في الوقت ذاته اشتراطات المنشآت من حيث المرونة. ويمكن للمفاوضة الجماعية أن تكون أداة هامة في اعتماد هذه التدابير.

السلامة والصحة المهنية

١٥. تخلف الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل، والتي يمكن الوقاية من الغالبية الكبرى منها، أثراً مدمراً على العمال وأسرهم وعلى المجتمع. وهي تؤثر أيضاً على الإنتاجية والقدرة التنافسية للمنشآت وتفرض تكاليف على الأسر المعيشية والحكومات وتعيق النمو الاقتصادي. أما الحاجة إلى التصدي إلى المخاطر الناشئة الجديدة المرتبطة بأساليب العمل الجديدة وتغير عالم العمل، من قبيل المواد الكيميائية وغيرها من المواد، والمخاطر النفسية الاجتماعية والعنف في العمل، فقد كان هناك تسليم بأنها تشكل شغلاً شاغلاً ملحاً يستلزم اتخاذ تدابير ملموسة والتزاماً ثلاثياً بشأنه. أما الاستراتيجيات الهادفة عموماً إلى ضمان العمل اللائق لجميع العمال، بما في ذلك تشديد أشد استهدافاً للقضاء على الوصم والتمييز، والموجهة نحو الأشخاص المصابين أو المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وغير ذلك من الأوبئة، فقد اكتسبت زخماً وأهمية.

١٦. وتطبق الاتفاقيات الرئيسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على جميع العمال في كافة القطاعات وتركز بشكل كبير على الثقافة الوقائية للسلامة والصحة. غير أن الكثير من القوانين واللوائح الوطنية لا توفر في الواقع إلا تغطية جزئية. وحتى حيثما تكون التغطية شاملة، غالباً ما يظل الامتثال تحدياً قائماً. وغالباً جداً ما لا تكون استراتيجيات الوقاية المصممة لاستدراك المخاطر القائمة والناشئة على السواء وتحديدها وتقييمها والتحكم بها، مستغلة ولا مطبقة ولا مصانة بشكل متواصل من الناحية العملية. وينطبق ذلك بصفة خاصة على المخاطر المرتبطة بالجنسين وعلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٧. ولا غنى عن الاستراتيجيات والالتزامات الثلاثية فيما يتعلق بالوقاية والسلامة والصحة المهنية. والحكومات مسؤولة عن سن القوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وإنفاذها، بما في ذلك من خلال نظم إدارة وتفتيش العمل. كما ينبغي للحكومات أن تضع بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، السياسات والنظم والبرامج الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتقدم الإرشاد التقني إلى الأطراف المعنية. وأصحاب العمل مسؤولون في نهاية المطاف عن السلامة والصحة المهنية للقوى العاملة لديهم. وبغية الوفاء بهذه المسؤولية، ينبغي لأصحاب العمل أن يضعوا سياسات ونظماً لإدارة السلامة والصحة المهنية، بالتشاور مع العمال وممثليهم. وتقع على العمال وممثليهم كذلك مسؤولية المساهمة في سلامة وصحة مكان العمل؛ ويساعد التعاون بين العمال وأصحاب العمل على تحسين التقيد بلوائح السلامة والصحة المهنية وخفض معدلات الحوادث والتقليل من المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل. ومن الضروري جمع وتحليل الإحصاءات بشأن حالات الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل ورصد اتجاهاتها، من أجل وضع استراتيجيات تدخل ووقاية فعالة والاتفاق عليها.

حماية الأمومة

١٨. حماية الأمومة ضرورية لحماية صحة وسلامة الأم والطفل وللمساواة بين الجنسين ولتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما يساعد على توسيع مجموعة المهارات المتاحة أمام الاقتصاد. وينبغي أن تتمتع جميع النساء في سن الإنجاب، بمن فيهن العاملات في أشكال الاستخدام غير المعتادة، بالحماية من دون تمييز، كما تنص عليه اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). ومن شأن تمويل إعانات الأمومة من خلال الضرائب العامة أو الضمان الاجتماعي بدلاً من إلقاء مسؤوليته على عاتق أصحاب العمل، أن يخفف من المثبطات أمام توظيف النساء. ويتطلب سد الثغرة في التغطية، تصميم وتنفيذ استراتيجيات قابلة للديمومة، بما في ذلك تكثيف العمليات وأماكن العمل، ترمي إلى توسيع نطاق حماية الأمومة تدريجياً لتشمل جميع النساء.

