

العمل اللائق في آسيا
تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

العمل اللائق في آسيا: تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر
بوسان، جمهورية كوريا، آب/ أغسطس - أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦

تقرير المدير العام

مكتب العمل الدولي، جنيف

يمكن الاطلاع على التقرير على موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت
(<http://www.ilo.org/asia/14asrm>)

ISBN 92-2-618770-3
ISBN 978-92-2-618770-2

الطبعة الأولى، ٢٠٠٦

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: ARM-2006-05-0358-Ar.doc

SRO

طبع في سويسرا

1 الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق	1
1 تقرير عن النتائج	1
1 هيكل التقرير	2
2 سياق التنفيذ	2
2 الأهداف الإنمائية للألفية	3
3 التغيرات في منظومة الأمم المتحدة والتعاون الإنمائي	4
4 العولمة في آسيا	4
4 التطورات الإقليمية والوطنية	6
6 القدرة المؤسسية اللازمة للتنفيذ	6
6 الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق	7
7 البرمجة القطرية للعمل اللائق	7
7 خطط العمل الوطنية للعمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق	11
11 البرمجة القطرية للعمل اللائق وتخطيط التنفيذ	18
18 البرمجة القطرية للعمل اللائق والأطر متعددة الأطراف	19
19 البرامج القطرية للعمل اللائق وعملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر	23
23 النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ١	23
23 تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	27
27 القضاء على عمل الأطفال	33
33 إلغاء العمل الجبري	36
36 تعزيز المساواة بين الجنسين	39
39 معالجة التمييز ومواطن الضعف	43
43 النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٢	43
43 خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين	43
43 وضع العمالة في صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية	45
45 معلومات سوق العمل وإدارات الاستخدام	47
47 تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام	50
50 استحداث وظائف أكثر وأفضل	53
53 العمالة اللائقة في الاقتصاد غير المنظم	55
55 عمالة الشباب	57
57 جعل الناس يستأنفون العمل عقب الكوارث أو الأزمات أو النزاعات	61
61 النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٣	61
61 توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	62
62 توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الاقتصاد غير المنظم	64
64 معالجة مخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بالعمل	

66 حماية العمال المهاجرين
68 مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل
73 ٦ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٤
73 تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
73 تحسين تأثير الشركاء الاجتماعيين في السياسات الاجتماعية والاقتصادية وسياسات الإدارة
76 تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين
79 ٧ - الإنجازات والفرص والتحديات
79 الإنجازات
81 الفرص والتحديات المستقبلية
81 تحسين الإدارة
82 تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج
83 العمل ضمن منظومة الأمم المتحدة
85 الملاحق
87 الملحق ١ - استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (بانكوك، ٢٨-٣١ آب/ أغسطس، ٢٠٠١)
91 الملحق ٢ - التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (حتى ١ شباط/ فبراير ٢٠٠٦)
93 الملحق ٣ - استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعميم قضايا الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧
99 الملحق ٤ - إطار للتعاون بشأن تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ

١ - الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق

تقرير عن النتائج

لقد حثت استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر في عام ٢٠٠١ كل دولة من الدول الأعضاء في الإقليم "على أن تضع عن طريق المناقشة الثلاثية والتوافق في الآراء، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تحدد ضمن الإطار الشامل لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الأولويات الوطنية وجدولاً زمنياً لتنفيذها ومجموعة من المؤشرات لأغراض الرصد والتقييم المنتظمين على المستوى الثلاثي". وطلب المندوبون من المكتب "أن يقدم المساعدة إلى الهيئات المكونة الثلاثية في مجال تصميم خطط العمل الوطنية هذه وفقاً لما قد تعتبره هذه الهيئات ضرورياً" وكذلك "أن يمنح الأولوية لتقديم المساعدة، حيثما يكون ذلك ضرورياً ومطلوباً للهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق". وأعرب المندوبون أيضاً عن قلقهم إزاء "الافتقار إلى المعلومات عن متابعة استنتاجات الاجتماعات الإقليمية السابقة وتقييمها" وطلبوا من المكتب إجراء تقييم لنتائج وأثار التنفيذ في الاجتماع الإقليمي الآسيوي المقبل^١.

إن تقرير الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر بعنوان العمل اللائق في آسيا: تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٥، هو استجابة لتلك الاستنتاجات. وهو يعمل على تقييم التقدم المحرز في العمل اللائق على المستوى القطري ويسلط الضوء على النتائج المحققة.

"وتحدد النتائج التي تطمح المنظمة إلى تحقيقها، في حالات كثيرة، على أنها عمليات استحداث تغييرات في السياسات أو البرامج أو الظروف التي تمس العاملين في الدول الأعضاء"^٢. ويتم استعراض النتائج الرئيسية المحققة كمحصلة لما تضطلع به المنظمة من أنشطة، على أساس طرح الأسئلة التالية:

- ما هو الفرق أو التغيير الذي حدث نتيجة إجراءات المنظمة؟
- كيف يمكن الحكم على الأثار أو النتائج بوصفها نجاحاً أو إخفاقاً؟
- كيف أثرت النتيجة في فئات مختلفة من السكان؟
- ما هو دور المكتب بالمقارنة بدور الهيئات المكونة وسائر المنظمات والجهات المانحة؟
- كيف تم تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي وإلى أي مدى كان استخدامه مفيداً في عملية تحقيق النتائج؟
- هل عملت "دراية" المنظمة و"مثال عملها" على تحديد سياسات عامة أو خاصة وهل طبقت هذه السياسات؟
- ما هي الدروس المكتسبة وأفضل الممارسات والرسائل المنشورة؟
- ما هي التحديات والقيود البارزة؟

هيكل التقرير

يحدد ما تبقى من هذا الفصل السياق من خلال إبراز التطورات الدولية والإقليمية والوطنية التي طرأت منذ عام ٢٠٠١ وأثرت في تطبيق استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر. ويصف أيضاً الجهود التي يبذلها المكتب لتطبيق الميزنة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج في إعداد البرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

أما الفصل ٢ فيصف الطريقة التي اعتمدت فيها بلدان مختلفة، بمراعاة سياقاتها وشواغلها المحددة، مختلف الطرائق أو الأطر لترويج العمل اللائق. كما يشرح الفروقات الأساسية بين خطط العمل الوطنية للعمل اللائق، "الخاصة" بالبلدان ذاتها والموجهة إلى المستوى الوطني وبين البرامج القطرية للعمل اللائق القائمة على برامج المنظمة المحددة زمنياً والمزودة بالموارد لمساعدة البلدان على تحقيق نتائج ذات أولوية محددة بوضوح في مجال العمل اللائق. ويشرح الفصل أيضاً كيف تعمل منظمة العمل الدولية مع منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري لتعزيز العمل اللائق.

^١ انظر مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، وثيقة مجلس الإدارة GB.282/3 (الملحق ١)، الدورة ٢٨٢، جنيف، ٢٠٠١.

^٢ انظر: مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، GB.292/PFA/8(Rev.)، الفقرة ٨٢.

أما الفصول الأربعة التالية فهي تبحث في النتائج الرئيسية المحققة في تنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق - وهي الحقوق الأساسية والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي - التي تحدد الأنشطة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية. وبالرغم من أن النتائج تقدم بشكل منفصل لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، يتم التشديد على الطبيعة المتكاملة لبرنامج العمل اللائق.

إن النتائج الرئيسية الوارد وصفها هي دلالية، وغير شاملة ولا ترمي إلى إجراء أي مقارنة بين البلدان أو الهيئات المكونة أو المكاتب. وقد أسهم كل من المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ والمكتب الإقليمي للدول العربية والمكاتب دون الإقليمية والمكاتب القطرية والأخصائيين التقنيين وموظفي المشاريع من الميدان والمقر والهيئات المكونة للمنظمة، في صياغة تقارير عن الأنشطة التي يرون أنها توضح على نحو أفضل النتائج أو الآثار أو الحصائل، والتي تعد بالفعل ابتكارية أو تعطي أمثلة عن ممارسات جيدة أو حالات إخفاق أو دروس مكتسبة.

وفي الفصل الختامي، تقدم الهيئات المكونة للمنظمة والجهات المانحة تعليقات على النتائج التي تحققت. ولكن بالتطلع إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر وما بعده، تظهر فرص وتحديات رئيسية. وباعتبار أن آسيا تضم حوالي ٤ مليارات نسمة من مجموع سكان العالم البالغين ٦,٥ مليار نسمة، وأنها منطقة رائدة في الاقتصاد العالمي، فإن تحقيق العمل اللائق في آسيا سيؤدي بالتالي إلى المضي قدماً في اتجاه تحقيق العمل اللائق باعتباره هدفاً عالمياً، وهذا الموضوع مشار إليه في التقرير المرفق المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر بعنوان *تحقيق العمل اللائق في آسيا*.

سياق التنفيذ

تبذل الجهود لتنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر في خضم التطورات الهامة التي تطرأ على الميادين الدولية والإقليمية والوطنية - وهي تطورات أعادت تأكيد أهمية العمل اللائق وكذلك أثرت في الأساليب التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق.

الأهداف الإنمائية للألفية

في السياق العالمي، يحدد إطار برنامج التنمية والتعاون الإنمائي في إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية لعام ٢٠٠٠ وفي توافق آراء مونتريري للمؤتمر الدولي لتمويل التنمية لعام ٢٠٠٢ وفي الوثيقة حول نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥.^٣

إن اعتماد الأهداف الإنمائية للألفية المنبثقة عن إعلان الألفية للأمم المتحدة كان "حدثاً مهماً في تاريخ الأمم المتحدة. وقد شكل وعداً لم يسبق له مثيل تقدم به زعماء العالم لمعالجة مسائل السلام والأمن والتنمية وحقوق الإنسان والحريات الأساسية كمجموعة قائمة بحد ذاتها"^٤. واعتمد المجتمع الدولي الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية (الإطار ١-١) بوصفها محوراً للنشاط وتم الاتفاق على استراتيجية أساسية لمساعدة البلدان على تحقيق جميع هذه الأهداف بحلول عام ٢٠١٥.

الإطار ١-١ الأهداف الإنمائية للألفية

- | | |
|----------|--|
| الهدف ١- | القضاء على الفقر المدقع والجوع |
| الهدف ٢- | توفير التعليم الابتدائي للجميع |
| الهدف ٣- | تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة |
| الهدف ٤- | خفض وفيات الأطفال |
| الهدف ٥- | تحسين صحة الأمهات |
| الهدف ٦- | مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والملاريا والأمراض الأخرى |
| الهدف ٧- | كفالة استدامة البيئة |
| الهدف ٨- | بناء شراكة عالمية من أجل التنمية |

^٣ الأمم المتحدة: نتائج مؤتمر القمة العالمي، القرار الذي اعتمده الجمعية العامة، الدورة الستون، (نيويورك، الوثيقة A/RES/60/1، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥).

^٤ الأمم المتحدة: تقرير حول الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠٠٥ (نيويورك، ٢٠٠٥)، الصفحة ٣.

وبعد مرور خمسة أعوام على اعتماد إعلان الألفية وقبل عشرة أعوام من حلول أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، تم إحراز الكثير من التقدم في بعض المجالات⁵. فقد جعلت الكثير من البلدان الآسيوية العمالة اللائقة والمنتجة محور التزامها في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وكانت آسيا في طليعة البلدان التي سعت إلى خفض معدلات الفقر في العالم. غير إنه لا يزال هناك مجهود كبير يجب بذله للوفاء بالأهداف في البلدان الأخرى، وإذا استمرت الاتجاهات الحالية فهناك خطر عدم تمكن البلدان الأكثر فقراً من تحقيق هذه الأهداف. وخلال مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة، الذي انعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، أستعرض زعماء العالم التقدم المحرز وقامت الوثيقة حول نتائج مؤتمر القمة العالمي، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتكرار الالتزام القوي والواضح بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥.

وأشارت الفقرة ٤٧ من وثيقة نتائج مؤتمر القمة العالمي، إشارة صريحة إلى أهداف العمالة في منظمة العمل الدولية، وأعربت عن دعم شديد للعمالة المنصفة والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب. وحددت هذه الأهداف بوصفها "هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك استراتيجياتنا الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير أيضاً القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، حسب تعريفه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ وعلى السخرة. كما نعقد العزم على كفالة الاحترام التام للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل". وقد أصبحت ولاية منظمة العمل الدولية بجعل العمل اللائق هدفاً عالمياً أكثر قوة من أي وقت مضى.

التغيرات في منظومة الأمم المتحدة والتعاون الإنمائي

إن توافق آراء مونتييري الذي انبثق عن المؤتمر الدولي للأمم المتحدة المعني بتمويل التنمية لعام ٢٠٠٢⁶، تم تأكيده خلال المؤتمر الرفيع المستوى المعني بفعالية المعونة، الذي انعقد في باريس في أوائل عام ٢٠٠٥. ويشدد إعلان باريس على مفهوم الاتفاق بين البلدان النامية والجهات المانحة على الاستخدام الفعال لموارد المساعدات من خلال خلق بيئة تمكينية مع زيادة المساءلة والشفافية. وفي هذا النموذج الجديد، يتم التشديد على التنسيق بين الجهات المانحة وعلى تركيز وطني أقوى، بالإضافة إلى الدور الرائد الذي يتعين على الحكومات أن تلعبه في مجال تنسيق المساعدات والاتساق والتعاون المتوقعين بين مختلف وكالات الأمم المتحدة.

وفي منظومة الأمم المتحدة، بدأ الأمين العام مجموعة من الإصلاحات هدفت إلى زيادة الاتساق والوحدة بين العمليات، خاصة على المستوى القطري. وأتى ذلك بمثابة الرد على الانتقادات والمشاغل التي أعربت عنها البلدان المانحة والبلدان المتلقية، ومفادها أن الأنشطة التشغيلية التي تضطلع بها وكالات الأمم المتحدة غالباً ما تصب في مشاريع فردية تديرها وكالات منفردة تتنافس فيما بينها وتتراكب، وتكون منسقة بشكل غير كافٍ وذات أثر محدود. إن الإصلاحات قد أدت، بشكل هام، إلى تعزيز نظام المنسقين المقيمين وإنشاء الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة بهدف جمع مختلف وكالات الأمم المتحدة لتحسين كفاءة الأنشطة التشغيلية وفعاليتها على المستوى القطري.

وقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة والخمسين عام ٢٠٠٤ قراراً مهماً⁷ يدعو فيه إلى أن تدرج الأنشطة التي تقوم بها منظومة الأمم المتحدة في فرادى البلدان بفعالية أكبر وبشكل أوثق في الخطط والأولويات الوطنية، وأن يتم الاضطلاع بها بالمشاركة الكاملة من جانب السلطات الوطنية، بإشراف منها وبمشاركتها. ويشدد القرار على التعبئة الكاملة لمساهمات جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة ضمن إطار للتنسيق الموحد والموجه من البلد وهو التقييم القطري المشترك وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، اللذين يجب أن يكونا منسقين مع الخطط الاستراتيجية والأولويات الوطنية، مثل استراتيجيات الحد من الفقر، حيثما وجدت.

ومنظمة العمل الدولية ملتزمة التزاماً كلياً في جهود منظومة الأمم المتحدة لتعزيز الفعالية والتنسيق وهي تشارك على نحو نشط في هذه الجهود على المستوى القطري.

⁵ الأمم المتحدة: في جو من الحرية أفسح: صوب تحقيق التنمية، والأمن، وحقوق الإنسان للجميع، تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين (نيويورك، الوثيقة A/59/2005، ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٥)؛ الأمم المتحدة: تقرير حول الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠٠٥ (المرجع نفسه).

⁶ الأمم المتحدة: توافق آراء مونتييري بشأن تمويل التنمية، متاح على الموقع التالي: <http://www.un.org/esa/ffd>

⁷ الأمم المتحدة: الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، حل اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة والخمسين (نيويورك، الوثيقة A/RES/59/250، بتاريخ ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤).

شدد تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، الذي صدر في شباط/فبراير ٢٠٠٤، على ما يلي:

عملية العولمة الجارية تولد حصائل غير متوازنة بين البلدان وداخلها على حد سواء. وهناك ثروات يجري خلقها ولكن بلداناً وشعوباً كثيرة لا تشارك في منافعها. وتفتقر هذه البلدان والشعوب إلى حد بعيد، بل كلياً، إلى إسماع صوتها في رسم معالم هذه العملية. وإذا نظرنا إلى العولمة بعيني الغالبية الكبرى من النساء والرجال لرأينا أنها لم تستوفِ تطلعاتهم البسيطة والمشروعة المتمثلة في الحصول على وظائف لائقة وتوفير مستقبل أفضل لأطفالهم. ويعيش الكثيرون منهم في مجاهل الاقتصاد غير المنظم دون حقوق معترف بها [...] ^٨.

وفي الفترة ما بين أيلول/سبتمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، عقدت ثلاثة اجتماعات للحوار الوطني في الفلبين والصين والهند، كما عقد اجتماع للحوار الإقليمي في بانكوك لاستشارة صانعي القرارات والأطراف الفاعلة الاجتماعية بشأن معرفة آراء الناس حول العولمة ومصادر قلقهم وتطلعاتهم. وإضافة إلى التصدي للموضوعات التقليدية الخاصة بالمالية والتجارة والهجرة والتكنولوجيا والإنتاج العالمي، أشارت الحوارات الآسيوية كذلك إلى الخصوصية الإقليمية للمناقشة المطروحة عن العولمة: مضاعفاتها على العاملين في القطاعين الزراعي وغير المنظم ومسائل المساواة بين الجنسين والأخطار الملحوظة التي تهدد التقاليد المحلية والهويات الثقافية والمسألة الشائكة المتمثلة في السيطرة الديمقراطية على الأسواق ^٩. كما عقد حوار غير رسمي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ في الهند بعنوان "البعد الاجتماعي للعولمة: ماذا بعد؟".

وفي إطار متابعة نتيجة مؤتمر القمة للألفية، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع قراراً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ تحيط فيه علماً بتقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة وتدعو المنظمات في منظومة الأمم المتحدة إلى أن تنظر ضمن ولاياتها في تقرير اللجنة العالمية، وتدعو جميع الدول الأعضاء إلى أن تنظر فيه. كما دعاها القرار إلى تقديم معلومات عن أنشطتها الرامية إلى "التشجيع على إيجاد عولمة منصفة تشمل الجميع"، تتجلى في الاستعراض رفيع المستوى لعام ٢٠٠٥ كمتابعة لنتائج مؤتمر القمة للألفية ^{١٠}.

