



لاتخاذ قرار

البند الرابع من جدول الأعمال

التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير: الخطوط العريضة لتوجه استراتيجي مستقبلي في مجال المعايير وتنفيذ السياسات والإجراءات المتصلة بالمعايير

مقدمة

١. بحث مجلس الإدارة في دورته ٢٩٢ (أذار/مارس ٢٠٠٥) وثيقة تعرض التطورات والنتائج المبدئية التي تم التوصل إليها في مجال الأنشطة المعيارية منذ عام ١٩٩٤ من أجل الشروع في تقييم للتقدم الذي تم إحرازه وتحديد ما يلزم من إجراءات جديدة ممكنة في هذا المضمار وطبيعة هذه الإجراءات. وقد اختتمت هذه الوثيقة بعدد معين من الأسئلة المفتوحة وهي: ما هي الاستراتيجيات التي ينبغي وضعها الآن للترويج لنحو ٧٠ اتفاقية و٧٠ توصية حديثة والتصديق على هذه الصكوك وإنفاذها بصورة فعالة؛ وما هي الإجراءات الإضافية التي ينبغي اتخاذها بغية جعل التعديل الدستوري لعام ١٩٩٧ يدخل حيز التنفيذ؛ وكيف يمكن الاستمرار في تعزيز فعالية النظام الإشرافي في إطار العدد المتزايد من التصديقات، ولا سيما الاتفاقيات الأساسية؛ وكيف يمكن الاستمرار في جعل آليات تقديم التقارير أكثر فعالية؛ وما هي الاستراتيجيات التي ينبغي اعتمادها للمستقبل فيما يتصل بجدول أعمال المؤتمر؛ وما هي استراتيجيات التعاون والمساعدة التقنيين التي ينبغي وضعها؛ وما إذا كان ينبغي أن تروج بعض الاتفاقيات على نحو خاص، وكيف يمكن أن يتم ذلك بشكل متنسق وكفؤ؛ وما هي الإجراءات المكتملة التي قد ترتأي لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية القيام بها في المرحلة الحالية؟^١

٢. وطلب مجلس الإدارة إلى المكتب - إثر المناقشة - إعداد وثيقة جديدة للدورة الحالية بشأن التحسينات المحتملة على الأنشطة المعيارية، بما في ذلك الخطوط العريضة لتوجه استراتيجي مستقبلي في مجال المعايير وتنفيذ السياسات والإجراءات المتصلة بالمعايير. كما دعا المجلس المدير العام إلى الشروع - من باب الأولوية - في حملة ترمي إلى التصديق على صك التعديل الدستوري لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٧ أو قبول هذا الصك. ونظراً لفائدة المعلومات التي تحتويها الوثيقة المقدمة في آذار/مارس، فقد ارتوي إعادة توزيع هذه الوثيقة في تشرين الثاني/نوفمبر.^٢

٣. وقد قدمت مقترحات عديدة خلال المناقشات بشأن الأسئلة المختلفة المدرجة في الفقرة ١. كما طلب إلى المكتب تقديم معلومات عن الاستراتيجيات القائمة، ولا سيما بالنسبة لأنشطة التعاون التقني والأنشطة

^١ أنظر: GB.292/LILS/7، الفقرة ٤٠.

^٢ انظر الوثيقتين GB.292/LILS/7 و GB.292/10(Rev.)، القسم سابقاً.

الترويجية، وذلك من أجل الوصول إلى استراتيجية واضحة ومتناسكة للمستقبل. وترد في المرفق أمثلة عن هذه الأنشطة التي تم القيام بها خلال فترة السنتين في إطار الأهداف الاستراتيجية المختلفة.

الإجراءات التي تم اتخاذها منذ آذار/مارس ٢٠٠٥

٤. اتخذ المكتب منذ شهر آذار/مارس ٢٠٠٥ إجراءات لاستهلال حملة للتصديق على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ١٩٩٧، أو قبوله. وسترسل الرسالة ذات الصلة إلى الدول الأعضاء عن قريب. وقد شفعت هذه الرسالة بوثيقة تحتوي على الأسئلة التي تطرح بشكل عام والأجوبة بغية تيسير فهم غاية التعديل الدستوري وموضوعه بكل وضوح. وسيفسح نجاح هذه الحملة المجال أمام دخول التعديل حيز التنفيذ وإلغاء الاتفاقيات التي اتفق على أنها عتيقة والتي تستوفي الشروط المنصوص عليها في التعديل. وفيما يتصل بلجنة تطبيق المعايير، قام المكتب هذه السنة بسلوك نهج أكثر تنوعاً لمعالجة مواطن النقص في تقديم التقارير وغير ذلك من الالتزامات. وأرسلت رسائل متابعة خاصة من قبل إدارة معايير العمل الدولية إلى الدول الأعضاء التي تعذر عليها التقيد بالالتزام بتقديم التقارير وغير ذلك من الالتزامات الأخرى المتعلقة بالمعايير. وقد طالبت هذه الرسائل الدول الأعضاء بتحديد الصعوبات وشجعتهن على دراسة خيار المساعدة التقنية للتغلب على هذه الصعاب. كما يجب الملاحظة أن توصيات لجنة المؤتمر أشارت إلى المساعدة والتعاون التقنيين للمكتب في ١٩ حالة فردية.

٥. وفيما يتعلق بالاتصالات، نشرت إدارة المعايير في آب/أغسطس كتيباً سهلاً الاستخدام بعنوان: قواعد اللعبة: مقدمة مختصرة لمعايير العمل الدولية موجه إلى الجمهور غير المتخصص، واستهلت موقفاً جديداً على الإنترنت بشأن المعايير. وسينشر عما قريب كتاب آخر أعدته إدارة المعايير ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بعنوان منظمات أصحاب العمل والآليات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية. كما أصدرت الإدارة أيضاً أقرصاً مضغوطة مع ذاكرة للقراءة فقط تحتوي على تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لعام ٢٠٠٥، مرفهساً حسب البلدان والاتفاقيات والمواضيع، كما تحتوي على التعليقات غير المبتوت فيها وتقرير لجنة المؤتمر بشأن تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤. وأعدت أيضاً صيغة منقحة من كتيب الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وستطبع هذه النسخة في فترة مبكرة من عام ٢٠٠٦. كما يعد مركز التدريب الدولي في تورينو حالياً نسخة منقحة من دليل معايير العمل الدولية، وكذلك أقرص فيديو رقمية تفاعلية للتدريب بشأن المعايير.

رؤية واستراتيجية ممكنة للمعايير: المضي قدماً

٦. إن من شأن الاستراتيجية المتكاملة والشاملة لمعايير العمل الدولية أن تعطي مغزى وزخماً جديدين لمعايير العمل الدولية كوسيلة لإحراز التقدم الاجتماعي، وبالتالي التنمية. وقد أكد تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة من جديد^٣ على قبول المجتمع الدولي لقيمة معايير العمل الدولية كوسيلة لتحسين ظروف الاستخدام والعمل في العالم بأسره. ويدعم هذا الإقرار الإجراءات الفعلية لتعزيز الروابط ما بين المعايير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال الجهود الوطنية والتعاون التقني معاً.

