



للمناقشة والاسترشاد

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج العمالة العالمي

(ج) الطرائق المقترحة لتقييم برنامج العمالة العالمي في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق

١. طلبت اللجنة في دورتها في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥ أن يعد المكتب وثيقة يقترح فيها طرائق لتقييم برنامج العمالة العالمي في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق. وأعربت اللجنة على وجه التحديد عن رغبتها في أن يتناول هذا التقييم مسألتين هما: (أ) الأثر أو القيمة المضافة لعمل المكتب، في المقر وفي الميدان على حد سواء، في مجال صياغة وتنفيذ استراتيجيات العمالة الوطنية على المستوى القطري أو المحلي؛ (ب) إسهام برنامج العمالة العالمي، أي هل تأثرت سياسة العمالة في البلد ببرنامج العمالة العالمي وإطاره العملي، وإذا كان الأمر كذلك فبأي طريقة. وترى اللجنة هذا الأمر على أنه عملية تدريجية تبنى وتتحسن بالاستناد إلى بعض الآليات الموجودة وتقدم اقتراحات للمستقبل البعيد بشأن عمليات تقييم أشد صرامة. أما الهدف في هذه المرحلة فهو بحث أدوات بسيطة وإنما فعالة وآليات تغذية بالمعلومات لضمان أن يعتمد العمل القطري الذي تقوم به منظمة العمل الدولية في مجال العمالة، اعتماداً أفضل على برنامج العمل اللائق، وأن تستمد المناقشات في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بشأن برنامج العمل اللائق الدروس من النتائج المحققة في الميدان.

٢. وفي معرض اقتراح طرائق تتماشى مع هذا التفكير، بذلت جهود لتجنب تكرار العمل الذي تقوم به وحدة التقييم المنشأة حديثاً في منظمة العمل الدولية^١ واستعراضات التجارب القطرية التي ستجرى تحت إشراف لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية. والواقع أن الطرائق المقترحة تسعى إلى تحقيق أقصى قدر من التداوب بين هذين الجانبين بغية الحصول على أفضل معلومات ممكنة عن تنفيذ برنامج العمالة العالمي في وضع استراتيجيات العمالة الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

٣. وبناء على ذلك، يقترح الجزء الأول من هذه الوثيقة الطرائق التالية: "١" إدخال التحسينات على العملية الحالية لتقديم العروض القطرية في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بربطها على نحو أوضح بالطريقة التي يسهم بها إطار برنامج العمالة العالمي في مساعدة البلدان على وضع وتنفيذ استراتيجيات العمالة الوطنية لديها والطريقة التي تقدم بها منظمة العمل الدولية الدعم لهذه العملية؛ "٢" الاعتماد على عمليات تقييم البرامج القطرية للعمل اللائق، التي ستجرىها وحدة التقييم في منظمة العمل الدولية لتحليل طريقة إسهام برنامج العمالة العالمي في مكون العمالة في البرنامج القطري للعمل اللائق؛ "٣" تقييم أدوات أو مجموعات أدوات سياسية

^١ الوثيقة: GB.294/PFA/8/4 تقدم إطاراً استراتيجياً وسياسياً جديداً من أجل التقييم في منظمة العمل الدولية وترتيبات التنفيذ ودور وحدة التقييم.

محددة لتحسين كمية العمالة ونوعيتها ضمن البلدان وفيما بينها. ويمكن للجنة العمالة والسياسة الاجتماعية أن تحدد الأدوات الخاصة التي يتعين تقييمها ويمكن أن تقوم الوحدة التقنية المعنية بإجراء التقييم في المرحلة الأولى وتقاسم النتائج مع اللجنة.