وكان تأثير العولمة وما نشأ عنها من آثار جلياً تماماً في آسيا ربما أكثر من أي بقعة أخرى من العالم. وقد كان الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر يعج بالذكريات الحية للأزمة المالية الآسيوية في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ وآثارها الباقية، وهو ما دفع بالمندوبين إلى "الطلب من المدير العام، بوصف ذلك مطلباً ملحاً، أن يعد بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية في الإقليم مبادئ توجيهية وبرامج مقترحة تهدف إلى منع الآثار الاجتماعية السلبية للتباطؤ الاقتصادي الجاري أو على الأقل تخفيف وطأتها إلى حد كبير، وأن يعد برامج تهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على المشاركة بنجاح في الاقتصاد العالمي لتحقيق نمو اقتصادي مستدام" ^{١١}.

إن البلدان الآسيوية تتعرض بشكل متزايد إلى المنافسة العالمية، وفي الوقت نفسه تتزايد اتفاقات التكامل والتعاون داخل المنطقة بشكل سريع. كما يتزايد كل من التجارة والاستثمار والتدفقات المالية في ما بين الدول الآسيوية. وترتبط البلدان الآسيوية في نظم الإنتاج الإقليمية، تدفعها عمليات المنشآت متعددة الجنسية. كما راحت سوق العمل الإقليمية تتسع مع تحركات متزايدة عبر الحدود للعمال الآسيويين. ومن شأن الطريقة التي تعالج بها البلدان الآسيوية، منفردة أو مجتمعة، تحديات العولمة وتحقيق من خلالها العمل اللائق أن تحدد مستقبل آسيا وشعوبها.

التطورات الإقليمية والوطنية

إن الأحداث التي وقعت مؤخراً في آسيا، بما في ذلك تفشي المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس) والأنفلونزا الطيرية، حملت إلى البلاد موجة تفكير مفادها أنه في عالم تسوده الاقتصادات المتصلة والمتراطة، لا تكفي الحلول الوطنية بمفردها. وتقوم التجمعات دون الإقليمية مثل رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ومنتدى جزر المحيط الهادئ ومجلس التعاون الخليجي ورابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ، بتجاوز التعاون التجاري والاقتصادي للتصدي لهذه الشواغل ولشواغل إقليمية أخرى. أما أبرز هذه الشواغل فهو تفشي فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وكذلك هجرة الأيدي العاملة ومنع الاتجار بالأشخاص والعمل

⁸ اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع* (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤)، ملخص.

⁹ اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة: *الحوارات في آسيا* (بانكوك، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤).

¹⁰ الأمم المتحدة: *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع*. تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، قرار اعتمده الجمعية العامة، الدورة التاسعة والخمسون (نيويورك، الوثيقة A/RES/59/57، ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤).

¹¹ مكتب العمل الدولي: *تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر*، المرجع نفسه، الملحق، الفقرة ٣.

الجبري. إن آثار "الدوامة" التي خلفتها الأحداث التي وقعت في الحادي عشر من أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ والحرب التي اندلعت في أفغانستان والعراق وغير ذلك من النزاعات المسلحة، فضلاً عن التهديدات المتزايدة للجماعات الإرهابية والمتطرفة والآثار المدمرة الناشئة عن الكوارث الطبيعية الكبرى، قد سلطت جميعها الضوء على أهمية توافر استجابات وحلول منسقة على المستويين العالمي والإقليمي.

إن تحرير التجارة والسوق المالية وانتهاء اتفاق منظمة التجارة العالمية بشأن النسيج والملابس والإلغاء التام لاتفاق المنسوجات متعددة الألياف اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وانضمام بلدان من قبيل الصين وكمبوديا إلى منظمة التجارة العالمية والإدماج البطيء لبلدان غربي آسيا في الاقتصاد العالمي مقارنة مع بقاع أخرى من آسيا وارتفاع أسعار النفط - كلها عوامل خلقت فرصاً للبعث وتهديدات للبعث الأخر وأسفرت عن خلق وظائف وضياع أخرى وأكدت أن ساحة اللعب هي غير متكافئة وتحتضن "رابحين وخاسرين" وأثارت قلقاً بالغاً بشأن القدرة التنافسية والإنتاجية والتوقعات بالنسبة إلى استدامة النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

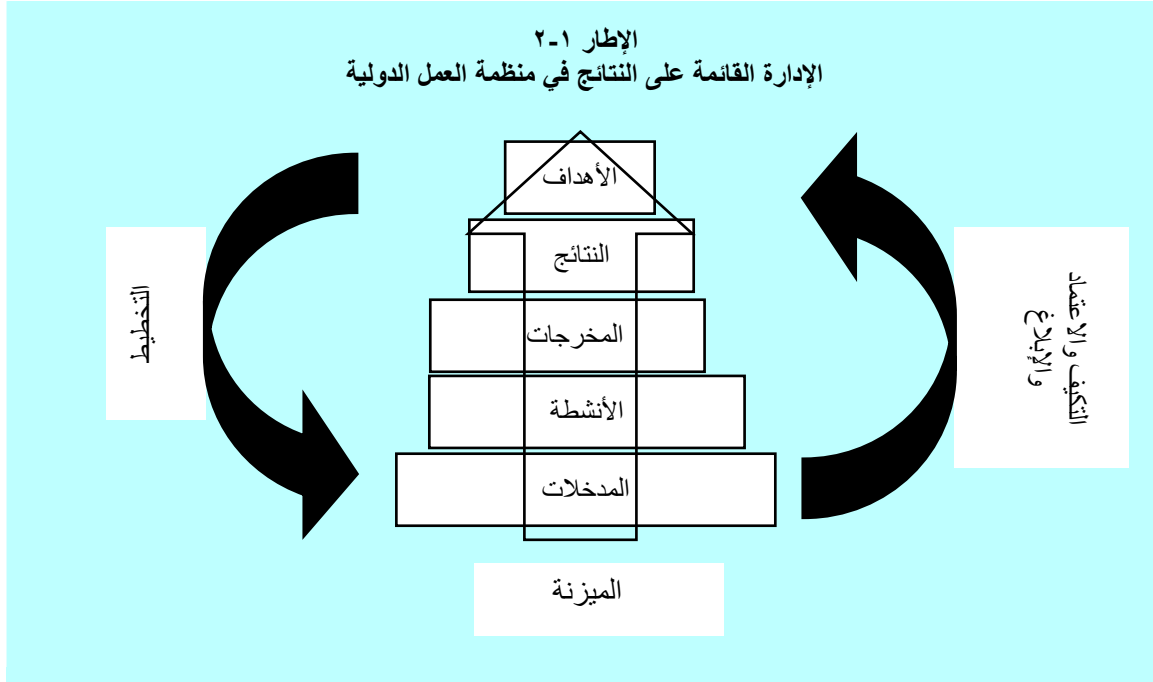
ومنذ عام ٢٠٠١، تسارعت وتيرة النمو الاقتصادي في هذه المنطقة بالمقارنة ببقاع أخرى من العالم. غير أن ظروف العمالة وسوق العمل استمرت في خلق تحديات رئيسية. والبطالة ما فتئت ترتفع، لاسيما بين الشباب في جميع البلدان تقريباً، مما أدى إلى إثارة شواغل إزاء ارتفاع معدلات "النمو غير المولد للوظائف". واستمرت حصة الاقتصاد غير المنظم من العمالة الكلية في التزايد. ولا تزال آسيا تضم ثلثي الفقراء في العالم. فالناس يعملون ساعات طويلة ومجهد في وظائف قليلة الإنتاجية وبالتالي فهم لا يجنون ما يكفي من المال لإعالة أنفسهم وعائلاتهم. كما يستمر عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتزداد حالات التعرض لنزوات الاقتصاد العالمي، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مجموعات جديدة من العمال الأشد استضعافاً. لقد تم التصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، إلا أن تطبيقها في القانون والممارسات الوطنية يبقى أمراً ضعيفاً في الكثير من الحالات. ولا تزال الحرية النقابية مشكلة رئيسية في الكثير من البلدان.

ولقد تأثرت برامج منظمة العمل الدولية في آسيا بشكل حاد جداً بعدد من الكوارث الطبيعية، منها الفيضانات في بلدان مثل بنغلاديش والزلازل اللذان أصابا غوجارات (في الهند) وبام (في جمهورية إيران الإسلامية)، وهي كوارث أدت إلى القضاء على سبل عيش الأفراد وجعل البلدان أكثر تأثراً بأشكال الأزمات الأخرى. وخلال انعقاد اجتماع الزعماء الخاص لرابطة أمم جنوب شرق آسيا في ٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ألقى الأمين العام للأمم المتحدة بياناً وصف فيه الزلزال ومعه موجات تسونامي، الذي وقع في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ بأنه أضخم كارثة طبيعية وقعت على مدى ٦٠ عاماً من وجود المنظمة وكان عليها أن تتصدى لها باسم المجتمع العالمي. وتحملت المناطق الساحلية لأربعة بلدان في آسيا - الهند واندونيسيا وسري لانكا وتايلند - عبء الدمار الذي لم يشهد له مثيل. فالزلزال الذي ضرب المقاطعة الحدودية في الشمال الغربي ومنطقتي آزاد جامو والكشمير في باكستان في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ أدى إلى خسائر هائلة في الأرواح والبيوت وسبل العيش. وحتى في المراحل المبكرة للإغاثة والمساعدات الإنسانية في حالات الطوارئ، أكدت البلدان المتأثرة أهمية التخطيط والعمل في مرحلة مبكرة من أجل الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي سعياً إلى خلق العمالة وتوفير سبل العيش.

القدرة المؤسسية اللازمة للتنفيذ

الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق

تمثل مهمة تنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر مسؤولية مشتركة تقع على عاتق جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى جانب المكتب. واعتمد المكتب من جهته، منذ عام ٢٠٠٠، الميزنة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج للإسهام بفعالية أكبر في تحقيق نتائج يمكن التعرف إليها وقياسها (الإطار ٢-١).



"تؤكد نظم الإدارة القائمة على النتائج على ما يتحقق من نتائج أو إنجازات وليس على النواتج التي تنتج أو الأنشطة المضطلع بها. وفي حالة منظمة العمل الدولية، فإن الإنجازات الغالبة التي يتوخى تحقيقها تتمثل في توافر سياسات على قدر أكبر من الفعالية وأفضل اتساقاً مع توجيهات السياسات الثلاثية للمنظمة"^{١٢}. وقد ركز إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ على تعزيز برنامج العمل اللائق على المستوى القطري؛ في حين يهدف إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ إلى أن يجعل العمل اللائق ليس فقط هدفاً لمنظمة العمل الدولية بل هدفاً عالمياً كذلك.

¹² انظر: مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، GB.292/PFA/8(Rev.)، الفقرة ١٤٥.

٢ - البرمجة القطرية للعمل اللائق

جرى تحديد البرامج القطرية للعمل اللائق رسمياً كأداة للإدارة القائمة على النتائج وتنفيذها عن طريق تعميم المنظمة صدر في أيار/ مايو ٢٠٠٤^١. وينص التعميم على أن البرامج القطرية للعمل اللائق تنطوي على هدفين أساسيين. ينصب الهدف الأول على أنها تعزز العمل اللائق بوصفه عنصراً أساسياً من عناصر سياسات التنمية بحيث يصير هدف العمل اللائق هدفاً وطنياً متعلقاً بالسياسة العامة تصبو إليه الحكومات والشركاء الاجتماعيون فضلاً عن غيرهم من الأطراف الفاعلة المحلية والوكالات المتعاونة. أما الهدف الثاني فينصب على أن البرامج القطرية للعمل اللائق تضع معارف المنظمة وصكوكها ودعوتها في خدمة هيئاتنا المكونة الثلاثية للمضي قدماً في برنامج العمل اللائق ضمن مجالات اختصاص المنظمة^٢.

إن مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أكدت من جديد أن "البرامج القطرية للعمل اللائق سوف تصبح، على امتداد فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، الإطار الرئيسي لعمل المنظمة داخل البلدان، وتضاف إليها البحوث والخدمات على الصعيدين الإقليمي والعالمي"^٣.

خطط العمل الوطنية للعمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق

في الواقع، كانت آسيا أول إقليم يدخل منهجية خطط العمل الوطنية لتعزيز العمل اللائق على المستوى القطري. وفي ٢٠٠١، حث الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر "جميع الدول الأعضاء في الإقليم على أن تحدد، عن طريق عملية حوار ثلاثية، خطة عمل وطنية للعمل اللائق" وطلب من المكتب "أن يمنح الأولوية لتقديم المساعدة، حيثما يكون ذلك ضرورياً ومطلوباً، للهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق"^٤.

وعقد اجتماعان في جنوب شرق آسيا والمنطقة دون الإقليمية للمحيط الهادئ حول صياغة خطط العمل الوطنية للعمل اللائق وتنفيذها (الإطار ٢-١). ويتضح من استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر ومن هذه الاجتماعات دون الإقليمية أن الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة ترغب في أن تقرر بنفسها خطط العمل الوطنية للعمل اللائق وأن تتولى الملكية الوطنية لها وأن دور المكتب يكمن في تقديم المساعدة عندما يطلب منه القيام بذلك. ومن هذه الزاوية، تعود ملكية خطط العمل الوطنية للعمل اللائق للهيئات المكونة الثلاثية وهي التي تدفع إليها وتملكها وتراعي فيها الأوضاع الوطنية وأطر التنمية والأولويات والشواغل.

الإطار ٢-١

المنتديات الثلاثية دون الإقليمية لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق

استضافت حكومة نيوزيلندا في أوكلاند المنتدى الثلاثي دون الإقليمي الأول لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق في الفترة من ٦ إلى ٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣، بمشاركة على أساس ثلاثي من أستراليا واندونيسيا وبابوا غينيا الجديدة وجزر سليمان وجمهورية تيمور - ليستي الديمقراطية وفانواتو وفيجي وكيريباتي ونيوزيلندا. وانصبت الأهداف على ما يلي:

- دعم التقدم المحرز في تعزيز برنامج العمل اللائق عبر المنطقة دون الإقليمية؛
 - تشاطر الدروس وأفضل الممارسات وتحديد المسائل والحلول المشتركة في وضع خطط عمل وطنية بشأن العمل اللائق وتنفيذها؛
 - تمكين البلدان من الاضطلاع بمسؤولياتها الفعلية من أجل إعداد خططها الخاصة وتنفيذها.
- وفي استنتاجات المنتدى، دعا المندوبون الدول الأعضاء "إلى أن تدرج، حيثما يكون ذلك مناسباً، خطط عمل وطنية للعمل اللائق في خطط التنمية الوطنية".
- وعقد المنتدى الثلاثي دون الإقليمي الثاني لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق في الفترة من ٥ إلى ٨ نيسان/ أبريل ٢٠٠٥ في ملبورن، أستراليا، بمشاركة على أساس ثلاثي من أستراليا واندونيسيا وبابوا غينيا

^١ تعميم منظمة العمل الدولية، العدد ٥٩٩، السلسلة ١، بتاريخ ٢٠ أيار/ مايو ٢٠٠٤، البرامج القطرية للعمل اللائق.

^٢ مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٢، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٥، GB.292/PFA/8(Rev.)، الفقرة ٨٤.

^٣ المرجع نفسه، الفقرة ٨٥.

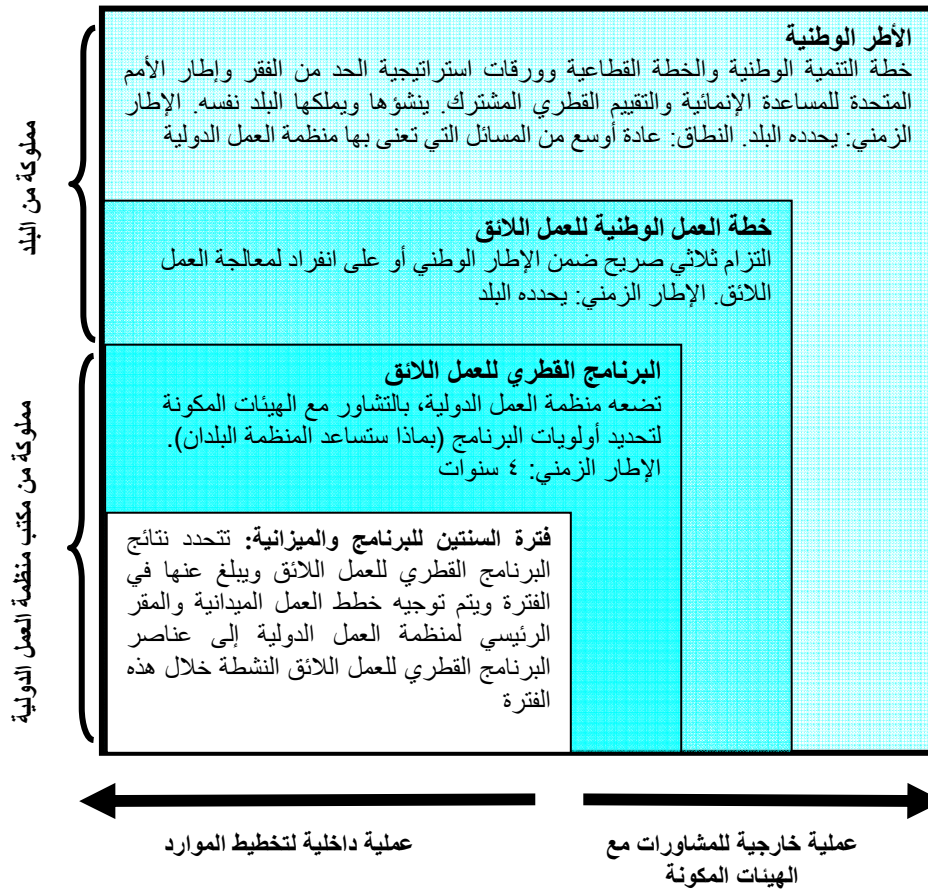
^٤ مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، GB.282/3، الملحق: الاستنتاجات، الفقرة ١٩.

الجديدة وجزر سليمان وجمهورية تيمور - ليستي الديمقراطية وساموا وفانواتو والفلبين وفيجي وكيريباتي ونيوزيلندا.
ولقد أظهر المنتدى أن الهيئات المكونة في المنطقة دون الإقليمية اقتصت كلياً بأن فكرة العمل اللائق تشكل إطاراً استراتيجياً مناسباً للسياسات الوطنية في مجال العمل والمجال الاجتماعي. وفي الوقت نفسه، اعترفت بأن المكتب يحتاج داخل كل بلد إلى وسيلة عمل أكثر تركيزاً وتوجيهاً نحو النتائج. وفي الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، "يقر المندوبون بالتقدم المحرز في وضع خطط العمل الوطنية للعمل اللائق وتحديثها وتنفيذها" و"يشجعون منظمة العمل الدولية على تقديم المساعدة للهيئات المكونة ضمن برامج قطرية للعمل اللائق محددة زمنياً وذات موارد تتوافق مع الاحتياجات والجدول الزمني المحددة للبلدان المعنية. كما يشددون على أن المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين أساسية لتطوير مثل هذه البرامج ونجاحها. ويدعون الدول الأعضاء لإيلاء الاعتبار الواجب للمساواة في مكان العمل".