٧. وتسهم معايير العمل الدولية، من بين غيرها من الأمور، في سيادة القانون والمؤسسات من أجل الحكم الرشيد وأسواق العمل التي تعمل بشكل جيد والعمالة المنتجة والمساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي الفعال. كما تسهم في التنمية، ولكن مدى جودة هذا الإسهام يعتمد على تماسكها وملاءمتها وأثرها في التصدي للعبوات التي تعترض التقدم والفرص المتاحة أمام هذا التقدم على الصعيد القطري. ويستدعي ذلك مستوى أفضل من التنسيق ما بين ترويج المعايير وغير ذلك من أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الأخرى على الصعيد الدولي.

٨. ولا بد لأي مناقشة عن التوجه الاستراتيجي للمعايير وتطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بهذه المعايير من أن يتخذ من تعزيز معايير منظمة العمل الدولية والنظام الإشرافي هدفاً أساسياً. فالمعايير هي قوام حياة منظمة

³ عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع، ٢٠٠٤.

العمل الدولية وحجر الأساس فيها. فهي تمثل المعالم الرئيسية المرجعية لتقييم التقدم الاجتماعي ومدى التزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وعلى ضوء ما سبق، تقترح استراتيجية مكونة من أربعة عناصر مترابطة. ويوجه العنصر الأول باتجاه التعزيز والتطبيق الأفضل للمجموعة القائمة من معايير منظمة العمل الدولية الحديثة، ويوجه العنصر الثاني باتجاه تعزيز النظام الإشرافي، ويوجه العنصر الثالث باتجاه الوصول إلى قدر أكبر من الإشهار لمعايير منظمة العمل الدولية، في حين يوجه العنصر الرابع باتجاه المساعدة التقنية والتعاون التقني وبناء القدرات.

من وضع المعايير الشامل إلى تقدم أكثر توازناً في التطبيق

٩. سيحدد العنصر الأول من هذه الاستراتيجية على ضرورة التركيز على التطبيق الأفضل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الحديثة الثلاث والسبعين والبروتوكولات الخمسة وتوصيات منظمة العمل الدولية الحديثة الست والسبعين من بين ما يصل مجموعه إلى ١٨٥ اتفاقية وخمس بروتوكولات و١٩٥ توصية. وسيسعى للتركيز على إحراز تقدم كبير يكون أكثر توازناً في تطبيق معايير منظمة العمل الدولية بحلول عام ٢٠١٩ الذي ستحتفي منظمة العمل الدولية فيه بالذكرى المائة لقيامها. وسينصب التركيز على الترويج للتصديق على معايير منظمة العمل الدولية وتنفيذها والالتزام بها بشكل أكثر فعالية، وكذلك على إحداث أثر أكبر، حتى وإن لم تكن الاتفاقيات موضع البحث قد صدق عليها. لقد أتت الحملات الترويجية للتصديق على الاتفاقيات الأساسية ثمارها لدرجة أن منظمة العمل الدولية أحرزت الآن مستويات قياسية من التصديق على هذه الاتفاقيات^٤. وفي حين أن حملات التصديق تتواصل بهدف إحراز المصادقة العالمية على جميع هذه الاتفاقيات، إلا أنه لا بد من أن يتحول هذا التركيز بكل وضوح الآن إلى مساعدة هذه البلدان على تحسين تقيدها بالالتزامات المضمنة في هذه الاتفاقيات. ويعني ذلك أيضاً أن هناك حاجة لضمان وجود مصادقة وتطبيق أكثر توازناً للاتفاقيات الحديثة غير الأساسية، أي الاتفاقيات التقنية - ابتداءً بالاتفاقيات ذات الأولوية^٥ وحتى الاتفاقيات الأخرى كذلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين.

١٠. ويتمثل أحد العناصر المكونة لاستراتيجية ضمان التعزيز الأكثر توازناً لمعايير منظمة العمل الدولية الهامة في تعزيز مستوى أفضل من المعرفة بالأثر الفعلي للمعايير في جميع الدول الأعضاء، بما في ذلك واقع التنمية. وسيكون الهدف هو السعي لإحراز تحسين نوعي وكذلك كمي في ذلك الأثر في غضون فترة معقولة من الزمن من خلال التطبيق الأفضل والتصديق الأوسع نطاقاً - قدر الإمكان - لجميع معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وليس تطبيق الاتفاقيات الأساسية وحدها والتصديق عليها. فلا بد من تحقيق قدر أكبر من التماسك والفعالية في المعايير، وفي تلبية الأهداف التنموية من أجل ضمان تحقيق هذا الهدف.

١١. وستكون وسائل إحراز هذا الهدف تتمثل بشكل أساسي في التعاون التقني والمقترحات بشأن أنشطة معيارية توجه بالدرجة الأولى إلى تحديث المعايير القائمة والتشجيع على قبولها. وعلى هذه الاستراتيجية أن تسعى إلى تطبيق بعض المقترحات المقدمة في دورات مؤتمر العمل الدولي الخامسة والثمانين والسابعة والثمانين والتاسعة والثمانين^٦ من أجل تحسين الأنشطة المعيارية، كما يمكن لها أن تستلهم بالعدد الكبير من الأفكار الترويجية التي تقوم عليها متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٢. ومن الضروري أن يكون تحت تصرف المكتب - توجهاً لتعزيز قدراته في هذا المضمار - مجموعة واسعة من الأدوات، بما في ذلك الأدلة التجريبية، بصدد الأثر الاقتصادي لمعايير العمل. ففي حين أنه يجب أن يظل

٤. صادقت ١٤٤ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية - من بين ١٧٨ دولة عضواً - على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، وصادقت ١٥٤ دولة عضواً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، و١٦٨ دولة عضواً على اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، و١٦٥ دولة عضواً على اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، و١٤١ دولة عضواً على اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، و١٥٦ دولة عضواً على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، و١٦٢ دولة عضواً على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، و١٦٣ دولة عضواً على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

٥. الاتفاقيات ذات الأولوية هي اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

٦. مكتب العمل الدولي، تقارير المدير العام: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٥، جنيف، ١٩٩٧؛ العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٧، جنيف، ١٩٩٩؛ تقليل العجز في العمل اللائق - تحد عالمي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٩، جنيف، ٢٠٠١.