٤. ويفيد الجزء الثاني من الوثيقة بأن هناك فرصاً أمام البلدان التي ترغب في ذلك لتطوير عملية تقييم أشد صرامة لاستراتيجيات العمالة الوطنية المعتمدة على برنامج العمالة العالمي، ويمكن أن يتم ذلك بالاستناد إلى منهجية تقوم منظمة العمل الدولية بوضعها لمثل هذا التقييم، بما في ذلك بالاستناد إلى مبادرات شبيهة يجري تنفيذها من قبيل استراتيجية العمالة الأوروبية.

٥. ومن المهم عند اقتراح أو استعراض منهجيات بديلة ألا نتغافل عن أن لدى منظمة العمل الدولية عدداً من إجراءات الإبلاغ التي يمكن الاعتماد عليها عند إجراء استعراض برنامج العمالة العالمي. وهي تشمل إجراءات الإبلاغ الدستورية فيما يتعلق باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، من قبيل اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (١٢٢)، واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)، وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)، وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣).

٦. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تعمل الآن بموجب إطار إدارة قائمة على النتائج وميزة استراتيجية، فإن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ يحدد نتائج ملموسة ومؤشرات للنجاح بالنسبة للأهداف العملية المحددة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببرنامج العمالة العالمي، ويبلغ مجلس الإدارة بالنتائج المحققة إزاء هذه المؤشرات^٣. إلا أن هذه المؤشرات تعالج النتائج المحققة من حيث الأهداف والعناصر الأساسية لبرنامج العمالة العالمي ولا تعالجها صراحة من حيث استخدام إطار برنامج العمالة العالمي في تحقيق هذه النتائج.

الجزء الأول: مقترحات من أجل استعراض إسهام برنامج العمالة العالمي في استراتيجيات العمالة الوطنية

العروض القطرية في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية

٧. كجزء من عمليات التحديث المنتظمة لتنفيذ برنامج العمالة العالمي، قدمت الأرجنتين والفلبين وغانا إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في آذار/ مارس ٢٠٠٥ وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، عروضاً عن التجارب القطرية في مجال وضع استراتيجيات العمالة الوطنية في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق لدى كل منها. ومن ثم، قدم الأعضاء الثلاثون في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية تعليقاتهم على العروض الثلاثية الوطنية هذه. إلا أنه لم يكن واضحاً من العروض على الدوام كيف أسهم برنامج العمالة العالمي والدعم التقني لمنظمة العمل الدولية في هذه العملية.

٨. ويفيد الاقتراح بأن تستمر العملية الجارية في دعوة بلد معين إلى عرض تجربته، على أن يقدم عرضان قطريان كل فترة سنتين بدءاً من آذار/ مارس ٢٠٠٧ ولكن مع إدخال التحسينات التالية، توجهاً على السواء إلى زيادة وضوح الطريقة التي يضيف بها برنامج العمالة العالمي قيمة مضافة على عملياتها وجعل المناقشة في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بشأن العروض أكثر تفاعلاً وجدوى. وستشمل هذه التحسينات ما يلي:

² للإطلاع على قائمة بالاتفاقيات ذات الصلة بسياسات العمالة أنظر الوثيقة GB.295/ESP/1/1، ملحق.

³ على سبيل المثال، في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، النتيجة (أ)٢-١: العمالة بوصفها محورياً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وهي الهدف الرئيسي لبرنامج العمالة العالمي، تنص تحت المؤشر (أ)٢-١ "١" على أن "تعمد البلدان إلى تحسين معلومات سوق العمل وتحليل هذه المعلومات وصياغة وتنفيذ وتقييم سياسات العمالة وسوق العمل، مع الاهتمام بصفة خاصة بأمن العمالة والدخل وتكافؤ فرص الوصول إلى العمالة اللائقة والمنتجة لجميع النساء والرجال"، ويبلغ الهدف المنشود ٥٠ بلداً.