ومن جهة أخرى، تعتبر البرامج القطرية للعمل اللائق هي برامج محددة زمنياً وذات موارد وضعتها المكتب للمساهمة في تنفيذ خطط العمل الوطنية للعمل اللائق. ويعرض الإطار ٢-٢ توضيحاً مبسطاً جداً لفروق من هذا القبيل. وعلى الرغم من استخدام أسماء مختلفة في الوقت الحاضر لوصف الجهود المبذولة في بلدان مختلفة فإن الفرق الأساسي يتمثل في دور المكتب بالنسبة للعمل الوطني على نطاق واسع ودور الهيئات المكونة للمنظمة وغيرها من الأطراف الفاعلة:

إننا نبني برنامج تعاوننا في الدول الأعضاء حول عدد مقدور عليه من الأولويات وذلك بالجمع بين طلبات وخصائص البلدان والأهداف الإجمالية للمنظمة في رزمة متكاملة. وهذا يمكننا من حسن استغلال الموارد الشحيحة، كما يعزز قدرتنا على الاستجابة للمسائل والمشكلات التي تلمس الهيئات المكونة مساعدة المنظمة بشأنها، وخصوصاً فيما يتعلق بالحلول المتكاملة للمشكلات المعقدة متعددة التخصصات في عالم العمل. وسوف نميز النهوض بالعمل اللائق كهدف تعتمد الدول الأعضاء (تلتقي حوله كبرى سياساتها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية) انطلاقاً من البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تمثل مساهمة المنظمة في هذا الهدف الوطني.

الإطار ٢-٢ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق والبرنامج القطري للعمل اللائق



⁵ مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، المرجع نفسه، الفقرة ٣٥.

ومن المهم التركيز على أن البرنامج القطري للعمل اللائق ليس برنامجاً قفياً يقوم على الطلب بصورة حصرية، بل هو يستجيب أيضاً إلى قيم منظمة العمل الدولية وأولوياتها: "إن الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية (مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي) تحدد الاتجاه العام وأولويات منظمة العمل الدولية التي تنطبق بحكم الواقع على البرنامج القطري للعمل اللائق... ويظهر البرنامج القطري للعمل اللائق أفضل تقاطع ممكن بين خصائص البلدان وسياساتها وأولويات الهيئات المكونة وأهداف منظمة العمل الدولية. إن كل برنامج قطري للعمل اللائق يتفرد في الجمع بين خصائص البلد وأولويات الهيئات المكونة وأولويات المنظمة".⁶

إن البلدان تمر بمراحل مختلفة من الصياغة والتنفيذ وتستخدم أسماء أو علامات مختلفة للدلالة على الجهود التي تبذلها لتعزيز العمل اللائق. إضافة إلى ذلك، تراعي البلدان سياقاتها وشواغلها المحددة عند اعتماد مختلف المداخل والاستراتيجيات الرامية إلى النهوض بالأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق، بما في ذلك تعميم الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. والأمر الواضح في جميع البلدان هو مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى جانب وزارات العمل في البرمجة القطرية للعمل اللائق.

والفلبين أول بلد دعمته منظمة العمل الدولية في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق.⁷ وقد شهد هذا البرنامج، الذي كان قائماً في الأساس على منظمة العمل الدولية لاختبار النهج المتكامل إزاء العمل اللائق، تطوراً منذ ذلك الحين، متحولاً إلى خطة العمل الوطنية للعمل اللائق، التي استهلكت في عام ٢٠٠٢ على أساس خطة التنمية القطرية متوسطة الأجل للفلبين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ والتي يبرز فيها العمل اللائق بوصفه إطاراً عاماً في فصل يتناول تعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة. ومنذ البداية، كانت خطة العمل الوطنية للعمل اللائق مملوكة من الهيئات المكونة الثلاثية وهي تحدد الإطار اللازم لعملية البرمجة وتحديد الأولويات لبرنامج العمل اللائق في الفلبين. وهي وثيقة متطورة يجري صقلها وتحديثها عن طريق عمليتي رصد وتشاور منتظمين مع الهيئات المكونة الثلاثية. ومع تحديث ومراجعة خطة التنمية متوسطة الأجل للفلبين للفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠، أصبحت الخطة الوطنية "برنامجاً مشتركاً" للهيئات المكونة الثلاثية. ويحدد البرنامج المشترك الإطار اللازم للمبادرات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧، ويبيّن مسؤولية خاصة عن دعم وتشجيع التعاون بين الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. إضافة إلى ذلك، يقدم قاعدة لتعبئة الموارد من الهيئات المانحة والمنظمات الدولية الأخرى. وستستخدم المنظمة البرنامج القطري للعمل اللائق للوفاء بالتزامها تجاه البرنامج المشترك وتقديم المساعدة إلى الهيئات المكونة التي تصدي لشواغلها واحتياجاتها الخاصة.

وفي عام ٢٠٠١، طلبت حكومة **بنغلاديش** أن تدرج في البرنامج الرائد للعمل اللائق. واستجابت منظمة العمل الدولية بإيفاد سلسلة من البعثات التقنية وإجراء مشاورات مع الهيئات المكونة وسائر أصحاب المصالح على المستوى الوطني. وتطور موضوع البرنامج الرائد للعمل اللائق من خلال عملية تشاور ثلاثية. وأتاح اجتماع للحوار الوطني بشأن السياسة العامة عقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ منبراً لحوار اجتماعي واسع القاعدة شمل خبراء وطنيين ومؤسسات بحثية وأكاديمية رئيسية ومنظمات غير حكومية وطنية معنية بالعمل الإنمائي. ونظر المجلس الاستشاري للعمل اللائق في توصيات الحوار الوطني للسياسة العامة في اجتماع عقد في آب/ أغسطس ٢٠٠٤، أدى إلى نشوء خطة عمل للعمل اللائق مشفوعة بإطار زمني يتراوح ما بين ثلاث وخمس سنوات.

ويمكن الاستشهاد **بإندونيسيا** بوصفها بلداً سار فيه نموذج خطة العمل الوطنية للعمل اللائق على خير ما يرام: وهي خطة أعدتها وتملكها الهيئات المكونة وبرنامج قطري للعمل اللائق تابع لمنظمة العمل الدولية معد لدعم الخطة الوطنية الواسعة. ويوضح البرنامج القطري للعمل اللائق مسؤولية مكتب المنظمة من حيث تحقيق نتائج واقعية بالموارد المتيسرة في الوقت الذي يستقطب تطلعات وطنية طموحة وطويلة الأجل بشأن العمل اللائق في إطار خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وفي حين تحدد خطة العمل الوطنية للعمل اللائق مجموعة واسعة من المسائل المتعلقة بالعمل اللائق، كان الاتفاق على أن تركز منظمة العمل الدولية على ما يلي: "١" العلاقات الصناعية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيق قوانين العمل الجديدة؛ "٢" عمل الأطفال والعمل الجبري؛ "٣" فرص العمل لاسيما للشباب؛ "٤" الحماية الاجتماعية للمجموعات المستضعفة، لاسيما في الاقتصاد غير المنظم وللعمال المهاجرين. وتستمد الموارد لتمويل خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في جزء منها من الحكومة. وأدرجت خطة العمل الثلاثية **الإندونيسية للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥** في الخطة الإنمائية الوطنية، وهي تقدم قاعدة يمكن للبرامج الحكومية بالاستناد إليها أن تسهم في خطط العمل الوطنية للعمل اللائق، بما في ذلك عن طريق مخصصات

⁶ أنظر: ILO: *ILO decent work country programmes: A guidebook*, Version 1 (Geneva, 2005), p.11.

⁷ قبل استحداث البرامج القطرية للعمل اللائق، أنشأت منظمة العمل الدولية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٠ البرنامج الرائد للعمل اللائق. ويرمي هذا البرنامج الرائد إلى تعزيز القدرة الوطنية في مجال إدراج العمل اللائق بوصفه هدفاً في برنامج السياسة العامة وبيان فائدة إتباع نهج متكامل إزاء العمل اللائق في السياقات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ووضع أساليب لإعداد برامج وسياسات عامة قطرية فعالة تعمل على تعزيز العمل اللائق. وكان هناك سبعة برامج رائدة للعمل اللائق في البلدان التالية: البحرين وبنغلاديش وبنما والدانمرك وغانا والفلبين وكازاخستان والمغرب. ومع تطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق في جميع البلدان لن يعود هناك برامج "رائدة".

محددة في الميزانية. وأدرجت وزارة القوى العاملة عناصر من خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في خطط العمل والميزانيات على مستوى الإدارات.

وباكستان بلد آخر تطورت فيه البرمجة القطرية للعمل اللائق من خلال عملية ثلاثية. وقد تم إعداد البرنامج القطري للعمل اللائق لباكستان بمشاركة وزارة العمل والقوى العاملة والباكستانيين المغتربين ومكتب منظمة العمل الدولية في إسلام آباد، وبالتشاور الوثيق مع الاتحاد الباكستاني لأصحاب العمل واتحاد العمال الباكستانيين. إن البرنامج القطري للعمل اللائق الذي تمت الموافقة عليه وتوقيعه من جانب الأطراف الأربعة في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٥، يحدد أربعة مجالات ذات أولوية هي: إصلاح قانون العمل؛ توليد العمالة من خلال تنمية الموارد البشرية ولا سيما من خلال التدريب على المهارات؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتطال أيضاً الاقتصاد غير المنظم؛ تعزيز الهيكل الثلاثي للحوار الاجتماعي. وبهدف تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق، تحدد الوثيقة أنه "ينبغي إنشاء فريق مهام للعمل اللائق من شأنه أن يوفر ليس فقط المشورة والدعم بل أن يكون أيضاً فريق عمل ذات طبيعة ثلاثية يصمم كذلك المشاريع بموجب إطار البرنامج القطري للعمل اللائق ويكون مسؤولاً عن تنفيذها ورسدها"، وتحدد كذلك "أن مشاريع التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية لاسيما لجان التوجيه الوطنية للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج العمل سداداً لدين وبرنامج تطوير المهارات، سوف يتم استخدامها كمدخل لدفع البرنامج القطري للعمل اللائق إلى الأمام. كما ستستخدم لجان وطنية أخرى مثل أمانة تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر كمدخل. وقد تعهدت أمانة ورقة استراتيجية الحد من الفقر بتقديم دعم نشط إلى البرنامج القطري للعمل اللائق".

أما **جمهورية إيران الإسلامية** فقد اتخذت مبادرة اعتماد خطة وطنية للعمل اللائق خلال الزيارة التي قام بها المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى طهران في أيار/ مايو ٢٠٠٥. إن خطة العمل الوطنية للعمل اللائق التي تستند إلى خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الرابعة لجمهورية إيران الإسلامية (٢٠٠٥-٢٠٠٩) توفر الإطار الأساسي لعمل منظمة العمل الدولية في البلد. وتتضمن العناصر الرئيسية لخطة العمل الوطنية للعمل اللائق تعزيز الحقوق الأساسية للعمل والعمالة المنتجة وعلاقات العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

وفي ٢٠٠٣، وافق موظفون من وزارة العمل في **نيوزيلندا**، بالتشاور مع قطاع الأعمال النيوزيلندي ومجلس نقابات العمال النيوزيلندي على عملية من أربع مراحل لوضع خطة عمل للعمل اللائق وصياغتها بشكلها النهائي لعرضها أثناء انعقاد المؤتمر الإقليمي الآسيوي الرابع عشر. ويفترض بخطة العمل بشأن العمل اللائق أن تكون أداة تخطيط دينامية. وتم إجراء عملية تقييم أولية للسياسات العامة والتشريعات والأولويات استخدمت كأساس لتقييم التقدم وتحديد الثغرات بشأن ما يحققه البلد في مجال العمل اللائق. وتأخذ الخطة في الاعتبار الأنشطة المضطلع بها على جميع مستويات الحكومة بالإضافة إلى الأنشطة في القطاع الخاص والمجتمعات المحلية التي تساهم في العمل اللائق. ومن المتوقع أن تكون أداة مفيدة لتوجيه أنشطة الحكومة ومشاركة وتعاون الوكالات فيما بينها بالإضافة إلى تخصيص الموارد بهدف الحصول على النواتج بما يتسق مع برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

واستخدمت **أستراليا** أيضاً نهجاً "منطلقاً من القاعدة" لتطوير خطة عملها للعمل اللائق. وسعى البلد نفسه، لا المنظمة، إلى تطوير الخطة. كما تشاورت وزارة الاستخدام والعلاقات في مكان العمل مع الكثير من الوكالات الحكومية الفيدرالية بالإضافة إلى حكومات الولايات والأقاليم وغرفة التجارة والصناعة الأسترالية ومجلس نقابات العمال الأسترالي حول إعداد خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وسوف تلخص خطة العمل الوطنية للعمل اللائق سياسات الحكومات/ الوكالات ذات الصلة وتصف الأنشطة الجارية والمقترحة التي تتصل بالأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وتحدد أين يجري تحقيق هذه الأهداف وأين سيستمر السعي إلى تحقيقها.

وساعدت منظمة العمل الدولية بعض البلدان في جزر المحيط الهادئ على وضع برامج قطرية ذات عناوين مختلفة - "إطار للعمل" في **فيجي**، "التكيف الهيكلي بأقل كلفة اجتماعية" في **بابوا غينيا الجديدة**، "تشجيع التغيير" في **جزر سليمان**، "الشراكة من أجل التنمية" في **كيريباتي**. وفي جميع هذه البلدان، تم وضع البرامج القطرية للعمل اللائق بمشاركة وثيقة من الهيئات المكونة الثلاثية. وفي **فانواتو**، على سبيل المثال، تم إعداد البرنامج القطري للعمل اللائق بتوافق واسع في الآراء ثم قدم إلى الوزارة. أما **ساموا**، التي انضمت مؤخراً إلى منظمة العمل الدولية، فهي تضع البرنامج القطري الخاص بها في صيغته النهائية.

وفي بعض البلدان، استخدمت منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة طريقة مذكرة التفاهم لتعزيز العمل اللائق. وعلى سبيل المثال، قدمت مذكرة التفاهم الموقعة بين حكومة **الصين** ومنظمة العمل الدولية إطاراً لعمل المنظمة وللحصول على مساعدتها، بما في ذلك منتدى العمالة في الصين، الذي عقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤. إلا أنه لما كانت مذكرة التفاهم لا تشمل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فإن المكتب يعمل مع الهيئات المكونة باتجاه إعداد برنامج قطري للعمل اللائق سيتضمن مجالات الأولوية والأهداف المتفق عليها والتي يجب تحقيقها استناداً إلى إطار التنفيذ الاستراتيجي لمذكرة التفاهم والأهداف والأنشطة المتفق عليها مع اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد أصحاب العمل الصينيين وبالتعاون مع شركاء آخرين.

واستخدمت طريقة مذكرة التفاهم أيضاً للبرمجة القطرية للعمل اللائق في عدة دول عربية، بما في ذلك البحرين والعراق والأراضي العربية المحتلة. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، وقعت منظمة العمل الدولية على خطة للأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ مع مجلس وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي والمكتب التنفيذي التابع له. وتعتبر خطة الأنشطة المشتركة أساساً تستند إليه المنظمة لتقديم مساعدتها التقنية إلى الإمارات العربية المتحدة والبحرين وعمان وقطر والكويت والمملكة العربية السعودية. ومع ذلك، في الأراضي العربية المحتلة أفضت الظروف الخاصة والحاجة إلى برنامج معزز للتعاون التقني إلى إنشاء صندوق فلسطيني فريد للتشغيل والحماية الاجتماعية.

واستخدمت بلدان أخرى مثل الجمهورية العربية السورية وسري لانكا وعمان طريقة إطار التعاون من أجل تحديد البرنامج القطري للعمل اللائق. إن إطار التعاون للبرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨، في سري لانكا، على سبيل المثال، "يظهر الطريقة التي يتصور بها الشركاء الثلاثيون لمنظمة العمل الدولية مساهمة المنظمة على أفضل وجه في تنفيذ إطار السياسات الاقتصادية لحكومة سري لانكا "خلق مستقبلنا: بناء أمتنا" واستراتيجية الحد من الفقر. وهو الإطار الاستراتيجي الذي توافق في إطاره الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على العمل على أساس الشراكة لتحقيق هدف العمل اللائق في سري لانكا." كما يحدد الإطار أن "هذا البرنامج القطري للعمل اللائق سيمثل أساساً لمساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من أجل سري لانكا كما سيسهم في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية".

وفي فيتنام، يأخذ البرنامج القطري شكل إطار للتعاون الوطني للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠. والإطار "يستند إلى المواضيع الاستراتيجية الأربعة التالية المتفق عليها أثناء مشاورات مكثفة بين منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في فيتنام، وهي: "١" مؤسسات العمل؛ "٢" أسواق العمل والاستخدام؛ "٣" الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية؛ "٤" المجموعات المستضعفة". كما يؤمن الإطار "الاختصاصات لوضع السياسات العامة واتخاذ الإجراءات من جانب حكومة فيتنام ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمة العمل الدولية في مجال العمل والمجال الاجتماعي، بهدف استخدامها لأغراض البرمجة والتخطيط وتعبئة الأموال." وتقوم الحكومة بإعادة النظر في الإطار ومتى وضعت في صيغته النهائية ووقعت عليه، فإنه سيوجه عمل منظمة العمل الدولية للسنوات الخمس المقبلة.

وفي منغوليا، تعاونت وزارة الرفاه الاجتماعي والعمل مع اتحاد أصحاب العمل المنغولي واتحاد نقابات العمال في منغوليا في أوائل عام ٢٠٠٤ لصياغة خطة عمل وطنية للعمل اللائق وتنفيذها. وعقد اجتماع ثلاثي في آذار/مارس ٢٠٠٥ أكد على أهمية الهيكل الثلاثي ووافق على نص خطة العمل الوطنية للعمل اللائق وأهميتها كأداة لتعزيز العمل اللائق في منغوليا ضمن إطار المفهوم الوطني للتنمية في منغوليا ودعم النمو الاقتصادي واستراتيجية الحد من الفقر. ويقوم المكتب بوضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق بالتشاور مع الهيئات المكونة لإعطاء الأولوية لدعم المنظمة لخطة العمل الوطنية للعمل اللائق.