الشاعر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية هو حماية الحقوق المرسخة في معايير العمل الدولية، إلا أن قبول هذه المعايير وفعاليتها يعتمدان أيضاً على المساهمة الممكنة لهذه المعايير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها العمالة. ولا بد من أن يكون هذا الميدان أحد الميادين الهامة لبحوث المكتب في فترات السنتين القادمة بحيث يستفاد من البحوث المماثلة التي أجريت في الدول الأعضاء لمنظمة العمل الدولية بصددها أوضاعها الوطنية المتعددة. ومن المهم، بشكل أساسي، أن تدمج معايير العمل الدولية في جميع برامج منظمة العمل الدولية وأنشطتها. ويشمل ذلك بالضرورة البرامج القطرية للعمل اللائق والتي ستكون الوسيلة الرئيسية لبرنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

١٣. وفيما يتصل بسياسة المعايير، سيكون من الضروري النظر في كيفية السير قدماً بمحصلات نتائج مناقشات مؤتمر العمل الدولي بشأن النهج المتكامل، والصكوك البحرية واستنتاجات عملية المراجعة ١٩٩٥-٢٠٠٢ (الفريق العامل "كارت")^٧. كما أنه من الضروري للغاية الوصول إلى توافق جديد في الآراء بشأن سياسة مستقبلية لمعايير منظمة العمل الدولية. وسيكون من المهم، في هذا الصدد، إيلاء العناية لإعداد الأرضية لمعايير جديدة تضيف قيمة لمجموعة المعايير الموجودة، مع أخذ المتطلبات التنموية والإسهام الذي يمكن أن تقدمه المساعدة والتعاون التقنيان في الحسبان كما ينبغي. وهناك ضرورة لإجراء المزيد من المشاورات بشأن هذه القضية الهامة قبل دورة مجلس الإدارة التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

نظام إشرافي محدث ومتكامل ومتناسك

١٤. إن النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية هو النظام الأكثر تقدماً في منظومة الأمم المتحدة. وقد اجتاز هذا النظام امتحان الزمن وساعد البلدان على إحراز تقدم اجتماعي كبير. وفيما يتصل بالإجراء الإشرافي النظامي - المتعلق برفع التقارير بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية - كان مجموع عدد التصديقات في ١٨ آب/أغسطس ٢٠٠٥ هو ٧٣٣٥ تصديقاً مقارنة بما مجموعه ٥٣٣٠ تصديقاً في عام ١٩٩٠ مما يمثل زيادة بنسبة ٣٨ في المائة في غضون ١٥ سنة. وتنشأ عن ذلك تحديات هامة لكل من الدول الأعضاء ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على حد سواء. وفي حين نفذ ترتيب جديد لرفع التقارير منذ عام ٢٠٠٣، ومن المتوقع أن يراجع هذا النظام في عام ٢٠٠٨، فإن المكتب يرى أنه يمكن القيام الآن بشيء من التقييم المبدئي لسير عمل النظام الحالي. وتتصل بعض المقترحات التي قدمت بهذا الصدد بالأمور التالية: الحاجة إلى نظام أكثر بساطة لنظام رفع التقارير من أجل المحافظة على توازن ما بين تحديد الخروقات الجديدة للمعايير واستحداث دوافع للتصديق والامتثال؛ وأخذ الحلول التي تم تنفيذها في إطار المعاهدات الدولية الأخرى بعين الاعتبار^٨.

١٥. يرد الأساس الذي تقوم عليه لجنة المؤتمر لتطبيق المعايير في الفقرة ١ من المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية. وقد قدم عدد من التعليقات بصدده سير أعمال هذه اللجنة في غضون الفترة الأخيرة. ويبدو أنه سيكون من الضروري استمرار المشاورات بشأن الكيفية التي يمكن بها تعزيز سير أعمال هذه الهيئة الهامة. ويقترح المكتب إجراء مشاورات بهذا الصدد بحيث يمكن على الأقل تحديد بعض التحسينات المستنوبة وتطبيقها - إن أمكن - اعتباراً من الدورة القادمة لمؤتمر العمل الدولي.

٧. تشمل هذه الاستنتاجات على قرارات بمراجعة ٢٢ اتفاقية. وتدرس هذه القرارات في مجالات مختلفة. وتجري الآن مراجعة ١٠ اتفاقيات بحرية في سياق توحيد ٦٨ صكاً في القطاع البحري. وفيما يتصل بالسلامة والصحة المهنية، وضعت الاستراتيجية العالمية التي بدأت عام ٢٠٠٣ اتجاهات وأولويات لمراجعة أربع اتفاقيات وست توصيات. وفيما يتصل بالصكوك المتعلقة بالمواد الخطرة، سيعقد اجتماع خبراء ثلاثي بشأن المواد الكيميائية في شباط/فبراير ٢٠٠٧ لإعطاء المزيد من التوجيهات في هذا الميدان. وفيما يتصل بالوقاية من الآلات، جمعت البيانات وفحصت بغية وضع مدونة ممارسة كخطوة أولى. وفي قطاع الأسماك هناك اتفاقية وتوصية روجعت بموجبهما ثلاث اتفاقيات، وسينظر المؤتمر فيها بشكل نهائي في عام ٢٠٠٧. وفيما يتصل بمسألة مراجعة ثلاث اتفاقيات بشأن العمل الليلي للأطفال والأحداث، فهي من بين القضايا المقترحة للمناقشة في إطار المناقشة العامة المقترحة لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٠٧ والمستندة إلى نهج متكامل بشأن عمل الأطفال وحماية الشباب من العمال. وفيما يتصل بالموانئ، يمكن النظر في مراجعة اتفاقية واحدة في إطار نهج متكامل مقترح للعمل في الموانئ. أما بالنسبة لصكوك وقت العمل فستفحص مراجعة لاتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)، في وقت لاحق. وبالإضافة إلى ذلك، تم النظر في الحاجة الممكنة لمراجعة الاتفاقيتين رقمي ١ و ٣٠ في سياق مناقشة الاستقصاء العام لوقت العمل في عام ٢٠٠٥. وستنظر لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في دورتها الحالية كذلك في اقتراح عقد اجتماع للخبراء، ربما تعقبه مناقشة عامة، لإجراء المزيد من الدراسات على مسألة وقت العمل (GB.294/LILS/7/1).

٨. انظر الوثيقة GB.292/10(Rev.)، القسم سابقاً.

وضع استراتيجية فعالة للاتصالات بشأن معايير العمل الدولية

١٦. إن الطريقة التي تقدم بها منظمة العمل الدولية وتبلغ المعلومات الخاصة بالمعايير مهمة من أجل ضمان إشهار معايير العمل الدولية. وتوخياً لتعزيز هذا العنصر، يقترح المكتب تحديد ووضع عدد من الأدوات التي من شأنها تمكين هذه المعايير من الوصول إلى أوسع نطاق ممكن من الجماهير، بالإضافة إلى الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. ولا بد من أن يشمل الجمهور المستهدف - بطريقة أكثر انتظاماً - رجال البرلمان والقضاة وكليات القانون وغير ذلك من المنشآت التعليمية الأخرى. وسيكون من الضروري أيضاً تحضير الأدوات بالشكل الملائم للجماهير المختلفة من أجل فهم المعايير بشكل أفضل. وسيعمل المكتب أيضاً على جعل مجموعة واسعة من المعلومات التي تمخضت عنها الإجراءات الإشرافية حالياً أكثر توافراً ويمكن الحصول عليها بيسر، بما في ذلك تشريع العمل وقرارات محاكم العمل والإحصاءات وغير ذلك من البيانات ذات الصلة بشأن تطبيق معايير العمل الدولية. وفي نهاية المطاف، يمكن أن يكون لتطوير أدوات المعلومات أثر هام على تخفيف العبء الإداري لرفع التقارير وتركيز التعليقات الإشرافية على تطبيق المعايير.