"١" يوضح العرض القطري تحديداً كيف استخدم البلد إطار برنامج العمالة العالمي وإسهام منظمة العمل الدولية، المباشر وغير المباشر، في وضع وتنفيذ استراتيجية العمالة الوطنية لديه، بما في ذلك مدى استناد العمل إلى المفاهيم والنهج والأدوات الأساسية، ومنها القائمة المرجعية لمجالات السياسة الرئيسية والمبادئ التوجيهية المقابلة لها (كما هو مقترح في الوثيقة المعنونة "رؤية"٤). وتهدف هذه العروض إلى تحديد حسن الممارسات والدروس المستفادة بحيث يمكن للبلدان أن تستفيد من تجارب بعضها الآخر فضلاً عن تحسين تقديم الخدمات الاستشارية التقنية لمنظمة العمل الدولية وفعاليتها.

"٢" مشاطرة العرض القطري الذي ستقوم به الحكومة وممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال مع لجنة السياسة والعمالة الاجتماعية في وقت يسبق موعد العرض. وسيعد المكتب قائمة بمسائل أساسية يسترشد بها وفد البلد لإعداد الوثائق المكتوبة والعروض.

"٣" يقوم وفد ثلاثي يضم ممثلاً حكومياً وممثلاً عن العمال وممثلاً عن أصحاب العمل، تختارهم لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، بزيارة البلد لإجراء مناقشات أولية مع صانعي السياسات والشركاء الاجتماعيين بشأن أثر الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لصياغة استراتيجية العمالة وتنفيذها والنتائج المحققة حتى الآن. ويطلع الوفد الثلاثي لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية على تقريره في وقت يسبق دورة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية المقابلة ويقدم التقرير إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بعد العرض القطري. وستدرج تكاليف هذه العملية في الميزانية العادية لقطاع العمالة لفترة السنتين.

"٤" بالاستناد إلى العرض القطري وتعليقات الوفد الثلاثي والمناقشة في لجنة العمالة والسياسة والاجتماعية، يقدم المكتب معلومات، ولا سيما إلى الدوائر الاستشارية التقنية في منظمة العمل الدولية، بشأن أهم الدروس المستفادة والجوانب الناجحة والجوانب التي تبدو غير ناجحة.

"٥" ما أن تقدم مجموعة من البلدان عروضها في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية حتى يعمد المكتب إلى وضع تقرير توافي يعتمد على أحسن الممارسات والتجارب التي يمكن تقاسمها مع لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية ويوزع على نطاق أوسع.

إطار منظمة العمل الدولية الاستراتيجي للتقييم

٩. يهدف الإطار الاستراتيجي والسياسي للتقييم، المعتمد حديثاً في منظمة العمل الدولية، إلى تحسين وتقوية ممارسة التقييم المستقل في المنظمة. وهو يضع كذلك المبادئ من أجل تقييم ذاتي منتظم لأداء البرامج بحيث توفر هذه جميعها تغطية شاملة لجميع أنشطة منظمة العمل الدولية الداعمة لإطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩.

١٠. وستجري وحدة التقييم في إطار تقييم البرامج القطرية تقيماً مستقلاً لبرنامج قطري واحد على الأقل كل سنة على مدى فترتي السنتين المقبلتين. وستهدف هذه التقييمات القطرية إلى تقوية تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق والنهج الجديدة لهذه العملية. وبالنظر إلى أن نقطة الدخول إلى عملية البرامج القطرية للعمل اللائق في حالة معظم البلدان هي خلق فرص العمل، فإن عمليات التقييم هذه، ولا سيما بالنسبة للبلدان التي تولى أولوية قصوى لأهداف العمالة، ستبحث بشيء من التعمق الطريقة التي توضع بها موضع التنفيذ أولويات العمالة المتجلية في البرامج القطرية للعمل اللائق بواسطة الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية والنتائج المحققة. ويمكن النظر إلى هذا التقييم بالمقارنة بإطار العمالة العالمي ومجالات السياسة الرئيسية فيه كما ورد عملياً في وثيقة "الرؤية". وفي الواقع، ونظراً إلى أن البرامج القطرية للعمل اللائق تقوم الآن مقام الوسيلة الرئيسية لإيصال الخدمات الاستشارية التقنية والإرشاد السياسي التي تقدمها منظمة العمل الدولية، فسيكون من المهم تقييم إسهام برنامج العمالة العالمي ضمن إطار البرامج القطرية للعمل اللائق.