البرمجة القطرية للعمل اللائق وتخطيط التنفيذ

إن البرمجة القطرية للعمل اللائق لا تزال عملية قيد التطور، غير إنه تم اتخاذ خطوة جبرارة لربط أولويات خطة العمل الوطنية للعمل اللائق بإطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. ولفترة السنتين الجديدة هذه، التزمت جميع المكاتب الميدانية في تخطيط التنفيذ لتحديد أهم حصائل الأولويات القطرية الواجب تحقيقها ولربط الموارد التقنية والمالية المتاحة أو الممكن إتاحتها لتحقيق الحصائل أو النتائج المرتقبة. لذا تمثل خطة التنفيذ أداة مهمة لتعبئة الموارد، بما في ذلك تعبئة الموارد المحلية. وهي مفيدة جداً لتحقيق التركيز الاستراتيجي وتحسين التنسيق وتوزيع الموارد بين المكاتب الميدانية ووحدات المقر الرئيسي مقابل أولويات محددة ومتفق عليها بوضوح.

وللمرة الأولى، تتاح المعلومات حول الحصائل القطرية ذات الأولوية بشكل شفاف وملائم في وحدة تخطيط التنفيذ للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية. ومن المهم الإشارة إلى أن الأولويات والحصائل المدرجة لا تمثل كل ما تقوم به منظمة العمل الدولية في بلد معين؛ وهي لا تشير إلا إلى ثلاثة أو أربعة مجالات نتائج رئيسية تهدف منظمة العمل الدولية إلى تقديمها على فترة محددة من الزمن ضمن استراتيجية واضحة وشفافة، لتعظيم أثر عمل المنظمة. وبشكل مشابه، لا تشمل خطة التنفيذ ١٠٠ في المائة من الموارد المتاحة في أي بلد. وتحتاج المكاتب الميدانية إلى الاحتفاظ ببعض المرونة لمعالجة الطلبات غير المتوقعة وغير المبرمجة؛ ومن الضروري السماح بهامش للتحرك للحالات الطارئة والاستجابة المخصصة لها واتخاذ تدابير قصيرة الأجل بشأنها. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الأولويات والحصائل والاستراتيجيات لتحقيقها سيتم النظر فيها وتعديلها بشكل مستمر، أو تنقيحها حسب مقتضى الحال على ضوء الظروف المتغيرة والموارد المتاحة.

ويظهر الإطار ٢-٣ أولويات البرامج القطرية - أي المجالات التي ترغب منظمة العمل الدولية بتقديم مساهمة حقيقية فيها وتهدف إلى تركيز مواردها المحدودة عليها، وذلك بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية. ولمعالجة أولويات البرامج القطرية، يحدد كل مكتب قطري عدداً من النواتج المرتقبة أو النتائج المتوقعة، استناداً إلى تطور المعارف والإجراءات والتوعية في منظمة العمل الدولية. ويظهر الشكل ٢-١ الحصائل المتوقعة موزعة وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق في إقليم آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. كما يبرز الإطار ٢-٤ الأهداف الاستراتيجية الأربعة ونواتجها التشغيلية حسب تعريفها في إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

الإطار ٢-٣
تخطيط التنفيذ: أولويات البرامج القطرية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧
(ابتداءً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦)

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
آسيا والمحيط الهادئ	تعزيز القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف، لاسيما من خلال التدريب على المهارات المبادرات الإقليمية حول عمالة الشباب خطة عمل إقليمية بشأن هجرة اليد العاملة تعزيز القدرة على الاستجابة للكوارث والأزمات والنزاعات
أفغانستان	استحداث فرص العمالة اللائقة والمنتجة للجميع، مع التشديد على النساء والمعوقين والشباب والجنود المسرحين والعائدين إلى وطنهم
بنغلاديش	لا يزال البلد قادراً على التنافس في المرحلة ما بعد ترتيب المنسوجات المتعددة الألياف ويشجع العمالة اللائقة والمنتجة للقوى العاملة لديه تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك القضاء تدريجياً على أسوأ أشكال عمل الأطفال ومن مجالات العمل الأخرى:
	طورت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قدراتها لدعم أعضائها الحاليين وتوسيع خدماتها لتشمل أعضاء جدد تشجيع الفرص الاقتصادية في أراضي شيتاغونغ هيل تمكن العاملين في النسيج الذين تضرروا بالفيضانات في مناطق معينة من تعويض مدخولهم وسبل عيشهم.
كمبوديا	توفير فرص العمالة المنتجة بسرعة أكبر للأشخاص الذين يعيشون في الفقر، لاسيما في المناطق الريفية يتم تطوير استراتيجيات التدريب والعمالة على الصعيد الوطني ويتم تحسين القدرة المؤسسية لتنفيذها، من خلال إدراج الخبرة المكتسبة عبر المشاريع الوصفية تساهم مؤسسات العمل القوية (بما في ذلك الشركاء الاجتماعيون) في الحكم السديد والإدارة والتفاهم المعزز واحترام الحقوق الأساسية تعزز الحماية الاجتماعية للمجموعات المستهدفة ومن مجالات العمل الأخرى:
	تتخذ الحكومة إجراءات أفضل لتحسين احترام حقوق الشعوب الأصلية والقبلية وحمايتهم، وبالتالي تحسين الفرص لاستدامة سبل العيش في مجتمعاتهم المحلية
الصين	تعزيز العمالة وخفض اللامساواة والفقر مع التشديد بشكل خاص على تسهيل ودعم وحماية هجرة فائض اليد العاملة الريفية إلى المناطق الحضرية تحسين علاقات العمل وتسوية النزاعات وإنفاذ قانون العمل والآليات الثلاثية تحسين الحماية الاجتماعية وربطها بتحقيق استدامة تنمية وإنتاجية ذات نوعية ومن مجالات العمل الأخرى: تحسين المعارف وأثر معايير العمل الدولية

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
فيجي	تعزيز الاتفاق العالمي والمسؤولية الاجتماعية للشركات لتحسين الإنتاجية وتطبيق معايير العمل الدولية التي تساهم في العولمة العادلة تعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية للعمل اللائق القضاء تدريجياً على عمل الأطفال
الهند	استحداث العمالة اللائقة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم للأشخاص الذين يتوقفون عن الدراسة والشباب العاطل عن العمل والأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر تعزيز النفاذ إلى سوق العمل للنساء والرجال واستحداث الفرص للعمل اللائق والمنتج، لاسيما للمجموعات المستضعفة توفير الحماية الاجتماعية للجميع، لاسيما في السياق غير المنظم القضاء تدريجياً على أشكال العمل الخطير مع تشديد خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال
إندونيسيا	وضع حد للاستغلال في العمل استحداث العمالة للحد من الفقر وإنعاش سبل المعيشة لاسيما للشباب الحوار الاجتماعي للنمو الاقتصادي والمبادئ والحقوق في العمل ومن مجالات العمل الأخرى:
جمهورية إيران الإسلامية	إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين والمعاملة المنصفة والمعلومات الفعالة والرقابة من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل المنظمة وغير المنظمة
كيريباتي	تحقيق عناصر من العمل اللائق من خلال اعتماد سياسات تتعلق بالعمالة والموارد البشرية للنساء والرجال بمشاركة جميع أصحاب المصالح تحديث قانون العمل لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة استحداث العمالة اللائقة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم للمقطعين عن الدراسة وللشباب العاطلين عن العمل المساهمة في تحسين الأمن الاجتماعي والاقتصادي لجميع أفراد المجتمع من خلال تحسين تغطية نظام الضمان الاجتماعي
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	خلق المزيد من فرص العمل للفقراء من الريف والشباب والمعوقين وغيرهم من المجموعات المستهدفة، مما يؤدي إلى خفض نسبة الفقر إحراز المزيد من التقدم لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تتخذ الحكومات الوطنية والمحلية خطوات لمد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل السكان الذين لا تشملهم الحماية
ماليزيا	الاعتراف بشكل متزايد بالمبادئ والحقوق الأساسية بصفقتها عناصر مهمة لمعالجة الأثر الاجتماعي للعولمة تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي واستخدامهما بشكل فعال في السياسات ذات الصلة بالعمال والعمالة تعزيز برامج الحماية الاجتماعية وتحسين استدامتها المالية
منغوليا	صياغة وتنفيذ استراتيجيات تعزيز العمالة لمعالجة مسائل استدامة سبل العيش والحد من الفقر في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم تحسين قدرة الشركاء الاجتماعيين لتنفيذ حقوق العمال وإنفاذها تعزيز الهيكل الثلاثي لدعم صياغة السياسات الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها ومن مجالات العمل الأخرى: دعم الاتفاق العالمي والمسؤولية الاجتماعية للشركات

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
ميانمار	توقعات معززة للتقيد باتفاقية العمل الجبري
نيبال	وظائف أكثر وأفضل للنساء والشباب والمجموعات المستبعدة اجتماعياً الخفض التدريجي للعمل سداداً لدين والاتجار بالأطفال تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية ومن مجالات العمل الأخرى: وضع إطار سياسة عمالة الشباب
باكستان	تفعيل البرنامج القطري للعمل اللائق في باكستان إعادة الإعمار والانعاش بعد الزلازل ومن مجالات العمل الأخرى: تحسين احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيق معايير العمل إدراج خلق العمالة وتنمية المهارات في السياسات الوطنية
بابوا غينيا الجديدة	تحديث قانون العمل لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة خلق العمالة اللائقة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم للمنقطعين عن الدراسة وللشباب العاطلين عن العمل منع التمييز في الاستخدام فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز تحسين المعلومات عن سوق العمل وتحليلها وصياغتها، وتنفيذ وتقييم سياسات العمالة وسوق العمل
الفلبين	تعزيز العمالة من خلال نهج محلية تحسين الحماية للمجموعات المستضعفة ومن مجالات العمل الأخرى: الهيئات المكونة واعية تماماً لإمكانيات المسؤولية الاجتماعية للشركات في تحقيق العمل اللائق، وهي مجهزة بشكل أفضل لاستخدام صكوك منظمة العمل الدولية في استحداث المبادرات الطوعية وتنفيذها
جمهورية كوريا ساموا	تحسين الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية تحديث قانون العمل لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة تحسين المعلومات عن سوق العمل وتحليلها وصياغتها، وتنفيذ وتقييم سياسات العمالة وسوق العمل وضع معايير في برامج التدريب المهني وتنمية المهارات
جزر سليمان	تحديث قانون العمل لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة خلق العمالة اللائقة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم للمنقطعين عن الدراسة وللشباب العاطلين عن العمل المساهمة في تحسين الأمن الاجتماعي والاقتصادي لجميع أفراد المجتمع من خلال تحسين تغطية نظام الضمان الاجتماعي
سري لانكا	تحسين سبل الحصول على العمالة اللائقة، وبالأخص للشباب والمجموعات المتأثرة بالأزمات والعمال المهاجرين تحديث إدارة العمال ومن مجالات العمل الأخرى: مكافحة عمل الأطفال من خلال الجهود المتكاملة البرنامج الوطني حول ترويج مدونة الممارسات لمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
تايلند	تعزيز سبل الحصول على الخدمات والحماية الاجتماعية وخفض أوجه التفاوت الحد من التمييز وتعزيز المساواة بين الجميع تعزيز القدرة المؤسسية لتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية والعمل بموجبها ومن مجالات العمل الأخرى: انتعاش سبل العيش متوسطة الأجل في المجتمعات المحلية التي تضررت من كارثة تسونامي، في مجالات تنمية مهارات جديدة والاضطلاع بأنشطة مولدة للدخل والتنمية المحلية
جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية	خلق العمالة للحد من الفقر التطور الثلاثي في الإدارة الفعالة للعمل والحوار الاجتماعي
فانواتو	تحديث قانون العمل لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الناشئة خلق العمالة اللائقة في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم للمنقطعين عن الدراسة وللشباب العاطلين عن العمل المساهمة في تحسين الأمن الاجتماعي والاقتصادي لجميع أفراد المجتمع من خلال تحسين تغطية نظام الضمان الاجتماعي
فيتنام	استعراض مؤسسات العمل الرئيسية وتكييفها استجابة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية تعزيز سوق العمل والعمالة تستخدم سياسات واستراتيجيات الضمان الاجتماعي أدوات منظمة العمل الدولية تحسين الحقوق والأمن لمجموعات مختارة ومن مجالات العمل الأخرى: تدعم المعلومات عن سوق العمل وتحليلها سياسات العمالة كثيفة الاستخدام لليد العاملة
غرب آسيا	الأولويات لعمل منظمة العمل الدولية في الدول العربية إعادة الإعمار بعد الأزمات في عدد من بلدان المنطقة، بما في ذلك إعادة التأهيل على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل النهوض بالعمالة وخلق الوظائف الإدارة السديدة والحماية الاجتماعية إيجاد بيئة مؤاتية لتعزيز الحوار الاجتماعي
البحرين	وضع نظام تأمين ضد البطالة في السياق العام لإصلاح سوق العمل إصلاح نظام التدريب المهني تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال تعزيز فعالية وكفاءة نظام علاقات العمل
العراق	خلق العمالة في إطار إعادة الإعمار بعد الأزمات إصلاح سياسات وبرامج التعليم المهني بناء القدرات المؤسسية للشركاء الاجتماعيين من أجل توفير آلية أكثر فعالية للحوار الاجتماعي صياغة السياسات والاستراتيجيات المؤاتية لتنمية المنشآت الصغيرة كوسيلة لخلق العمالة
الأردن	تخفيف وطأة الفقر وخلق الوظائف من خلال نظم للعمالة مصممة بعناية تخفيف وطأة الفقر من خلال القضاء تدريجياً على عمل الأطفال

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
الكويت	تحسين الإدارة من خلال الإصلاح الإداري تحسين الإطار المؤسسي للمزيد من الفعالية في الحوار الاجتماعي مراجعة قانون العمل بمشاركة الهيئات المكونة الثلاثية تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال استعراض حسابي ومالي شامل لنظام الضمان الاجتماعي بناء القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين
لبنان	تم تحقيق أهداف البرنامج المحدد زمنياً من أجل القضاء على عمل الأطفال تم استحداث فرص مبتكرة للعمالة لمكافحة ارتفاع معدل البطالة، لاسيما بين الشباب إصلاح نظام الحماية الاجتماعية السياسة الوطنية بشأن عمال الخدمة المنزلية من المهاجرين
عمان	استعراض سياسات العمالة والتدريب وضع سياسات فعالة بشأن نظام الحماية الاجتماعية والتقييم الحسابي لنظام الضمان الاجتماعي بهدف استعراض التشريعات تعزيز ثقافة تنظيم المشاريع لتشجيع الشباب على العمل لحسابهم الخاص تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين
الأراضي العربية المحتلة	برنامج العمالة في حالات الطوارئ للشعب الفلسطيني بناء القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين للتأثير بشكل أفضل على السياسات الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الوطني إعادة هيكلة وزارة العمل تعزيز مبادرات الحماية الاجتماعية
قطر	إضفاء الطابع الوطني على القوى العاملة وتشجيع القطريين على دخول سوق العمل تحسين نظم المعلومات عن سوق العمل تعزيز أثر قانون العمل الجديد، لاسيما فيما يتعلق بإنشاء نقابات العمال
المملكة العربية السعودية	سياسات واستراتيجيات ومؤسسات فعالة للعمالة الوطنية وسوق العمل إنشاء بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين
الجمهورية العربية السورية	وضع سياسات وبرامج سليمة لسوق العمل بناء القدرة المؤسسية لتحسين الإدارة وجعلها أكثر فعالية تعزيز عمالة الشباب من خلال استحداث مبادرة القابلية للاستخدام لدى الشباب وتطبيقها مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال بناء القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين
الإمارات العربية المتحدة	تعزيز معايير العمل الدولية وحقوق العمال من خلال التغييرات التدريجية في قوانين وسياسات العمل توفر منظمات أصحاب العمل خدمات جديدة ومحسنة ذات صلة بأعضائها الحاليين والمحتملين، بما في ذلك خدمات تلبي احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وأصحاب المشاريع من النساء إضفاء الطابع الوطني على القوى العاملة وإدماج العمال في سوق العمل
اليمن	تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية والحقوق في العمل البرنامج المحدد زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية

البلد أو المنطقة	الأولويات لعمل المنظمة في آسيا والمحيط الهادئ
	<p>تخفيف وطأة الفقر من خلال تعزيز العمالة تماثياً مع الأهداف الإنمائية للألفية وورقة استراتيجيات الحد من الفقر وبرنامج العمالة الوطنية، من خلال التركيز على تعزيز الإنتاجية والقابلية للاستخدام للشباب والنساء</p> <p>توسيع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال وضع استراتيجيات وسياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز نظم الضمان الاجتماعي وتحسين بيئة العمل.</p>

الإطار ٢-٤

الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية

الهدف الاستراتيجي ١: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

- تحسين تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- إجراءات مستهدفة للقضاء على عمل الأطفال
- زيادة أثر المعايير

الهدف الاستراتيجي ٢: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

- العمالة بوصفها محوراً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية
- سياسات وبرامج المهارات والقابلية للاستخدام الرامية إلى توفير العمل اللائق
- عمالة الشباب
- خلق العمالة عن طريق تنمية المنشآت
- خلق العمالة عن طريق نهج الاستثمار كثيف العمالة
- العمل اللائق عن طريق التنمية المحلية: الحد من الفقر من خلال العمالة والتمكين على الصعيد المحلي

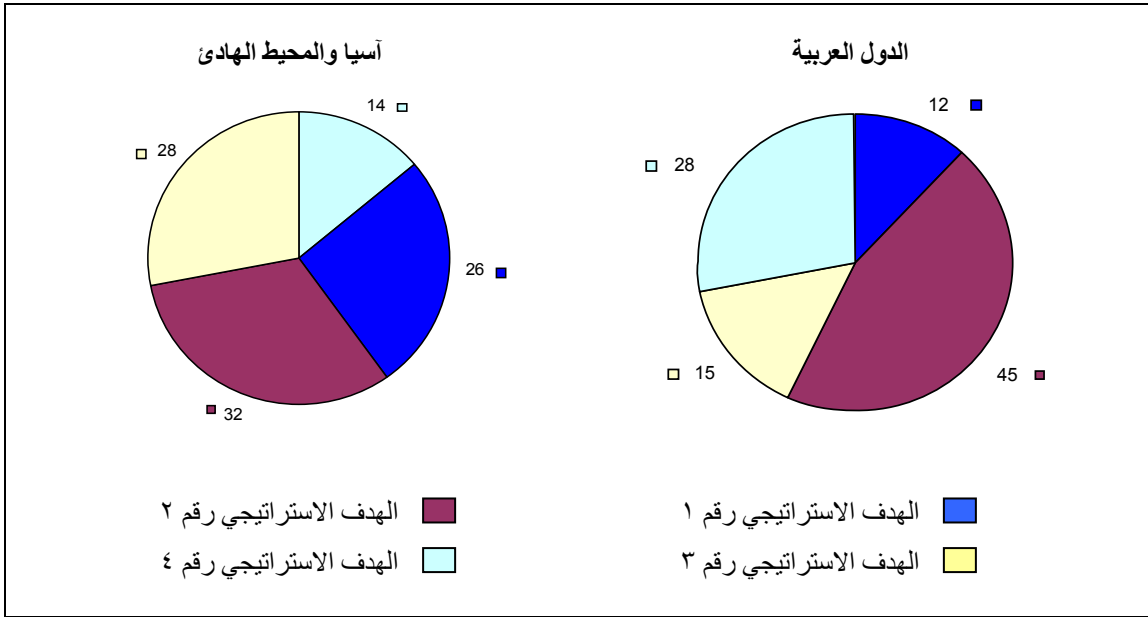
الهدف الاستراتيجي ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وتوفيرها للجميع