إدماج المعايير والتعاون والمساعدة التقنيين

١٧. إذا ما أريد لمنظمة العمل الدولية أن يكون لها تأثير على السياسة الاجتماعية في العالم، مع الاعتماد على معايير العمل الدولية لتحسين ظروف العمل، فإنها تحتاج إلى تعزيز تطبيق هذه المعايير بالتعاون والمساعدة التقنيين. وهذا التعاون ضروري، لا لمساعدة البلدان على التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وحسب، وإنما أيضاً لمساعدتها على تجاوز المصاعب التي يمكن أن تواجهها في تطبيق هذه الاتفاقيات التي صادقت عليها وفي تحسين تنفيذ وتطبيق معايير العمل الدولية في بلدانها، وكذلك تعزيز ثقافة أوسع للتقيد بمعايير العمل الدولية.

١٨. وهناك حاجة لبرنامج فعال للمشورة والمساعدة وبناء القدرات لكي تدعم المعايير الأهداف التنموية. ولا بد من أن يكون هناك إدماج أعمق للمعايير والمعلومات المأخوذة من النظام الإشرافي في المساعدة التقنية والتعاون التقني والعكس بالعكس. ولذا، فإن مثل هذا البرنامج لن يوجه لمساعدة البلدان على كيفية تطبيق المعايير الواردة في الاتفاقيات والتوصيات وحسب، وإنما سبوجه إلى مساعدة البلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات أو التي لم تنفذ التوصيات موضع البحث وتمكين هذه البلدان من أن تكون قادرة على التصديق. ومن شأن النهج المخطط خطوة بخطوة أن يبدأ بتحديد الأولويات الوطنية وإدماج أكبر قدر من جوهر المعايير موضع البحث في القوانين الوطنية، مع إحراز التقدم من خلال تنفيذها الكامل والوصول إلى المصادقة على الاتفاقية موضع البحث.

١٩. وسيبحث المكتب مع البلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات ولم تنفذ التوصيات الأمور التالية: (أ) القانون والممارسة نوا الصلة الحاليين؛ (ب) المدى الذي يمكن أن تمضي إليه هذه البلدان في تنفيذ المعايير؛ (ج) المشورة والإصلاح المتصلان بقانون العمل عند الاقتضاء؛ (د) تحديد الخطوات القادمة باتجاه التنفيذ والتطبيق من خلال اعتماد سياسات تشتمل على جدول زمني؛ (هـ) ترتيبات للتصديق. وإذا أعطيت مشورة مماثلة للبلدان العديدة، سيكون من الممكن تصور وسيلة لجعل مثل هذه المشورة متوفرة على نطاق واسع.

٢٠. كما سيكون من المهم للغاية تعزيز العلاقات والتعاون التقني مع الوكالات الدولية الأخرى من أجل جعل معايير العمل الدولية جزءاً من التنمية يمتاز بقدر أكبر من الفعالية على الصعيدين الوطني والدولي.

٢١. كما أن التدريب وبناء القدرات هما وسيلتان مهمتان أيضاً لتعزيز معايير العمل الدولية. وهو أمر ضروري بالنسبة للهيئات المكونة الثلاثية، وكذلك للمشاركين في رصد وإنفاذ قوانين العمل الوطنية، أي مفتشي العمل وقضاة العمل. ولا بد من متابعة العمل الذي اضطلع به مركز تورينو بالتعاون مع إدارة المعايير بشكل فعال. ويجب أن يشمل هذا العمل تدريب القضاة ورجال البرلمان في جميع الأقاليم.

٢٢. ويمكن القيام بالإجراءات التالية في معرض تنفيذ استراتيجية متكاملة وشاملة من النوع المقترح أعلاه، وذلك من أجل تعزيز أثر معايير العمل الدولية وإشهار هذه المعايير بصورة أفضل:

(أ) الترويج للمعايير الحديثة الأخرى لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى معايير منظمة العمل الدولية الأساسية. ويمكن أن تكمل الاتفاقيات ذات الأولوية أرقام ٨١ و ١٢٩ و ١٢٢ الحملة الترويجية التي استهلت أصلاً للاتفاقية رقم ١٤٤؛

(ب) دراسة المعايير القائمة التي يمكن توحيدها ودمجها بطريقة ملائمة؛

(ج) المشاورات بهدف إعداد الأرضية لمعايير جديدة من شأنها إضافة قيمة لمجموعة المعايير الموجودة؛

(د) مشاورات من أجل ترشيد أعمال البلدان التي ترفع تقارير بموجب المادة ٢٢ من الدستور والإجراءات التي تقوم بها الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، وذلك من أجل الحفاظ على نظام إشرافي دولي كفؤ وفعال؛

(هـ) وضع برنامج فعال للمشورة والمساعدة وبناء القدرات والاضطلاع بهذا البرنامج؛

(و) مواصلة استراتيجية فعالة للاتصالات بشأن معايير العمل الدولية؛

(ز) تعزيز العلاقات والتعاون التقني مع الوكالات الدولية الأخرى لكي تشكل المعايير جزءاً أكثر فعالية في استراتيجية التنمية على كلا الصعيدين الوطني والدولي؛

(ح) إقامة تعاون بين المكتب والشركاء الآخرين لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

٢٣. قد ترغب لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في:

(أ) الإحاطة علماً بالعناصر المضمنة في هذه الوثيقة بشكل خاص فيما يتصل بالاقترحات الواردة في الفقرة ٢٢؛

(ب) تزويد المكتب بالتوجيهات من أجل تقديم وثيقة أخرى بشأن القضايا التي قد يرغب في تحديدها إلى دورة مقبلة لمجلس الإدارة؛

(ج) دعوة المكتب لإجراء مشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية بشأن هذه القضايا؛

(د) تقديم التوصيات الملائمة إلى مجلس الإدارة فيما يتعلق بالأمور الواردة آنفاً.

جنيف، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٣.

المرفق

معلومات بشأن أنشطة التعاون التقني والمساعدة التقنية المتعلقة بالمعايير

١. المعلومات الواردة تالياً ليست وافية، ولكنها تسعى إلى إعطاء نماذج عن الأنواع المختلفة الموجودة لأنشطة التعاون التقني والمساعدة التقنية المرتبطة بالمعايير، والتي تم القيام بها خلال فترة السنتين هذه في إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة والاستراتيجية المدمجة للمساواة بين الجنسين.

المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٢. كانت الجهود الأهم التي تقوم بها المنظمة حالياً هي بالتأكيد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن المعروف أن الاستراتيجية الترويجية في هذا الميدان انطلقت بحملة للتصديق على الاتفاقيات الأساسية عام ١٩٩٥، حيث تبع ذلك اعتماد الإعلان عام ١٩٩٨. وتجري متابعة هذا الصك على أساس خطة عمل يعتمد عليها مجلس الإدارة في كل سنة لفئة من فئات المبادئ الأربع. وتحدد خطة العمل هذه الأولويات للفترة اللاحقة، وتنفذ بتعاون وثيق ما بين المقر الرئيسي والميدان. وفيما يتصل بعمل الأطفال بشكل خاص، يعتبر البرنامج المحدد زمنياً أحد الوسائل التي وضعها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لمساعدة البلدان على الوقاية من أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليه. وتسمح البرامج المحددة زمنياً للحكومات برسم خطة للعمل بأهداف محددة تحديداً جيداً. وتشتمل هذه البرامج على مجموعة من السياسات والتدخلات المتكاملة والمنسقة بأهداف واضحة ومقاصد محددة وإطار زمني محدد. وفي المقر الرئيسي تسهم جميع القطاعات - خلاف قطاع المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي يتولى مسؤوليته الرئيسية في هذا الميدان - في تعزيز المعايير ذات العلاقة. كما أن التعبئة على نطاق الميدان هي أمر مهم كذلك حيث توليه جميع المكاتب الخارجية الأولوية.

متابعة تعليقات الهيئات الإشرافية

٣. يركز الكثير من المختصين بالمعايير في الميدان أنشطتهم على مساعدة الدول الأعضاء على الوفاء بالتزاماتها الدستورية فيما يتعلق برفع التقارير وتقديم الصكوك للسلطات المختصة. وتوخياً لتنفيذ استنتاجات لجنة المؤتمر، أرسلت إدارة معايير العمل الدولية رسائل متابعة خاصة هذه السنة إلى الدول الأعضاء التي تعذر عليها الالتزام برفع التقارير وغير ذلك من الالتزامات الأخرى المتعلقة بالمعايير. وتطلب هذه الرسائل إلى الدول الأعضاء تحديد الصعاب وتشجيعها على دراسة خيار المساعدة التقنية للتغلب عليها. وقد وضعت في المكتب الإقليمي الفرعي في بورت أوف سين استراتيجيات لتشجيع البلدان على إدراك أهمية الفائدة التي تعود بها كتابة التقارير عليها نفسها وإدماج كتابة التقارير في السياسة والتخطيط الوطنيين. وقد أوفدت مؤخراً أيضاً بعثات من قبل المكاتب الفرعية الإقليمية لكل من الرأس الأخضر والسنغال وهايتي على التوالي لتقديم المساعدة في مجال الالتزام برفع التقارير وتقديم صكوك منظمة العمل الدولية للسلطات المختصة. وقامت إدارة معايير العمل الدولية، جنباً إلى جنب مع المكتب الإقليمي الفرعي في نيودلهي وكبار منسقي منظمة العمل الدولية في كابول، ببعثة مساعدة تقنية إلى أفغانستان لتعزيز الحوار الاجتماعي وزيادة الوعي بأهمية معايير العمل الدولية. ونتيجة لذلك، قدمت الهيئات المكونة الثلاثية تقريراً إلى منظمة العمل الدولية، وشارك الوفد الحكومي في لجنة المؤتمر للمرة الأولى في غضون ثماني سنوات.

٤. وقد جرى أيضاً القيام بأنشطة لمساعدة الدول الأعضاء على تطبيق الاتفاقيات المصدقة استجابة لتعليقات أديتها الهيئات الإشرافية. فعلى وجه المثال أنشأت بربادوس في عام ٢٠٠٤ اللجنة المعنية بالمشاورات الثلاثية لتحسين تطبيق الاتفاقية رقم ١٤٤. وبعد أن أقيمت الآلية الجديدة، قام المكتب الإقليمي الفرعي في بورت أوف سين - بدعم من إدارة معايير العمل الدولية وإدارة الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل - حلقة عملية تدريبية لأعضاء اللجنة الجديدة والوكالات الحكومية ذات الصلة ووضع مواد ودليلاً عملياً بشأن المعايير والآلية الاستشارية. وقام المكتبان الإقليميان الفرعيان في البرازيل وسانتياغو بعدد من أنشطة المساعدة التقنية المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الأساسية، والتي تتصدى للقضايا التي أثارها لجنة الخبراء المعنية

بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولا سيما في ميدان العمل الجبري. وقام المكتب الإقليمي الفرعي في سانتياجو - إثر تعليقات أصدرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات - بوضع خطة مساعدة تقنية شاملة للعمل على التطبيق الأفضل لاتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) ومساعدة *أوروغواي* على إعادة تنشيط آلياتها الخاصة بتثبيت المستويات الدنيا للأجور. وقد تمخض ذلك عن إعادة تنشيط مجالس الأجور. وفي الرأس الأخضر وغينيا قدم المكتب الإقليمي الفرعي في داكار المساعدة التقنية في مجال اعتماد قانون عمل جديد يأخذ في اعتباره تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وفي *أنغوليسيا*، ساعدت إدارة معايير العمل الدولية الحكومة على وضع مسودة مبادئ توجيهية حكومية بشأن التكافؤ في فرص العمل من أجل استخدامها لتعزيز تنفيذ قانون القوى البشرية لعام ٢٠٠٣.

الترويج والمساعدة التقنية والتدريب السابقان للتصديق

٥. يجري القيام بأنشطة ترويجية عديدة، بما فيها التدريب، لزيادة الوعي بوجود معايير العمل الدولية وبمضمون هذه المعايير. كما تقدم المساعدة التقنية السابقة للتصديق أيضاً على شكل خدمات استشارية. فعلى وجه المثال، قامت بعثة استشارية - تركز على الحرية النقابية - بزيارة *موريشيوس* (شباط/فبراير ٢٠٠٥)، وقدمت المساعدة لإعداد تشريع مستقبلي، وتمخضت هذه البعثة عن التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). ومع أن المجالات الرئيسية التي تعزز لا تزال هي الاتفاقيات الأساسية والاتفاقية رقم ١٤٤، إلا أن المجالات الأخرى تعزز أيضاً. ويقوم المشروع الرامي إلى تعزيز سياسة منظمة العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (المشروع ١69) بتنفيذ مجموعة واسعة من الأنشطة الترويجية. وهناك مشاريع قيد التنفيذ في كل من *كينيا* و*المغرب* و*نيبال*، في حين شرع في مشاريع أخرى في كل من *كمبوديا* و*الكاميرون*. وجرى القيام بأنشطة تدريبية لتحسين قدرات الموظفين على تعزيز مبادئ الاتفاقية رقم ١٦٩ وللمانحين من أجل تعزيز التطبيق العملي للسياسات القائمة من خلال التعاون التنموي. وقد استعرضت خطة العمل الوطنية للعمل اللائق وحُدثت في *الفلبين* بمساعدة المكتب الإقليمي الفرعي في مانيل. ونتيجة لذلك، اعتمد إطار عام للعمل من أجل التصديق على الاتفاقيات في مؤتمر ثلاثي، وحددت ١٧ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية كاتفاقيات ذات أولوية لغايات التصديق^٩. وقام المكتب الإقليمي الفرعي في بودابست بسلسلة من التقييمات لخدمات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيين في الإقليم مما أسفر عن التصديق على اتفاقيات السلامة والصحة المهنيين في *ألبانيا* و*بولندا*.