٤ الوثيقة: GB.295/ESP/1/1.

تقييم أدوات أو مجموعات أدوات سياسية محددة

١١. وضعت منظمة العمل الدولية عدداً من الصكوك والأدوات والمنهجيات المحددة في مجال دعم توليد عدد أكبر وأفضل من الوظائف للمرأة والرجل في أنحاء عديدة من العالم. وهي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، نهج الاستثمار كثيف العمالة وإعادة التأهيل القائمة على المجتمع المحلي وسياسات سوق العمل النشطة من أجل خلق فرص العمل والمنشآت وتنمية روح المبادرة لدى المرأة ورفع مستوى المنشآت في القطاع غير المنظم والتدريب القائم على المجتمع المحلي.

١٢. وهذه الصكوك والأدوات هي عامل مكون رئيسي في تنفيذ استراتيجيات العمالة الوطنية، ولا سيما على المستويين القطاعي والمحلي. وقد جرى تقييم العديد منها تقييماً ناجحاً بوصفها جزءاً من مشاريع التعاون التقني الوطنية. ويكمن التحدي في حالات كثيرة في رفع عمليات التدخل الناجحة هذه على مستوى المشاريع أو على المستوى بالغ الصغر لتصل إلى المستوى الوطني وتكرارها في بلدان أخرى.

١٣. وبالتشاور مع لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية يمكن تحديد فئة أو فئتين رئيسيتين من الصكوك والأدوات كل فترة سنتين وتقييم أثرها على المستوى القطري، بما في ذلك القضايا المتصلة برفع مستواها أو عبر عدد مختار من البلدان بحيث تستخلص الدروس من الأسباب التي جعلتها تعمل على نحو أكثر فعالية وتقضي إلى نتائج أفضل في بعض البلدان وليس في بلدان أخرى. وعمليات التقييم هذه التي يمكن أن تجريها في المرحلة الأولى الوحدة التقنية المعنية، يمكن تقاسمها مع لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية.

الجزء الثاني: توجهات مستقبلية ممكنة لعمليات أكثر صرامة لاستعراض وتقييم أثر استراتيجيات العمالة الوطنية

عمليات تقييم الأثر^٥

١٤. انصب اهتمام متزايد في السنوات الأخيرة على تقييم أثر برنامج أو مشروع وأصبح عنصراً مكوناً هاماً من مجموعة أدوات ونهج التقييم لعدد من وكالات التنمية، بما فيها البنك الدولي والاتحاد الأوروبي والعديد من الوكالات المانحة الوطنية. وإذ تعرف عمليات تقييم الأثر على أنها التحديد المنتظم للأثر – إيجابية كانت أم سلبية ومقصودة كانت أم غير مقصودة – التي يتسبب بها نشاط إنمائي معين، فهي قد تتراوح بين استقصاءات عينات واسعة النطاق وبين عمليات تقييم تشاركية وسريعة صغيرة النطاق حيث يتم الحصول على تقديرات الأثر من مزيج من مقابلات المجموعات والمخبرين الرئيسيين ودراسات الحالة والبيانات الثانوية المتوفرة. ويمكن استخدام عمليات تقييم الأثر لقياس نتائج وأثر أي نشاط والمساعدة على توضيح ما إذا كانت تكاليف النشاط مبررة أو استخلاص الدروس لتحسين تصميم وإدارة الأنشطة في المستقبل. والميزة التي يتسم بها إجراء مثل هذا التقييم هي تقديم أجوبة على أسئلة هامة. فإلى أي مدى تؤدي عملية التدخل إلى تحقيق التغيير؟ وما هي النتائج على الأرض؟ وكيف يمكن تحسين أدائها؟