- تحسين السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع
- وسائل وأدوات أفضل لتحليل السياسات وصوغها وتحقيق إدارة سديدة في مجال الحماية الاجتماعية
- تحسين حماية العمال داخل الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم
- إجراءات ثلاثية بشأن هجرة الأيدي العاملة
- الخطط الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل

الهدف الاستراتيجي ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

- منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال أكبر فائدة وأكثر جاذبية بالنسبة إلى أعضائها الحاليين والمحتملين
- يؤثر الشركاء الاجتماعيون في السياسات الاجتماعية والاقتصادية وسياسات الإدارة
- تعزيز البعد الاجتماعي للتكامل الإقليمي
- تحسين الإدارة
- تحسين النتائج في مجال العمل والمجال الاجتماعي في قطاعات محددة

الشكل ١-٢ النواتج التشغيلية حسب الأهداف الاستراتيجية: تخطيط التنفيذ للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، بالنسب المئوية



البرمجة القطرية للعمل اللائق والأطراف متعددة الأطراف

التزمت منظمة العمل الدولية ببذل الجهود ضمن منظومة الأمم المتحدة لتعزيز الفعالية والتنسيق على المستوى القطري. وهي تشارك كليا في الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. وتتمتع منظمة العمل الدولية، بوصفها عضواً في الفريق القطري التابع للأمم المتحدة والمشارك في التخطيط على مستوى المنظومة، بفرص لإدراج العمالة والقضايا المتصلة باليد العاملة في صلب مناقشة أوسع بشأن السياسات الإنمائية الوطنية، ولتعزيز أوجه التآزر مع عمل الوكالات الأخرى. والأهم من ذلك، بإمكان منظمة العمل الدولية أن تضع مشاغل هيئاتها المكونة على البرنامج الوطني وتساهم في إشراك هيئاتها المكونة في برنامج الأمم المتحدة الأوسع. وفي السابق، كانت وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تترك في الكثير من البلدان خارج عمليات صنع القرار السياسي هذه. كما تمكنت منظمة العمل الدولية من أن تبني الشراكات وتلتزم بالالتزامات من وكالات الأمم المتحدة الشريكة في برنامج العمل اللائق. وهذا أمر مهم على وجه الخصوص بما أن منظمة العمل الدولية تقوم بصياغة برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق، تمثل "مساهمة منظمة العمل الدولية في التخطيط على مستوى المنظومة في البلدان وذلك في إطار الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجيات الحد من الفقر وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والتقييم القطري المشترك"^٨.

إن المساهمة في الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك العديد من أفرقة العمل الموضوعية وإجراءات التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تشكل أكثر فأكثر جانباً عادياً من جوانب عمل موظفي منظمة العمل الدولية. إضافة إلى ذلك، ترأس بعض المديرين القطريين لمنظمة العمل الدولية الأفرقة العاملة الموضوعية وأتيحت لهم الفرصة للقيام بدور ريادي في مجالات تقترب من ولاية منظمة العمل الدولية. وعلى المستوى الإقليمي تتخذ منظمة العمل الدولية مبادرات على المستوى القطري من خلال المشاركة الفعالة في فريق القراء الإقليميين المعني بالتقييم القطري المشترك/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفريق القراء الإقليميين، هو هيئة مشتركة بين الوكالات على المستوى الإقليمي، تهدف إلى ضمان الجودة فيما يخص عمليات التحضير للتقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ومنظمة العمل الدولية قادرة على استخدام هذه القاعدة الإقليمية لتوجيه الاهتمام إلى مسائل العمل اللائق والدرجة ومسائل الحقوق، التي تطرحها منظمة العمل الدولية على مستوى الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة.

^٨ مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، المرجع السابق.

إن طريقة تصدي البرامج القطرية للعمل اللائق لمسألة الحد من الفقر أمر حاسم، لاسيما في ضوء الهدف الإنمائي الأول من أهداف الألفية وهو تخفيض الفقر المدقع إلى النصف بحلول عام ٢٠١٥. وقد جعلت المركزية المتزايدة لعمليات استراتيجية الحد من الفقر الهادفة إلى تحديد الأولويات السياسية وتخصيص الموارد من جانب الحكومات والجهات المانحة، من الضروري بالنسبة لمنظمة العمل الدولية أن تشارك في هذه العمليات وتؤثر فيها بغية تحسين الترويج لأهداف العمل اللائق على المستوى الوطني. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية في استراتيجيات وطنية للحد من الفقر ولاسيما في عمليات ورقات استراتيجية الحد من الفقر المعتمدة لدى البنك الدولي وصندوق النقد الدولي^٩.

وفي آسيا، شاركت منظمة العمل الدولية في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر في بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا ونيبال وباكستان وسري لانكا وفيتنام واليمن. وتشمل مشاركة منظمة العمل الدولية ثلاث غايات محددة هي:

- تمكين الهيئات المكونة عن طريق بناء قدراتها للتأثير على صياغة وتنفيذ استراتيجيات الحد من الفقر على الصعيد الوطني؛
- إدماج الأبعاد ذات الصلة من برنامج العمل اللائق في استراتيجيات الحد من الفقر عن طريق تحديد نقاط الدخول المناسبة والأولويات الخاصة بكل بلد؛
- التأثير على الشراكات وتنميتها مع المنظمات الإنمائية والوكالات الحكومية المشاركة في تصميم وتنفيذ استراتيجيات الحد من الفقر لإدماج الأبعاد ذات الصلة بالعمل اللائق.

ويعطي الإطار ٢-٥ نظرة عامة موجزة للبلدان الضالعة في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر^{١٠}. وفي إطار عمليات استراتيجية الحد من الفقر في هذه البلدان، استندت مشاركة منظمة العمل الدولية إلى نهجين عامين هما: نهج متكامل طويل الأمد ومتعدد الأبعاد أو نهج أكثر تركيزاً واتصالاً بموضوع محدد. وبصورة عامة، يتوقف النهج المعتمد على مرحلة دورة ورقات استراتيجية الحد من الفقر في بلد معين وعلى اهتمام الهيئات المكونة والمكتب وقدرتها على المشاركة في العملية وزيادة قيمتها.

الإطار ٢-٥ العمل اللائق والبلدان الضالعة في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر			
البلد	الاسم الرسمي لورقة استراتيجية الحد من الفقر ووضعها	الأولويات الوطنية لورقة استراتيجية الحد من الفقر	برنامج العمل اللائق نقاط الدخول الاستراتيجية
بنغلاديش	تحرير الطاقات - الاستراتيجية الوطنية للتعبئة في الحد من الفقر استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥	<ul style="list-style-type: none"> ■ العمالة ■ التغذية ■ التعليم الجيد (خاصة في المرحلتين الابتدائية والثانوية وعلى المستويات المهنية، مع التركيز على تعليم الفتيات) ■ الإدارة المحلية ■ صحة الأمهات 	<ul style="list-style-type: none"> ■ دعم تعزيز العمالة وبرامج الحماية الاجتماعية، لاسيما للمجموعات المستضعفة والمجموعات في الاقتصاد غير المنظم والنساء والشعوب الأصلية ■ دعم صناعة الألبسة الجاهزة في مرحلة ما بعد ترتيب المنسوجات المتعددة الألياف من خلال خطة العمل الثلاثية

^٩ إن ورقات استراتيجية الحد من الفقر هي استراتيجيات تخفيض الفقر الوطنية المعتمدة لدى البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمنفذة في معظم البلدان منخفضة الدخل. وهي أساس برامج الإقراض بشروط ميسرة وحافز لتخفيف عبء الديون في إطار مبادرة البلدان الفقيرة المثقلة بالديون. وتشير استراتيجيات الحد من الفقر إلى استراتيجيات تخفيض الفقر، التي اختارت بلدان أخرى غير منخفضة الدخل تنفيذها والتي تتبع المبادئ ذاتها ولكنها غير موضوعة بالضرورة للحصول على التمويل بشروط ميسرة و/أو تخفيف عبء الديون.

^{١٠} للمزيد من المعلومات المفصلة، انظر مكتب العمل الدولي: *أثر مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر*، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٤، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، GB.294/ESP/5؛ انظر أيضاً:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/poverty>

البلد	الاسم الرسمي لورقة استراتيجية الحد من الفقر ووضعها	الأولويات الوطنية لورقة استراتيجية الحد من الفقر	برنامج العمل اللائق نقاط الدخول الاستراتيجية
كمبوديا	الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر وافق عليها البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي في شباط/فبراير ٢٠٠٣؛ بدأت مرحلة التنفيذ. يتم التنفيذ من خلال "استراتيجية الحكومة المستطيلة للنمو والعمالة والإنصاف والفعالية".	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز الصحة العامة والمياه الآمنة العدالة الجنائية الاستقرار الواسع النطاق سبل العيش القدرات 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل دعم النظام الوطني للتدريب المهني زيادة الإنتاجية الزراعية والمداخل والعمالة الحد من استضعاف الأشخاص المستبعدين
إندونيسيا	الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر تم إطلاق استراتيجية الحد من الفقر بكاملها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وأدرجت في الخطة الإنمائية الخمسية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ وفي إطار الإنفاق متوسط الأجل	<ul style="list-style-type: none"> نهج واسع النطاق قائم على الحقوق التشديد على العمالة 	<ul style="list-style-type: none"> السياسة العامة لتوليد النمو والعمالة عمالة الشباب تنمية المنشآت الإدارة السديدة في سوق العمل معايير العمل الأساسية
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	برنامج النمو الوطني واستئصال الفقر تم إنجاز استراتيجية الحد من الفقر بكاملها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤	<ul style="list-style-type: none"> نهج واسع النطاق قائم على الحقوق التشديد على العمالة 	<ul style="list-style-type: none"> الخطط الإنمائية الوطنية الاجتماعية والاقتصادية البنية التحتية الريفية القائمة على اليد العاملة السياسة الخاصة بعمل الأطفال ومكافحة الاتجار
منغوليا	استراتيجية دعم النمو الاقتصادي والحد من الفقر تمت الموافقة على استراتيجية الحد من الفقر بكاملها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣	<ul style="list-style-type: none"> أولويات الأهداف الإنمائية للألفية 	<ul style="list-style-type: none"> خفض البطالة خلق الوظائف والعمالة للشباب الحد من الفقر بين أصحاب المداخيل وغير أصحاب المداخيل (ربط عمل الأطفال بالتعليم) خفض أوجه الضعف من خلال تطوير برامج تساعد الفقراء والمعوقين والمهاجرين وتكافح عمل الأطفال
نيبال	ملخص الخطة الخمسية العاشرة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٧ استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر في نيسان/أبريل ٢٠٠٣. التقييم جار	<ul style="list-style-type: none"> القدرة التنافسية الصناعية التعليم والتدريب البنية التحتية التشديد على العمالة 	<ul style="list-style-type: none"> إعادة القدرة التنافسية في مجال الزراعة المغرقة بالواردات المدعومة زيادة القدرة التنافسية في صناعة الألبسة

البلد	الاسم الرسمي لورقة استراتيجية الحد من الفقر ووضعها	الأولويات الوطنية لورقة استراتيجية الحد من الفقر	برنامج العمل اللائق نقاط الدخول الاستراتيجية
باكستان	تسارع النمو الاقتصادي والحد من الفقر: الطريق إلى الأمام تمت الموافقة على ورقة استراتيجية الحد من الفقر بكاملها في ٢٠٠٤، وأدرجت في الخطة الإنمائية متوسطة الأجل للفترة ٢٠١٠-٢٠٠٦ تجري مناقشة مشروع ورقة استراتيجية الحد من الفقر (المرحلة الثانية) على المستوى الوطني منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ لوضعها في صيغتها النهائية في حزيران/يونيه ٢٠٠٦	<ul style="list-style-type: none"> ■ الاستقرار واسع النطاق ■ الاستثمار المعزز ■ برامج مستهدفة بشأن الفقر 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الحد من عمل الأطفال والعمل سداداً لدين ■ تحويل السياسة الدورية الكلية إلى سياسة عكس دورية ■ تحويل جزء من الأموال العامة إلى سلع عمالية ■ زيادة القدرة التنافسية في قطاع الفطنيات ■ دور الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر
سري لانكا	انتعاش سري لانكا: رؤية واستراتيجية لتسريع التنمية وافق البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي على الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر بكاملها في نيسان/أبريل ٢٠٠٣		
فيتنام	الاستراتيجية الشاملة للحد من الفقر وتحقيق النمو. تمت الموافقة على هذه الاستراتيجية بكاملها في تموز/يوليه ٢٠٠٢. تم إدراج التنفيذ في الخطط الإنمائية على المستوى الوطني ومستوى المقاطعات والمستوى القطاعي للفترة ٢٠١٠-٢٠٠٦	<ul style="list-style-type: none"> ■ تحسين بيئة الاستثمار ■ مواصلة الإصلاحات الهيكلية ■ فرص النمو للفقراء ■ توسيع نطاق شبكات الأمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> ■ إصلاح الضمان الاجتماعي ■ تعزيز الحوار ■ سياسات العمالة
اليمن	تمت الموافقة على ورقة استراتيجية الحد من الفقر في ٢٠٠٢، وأدرجت في الخطة الثالثة للتنمية المستدامة والحد من الفقر للفترة ٢٠١٠-٢٠٠٦	<ul style="list-style-type: none"> ■ تحقيق نمو اقتصادي مستدام وعال ■ تعزيز تنمية الموارد البشرية ■ تحسين النفاذ إلى البنية التحتية والخدمات الأساسية ■ تعزيز شبكات السلامة الاجتماعية 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تعميم قضايا الجنسين ■ الإطار الكلي ■ سياسة العمالة

وفي نيبال، ارتبط برنامج العمل اللائق ارتباطاً وثيقاً للغاية بإعداد ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وبناء على طلب من الحكومة، رعت منظمة العمل الدولية إجراء ثماني دراسات وطنية تبحث في جوانب مختلفة لبرنامج العمل اللائق، كما أعدت صياغة مصفوفة إطارية منطقية وتقرير بعنوان العمل اللائق من أجل الحد من الفقر: مساهمة منظمة العمل الدولية في ورقة استراتيجية الحد من الفقر في نيبال. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، نوقشت الوثيقة وجرى تنقيحها على أثر سلسلة من الاجتماعات الثلاثية مع سائر الشركاء الإنمائيين، وعرضت على لجنة التخطيط الوطنية في أيار/مايو ٢٠٠٢ مع مجموعة من عشر توصيات لإدراجها في الخطة الخمسية العاشرة لنيبال للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، وفي إطار الإنفاق متوسط الأجل. وتنص التوصية الأولى للسياسة العامة على "جعل تحليل أثر الاستخدام

معياراً واضحاً لاتخاذ قرارات السياسة الاقتصادية الكلية"، بما في ذلك جعل النمو كثيف العمالة معياراً في نفقات البنية التحتية العامة وإجراء تحليل لأثر المسائل الاثنائية وتلك المتعلقة بقضايا الجنسين والتركيز على النساء والشباب وغيرهم من المجموعات المحرومة والتركيز كذلك على القطاع الريفي/الزراعي.

كما قدمت منظمة العمل الدولية مدخلات جوهرية لقيت استحساناً في عملية استراتيجية الحد من الفقر طويلة الأمد في **إندونيسيا**. وتركز دعم منظمة العمل الدولية على تقديم إسهامات تقنية جوهرية لعملية صياغة استراتيجية الحد من الفقر وتقرير شامل بعنوان **الخلاص من الفقر: ورقة مقدمة من منظمة العمل الدولية من أجل ورقة استراتيجية الحد من الفقر في إندونيسيا**؛ وقد قدم هذا التقرير توصيات خاصة بالسياسة العامة للحكومة. كما شارك مكتب منظمة العمل الدولية في جاكارتا مشاركة نشطة في استشارة الوعي وتشجيع العمل اللائق كمكون من مكونات الحد من الفقر عن طريق استراتيجية اتصالات نشطة بشأن ورقة استراتيجية الحد من الفقر. إن المشاركة في عملية استراتيجية الحد من الفقر ساعدت منظمة العمل الدولية على إقامة علاقات عمل جيدة مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والبنك الدولي والأهم مع وزارة التخطيط. كما عمل المكتب على بناء القدرة التقنية للشركاء الاجتماعيين ودعم مشاركتهم في العملية. ومن البراهين الملموسة إنشاء شبكة نقابات العمال حول استراتيجية الحد من الفقر، التي وضعت ورقة موقف خاصة بها والتي تعتبر نفسها طرفاً فعالاً في رصد تنفيذ استراتيجية الحد من الفقر. واعتمد المشروع النهائي لاستراتيجية الحد من الفقر نهجاً قائماً على الحقوق وشمل فصلاً عن الحق في الاستخدام. كما أدرجت استراتيجية الحد من الفقر في خطة التنمية الوطنية الخمسية الجديدة متوسطة الأمد. وقد وفرت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية في عملية استراتيجية الحد من الفقر أساساً هاماً لإسهام المكتب في الخطة الرئيسية للحكومة لإعادة بناء ما بعد تسونامي، في أعقاب الكارثة التي حصلت في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

وفي **باكستان**، استند إسهام منظمة العمل الدولية في ورقة استراتيجية الحد من الفقر إلى ثلاثة عناصر هي: الدعم التقني للحكومة؛ بناء القدرات التقنية؛ إجراءات لإشراك الهيئات المكونة في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر لتحسين الإعراب عن شواغلها وأولوياتها. وتتولى شعبة التخطيط مشروع بناء القدرات التقنية بشأن صياغة سياسة من أجل الحد من الفقر، بناء على طلب الوزير، وينفذ المشروع منظمة العمل الدولية ويموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقد خلف ذلك أثراً هاماً في صياغة خطة التنمية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠ وفي تخصيص الموارد من أجل توليد العمالة. وأثبتت مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر في باكستان بنجاح دور المنظمة كطرف رئيسي في برنامج التنمية الوطني. وفي عام ٢٠٠٣، دعيت منظمة العمل الدولية للمشاركة في فريق المهام المعني بالحد من الفقر وتوليد الدخل، الذي أنشأه رئيس الوزراء، بغية وضع خطة عمل ملموسة لزيادة الاستخدام. وفي أواخر عام ٢٠٠٥، دعت الحكومة منظمة العمل الدولية للمساهمة فعلياً في وضع المرحلة الثانية من ورقة استراتيجية الحد من الفقر وفي عملية الصياغة النهائية.