٦. وسيكون البرنامج التدريبي بشأن المعايير التابع لمركز تورينو قد نظم حتى نهاية عام ٢٠٠٥ زهاء ٤٠ نشاطاً تدريبياً. وينظم أكثر من ١٥ نشاطاً تركز على الحرية النقابية كل سنة في إطار برنامج الحرية النقابية الذي أنشئ عام ٢٠٠١. وهناك برنامج هام آخر بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري شرع فيه في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وتنظم الأنشطة التدريبية للقضاة والمحامين وأساتذة القانون بالتعاون مع المؤسسات الوطنية والمكاتب الإقليمية ومشاركة إدارة الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل وإدارة معايير العمل الدولية. ولا زال التعاون قائماً مع المعاهد القضائية في كل من *المغرب* و*مدغشقر* و*السنغال*، في حين شرع في مبادرات جديدة للتعاون مع كل من كلية القضاة في *ألبانيا* و*محكمة العمل العليا في البرازيل* وجامعة بوينس آيرس. وقد عقد في ليما عام ٢٠٠٥ البرنامج الإقليمي السنوي لقضاة محاكم العمل في الأمريكتين. وفي *البوسنة* و*الهرسك* و*بلغاريا* و*رومانيا*، عقدت سلسلة من الحلقات الدراسية بشأن معايير العمل الدولية من قبل المكتب الإقليمي الفرعي في بودابست، وكانت موجهة للمندوبين النقابيين وقضاة العمل ومفتشي العمل حيث قدمت معلومات بشأن الإجراءات الخاصة لمنظمة العمل الدولية فيما يتصل بالحرية النقابية والمساواة. وبالإضافة إلى ذلك، ينظم مركز تورينو كل سنة برنامجاً تدريبياً للمندوبين بشأن معايير العمل الدولية قبل كل مؤتمر من مؤتمرات العمل الدولية.

نشر المعلومات

٧. تواصل الإدارة تطوير نظامها الخاص بالمعلومات المتعلقة بمعايير العمل الدولية، بما في ذلك قواعد البيانات الخاصة بالتصديقات وتعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وجدول التقارير المقدمة (APPLIS)، ووثائق معايير العمل الدولية (ILOLEX)، ولجنة الحرية النقابية (LIBSYND)، وقوانين

^٩ الاتفاقيات أرقام: ٢٩ (صدقت عام ٢٠٠٥)، ٨١، ٩٧، ١٠٢، ١٢٩، ١٤٣، ١٥٠، ١٥٥ وبرتوكولها، ١٥٦، ١٦٩، ١٧١، ١٧٧، ١٨١، ١٨٣، ١٨٤، ١٨٥.

العمل الوطنية (NATLEX). وقد استهلكت صفحة جديدة على الإنترنت¹⁰ في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ تقدم ملخصاً لنظام معايير العمل الدولية. وأصبحت قاعدة بيانات قوانين العمل الوطنية (NATLEX) أحد منتجات معلومات منظمة العمل الدولية الأوسع انتشاراً حيث سُجّل أكثر من مليون بحث في قاعدة البيانات هذه تقدم بها مستخدمون من خارج المكتب في غضون شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ فقط. وتسهم قاعدة البيانات هذه في التعاون التقني من خلال تقديم المعلومات المحدثة عن قوانين العمل الوطنية وإتاحة السبيل أمام البلدان للوصول إلى نماذج عن الكيفية التي تصيغ بها دول أعضاء أخرى تشريعها بصدد الجوانب المختلفة للعمل. ويجري الآن وضع قاعدة بيانات للمنجزات القطرية تجمع بين جميع المعلومات المتعلقة بمعايير العمل الدولية حسب القطر. وتشمل آخر المطبوعات صيغة المكتبة الإلكترونية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لعام ٢٠٠٥ وكتيباً ترويجياً بعنوان قواعد اللعبة: مقدمة مختصرة لمعايير العمل الدولية تم نشره مع طبعة المكتبة الإلكترونية لمعايير العمل الدولية لعام ٢٠٠٥ (ILSE) المطبوعة على أقراص مضغوطة مع ذاكرة للقرء فقط.

العمالة

٨. وفي قطاع العمالة، يتم الاضطلاع بأعمال السياسة والاستشارة بشأن العمالة في إطار برنامج العمالة العالمي. وينص برنامج العمالة العالمي الذي صادق عليه مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٣ على أنه "لا يعزز أي نوع من العمالة أياً كان، وإنما يعزز العمالة اللائقة التي تسير فيها معايير العمل الدولية والحقوق الأساسية للعمال بدأً بيد مع استحداث فرص العمل". ويركز بشكل خاص - بالإضافة إلى الاتفاقيات الأساسية - على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وعدد من الصكوك الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وكذلك توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). ومن الأنشطة التي تم الاضطلاع بها في إطار برنامج العمالة العالمي الاستعراضات القطرية لسياسات العمالة^{١١} والتي جرى القيام بها بشكل مشترك مع إقليم أوروبا والمكتب الإقليمي الفرعي في بودابست، والبرنامج المركزي الدولي للترويج للإعلان والمجلس الأوروبي. ويستند إعلان المبادئ الثلاثي المتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، والذي يعززه هذا القطاع، هو أيضاً إلى عدد مختار من الاتفاقيات والتوصيات لتطبيقه. كما يروج لمعايير العمل الدولية كأدوات للممارسات الإدارية الحسنة في برنامج استحداث الوظائف وتنمية المنشآت.

٩. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والتسعين (٢٠٠٥)، - إثر مناقشة عامة تستند إلى نهج متكامل بشأن عمالة الشباب - استنتاجات وخطة عمل ترمي إلى تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق^{١٢}. وتذكر الاستنتاجات بشكل خاص بأن مبادئ اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) هي مبادئ أساسية لأية سياسة عمالة موجهة للشباب وأن أي سياسات تدريبية وسياسات وبرامج نشطة لسوق العمل تستند إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة يمكن أن تعين الشباب إلى حد كبير على العثور على العمل اللائق. وتستند خطة العمل إلى ثلاث دعائم: بناء المعارف؛ والتوعية؛ والمساعدة التقنية، مع التركيز بشكل خاص على البلدان النامية.

الحماية الاجتماعية

١٠. يغطي قطاع الحماية الاجتماعية مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك ظروف العمل والسلامة والصحة المهنيان وتفتيش العمل والهجرة والضمان الاجتماعي والإيدز وفيروسه. وتستند الأنشطة المتعلقة بالمعايير

¹⁰ www.ilo.org/normes.

¹¹ يركز هذا المشروع على سياسات أسواق العمل المختلفة ومؤسساتها لتعزيز العمل اللائق ويرمي إلى الحد من التفاوت القائم بين الجنسين في الاستخدام والبطالة والأجور ونوعية الوظائف. ويمكن إبراز ذلك من خلال تعزيز فهم قيمة إدماج قضايا الجنسين وانعكاساتها وقدره السلطات الحكومية المعنية والشركاء الاجتماعيين على تصميم وتنفيذ الاستعراضات القطرية لسياسات العمالة التزاماً ببرنامج العمالة العالمي التابع لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و١١١.