١٩. وتشكل إجازة الأمومة، إلى جانب إجازة الأبوة أو الإجازة الوالدية، جزءاً من مجموعة أوسع من تدابير التوفيق بين العمل والأسرة بالنسبة إلى العمال والعاملات على السواء. وتتراوح هذه التدابير بين السياسات العامة والمفاوضة الجماعية وبين مبادرات مكان العمل. وتوفر اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) إرشادات مجدية في هذا الصدد.

ثالثاً - تحديد الأولويات بالنسبة إلى إجراءات منظمة العمل الدولية نحو حماية أكثر شمولية وفعالية للعمال

٢٠. تتطلب حماية العمال على نحو أكثر شمولية وفعالية، استخدام كافة الوسائل المتاحة أمام المكتب والهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية. وتشمل أولويات العمل ما يلي:

(أ) *التصديق على معايير العمل الدولية بشأن حماية العمال وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.* تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية ومعايير العمل الدولية المعنية في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية وحماية الأمومة وغير ذلك من مجالات حماية العمال، وتنفيذها؛ تحليل ما إذا كانت هناك ثغرات في معايير العمل الدولية أو إذا كانت الصكوك لا تتجاوب بما فيه الكفاية مع واقع عالم العمل المعاصر، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، استخدام آلية استعراض المعايير؛ تقديم المساعدة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بغية إنفاذ معايير العمل الدولية عملياً، مع الأخذ في الاعتبار الظروف الوطنية الخاصة بكل بلد.

(ب) *بناء المعارف.* الاستمرار في بذل الجهود الرامية إلى تحسين جمع البيانات، بما في ذلك من خلال مراجعة التصنيف الدولي بحسب الوضع في الاستخدام (ICSE-93) بغية فهم الطبيعة المتحولة لعلاقات الاستخدام فهماً أفضل؛ تعزيز التحليل والبحوث بشأن المجالات السياسية الرئيسية الأربعة والترابط فيما بينها؛ استكشاف العلاقة القائمة بين المجالات السياسية الرئيسية الأربعة وبين نوعية الوظائف وأداء المنشآت وتأثيرها على هذين العنصرين؛ إعداد منشورات ذات صلة بحماية العمال والإبقاء على المنشور الرائد، "تقرير الأجور في العالم"، باعتباره مصدراً مرجعياً للمعلومات المتعلقة باتجاهات الأجور والاستجابات السياسية على المستويين الوطني والعالمي؛ إجراء بحوث بشأن النهج الابتكارية والشاملة للمفاوضة الجماعية.

(ج) *التعاون التقني.* تقديم المشورة بشأن الأطر السياسية الوطنية التي تتناول حماية العمال على نحو شامل؛ تعزيز التركيز على البعد الجنساني في التدخلات المستقبلية؛ توفير المساعدة التقنية بشأن تصميم مؤسسات فعالة لحماية العمال وبشأن التدابير الرامية إلى توسيع نطاق الحماية لتشمل المجموعات المستبعدة في الوقت الحاضر؛ تعزيز هيئات تفتيش العمل من خلال تدريب المفتشين ووضع مبادئ توجيهية ومنهجيات تفتيش واضحة، ومن خلال الاستخدام الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف زيادة فعالية تفتيش العمل؛ إرساء طرائق لمساعدة أصحاب العمل والعمال على مواجهة التغيرات التي تطرأ على تنظيم العمل وظروف العمل والتي تتسبب في مخاطر نفسية اجتماعية وفي الإرهاق والمشاكل الصحية العقلية المرتبطة بالعمل؛ تقديم الإرشاد من أجل تحسين وصول العمال وأسرهم إلى آليات التظلم الفعالة، بما في ذلك من خلال المحاكم والآليات البديلة لتسوية النزاعات، لا سيما في حالات الوفيات والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل.

(د) *بناء القدرات.* زيادة الجهود الرامية إلى بناء قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، فيما يتعلق بالمسائل التي تتناول حماية العمال؛ استثارة الوعي بشأن حماية العمال، بما في ذلك الحقوق والواجبات بموجب معايير العمل الدولية؛ تعزيز القدرات الوطنية من أجل اكتساب واستخدام المعارف والمعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، لوضع سياسات واستراتيجيات ونظم وبرامج وقائية فعالة.