وفي بلدان شرق آسيا مثل **جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية** و**فيتنام** و**كمبوديا** و**منغوليا**، شكلت ورقات استراتيجية الحد من الفقر أساساً لآخر استراتيجيات التنمية الوطنية التي ارتبطت بها عمل منظمة العمل الدولية بشكل مباشر فيما يتعلق بالعمل اللائق. ففي كمبوديا، على سبيل المثال، تعدد مصفوفة سياسة العمل لاستراتيجية الحد من الفقر تعداداً صريحاً سياسات العمل اللائق، بما في ذلك تعزيز فرص العمل وكسب الدخل، من خلال تطوير بنية تحتية كثيفة العمالة، على غرار تحسين شبكات الطرقات. وتعمل منظمة العمل الدولية إلى جانب الهيئات المكونة على فهم المسؤوليات والأولويات الخاصة بوزارات العمل والشركاء الاجتماعيين لتحقيق الأهداف المتصلة بالعمالة واليد العاملة في إطار عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر والمرتبطة بخطة التنمية القطرية. وكانت الخطوة التالية تتعلق بتحديد الثغرات القائمة في تحقيق هذه الأهداف والإفصاح عن الطريقة التي يمكن فيها للبرامج القطرية للعمل اللائق، التي أعدتها منظمة العمل الدولية، أن تساعد في ردم هذه الثغرات. وساعدت العملية على توضيح الطريقة التي يمكن بها للأنشطة التي تنفذها منظمة العمل الدولية أن تساعد الهيئات المكونة في إحداث التغييرات في مسائل العمالة والعمل، التي التزمت بها بنفسها ووضعها في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق.

واليمن هو البلد الوحيد من بين الدول العربية، الذي نفذت فيه عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر. كما يمثل اليمن أحد البلدان الثمانية الرائدة التي تلقت دعماً تقنياً من مشروع الألفية لصياغة وتنفيذ برامج ترمي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. واستندت مساهمة منظمة العمل الدولية في ورقة استراتيجية الحد من الفقر إلى برنامج العمالة الوطني الذي عرضته المنظمة على مؤتمر وطني ثلاثي وأكثر، عقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويُعيد إدراج توصيات المؤتمر، عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية برنامج العمالة الوطني لاعتماده كاستراتيجية وطنية ستدرج في العملية الإنمائية الوطنية وبوجه خاص في عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر الجارية. وساعدت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين في فريقين عاملين موضوعيين معنيين بورقات استراتيجية الحد من الفقر (بشأن النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والتعليم وتمكين النساء) على إيلاء أولوية لمسائل العمالة والمساواة بين الجنسين في عمليات التحضير الجارية للخطة الثالثة للتنمية المستدامة والحد من الفقر (الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠).

٣ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ١

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

أشار المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى أهمية معايير العمل الدولية ودعوا "جميع الدول الأعضاء إلى أن تجعل تشريعاتها تتمشى مع مبادئ الاتفاقيات الأساسية وأن تتخذ خطوات ترمي إلى التصديق على هذه الاتفاقيات، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وأن تطبقها تطبيقاً تاماً".^١ وأشار المندوبون إلى التباين بين التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها، وحثوا على اتخاذ التدابير الضرورية للتصدي لهذه المسألة.

ولم تتوقف منظمة العمل الدولية عن مساعدة البلدان على إرساء سيادة القانون والحقوق في العمل بواسطة عدد من الوسائل. فوفاً، ارتفع عدد الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية ارتفاعاً يعتد به، كما يرد في الملحق ٢. ولقد صدقت **فيجي** و**إندونيسيا** و**منغوليا** و**بابوا غينيا الجديدة** و**الفلبين** و**سري لانكا** و**الجمهورية العربية السورية** و**اليمن** على الاتفاقيات الثماني الأساسية جميعها. وأعلنت **الصين** تطبيق جميع الاتفاقيات الأساسية على **منطقة ماكاو الإدارية الخاصة، الصين**. والدول الثلاث التي لم تصدق بعد على أي من الاتفاقيات الأساسية الثماني هي أحدث الدول عهداً بالانضمام إلى منظمة العمل الدولية - **أي جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية** و**ساموا** و**فانواتو**.

ويجري إحراز تقدم أقل نسبياً فيما يتعلق بالتصديق على اتفاقيات أخرى ذات أولوية لمنظمة العمل الدولية، لا سيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) (وبروتوكول عام ١٩٩٥)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). كما يبقى التصديق على المعايير المحدثة المتصلة بشواغل العمل الأساسية بطيئاً في الإقليم - ومن ذلك التصديق على اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

ومن غاية الأهمية أيضاً أن منظمة العمل الدولية لا تزال تواجه تحديات رئيسية في مساعدة البلدان على أن تجعل المبادئ والحقوق الأساسية تتجلى تماماً في القوانين والممارسات الوطنية وأن تنفذ فعلياً التزاماتها الدولية وتجعل معايير العمل الدولية نافذة المفعول بشكل كامل. ولا يزال تطبيق هذه المعايير متفاوتاً ويتطلب المزيد من الدعم المؤسسي. ومن الواضح أن اعتماد أو تعديل قانون العمل على نحو يتلائم مع الاتفاقيات المصدّق عليها يشكل في الغالب مرحلة أساسية في دعم سيادة القانون والإدارة السديدة. إلا أن الامتثال لقانون العمل يتوقف على العوامل التالية:

- وعي الشركاء الاجتماعيين بالقانون ودعمه (وهذا الأمر أقل احتمالاً إذا لم يشاركوا في عمليات المشاورة الثلاثية)؛
- قدرة إدارات تفتيش العمل على إسداء المشورة العملية وضمان إنفاذ القانون بصورة عادلة؛
- قدرة قانون العمل على تيسير عمليات السوق، بحيث يحدد أصحاب العمل والعمال معاً ثمن العمل.

وثانياً، تواصل منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية قبل التصديق على الاتفاقيات وبعده، بما في ذلك استعراض تشريعات العمل. وفي الدول العربية أحرز تقدم في اعتماد التعديلات اللازمة في التشريع الوطني وفي تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها في **الأردن** و**الإمارات العربية المتحدة** و**البحرين** و**الجمهورية العربية السورية** و**قطر** و**الكويت** و**لبنان** و**المملكة العربية السعودية** و**اليمن**. وفي البحرين، عدّل الدستور واعتمد قانون جديد يسمح بإنشاء نقابات عمال حرة. كما اعتمد تشريع جديد بشأن الحرية النقابية في **الإمارات العربية المتحدة** و**البحرين** و**المملكة العربية السعودية**. وجرى تنقيح قانون العمل في **الأردن** و**الإمارات العربية المتحدة** و**العراق** و**عمان** و**قطر** و**الكويت** و**لبنان** و**اليمن**. وأنشئت جمعيات نسائية في **الإمارات العربية المتحدة** و**الجمهورية العربية السورية** و**عمان**.

وفي منطقة المحيط الهادئ، أعدت تقارير نهائية عن مجالات التعديل اللازمة في تشريع العمل وفقاً للالتزامات الدولية في **بابوا غينيا الجديدة** و**جزر مارشال** و**فانواتو** و**فيجي** و**كيريباتي**. وفي فيجي، عرض مشروع قانون علاقات

^١ انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، GB.282/3، الملحق: الاستنتاجات، الفقرة ٤.

الاستخدام، الذي يغطي تشريع العمل بكامله، على البرلمان لقراءة ثانية. وفي الدول الجزرية الأخرى، ساعدت منظمة العمل الدولية في صياغة تشريع العمل وعملت على ضمان إشراك الشركاء الثلاثين واستشارتهم عن كثب.

وفي **الفلبين**، كانت مساهمة البرنامج المحدد زمنياً التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال أساسية في سن القانون الجديد المتعلق بعمل الأطفال في ٢٠٠٤، والذي يعتمد إطار الاتفاقية رقم ١٨٢ (القانون الجمهوري ٩٢٣١)، وهو قانون ينص على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير حماية أقوى للأطفال العاملين)، وكذلك في إصدار قوانين محلية ترمي إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

وفي **كمبوديا**، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة في طائفة متنوعة من المواضيع، بما في ذلك صياغة مراسيم تنفيذية (*Prakas*) بشأن عمل الأطفال الخطر والعمل الخفيف المسموح به للأطفال دون الحد الأدنى للسنة القانوني وتطبيق قانون العمل في مناطق تجهيز الصادرات. وبصفة أعم، تقوم منظمة العمل الدولية حالياً بمساعدة وزارة العمل والتدريب المهني على تنفيذ عملية ثلاثية من أجل تنقيح قانون العمل المعتمد في عام ١٩٩٧.

وفي **فيتنام**، تساعد منظمة العمل الدولية الحكومة على بحث طرق ووسائل تنقيح الإطار القانوني لتسوية منازعات العمل، واستكمال مؤسسات يمكنها منع نشوب منازعات العمل. وفي أندرا براديش، **الهند**، ساعد المكتب حكومة الولاية في صياغة تشريع بشأن عمل الأطفال. وفي **الصين**، نظمت الحكومة ومنظمة العمل الدولية مؤتمراً ثلاثياً لمناقشة مشروع قانون تعزيز العمالة، الذي سوف يقنن سياسة العمالة بإدماج معايير العمل الدولية وجعل العمالة محور التنمية الوطنية. وتجلت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية في التعديلات الجديدة المعتمدة لتدعيم حماية حقوق المرأة. وفي **منغوليا**، عدّل قانون العمل لعام ١٩٩٩ عقب الاستفادة من المشورة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية. وفي **تايلند** و**منغوليا**، أجريت عمليات مراجعة لتفتيش العمل أدت أو ستؤدي إلى مشاريع متعددة السنوات من أجل تعزيز إدارات تفتيش العمل.

وثالثاً، لم تتوقف منظمة العمل الدولية عن إجراء البحوث وإذكاء الوعي والدعاية من أجل تعزيز فهم وتنفيذ معايير العمل الأساسية على نحو أفضل. وعلى سبيل المثال، طلب من منظمة العمل الدولية، خلال اجتماع كبار المسؤولين عن العمل في **رابطة أمم جنوب شرق آسيا**، الذي عقد في إندونيسيا في أيار/مايو ٢٠٠٣، أن تقدم "تقييماً لتصديق بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا على الاتفاقيات الأساسية، ليكون لهذه الرابطة ما تستند إليه لتحديد وبناء مواطن القوة". واستجابة لهذا الطلب، أعدت مذكرة إعلامية² كانت فاتحة المناقشات في اجتماع كبار المسؤولين عن العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، المعقود في بروناي في أيار/مايو ٢٠٠٤، وأساساً لزيادة نظر تلك البلدان في التصديق على الاتفاقيات الأساسية. واقترحت منظمة العمل الدولية أن تقدم المساعدة التقنية فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات وتنفيذها، بناء على طلب البلدان الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

وقد روجت حملات التوعية والدعاية والإلمام بالنواحي القانونية إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كأساس للعمل اللائق. وأتاحت هذه الأنشطة في **الهند** فرصة ممتازة للتفاعل الصريح بين الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة، وساعدت على وضع استراتيجية وخطة عمل لتنفيذ الإعلان بمزيد من الفعالية.

وسمح التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمات أخرى من النظام متعدد الأطراف بتوسيع تقدير الصلات وأوجه التآزر بين تحرير التجارة والاستثمار واحترام معايير العمل والتنمية والفقر ودور كل من المنظمات الدولية في معالجة هذه المسائل. وفي هذا السياق، عمل **مصرف التنمية الآسيوي** مع منظمة العمل الدولية، معترفاً بمعايير العمل كجزء لا يتجزأ من مهمته الإنمائية واستراتيجيته المتعلقة بالحماية الاجتماعية. وقام مشروع مساعدة تقنية إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي بشأن تدعيم دور معايير العمل المتعلقة بالتمييز بين الجنسين وعمل الأطفال والسلامة والصحة، بإجراء دراسات في كل من بنغلاديش وتايلند والفلبين ونيبال. وأكدت الدراسات أن تجاهل معايير العمل كلف الكثير بالنسبة إلى التنمية. واعتمد هذا الرأي في اجتماع عُقد في ماينلا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ بمشاركة وزارات المالية فضلاً عن وزارات العمل والعمال وأصحاب العمل ومصرف التنمية الآسيوي. وأعد الآن مشروع كتيب بشأن دمج معايير العمل في برامج مصرف التنمية الآسيوي.

وتعمل منظمة العمل الدولية أيضاً مع منظمات أصحاب العمل في **تايلند** و**جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية** و**فيتنام** و**الصين** و**منغوليا** على توعية أعضائها بأهمية الامتثال لمعايير العمل الأساسية بهدف النفاذ إلى الأسواق العالمية الأخذ في التوسع، بالإضافة إلى استراتيجيات كاعتماد مبادئ الاتفاق العالمي وغيرها من تدابير المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تعزز حسن مواطنة الشركات وتنفيذ التشريعات الوطنية القائمة.

² انظر:

ILO : Information Note on ASEAN member States and international labour standards (Bangkok, ILO, revised, Nov. 2004).

وفي أواخر عام ٢٠٠٣، بدأ تنفيذ مشروع قانون العمل بهدف دعم البحوث والتتقيف بشأن معايير العمل الدولية والمبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية في صفوف مجموعات مهنية في آسيا كالأكاديميين والقضاة والمحامين والبرلمانيين، وذلك في إطار البرنامج الثنائي - متعدد الأطراف المشترك بين اليابان ومنظمة العمل الدولية. وانتهت المرحلة الأولى من المشروع في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣ بإنشاء شبكة خاصة بقانون العمل. وجرى تدعيم الشبكة في المرحلة الثانية في عام ٢٠٠٤، عن طريق سلسلة من الحلقات الدراسية الوطنية في الدول المشاركة التالية: **إندونيسيا وتايلند وجمهورية كوريا وسنغافورة والفلبين وفيتنام والصين وماليزيا وهونغ كونغ (الصين) واليابان**. وساعدت الشبكة في تنظيم جولة دراسية لقضاة في محاكم العمل التابندية شملت سنغافورة وماليزيا واليابان، كما ساعدت في إدماج معايير منظمة العمل الدولية في المحاضرات الجامعية في الصين، وإقامة صلات مع المجتمع الدولي لقانون العمل والضمان الاجتماعي.

ورابعاً، تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية تقوم، بهدف دعم سيادة القانون والإدارة السديدة، بمساعدة نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تطوير هياكلها وتقديم الخدمات اللازمة إلى الأعضاء - رغم أن الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية ما زال يثير الجدل في بعض البلدان. كما كانت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى المؤسسات العامة بالقدر ذاته من الأهمية بغية وضع أسس إدارات تفتيش العمل ومحاكم العمل والمشورة والتوفيق والتحكيم. وعلى سبيل المثال، عملت منظمة العمل الدولية على مساعدة **الهند** في تعزيز إدارة العمل والعلاقات الصناعية (الإطار ٣-١). وفي **باكستان**، ساعدت منظمة العمل الدولية في استكمال سياسة جديدة خاصة بحماية العمل وأخرى بتفتيش العمل. وتتوخى سياسة حماية العمل توسيع نطاق تغطيتها لتشمل الاقتصاد غير المنظم وجميع أنواع ترتيبات العمل، بينما ترمي سياسة تفتيش العمل إلى ترشيد ممارسات التفتيش القائمة بواسطة التفتيش المتكامل وزيادة الاعتماد على التقييم الذاتي. وفي **كمبوديا**، ساعدت منظمة العمل الدولية على إنشاء مجلس تحكيمي ثلاثي مستقل خاص بالعمل، رغم أن عمل المجلس قد يعرقل في ضوء ما سُجّل مؤخراً من اعتقالات ومضايقات لنشطاء حقوق الإنسان.

الإطار ٣-١ تعزيز إدارة العمل في الهند

- ساهمت مساعدة منظمة العمل الدولية للحكومة المركزية وحكومات الولايات في **الهند** في تقوية إدارة العمل وتعزيز الإدارة السديدة بعدد من الأساليب.
- جرى تحديث نظام تفتيش العمل بواسطة برامج تدريب لمفتشي العمل وتدابير لتوسيع نطاق النظام كي يشمل الاقتصاد غير المنظم.
- تم النهوض بمهارات موظفي التوفيق بواسطة تقاسم الخبرات والتدريب وإسهامات دولية بشأن مسائل علاقات العمل، على نحو يزيد من قدرتهم على التصدي للتحديات الجديدة الناشئة عن تحرير اقتصاد الهند.
- جرى تعزيز محاكم العمل بواسطة تدريب قضاة العمل ومسؤولي المحاكم الصناعية على نحو يزيد من قدرتهم على تصريف شؤون العدالة في منازعات العمل بمزيد من الكفاءة والفعالية.
- أنشئت نظم بديلة لتسوية منازعات العمل شملت المحاكم الشعبية، على نحو يزيد سرعة البت في القضايا ويحد من مدة فحصها.
- زوّد قضاة محاكم العمل وغيرهم من أخصائيي قضاء العمل بـ "دليل مرجعي"، على نحو يتيح لهم الاضطلاع على دليل مرجعي للإجراءات والممارسة.

وخامساً، ساعدت منظمة العمل الدولية على تعزيز العلاقات بين العمال والإدارة في مكان العمل، ومن ثم تحسين الامتثال لمعايير العمل الأساسية وظروف العمل. وإذ يمكن أن يبين الإطاران ٣-٢ و ٣-٣ أيضاً كيفية انضمام المنظمات الخاصة إلى الدول ذات السيادة في سعيها إلى تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا بد من التشديد على أن هذين المثالين شمالاً، بمساعدة منظمة العمل الدولية، عملية تفكير ثلاثية واعتماد ديمقراطي، إضافة إلى استناد هذه المبادرات إلى قانون العمل الوطني. وينبغي التمييز بينها وبين نظم المسؤولية الاجتماعية للشركات، وهي نظم طوعية صرفة ولا تتبع بهدف الامتثال للتشريعات الوطنية القائمة^٣.