¹² محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثالثة والتسعون، جنيف، ٢٠٠٥.

في إطار كل موضوع من هذه المواضيع إلى عدد كبير من الصكوك ذات الصلة^{١٣}. ويُعزز في إطار الأنشطة المتعلقة بمدونة الممارسة بشأن الإيدز وفيروسه وعالم العمل ١٧ صكاً^{١٤}. وفي بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، أقامت إدارة الضمان الاجتماعي - بتعاون وثيق مع إدارة معايير العمل الدولية والمكتب الإقليمي الفرعي في بودابست ومجلس أوروبا - برامج لكل بلد على حدة. وتعدّ البلدان "تقارير صفر" التي تستخدم لتقييم التساوق بين النظام الوطني والمتطلبات الواردة في الاتفاقية رقم ١٠٢، بالإضافة إلى المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي^{١٥}.

١١. أُجريت مناقشة عامة تستند إلى منهج متكامل بشأن السلامة والصحة المهنية في الدورة الحادية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٣). وتتضمن الاستنتاجات المنبثقة عن ذلك استراتيجية عالمية للسلامة والصحة المهنية وتنادي بإدماج أكبر لمعايير منظمة العمل الدولية مع غيرها من وسائل العمل، بما في ذلك التعاون التقني، بغية الوصول إلى أقصى حد ممكن من الأثر^{١٦}. وتشتمل العناصر الرئيسية لاستراتيجية السلامة والصحة المهنية على اعتماد نهج وطني متماسك ومتكامل للسلامة والصحة المهنية يظهر في برنامج وطني للسلامة والصحة المهنية وفي النظم والمؤسسات الوظيفية وتطويرها التدريجي بتشاور وثيق مع أصحاب العمل والعمال في جميع الأقاليم. ولا يزال التعاون التقني الذي يقدمه البرنامج المركزي الدولي للسلامة والصحة في العمل والبيئة "العمل المأمون" يساعد الدول الأعضاء من حيث إصلاح تشريع السلامة والصحة المهنية^{١٧} وفقاً للمعايير الرئيسية للسلامة والصحة المهنية وتحديث إدارة تفتيش العمل^{١٨}، والمساعدة المتعلقة بالتدريب ونشر المعلومات. فضلاً عن ذلك، شرع البرنامج المركزي الدولي للسلامة والصحة في العمل والبيئة (العمل المأمون)، في غضون السنوات الخمس الأخيرة، في وضع صور بيانية وطنية للسلامة والصحة المهنية في المشاورات الثلاثية، وإقامة وتنفيذ نظم وبرامج وطنية للسلامة والصحة المهنية. وقد وضعت صور بيانية حتى الآن لثمانية عشر بلداً^{١٩} في حين يجري وضع ١١ صورة بيانية أخرى حالياً^{٢٠}. ومع أنه لا يمكن قياس هذا النهج إلا على مدى فترة طويلة، إلا أن الخبرة كانت إيجابية حتى الآن^{٢١}.

١٢. واعتمد مؤتمر العمل الدولي أيضاً خطة عمل في مجال العمال المهاجرين بعد مناقشة مماثلة في عام ٢٠٠٤. وتشتمل العناصر الرئيسية لخطة العمل هذه على وضع إطار متعدد الأطراف وغير ملزم لنهج لهجرة اليد العاملة يقوم على الحقوق ويأخذ في اعتباره احتياجات سوق العمل ويقترح مبادئ توجيهية ومبادئ للسياسات

¹³ مثلاً اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، وتوصية تأمين الدخل، ١٩٤٤ (رقم ٦٧)، واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

¹⁴ الاتفاقيات أرقام ٨١، ٩٧، ٩٨، ١٠٢، ١١١، ١٢١، ١٢٩، ١٤٣، ١٤٩، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٨، ١٥٩، ١٦١، ١٧٥، بالإضافة إلى التوصيتين رقمي ١٦٤ و ١٧١.

¹⁵ ترسل التعليقات بخصوص التقارير إلى البلدان المعنية، ومن ثم ينظم مجلس أوروبا - بالتعاون مع منظمة العمل الدولية - حلقات دراسية تشتمل على عرض لتعليقات المكتب. وتُحدّث تقارير الصفر بالمدى الذي يتغير فيه التشريع في القطر. وتعمل ألبانيا وأرمينيا وليتوانيا ومولدوفا ورومانيا حالياً باتجاه التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢.

¹⁶ محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الحادية والتسعون، جنيف، ٢٠٠٣. وستجرى مناقشة ثانية بشأن اعتماد إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنية في مؤتمر العمل الدولي الذي سيعقد في عام ٢٠٠٦ متابعاً لهذه الاستنتاجات.

¹⁷ سجلت نتائج محسوسة في ٣٣ بلداً.

¹⁸ المشاريع مثلاً في فيتنام وبلغاريا، ومشروع تحديث إدارات العمل في أمريكا الوسطى الذي يتابعه "تعزيز إدارة العمل في كوستاريكا"، واقتراح تصديق لكسمبرغ على ٢١ اتفاقية من اتفاقيات السلامة والصحة المهنية عقب تدقيق ثلاثي لتفتيش العمل قامت به منظمة العمل الدولية ومولته لكسمبرغ.

¹⁹ وهي أذربيجان وبنين والصين ومصر وجورجيا وغواتيمالا والعراق وكينيا والكويت وكازاخستان وقيرغيزستان والمكسيك ومنغوليا وباكستان وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوزباكستان واليمن.

²⁰ وهي الجزائر وكوستاريكا وكرواتيا وجورجيا وماليزيا وموزمبيق ونيكاراغوا وبنما وسيشل وطاجيكستان وفيتنام.

²¹ ففي الصين، مثلاً، كانت الصورة البيانية الوطنية التي نشرت في عام ٢٠٠٤ عنصراً هاماً في المناقشة الجارية حيال إمكانية التصديق على اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

المستندة إلى أفضل الممارسات والمعايير الدولية^{٢٢}؛ وتحديد الإجراءات ذات الصلة التي يتعين اتخاذها لتطبيق معايير العمل الدولية وغيرها من الصكوك ذات الصلة على نطاق أوسع؛ وبناء القدرات وبث الوعي والمساعدة التقنية^{٢٣}.

الحوار الاجتماعي

١٣. يقوم قطاع الحوار الاجتماعي بأنشطة في مجال الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل والأنشطة القطاعية. ويقدم كل من المكتب الخاص بأنشطة أصحاب العمل والمكتب الخاص بأنشطة العمال الدعم لكل من منظمات أصحاب العمل والعمال على التوالي للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بالمعايير وفي إجراءات الهيئات الإشرافية. كما يروجان للمعايير من خلال مطبوعاتهما وحلقاتهما الدراسية وأنشطتهما في مجال التعاون التقني، ويساعدان المكتب على الحفاظ على علاقات وثيقة مع الشركاء الاجتماعيين وتطوير هذه العلاقات. ويلعب الاختصاصيون الميدانيون الذين يعملون مع كلا المكتبين دوراً هاماً في هذا المسعى.