(هـ) *الرصد وتقييم التأثير.* رصد وتقييم التقدم المحرز في المجالات السياسية الرئيسية الأربعة، بما في ذلك الامتثال، واقتراح التدابير المناسبة بالاستناد إلى نتائج هذه التقييمات؛ إجراء تقييم دقيق لتأثير سياسات حماية العمال وتقييم آثارها على رفاه العمال؛ مشاركة القوى العاملة، لا سيما النساء؛ أداء المنشآت والنمو؛ الأداء الاقتصادي؛ النظر في وضع مؤشرات، نوعية وكمية على حد سواء، من أجل رصد الاتجاهات في تنفيذ السياسات الوطنية للسلامة والصحة المهنيين والتدخلات في مكان العمل.

(و) *تبادل الممارسات الجيدة.* في المجالات المذكورة آنفاً، تسهيل تبادل الممارسات الجيدة فيما بين الدول الأعضاء وبين الشركاء الاجتماعيين.

٢١. نظراً للتحولات التي يشهدها عالم العمل، لا بد من إيلاء اهتمام خاص إلى ما يلي:

(أ) *وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة*. مع مراعاة التحديات الراهنة والتطلع نحو مستقبل العمل، توفير المشورة لاعتماد نهج ابتكارية ومتكاملة ترمي إلى تلبية احتياجات العمال والعاملات من حيث تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحياة الخاصة، عن طريق استخدام اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة استخداماً كاملاً. وبغية الخلوص إلى توصيات بشأن الأعمال المستقبلية لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في هذا المجال، قد يرغب مجلس الإدارة في أن ينظر في تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء، في حدود الموارد المتاحة، بشأن مختلف التطورات والتحديات القائمة وتأثيرها على تنظيم وقت العمل وجدولته، مع مراعاة احتياجات أصحاب العمل والعمال.

(ب) *توسيع حماية العمال لتشمل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر*. تعزيز التعاون مع الهيئات المكونة لدعم التغطية الفعلية لحماية العمال وامتثال المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة سواءً بسواء، وضمان أن تقوم القوانين واللوائح بشأن حماية العمال بتغطية جميع المنشآت والعمال تغطية مناسبة.

(ج) *الحماية الفعلية للعاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة*. تحليل ما إذا كانت هناك ثغرات في معايير العمل الدولية أو ما إذا كانت الصكوك لا تعكس بما فيه الكفاية واقع عالم العمل اليوم، وتحديد العوائق المطروحة أمام التصديق على المعايير؛ التصدي لمواطن العجز المحتملة في العمل اللائق في القطاعين العام والخاص، كما تدعو إليه الاستنتاجات الصادرة عن اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة؛ تقييم الحاجة إلى وضع المزيد من معايير العمل الدولية، ربما من خلال اجتماعات الخبراء، حسبما قد يرغب مجلس الإدارة في أن يقرره وفي حدود الموارد المتاحة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، استخدام آلية استعراض المعايير، من أجل معالجة مسألة العقود المؤقتة، بما فيها العقود محددة الأجل، والتمييز القائم على وضع الاستخدام.

(د) *بيئة مؤاتية لحماية العمال*. النظر في العوائق المحتملة أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القانون والممارسة، والتصدي لها بغية تعزيز قدرة العاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة على ممارسة حقوقهم، بما في ذلك إمكانية التفاوض مع صاحب العمل أو أصحاب العمل المعنيين؛ تحديد الممارسات الحسنة والمبادرات التنظيمية وغيرها من المبادرات التي تساعد على سد الثغرات التمثيلية، واستخدام المعارف لبناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ تسهيل تقاسم الممارسات الحسنة والنهج الابتكارية وتقديم الإرشاد والتدريب والدعم التقني إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين، من أجل تذليل هذه العوائق.

(هـ) *سياسات المشتريات العامة*. تعزيز حماية العمال من خلال ممارسات مسؤولة للمشتريات العامة ومن خلال تشجيع التصديق على اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.

(و) *سلاسل التوريد العالمية*. خلال المناقشة المقبلة بشأن سلاسل التوريد العالمية، في الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لحماية العمال.