³ في السنوات الأخيرة، قامت المنشآت وسلاسل التوريد الدولية بوضع مجموعة واسعة من المبادرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، أحياناً تحت ضغط منظمات المجتمع المدني. وكثير من نظم المسؤولية الاجتماعية للشركات - التي تشمل مدونات السلوك المؤسسي وخطط اعتماد وإصدار الشهادات مثل SA 8000 والاتفاقات الإطارية بين نقابات العمال الدولية والشركات متعددة الجنسية - هي طوعية وليس هدفها السعي إلى الامتثال للتشريعات الوطنية القائمة. وفي حين أن لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات القدرة على إجراء مساهمة ضرورية للغاية لتحسين الممارسات في مكان العمل في الدول النامية وزيادة وعي العمال بشأن الحقوق، فإنها تستطيع فقط أن تستكمل قانون العمل وينبغي ألا تحل محله البتة.

الإطار ٢-٣ النهوض بالمصانع في كمبوديا

في كمبوديا، نجح مشروع منظمة العمل الدولية المتعلق بالنهوض بالمصانع في اختبار نهج ابتكاري بشأن تحسين ظروف العمل والحوار بواسطة مجموعة تدابير لرصد المصانع وتقديم المساعدة التصحيحية المباشرة وبناء القدرات. ومول هذا المشروع كل من وزارة العمل في الولايات المتحدة وكالة الولايات المتحدة للمساعدة الدولية وعدد من الهيئات المحلية الممثلة للمانحين في كمبوديا. وقامت منظمة العمل الدولية بتوظيف وتدريب فريق من المراقبين المستقلين للقيام بزيارات فجائية لمصانع الملابس باستعمال قائمة تضم ما يزيد على ٥٠٠ بند. وهذه القائمة المستندة إلى القانون الكمبودي ومعايير العمل الدولية تغطي معايير العمل الأساسية إضافة إلى الأجور وساعات العمل ومرافق الإصحاح وسلامة الآلات والتحكم في الضجيج. وتعتبر كل من الحكومة والنقابات وأصحاب العمل في كمبوديا عملية الرصد عملية شفافة ومستقلة وذات مصداقية. كما استرعت أيضاً اهتمام عدد من المشتريين الدوليين. ويقدم المشروع أيضاً المساعدة التصحيحية المباشرة إلى المصانع ويتيح طائفة من فرص التدريب فيما يتعلق بالتعاون في مكان العمل وتسوية المنازعات والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل والعولمة وعمليات التغيير.

وفي اجتماع دولي لمنتدى المشتريين، عقد في كمبوديا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، قدر وزير التجارة السامي لكمبوديا أن الوظائف المستحدثة والأجور المكتسبة في قطاع الملابس ساعدت على النهوض بموارد الرزق لما يزيد على مليوني كمبودي، نساءً ورجالاً، وشدد على أن المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية لم نقل قيمة عن المعونة الثنائية واسعة النطاق أو قروض المؤسسات المالية الدولية المتصلة بالحد من الفقر.

وعبر الأعضاء الثلاثون في اللجنة الثلاثية المعنية بالمشروع و١٨ من المشتريين الدوليين، الذين تساوي علاماتهم أكثر من نصف صادرات الملابس الكمبودية المقدر بمبلغ ١,٢ مليار دولار أمريكي السنة الماضية، عن دعمهم القوي للمشروع، وأثنوا على إنجازات منظمة العمل الدولية. غير أن المشتريين الدوليين، ومن بينهم نايك (Nike) وغاب (GAP) وسيرز (Sears) وديزني (Disney) وأديداس (Adidas) و هنس آند موريتس (Hennes & Mauritz)، أعربوا أيضاً عن قلقهم لأن سمعة امتثال المصانع لقانون العمل والمعايير الدولية غير كافية. فسمعة البلد في احترام حقوق الإنسان ككل مهمة أيضاً بالنسبة إلى المشتريين. وسأل المشترون الدوليون عما إذا كان باستطاعة منظمة العمل الدولية تنفيذ مشاريع مشابهة في بلدان أخرى من أجل تحسين ظروف العمل واحترام معايير العمل الأساسية.

الإطار ٣-٣ الشراكة من أجل تحسين علاقات وظروف العمل

منذ عام ٢٠٠٢، قامت منظمة العمل الدولية وجمعية مصنعي ومصدري الملابس في بنغلاديش بتنفيذ مشروع مشترك بشأن "نهج شراكة لتحسين علاقات وظروف العمل في صناعة الملابس في بنغلاديش"، وهو مشروع تشترك في تمويله وزارة العمل في الولايات المتحدة وجمعية مصنعي ومصدري الملابس في بنغلاديش. ويجري بانتظام إطلاع أصحاب المصانع الأعضاء في الجمعية، والمديرين/المشرفين وعمال قطاع الملابس ووزارة العمل والعمالة على الصلات بين تحسينات السلامة والصحة المهنية وحقوق العمال وزيادات الإنتاجية والقدرة على المنافسة على مستوى المصنع في حد ذاته وعلى مستوى القطاع والمستوى الوطني. وتشمل استراتيجية التدخل وضع خطط لتحسين أماكن العمل ونظام لرصد المصانع للتأكد من الالتزام بالخطط. وشملت هذه الخطط أكثر من ٣٠٠ مصنع وتحقق التأثير الإيجابي على ظروف العمل والإنتاجية بفضل:

- تدريب موظفي المشروع من جميع الجهات صاحبة المصلحة، الذين يقومون بدورهم على نحو نشط بمساعدة المصانع المشاركة على تطبيق قوانين ولوائح العمل ذات الصلة في خطط تحسين أماكن العمل تطبيقاً أفضل؛
- قيام الموظفين المدربين بتدريب وتعليم المشرفين الرئيسيين والعمال على مستوى المصنع، حتى يكون العمال على بينة من حقوقهم وكيفية المطالبة بها؛
- قيام موظفي المشروع بانتظام واستمرار بتعليم وتحفيز وتدريب إدارة المصنع، مما يؤدي إلى تحسين الظروف في مكان العمل، والتعاون بين العمال والإدارة والسلامة والصحة المهنية، وزيادة الإنتاجية بواسطة تطوير خطط تحسين أماكن العمل وتنفيذها؛
- جرى حتى هذا التاريخ وضع ما يزيد على ٨٧٠٠ خطة تمت الموافقة على ٨٤٩٦ منها من جانب إدارة المصنع المعنية. ونفذت نحو ٤٠٠٠ منها بنجاح. وبطال عدد متزايد من المصانع غير المشاركة بالانضمام إلى المشروع.

القضاء على عمل الأطفال

في الأول من شباط/فبراير ٢٠٠٦ كان ١٦ بلدا في آسيا والمحيط الهادئ قد صدق على الاتفاقية رقم ١٣٨، ستة منها منذ بداية عام ٢٠٠١؛ كما صدقت ثمانية دول عربية على الاتفاقية، ثلاث منها منذ عام ٢٠٠١. وصدق ١٩ بلداً على الاتفاقية رقم ١٨٢ في آسيا والمحيط الهادئ، ١٤ بلداً منها منذ عام ٢٠٠١؛ إضافة إلى تصديق ١١ دولة عربية عليها، سبع منها منذ عام ٢٠٠١ (انظر الملحق ٢).

وما فتئ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال يعمل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني في سبيل دمج عمل الأطفال في تخطيط وتنفيذ ورصد الاستراتيجيات الوطنية الناشئة عن الأولويات الوطنية والالتزامات الدولية، بما في ذلك ورقات استراتيجيات الحد من الفقر والأهداف الإنمائية للألفية^٤. وفي عدد من البلدان، وضعت برامج محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال (الإطار ٣-٤).

الإطار ٣-٤ برامج محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال			
البلد	الأهداف	القطاعات ذات الأولوية	الإطار الزمني
كمبوديا	انتشال ٧٢٧٠ طفلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال وقاية ٨٦٦٠ طفلاً معرضاً للخطر	عمل الأطفال في البيوت صيد الأسماك صناعة الأجر إنتاج الملح مزارع المطاط الحمالون	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨
إندونيسيا	انتشال ٥١٠٠ طفل من أسوأ أشكال عمل الأطفال وقاية ٣١٥٠٠ طفل معرض للخطر	الصيد في أعالي البحار الاتجار بالأطفال لأغراض الاستغلال الجنسي التجاري المناجم صناعة الأحذية إنتاج المخدرات والاتجار بها	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧
منغوليا	انتشال ٢٧٠٠ طفل من أسوأ أشكال عمل الأطفال وقاية ٣٣٠٠ طفل معرض للخطر	العمل غير المنظم في المناجم القطاع الحضري غير المنظم استغلال الأطفال لأغراض الجنسية الرعي والعمل في البيوت	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩
نيبال	انتشال ١٥٣٠٠ طفل من أسوأ أشكال عمل الأطفال وقاية ٩٠٠٠ طفل معرض للخطر	عمل الأطفال سدادا لدين عمل الأطفال في البيوت الأطفال الذين يجمعون الخرق والحمالون المناجم صناعة السجاد الاتجار بالأطفال	أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ - أب/أغسطس ٢٠٠٦
باكستان	١١٠٠٠ طفل	المناجم والمحاجر الأطفال الذين يجمعون الخرق/أطفال الشوارع	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ - أب/أغسطس ٢٠٠٧

⁴ بغية الحصول على وصف مفصل لعمل منظمة العمل الدولية في سبيل دمج عمل الأطفال في الأطر والبرامج القطرية وشبه الإقليمية والإقليمية، انظر:

ILO : *Combating child labour in Asia and the Pacific: Progress and challenges* (Bangkok, 2005)

البلد	الأهداف	القطاعات ذات الأولوية	الإطار الزمني
الفلبين	انتشال ٢٢٠٠٠ طفل من أسوأ أشكال عمل الأطفال وقاية ٢٢٥٠٠ طفل معرض للخطر	صناعة أدوات الجراحة صناعة الحلي الزجاجية الصيد في أعماق البحار الدباغة والجلد مزارع قصب السكر المناجم والمحاجر الألعاب النارية الصيد في أعماق البحار عمل الأطفال في البيوت البغاء	أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٢ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦

المصدر: ILO: *Combating child labour in Asia and the Pacific: Progress and challenges* (Bangkok, 2005), p. 28.

والبرنامج الوطني الخاص بعمل الأطفال في الهند مثال جيد لإرادة سياسية متنامية والتزام إداري بالقضاء على عمل الأطفال. وما فتئ هذا البرنامج، الذي بدأ في عام ١٩٨٨ في ١٢ مقاطعة، يتوسع ويشمل ٢٥٠ مقاطعة أو قرابة نصف البلد بحلول عام ٢٠٠٧. ويعمل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية، على نحو وثيق مع حكومة الهند لتعزيز البرنامج الوطني، وقد وضع استراتيجيات لتوفير نموذج شامل للقضاء على عمل الأطفال في الهند. وعلى سبيل المثال، تنفذ منظمة العمل الدولية مشروع إندوس "INDUS" للقضاء على عمل الأطفال، الذي تبلغ قيمته ٤٠ مليون دولار أمريكي والذي تموله مناصفة حكومة الهند ووزارة العمل الأمريكية. ويعمل المشروع مع نظام البرنامج الوطني الخاص بعمل الأطفال والحكومة الوطنية وحكومات الولايات، بمشاركة نشطة من الإدارة الحكومية الإقليمية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية. ويستهدف بصفة مباشرة ٨٠٠٠٠ طفل في عشرة قطاعات خطرة.

وجعلت عدة بلدان من عمل الأطفال إحدى أولويات برمجتها القطرية المتعلقة بالعمل اللائق (انظر الإطار ٢-٣ في الفصل ٢). وعلى سبيل المثال، يبرز البرنامج القطري للعمل اللائق في باكستان ببطء تنفيذ السياسة وخطة العمل الوطنيتين لمكافحة عمل الأطفال (وقد وضعتا في عام ٢٠٠٠)، ويحدد أربعة مجالات تقتضي اتخاذ إجراءات من باب الأولوية، وهي: تشكيل لجنة ثلاثية لبحث عوائق التنفيذ والتوصية بتدابير تصحيحية؛ تحسين قوانين عمل الأطفال كي تشمل الشواغل المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال؛ تأهيل العمال الأطفال بواسطة التعليم والتدريب؛ منع دخول المزيد من الأطفال إلى العمل. أما الإطار القطري للعمل اللائق في فيتنام، فيشير إلى "وضع وتنفيذ خطة العمل الوطنية المتعلقة بمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بواسطة دعم التشريع والبحث والتدريب والدعاية والتدخل المباشر"، ك مجال يقتضي اتخاذ إجراءات من باب الأولوية.

وفي البلدان التي تشارك فيها منظمة العمل الدولية بقدر كبير في عملية ورقات استراتيجيات الحد من الفقر، تم إدراج مسائل عمل الأطفال في الأنشطة العامة. ففي كمبوديا مثلاً، شكل تقرير منظمة العمل الدولية المعنون *توليد العمل اللائق من أجل الحد من الفقر في كمبوديا*، إسهاماً قيماً في ورقة استراتيجية الحد من الفقر في عام ٢٠٠٢. وكان عمل الأطفال من بين الأولويات المحددة في الورقة المذكورة. ومنذ ذلك الحين، أدرجت هذه الأولويات في الخطة الاستراتيجية لعام ٢٠٠٤ للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، على نحو يبرز الصلات بين عمل الأطفال وأولويات إنمائية أخرى. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، تحدد الاستراتيجية الوطنية للنمو واستئصال شأفة الفقر، عمل الأطفال كإحدى أولويات استراتيجية الحد من الفقر.

وتلقت الجهود الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال زخماً إضافياً بفضل الهدف الإنمائي ٢ للألفية، المتمثل في توفير التعليم الابتدائي للجميع بحلول عام ٢٠١٥. وما فتئت منظمة العمل الدولية تساهم في برنامج توفير التعليم للجميع، لا في سياق عمل الأطفال فحسب بل أيضاً في إطار نهجها المستمر مدى الحياة لتعزيز العمل اللائق ومكافحة الفقر. ويقوم نشاط منظمة العمل الدولية على اعتقاد مفاده أنه ينبغي أن تتاح لكل فرد، من الطفولة إلى الشيخوخة، فرصة عادلة لتطوير قدراته واستخدامها بصورة كاملة ولتتمكن من الانتقال بمرونة من مرحلة إلى أخرى في حياته. ومن المهم خصوصاً إعطاء الطفل انطلاقة حسنة في الحياة والاستثمار في الموارد البشرية للمستقبل. وفي الفلبين ساهم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بقدر لا يستهان به في حملة دعائية ناجحة نظمتها الحكومة وهيئات المجتمع المدني في سبيل إدماج العمال الأطفال كمستفيدين من التعليم الرسمي في إطار خطة العمل الوطنية لتوفير

التعليم للجميع. كما عملت منظمة العمل الدولية مع منظمات إقليمية بخصوص الصلات الأساسية بين توفير التعليم للجميع وعمل الأطفال (الإطار ٣-٥).

الإطار ٣-٥

العمل مع هيئة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ من أجل توفير التعليم للجميع والقضاء على عمل الأطفال

ما فتى الفريق العامل المعني بتنمية الموارد البشرية التابع لهيئة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ يقرّ بالارتباط الحاسم بين التعليم والنمو الاقتصادي وبأن المنطقة لن تتمكن من الحفاظ على النمو والتنمية الاقتصادية إذا لم يستطع شبابها الاستفادة من قدراتهم الكاملة. ونتيجة للمطالبة داخل هيئة التعاون بمعالجة مشكلة أسوأ أشكال عمل الأطفال ونقص الفرص التعليمية المتاحة لأفقر الأطفال في اقتصادات الدول الأعضاء المعنية، بدأ في عام ٢٠٠١ تنفيذ مبادرة فيما بين الأقاليم شملت كل من إندونيسيا وبيرو وتايلند والفلبين وفيتنام والمكسيك. وما انفكت منظمة العمل الدولية تتعاون على نحو وثيق مع الفريق العامل المذكور بشأن هذه المبادرة الابتكارية قصد استخدام التعليم لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في إطار استراتيجية عامة للنمو والتنمية. وتمثلت الإنجازات الرئيسية فيما يلي:

- **إندونيسيا:** دعم دمج شواغل عمل الأطفال في التعليم الأساسي الإلزامي لمدة تسع سنوات وفي استراتيجية الحد من الفقر؛
- **فيتنام:** توعية أصحاب المصلحة الرئيسيين بمخاطر أسوأ أشكال عمل الأطفال وأهمية التعليم الأساسي وتنمية المهارات عن طريق وسائل الإعلام والمنتديات والحملات الإعلامية؛
- **الفلبين:** بذلت جهود للوصول إلى المجتمعات المحلية والأقاليم المتأثرة، استناداً إلى ما أنجز من عمل في الجمع بين الوزارات المعنية ونقابات المدرسين والمجتمع المدني بهدف استخدام التعليم لمكافحة عمل الأطفال على المستوى الوطني؛
- **تايلند:** تحسنت المشاركة الثلاثية في تشجيع تدريب وعمالة الشباب على نحو يؤدي إلى العمل اللائق. واستناداً إلى هذه التجارب الإيجابية تركز الأنشطة حالياً على تدعيم التحالف الإقليمي وتشجيع السلطات المحلية والوطنية على إتباع نهج متكامل في مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال وتعزيز التعليم الأساسي وتنمية المهارات والتخفيف من حدة الفقر.

وأسفرت جهود الدمج والتعاون المختلفة هذه، إضافة إلى استمرار توسيع نطاق التعاون التقني بشأن عمل الأطفال، عن نتائج ملحوظة؛ ويرد ملخص هذه النتائج في الإطار ٣-٦. بينما يرد المزيد من النتائج المفصلة والعبر المستخلصة في نشرة مخصصة عن الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر^٥.

الإطار ٣-٦

إجراءات جماعية لمكافحة عمل الأطفال

الإجراء	أمثلة لما تحقق من نتائج
تنفيذ السياسة الوطنية المتعلقة بعمل الأطفال ووضع الأولويات الوطنية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ودمج الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية في البرامج والمبادرات الوطنية والتعاون الثنائي/ دون الإقليمي.	<ul style="list-style-type: none"> ■ يجري الآن تنفيذ البرامج المحددة زمنياً في إندونيسيا وباكستان وبنغلاديش والفلبين ونيبال؛ وبدأ تنفيذ أحدها في كمبوديا واعتمد برنامج آخر من أجل لبنان. ■ اعتمد كل من الفلبين ولبنان واليمن تشريعا وطنيا بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. ■ نقح التشريع الوطني في كل من سري لانكا ولبنان واليمن بحيث يتوافق ومعايير العمل الدولية. ■ إندونيسيا وباكستان وبنغلاديش وتايلند وسري لانكا وكمبوديا ولبنان ونيبال، هي من بين البلدان التي أعدت خطط عمل وطنية أو استراتيجيات وطنية للتصدي تحديداً لأسوأ أشكال عمل الأطفال والاتجار والعمل سداداً لدين و/أو استغلال الأطفال جنسياً لأغراض تجارية. ■ تخصص حكومة الهند قرابة ٢٠٠ مليون دولار أمريكي لمكافحة عمل الأطفال.