١٤. استهلكت في عام ٢٠٠٢ حملة تصديقات خاصة للتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتمخضت عن عدد من التصديقات^{٢٤}. وقد أعدت مواد ترويجية من قبل إدارة معايير العمل الدولية وإدارة الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل والمكتب الخاص بأنشطة العمال والمكتب الخاص بأنشطة أصحاب العمل. ويجري القيام بمشاريع عدة في مجال تعزيز هذه الاتفاقية، ومن ذلك مثلاً الحلقات الدراسية الوطنية والإقليمية التي تعقد بالتعاون مع المكتب الإقليمي الفرعي في القاهرة في الجماهيرية العربية الليبية والمغرب والسودان وتونس. كما جرى مؤخراً القيام بالمزيد من الأنشطة الترويجية في السنغال بالتعاون مع المكتب الإقليمي الفرعي في داكار للتصديق على اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)^{٢٥}. وبالإضافة إلى هذين الصكين وفرت الاتفاقيات الأساسية ذات الصلة، وكذلك اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣) الأساس لأنشطة التعاون التقني في مجال المفاوضة الجماعية والمؤسسات الثلاثية. وتقدم الصكوك الإضافية الأساس للمساعدة المتعلقة بتسوية النزاعات وعلاقات العمل^{٢٦}. وفي مجال إدارة العمل، ركزت الأنشطة على تطبيق اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) والتوصية المصاحبة لها (١٥٨) مما أسفر عن ستة تصديقات خلال فترة السنتين الحالية^{٢٧}. وفي القطاع البحري دلت الزيادة المطردة في عدد التصديقات ما بين عام ٢٠٠٠ و٢٠٠٥ على أن الصكوك البحرية ومبادرة "العمل اللائق في الصناعة البحرية" قد أذكت الوعي وأثارت الاهتمام من جديد بتحسين ظروف العمل والمعيشة في صناعة السفن. وقد انصب التركيز بشكل خاص على تعزيز وتطبيق اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) واتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥).

قانون العمل

١٥. وفيما يتصل بقانون العمل، فإن المكتب حين يقدم التعليقات على مشروع قانون أو يقدم المساعدة لإصلاح قانون عمل بكامله، فإنه يأخذ في حسبانته جملة أمور من بينها الاتفاقيات المصدق عليها وتعليقات الهيئات الإشرافية وكذلك الاتفاقيات الأساسية. وقد أدت المشورة التقنية المقدمة من المكتب خلال فترة السنتين إلى اعتماد قوانين عمل جديدة أو إجراء تعديلات على القوانين القائمة في عدد من البلدان، بما فيها أرمينيا (قانون

²² سيناقش الإطار متعدد الأطراف غير الملزم بشأن هجرة اليد العاملة في اجتماع خبراء ثلاثي (٣١ تشرين الأول/ أكتوبر - ٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥).

²³ المحضر المؤقت رقم ٢٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعون، جنيف ٢٠٠٤.

²⁴ صادقت البلدان الإثنا عشر التالية على الاتفاقية رقم ١٤٤ منذ عام ٢٠٠٢: الأرجنتين وأنتيغوا وبربودا وأرمينيا وجيبوتي ودومينيكا واليابان والأردن وليبيريا وماليزيا وبيرو والسنغال وصربيا والجبل الأسود وجنوب أفريقيا.

²⁵ أسفر ذلك عن تعهد جميع البلدان المشاركة بالتصديق على الاتفاقية (بنن وليسوتو وناميبيا والسنغال).

²⁶ ويشمل ذلك توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٦ (رقم ١٢٩) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠).

²⁷ الأرجنتين وأرمينيا ودومينيكا ولبنان وموريشيوس وأوكرانيا.

العمل (٢٠٠٤)، و*بوتسوانا* (قانون النقابات ومنظمات أصحاب العمل (تعديل) وقانون النزاعات التجارية، (٢٠٠٤)، و*إكوادور* (مرسوم مجلس العمل الوطني رقم ١٧٧٩ لعام ٢٠٠٤)، و*غانا* (قانون الاتجار بالبشر لعام ٢٠٠٥ وقانون العمل (٢٠٠٤)، و*ناميبيا* (قانون العمل (٢٠٠٤)، و*رومانيا* (تسريع طوارئ رقم ٢٠٠٥/٦٥ الذي عدل بموجب القانون رقم ٢٠٠٣/٥٣ المتعلق بقانون العمل) و*سوزيلند* (قانون العلاقات الصناعية (تعديل)) و*جمهورية تنزانيا المتحدة* (قانون العمالة وعلاقات العمل رقم ٦ لعام ٢٠٠٤ وقانون مؤسسات العمل رقم ٧ لعام ٢٠٠٤) و*زنجبار* (قوانين بشأن العمالة والعلاقات الصناعية والسلامة والصحة المهنية وصندوق الضمان الاجتماعي والمعوقين وإصابات العمال (تعديل)). كما قدم المكتب تعليقات على عدد من مشاريع القوانين القائمة والإصلاحات عليها في كل من *أفغانستان* و*أنغولا* و*كمبوديا* و*الصين* و*فيجي* و*العراق* و*كازاخستان* و*كينيا* و*ليسوتو* و*مقدونيا* و*ملاوي* و*موريشيوس* و*نيجيريا* و*بيرو* و*الاتحاد الروسي* و*سلوفاكيا* و*سوزيلند* و*جمهورية تيمور* - *لستي الديمقراطية* و*أوكرانيا* و*فنزويلا* و*زيمبابوي*.

المساواة بين الجنسين

١٦. وفيما يتصل بالقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، فإن هناك - بالإضافة إلى الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١ - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) اللتان يعول عليهما في الأنشطة المتعلقة بالمعايير. وقد دعم صندوق الشراكة في المساواة بين الجنسين - المنسق من قبل مكتب قضايا الجنسين منذ عام ٢٠٠٣ - تنفيذ هدف المساواة بين الجنسين من خلال الاضطلاع بأنشطة لزيادة وعي الهيئات المكونة للمنظمة والنهوض بقدراتها على تعزيز وتطبيق الاتفاقيات الأربع الخاصة بالمساواة والمذكورة أعلاه. فعلى وجه المثال، نظم مؤتمر وطني بشأن تعزيز عمالة المرأة وتمكينها ومساواتها - بتعاون وثيق مع المكتب الإقليمي الفرعي في نيودلهي وإدارة استراتيجية العمالة - في جمهورية *إيران الإسلامية* في آذار/ مارس ٢٠٠٤. وقد أدى ذلك إلى اعتماد توصيات لتوجيه السياسة الوطنية فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين وتعزيز العمالة. وفي *رواندا*، دعم صندوق الشراكة في المساواة بين الجنسين الحكومة في تنفيذ الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. وأسهم مشروع إقليمي لصندوق الشراكة في المساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية - جرى القيام به بالتعاون مع المكتب الإقليمي الفرعي في سانتياجو- ويغطي كلاً من *الأرجنتين* و*شيلي* و*باراغواي* و*أوروغواي* - في إدماج قضايا الجنسين في برامج العمل اللائق.