١٥. ويمكن للمكتب أن يقوم على الأمد البعيد بوضع منهجية لقياس وتقييم آثار عمليات تدخل سياسة العمالة على أداء العمالة على المستوى الوطني، بالاستناد إلى الإطار العملي لبرنامج العمالة العالمي كما هو محدد في القائمة المرجعية لمجالات وأدوات السياسة الرئيسية الملخصة في الوثيقة المعنونة "رؤية". ويمكن للمنهجية أن تشمل إرشادات عملية وأدوات من أجل تحديد أهداف كمية معينة وقابلة للقياس لاستراتيجيات العمالة الوطنية ومن أجل إجراء عمليات تقييم للتقدم المحرز في اتجاه تحقيق الأهداف المحددة على هذا النحو. ولا بد للنهج المعتمد من أن يكون عملياً ومرناً بما يكفي ليطبق على مجموعة من السياقات المختلفة وفي إطار تنوع القيود على الموارد. ولا بد له في الوقت ذاته من أن يمتلك قدرة على توفير معلومات واضحة وفي حينها

⁵ هناك مجموعة كبيرة من المؤلفات عن المنهجية والتجارب في مجال إجراء عمليات تقييم الأثر. أنظر على سبيل المثال:

J. Baker: *Evaluating the impact of development projects on poverty: A handbook for practitioners*, World Bank, 2000; and Cherp, A. George, C., Kirkpatrick, C.: *A Methodology for Assessing National Sustainable Development Strategies*, Impact Assessment Research Centre (IARC), Working Paper Series No. 6, 2004.

للاطلاع على المواد والأدوات المتعلقة بطريقة إجراء عمليات تقييم أثر استراتيجية تتناول الشؤون الاجتماعية والفقير، أنظر موقع البنك الدولي على شبكة ويب على العنوان: www.worldbank.org.

لصانعي القرارات بشأن الأثر المتوقع أو الفعلي لعمليات التدخل في سياق تنفيذ برنامج العمالة العالمي لوضع استراتيجيات وسياسات وبرامج العمالة الوطنية.

استراتيجية العمالة الأوروبية وأدوات تقييمها

١٦. كانت استراتيجية العمالة الأوروبية منذ عام ١٩٩٧ الوسيلة التي سعى الاتحاد الأوروبي بواسطتها إلى "تحديد أهداف مشتركة تتصل بسياسة العمالة وبمبادئ توجيهية مفصلة من أجل وضع سياسات العمالة في الدول الأعضاء". وتصف المفوضية الأوروبية في الوقت الحاضر غايات استراتيجية العمالة على النحو التالي: العمالة الكاملة (المزيد من فرص العمل)؛ نوعية الوظائف وإنتاجية اليد العاملة (وظائف أفضل وأكثر إنتاجية)؛ تعزيز التماسك وإيجاد سوق عمل تشمل الجميع (تماسك اجتماعي أكبر). ولا بد لهذه الأهداف من أن تتجلى في سياسات وغايات العمالة الوطنية، ألا وهي: اجتذاب قدر أكبر من الناس إلى العمالة والاحتفاظ بهم؛ زيادة عرض اليد العاملة وتحديث نظم الحماية الاجتماعية؛ تحسين قابلية العمال والمنشآت للتكيف؛ زيادة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تحسين التعليم والمهارات.

١٧. ويعتمد تنفيذ استراتيجية العمالة الأوروبية على ما يسمى "الطريقة المفتوحة للتنسيق"^٦. ويتمحور تنسيق سياسات العمالة الوطنية على مستوى الاتحاد الأوروبي حول دورة تقارير سنوية: مبادئ توجيهية متكاملة للعمالة تحدد أولويات مشتركة متفقاً عليها على مستوى المجلس؛ برامج إصلاح وطنية هي تقارير البلدان الأعضاء لرصد إتباع المبادئ التوجيهية؛ تقرير عمالة مشترك (تضعه المفوضية ويعتمده المجلس ويتضمن تقييم جميع برامج الإصلاح الوطنية)؛ توصيات (يقررها المجلس بناء على مقترحات المفوضية). بيد أن هذه العملية ليست بأي حال مدعومة ولا نافذة بتوجيهات إلزامية موجهة إلى الدول الأعضاء.

١٨. وتستخدم الاستراتيجية مقاييس وغايات ومعالم محددة لإتاحة رصد التقدم وتقييمه على نحو أفضل. ومنذ عام ٢٠٠٣، جرى استخدام ٤٠ مؤشراً رئيسياً و ٦٤ مؤشراً سياقياً قدمت الدعم لتحليل برامج الإصلاح الوطنية. وتغطي هذه المؤشرات مجالات القابلية للاستخدام وروح المبادرة والقابلية للتكيف وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال (على سبيل المثال الوقاية من البطالة طويلة الأمد وتنشيط الأشخاص العاطلين عن العمل والتعلم المتواصل والمجموعات المحرومة ومعدلات نشوء وبقاء المنشآت وجودة العمل والثغرات القائمة بين الجنسين) فضلاً عن مؤشرات أداء شاملة لسوق العمل (من قبيل العمالة والعمالة الموازية المتفرغة والبطالة وبطالة الشباب والبطالة طويلة الأمد ونمو العمالة ونمو إنتاجية اليد العاملة وتكاليف العمل الحقيقية للوحدة).

١٩. وكيف يمكن استخدام نموذج استراتيجية العمالة الأوروبية في وضع إطار لتقييم ورصد تنفيذ برنامج العمالة العالمي؟ إن "القائمة المرجعية لمجالات السياسة الرئيسية" الواردة في الوثيقة المعنونة "رؤية" يمكن أن تفيد البلدان التي ترغب في ذلك في وضع مبادئ توجيهية ومعالم وغايات وطنية. وبالنسبة لكل مجال من مجالات السياسة الرئيسية والمجالات الفرعية لعمليات التدخل السياسية، يستطيع المكتب العمل على وضع مؤشرات نوعية وكمية مناسبة لقياس التقدم المحرز بحيث تستخدمها البلدان من أجل وضع استراتيجيات العمالة الوطنية لديها ومن أجل رصد التقدم على السواء^٧. ويمكن لمنظمة العمل الدولية من ثم أن تعمل على نحو وثيق مع البلدان التي ترغب طوعياً في تطبيق هذه المنهجية. ويمكن للبلد والمكتب أن يقدموا تقريراً إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بشأن التقدم المحرز والنتائج المحققة من هذا التطبيق.

^٦ منذ عام ٢٠٠٥ اعتمد نظام إبلاغ جديد يتضمن مبادئ توجيهية للعمالة والسياسة الاقتصادية العامة. إلا أن "الطريقة المفتوحة للتنسيق" لا تزال سارية وكذلك الأمر بالنسبة لدورة الإبلاغ السنوية.

^٧ يمكن أن يعتمد ذلك على ما وضعته منظمة العمل الدولية من مؤشرات رئيسية لسوق العمل.

استنتاجات

٢٠. استناداً إلى الاستعراض السابق لطرائق التقييم المحتملة، فإن لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية مدعوة إلى النظر في الخيارات المعروضة، ولا سيما تلك التي تتناول المستقبل القريب (الجزء الأول) فضلاً عن تقديم آرائها حول إمكانية وضع منهجية تقييم أثر أشد صرامة على المستوى القطري بالنسبة لبرنامج العمالة العالمي وتطبيقه، على الأمد البعيد (الجزء الثاني).

جنيف، ٣ شباط/ فبراير ٢٠٠٦.

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.