⁵ المرجع نفسه.

الإجراء	أمثلة لما تحقق من نتائج
معالجة مسائل عمل الأطفال ضمن الأطر متعددة الأطراف	<ul style="list-style-type: none"> ■ تخصص حكومة تايلند نحو ١٠٠ مليون باهت لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال. ■ اعتمدت مذكرات تفاهم ثنائية (بين تايلند وكمبوديا وبين تايلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية) وخطة عمل دون إقليمية بهدف مكافحة الاتجار. ■ صيغ تشريع خاص بالفتيات العاملات (في البيوت) من المزمع أن يوافق عليه البرلمان اللبناني. ■ اليمن هو الآن أول بلد عربي يعتمد استراتيجية تعليمية وطنية بشأن تعميم التعليم الأساسي، تشمل عنصراً خاصاً بالأطفال المعرضين للخطر والأطفال العاملين. ■ في لبنان واليمن، جرى تعديل التشريع الوطني المتعلق بالتعليم الإلزامي والحد الأدنى للسنة لعمل الأطفال.
مكافحة عمل الأطفال في إطار البرمجة القطرية المتصلة بالعمل اللائق ودمج عمل الأطفال في أنشطة أخرى لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العمل اللائق	<ul style="list-style-type: none"> ■ ورقات استراتيجيات الحد من الفقر في كل من باكستان ونيبال تخص بالذكر القضاء على العمل سداداً لدين وعمل الأطفال. ■ استهداف الأطفال العاملين في استراتيجية توفير التعليم للجميع في كل من إندونيسيا وباكستان والفلبين والهند. ■ تكمل خطة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال الاستراتيجية التعليمية الوطنية في اليمن، الرامية إلى تعميم التعليم بحلول عام ٢٠١٥. ■ تشير ورقة استراتيجية الحد من الفقر في بنغلاديش إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، طبقاً للاتفاقية رقم ١٨٢. ■ أدمجت مسائل عمل الأطفال على نحو متناسق في البرامج المتعلقة بالمواضيع التالية وعولجت بالتحديد كجزء منها: <ul style="list-style-type: none"> ■ تنمية المنشآت الصغيرة في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛ ■ عمالة النساء في الاقتصاد الريفي والاقتصاد غير المنظم في الهند وبنغلاديش؛ ■ برامج تحسين مكان العمل في عدد من القطاعات في الاقتصاد الحضري غير المنظم في بنغلاديش؛ ■ العمل الآمن لعمال مناجم الذهب المنتمين إلى الاقتصاد غير المنظم في منغوليا؛ ■ العمل سداداً لدين في نيبال وباكستان؛ ■ السلامة والصحة المهنيان في كمبوديا؛ ■ التخفيف من حدة الفقر في لبنان واليمن؛ ■ عمالة النساء في اليمن؛ ■ العمل الآمن للأطفال الواقعين في شرك الاقتصاد غير المنظم في لبنان.
تدخلات عملية تشمل عمليات التعبئة الاجتماعية.	<ul style="list-style-type: none"> ■ تم في الهند، في إطار مشروع أندرا براديش الذي يستهدف عمل الأطفال في القطاعات الخطرة، تعبئة ست نقابات و٢٤ من منظمات أصحاب العمل بهدف دعم الإجراءات المتصلة بعمل الأطفال. ويجري تقاسم تكاليف المشروع بالتساوي مع حكومة الولاية، وقد أثر المشروع على استراتيجيات الحكومة الرامية إلى مواصلة مكافحة عمل الأطفال على المدى البعيد. ■ تم في خمس مقاطعات صينية أخرى تكرار التجارب المكتسبة في مكافحة الاتجار بالأطفال والنساء في مقاطعة يونن. ■ جرى في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتايلند تقوية السياسات والمؤسسات المعنية بمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

الإجراء	أمثلة لما تحقق من نتائج
	<ul style="list-style-type: none"> ■ يجري توثيق النهج متعدد الاختصاصات، الذي وضعه مركز حماية حقوق الأطفال في تايلند من أجل دعم ضحايا الاتجار، بهدف تقاسم هذا النهج مع بلدان أخرى. ■ قامت النقابات ومنظمات أصحاب العمل في تايلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وسري لانكا ومنغوليا ونيبال والهند بتعزيز القدرات وتنفيذ أنشطتها الخاصة الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال. ■ اعتمدت جمعية موردي خدم البيوت في إندونيسيا سياسة تقضي بعدم استخدام أو توظيف أطفال دون سن ١٥ عاما للعمل في البيوت. ■ في محافظة النبطية الجنوبية في لبنان، شكل الشركاء الاجتماعيون والمنظمات غير الحكومية المحلية والبلديات والوزارات المعنية والأطفال العاملون لجنة يرأسها المحافظ نفسه للقضاء على عمل الأطفال ومنعه. ■ في لبنان واليمن، أتيحت خدمات جديدة لتنمية مهارات الفتيات والصبيان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٧ عاما. ■ نفذ برنامج إقليمي مع منظمة الكشافة الإقليمية العربية (التي يقع مقرها في القاهرة) بهدف تنفيذ المشروع المتعلق بدعم حقوق الأطفال عن طريق التعليم والفنون والإعلام (وقف عمل الأطفال) في البلدان العربية. ■ أنشئ في عاصمة اليمن، صنعاء، مركز للأطفال العاملين في الشوارع يقوم فيه جميع الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية بالمساعدة في تقديم عدد من الخدمات لهؤلاء الأطفال. ■ قامت نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في اليمن ولبنان بتعزيز القدرات وإنشاء وحدات معنية بعمل الأطفال وتنفيذ أنشطتها الخاصة الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال. ■ اعتمدت في العالم العربي أول مجموعة من التدابير المتعلقة بالتدريب المهني الخاص بالأطفال العاملين، وسيبدأ تنفيذها على أساس نموذجي في لبنان والأردن واليمن.
مبادرات القطاع الخاص	<ul style="list-style-type: none"> ■ أصبح قطاع صناعة كرات القدم في باكستان وقطاع الملابس في بنغلاديش قادرين الآن على مواصلة إجراءات مكافحة عمل الأطفال دون دعم مباشر من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وقطاع السجاد وأدوات الجراحة في باكستان والأحذية في إندونيسيا يسيران على المنوال ذاته. ■ اعتمدت جمعية صنّاع السجاد في باكستان تحسينات منخفضة التكلفة وضعتها منظمة العمل الدولية بهدف القضاء على عمل الأطفال. ■ يقيم مركز التدريب الدولي الخاص بصناعة الملابس، الموجود في بوغور في إندونيسيا، شراكة مع منظمة العمل الدولية من أجل إتاحة فرص التدريب المهني للمستفيدين من المشاريع التي يدعمها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. ■ أطلقت جمعية الصناعيين اللبنانيين حملة بشأن دور القطاع الخاص في مكافحة عمل الأطفال.
الشراكات مع المنظمات الدولية الأخرى	<ul style="list-style-type: none"> ■ نجح مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال والنساء وصندوق إغاثة الأطفال (المملكة المتحدة) في التعاون من أجل تنظيم منتدى أطفال منطقة الميكونغ. ■ في بنغلاديش، عملت منظمة العمل الدولية عن كثب مع اليونيسيف ومصرف التنمية الآسيوي في إعداد برامج محددة زمنياً. ■ تعمل منظمة العمل الدولية عن كثب مع المنظمة العالمية للتعليم في نيبال والرؤية العالمية في الفلبين في إعداد برامج محددة زمنياً.

الإجراء	أمثلة لما تحقق من نتائج
دمج نوع الجنس في إجراءات مكافحة عمل الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> في اليمن، عملت منظمة العمل الدولية عن كثب مع البنك الدولي في إطار دراسة بشأن التعليم وعمل الأطفال. نجحت منظمة العمل الدولية في إضافة مسألة مكافحة عمل الأطفال إلى الاستراتيجية العربية المتعلقة بالأطفال، التي اعتمدها الجامعة العربية. استحدثت أدوات خاصة واستخدمت بهدف تعزيز القدرات. تشمل الاستجابات الخاصة بالقطاعات تركيزاً على الفتيات المستضعفات في العمل المنزلي واعترافاً بالتفاوت في تعرض الصبيان والبنات للاتجار وشتى أشكال العمل الخطر.
إدارة المعارف والإحصاءات	<ul style="list-style-type: none"> وضعت أدوات واستخدمت لتعزيز قدرات موظفي منظمة العمل الدولية والوكالات الشريكة في: "١" دمج شواغل نوع الجنس في تصميم المشاريع ورصدها وتقييمها وفي الآليات المؤسسية؛ "٢" تقديم خدمات جيدة للنهوض بالأطفال والشباب والبالغين على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في المجتمعات الفقيرة. أتاحت نتائج الاستقصاء الوطني المتعلق بعمل الأطفال أساساً لتحديد أهداف الحد من عمل الأطفال في الأهداف الإنمائية للألفية وورقة استراتيجية الحد من الفقر في كمبوديا. استخدمت نتائج استقصاء عام ٢٠٠٤ المتعلق بعمل الأطفال في المنازل لتحديد الأولويات في البرامج المحددة زمنياً في كمبوديا. أتاح الاستقصاء الوطني الثاني المتعلق بعمل الأطفال للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ في الفلبين أسس تحديد أولويات البرامج المحددة زمنياً في الفلبين. أتاح الاستقصاء الوطني المتعلق بعمل الأطفال في بنغلاديش بيانات مهمة وسريعة لورقة استراتيجية الحد من الفقر وخطة العمل الوطنية الخاصة بالأطفال للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ والمرحلة التحضيرية للبرامج المحددة زمنياً. أنشئ موقع إلكتروني دون إقليمي خاص بعمل الأطفال لمنطقة جنوب آسيا. استخدمت نتائج دراسات أجريت في لبنان وشملت قطاعات ومناطق مختلفة لتحديد أهداف الحد من عمل الأطفال في البلد. تستخدم قاعدة معلومات جديدة بشأن عمل الأطفال لدعم طائفة من التدخلات في الأردن ولبنان واليمن. أدت نتائج البحوث إلى تحسين فهم جانب الطلب من الاتجار والعلاقة بين التعليم وعمل الأطفال وأثار العمل الشاق على صحة الأطفال ونمائهم ومسائل أخرى، وحفزت الاستجابات المناسبة.

واتخذت في الدول العربية خطوات لا يستهان بها من أجل تنفيذ الاتفاقية رقم ١٨٢. ومهد التعاون التقني وأشكال أخرى من المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية الطريق أمام اعتماد الحكومة لإطار سياسة وبرامج وطني من أجل مكافحة عمل الأطفال في لبنان واليمن. وفي عام ٢٠٠٥، بدأ لبنان واليمن في تنفيذ البرنامج المحدد زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. واليمن هو الآن البلد العربي الأول الذي ينفذ استراتيجية تعليمية وطنية لتعميم التعليم الأساسي، تشمل عنصراً خاصاً بالأطفال المعرضين للخطر والأطفال العاملين. وفي لبنان واليمن والأردن، يجري استخدام قاعدة معلومات جديدة بشأن عمل الأطفال لدعم طائفة من التدخلات. وأنشئ نظام لرصد عمل الأطفال. وجرى تعديل التشريع الوطني المتعلق بالتعليم الإلزامي والحد الأدنى للسن لعمل الأطفال. وتقدم خدمات جديدة لتنمية المهارات للفتيات والصبيان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و١٧ عاماً. وتقوم الإمارات العربية المتحدة وعمان باتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة حالات استغلال الأطفال، ولا سيما الاتجار بالأطفال راكبي الهجن. وتقوم الجمهورية العربية السورية حالياً بالتحضير لصياغة برنامج بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

إن مستوى التصديق على اتفاقيتي العمل الجبري أدنى في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية مما هو عليه في سائر أنحاء العالم.^٦ إذ يوجد ثلاثة عشر بلداً من البلدان البالغة ١٥ بلداً في العالم، التي لم تصدق على اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) في آسيا والمحيط الهادئ، وأحد هذه البلدان دولة عربية (قطر). غير أن مسائل العمل الجبري برزت بقدر أكبر منذ عام ٢٠٠١، لاسيما في ضوء الانشغال العالمي المتزايد بشأن الاتجار بالبشر. واعتمدت منظمة العمل الدولية، لمعالجة هذه المسائل، نهجاً متكاملاً يشمل ما يلي:^٧

- استقصاءات ودراسات وبحوث تطبيقية لفهم طبيعة العمل الجبري ومداه وخصائص الفئات السكانية الضعيفة والمتأثرة؛
 - تقاسم المعارف وتحقيق توافق الآراء والدعاية من أجل توعية عامة الناس بالعمل الجبري وبناء الالتزام السياسي لاستئصال هذه الظاهرة؛
 - إسداء المشورة بشأن القوانين والإجراءات والعقوبات القانونية المناسبة فيما يتعلق بالعمل الجبري، وبشأن إطار سياسي داعم؛
 - تعزيز القدرة المؤسسية للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأصحاب مصلحة آخرين لمكافحة العمل الجبري؛
 - مشاريع ميدانية للنشاط المباشر - من أجل الوقاية وتحديد الحالات والإفراج والتأهيل ودعم الضحايا، فضلا عن وضع واختبار وتوثيق الأدوات والممارسات الحسنة بهدف تكرارها على نطاق أوسع.
- وانصب التركيز على الاتجار داخل الحدود الوطنية وعبرها وعلى فئات النساء والأطفال الأكثر عرضة للاستغلال الجنسي لأغراض تجارية وضروب شتى من العمل الجبري أو الاستغلالي. وفي الصين تساهم مجموعة من الخدمات الاستشارية والندوات والدورات الدراسية في بناء القدرات من أجل مكافحة الاتجار بالأشخاص لاستغلالهم جنسيا وفي العمل، في إطار التحضير للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري.
- وبخصوص الإجراءات الرامية إلى مكافحة الاتجار، فإن تركيز مشروع الميكونغ دون الإقليمي التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والمتعلق بمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء، على الوقاية هو بصدد كسب قبول سياسي كما تزداد ملكيته الوطنية في منطقة إقليمية فرعية تركز فيها حملة مكافحة الاتجار بالبشر تركيزاً كبيراً على إنفاذ القانون والأطر القانونية (الإطار ٣-٧).

الإطار ٣-٧

منع الاتجار في منطقة الميكونغ دون الإقليمية

ينفذ مشروع الميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء، التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، بتمويل من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني للأمن البشري، منذ عام ٢٠٠٠ في تايلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام والصين وكمبوديا. ويركز المشروع على الوقاية باعتبارها نقطة الأساس لنهج مقاربة مشكلة الاتجار. ويقوم المشروع بتشجيع ودعم الأطفال والأسر والمجتمعات المعرضة للخطر باعتبار هذه الأطراف صاحبة المصلحة الأولى، بغية اتخاذ إجراءات المساعدة الذاتية على المستوى المحلي بواسطة مجموعة من أنشطة التوعية ونظم التمويل بالغ الصغر ومجموعات الادخار والائتمان والتدريب على المهارات والتعليم وتعزيز المساواة بين الجنسين. ويسترشد هذا العمل الوقائي "الميداني" بالسياسات الكلية وتدعمه مبادرات بناء القدرات على مستوى الولاية والمقاطعة وعلى المستوى الوطني.

ويشير تقييم المشروع للمبادرات على المستوى المحلي إلى تغييرات بارزة في العلاقات المجتمعية نتيجة لمشاركة أصحاب المصلحة في المشروع.

- بات الأطفال أكثر وعياً بحقوقهم في الرعاية والحماية الأبويتين، وهم يطلبون ويتلقون رعاية أسرية أفضل، بما في ذلك حقهم في التعليم. وأصبحوا أكثر ثقة وباتت باستطاعتهم التعرف على المتجرين وحماية أنفسهم. وتحظى الفتيات باهتمام أكبر من جانب الوالدين، بما في ذلك إرسالهن إلى المدارس وإبقاؤهن فيها. وبات من الشائع أن

⁶ مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٣٣٠.

⁷ المرجع نفسه، الفقرة ٣١٣.

- يلتبس المدرسون آراء الأطفال. وعلى المستوى المجتمعي، يسترعي الأطفال اهتمام البالغين وتقتهم. كما باتوا يعتبرون عناصر أكثر فعالية في التواصل مع أقرانهم.
- بدأت المجتمعات تتحمل مسؤولية رفاة أعضائها بينما كانت حوادث الاتجار أو الاعتداء على الأطفال أو العنف المنزلي تعتبر في السابق شؤوناً شخصية أو أسرية صرفة. وتتابع المجتمعات الأسر وتحركاتها وتبلغ قوات الأمن وتعمل معها عن كثب في حالات الاتجار أو تنشئ شبكتها الخاصة لحماية أفرادها. كما نظمت مجموعات المساعدة الذاتية ومجموعات الائتمان والادخار للنساء والأسر المعرضة للخطر، وتسدي المشورة والنصح العملي للمهاجرين المحتملين.
- تم تشكيل مجموعات المدافعين الشباب وتدريبها في مجالات المسرح والرسم والرواية والغناء والرقص وإنتاج الفيديو لإعطاء صورة عن حالة الاتجار، كما تقوم بعض مجموعات الشباب بتصميم التدخلات أو الرسائل المجتمعية.
- تجد النساء القوة في التنظيم، وبفضل الأدوار القيادية في لجان تنمية القرى وتشكيل مجموعات المساعدة الذاتية والادخار والائتمان، زادت ثقة النساء في قدراتهن على اتخاذ القرارات والتعبير عن آرائهن وإثبات وجودهن والأخذ بزمام حياتهن. ولقد أنشأن نظم دعم قوية فيما بينهن.
- تتلقى المجتمعات المحلية التدريب المباشر والمستمر والدعم التقني من مكاتب المقاطعات والولايات ومنظمات المجتمع المدني الأخرى. وارتفعت مخصصات البرامج والميزانية في بعض المقاطعات أو الولايات، أو أعيد توجيهها استجابة للاحتياجات المبيّنة في خطط العمل المحلية. كما توفر هيئات المقاطعات والولايات صلات قيمة بين المجتمع المحلي والمستوى الأعلى لوضع السياسات واتخاذ القرارات.
- في جميع البلدان، أظهرت لجان التوجيه الوطنية استعدادها لتكثيف جهودها من أجل التخفيف من حدة الفقر ومكافحة الاتجار، بطرق من بينها تقديم الدعم المالي (استكمال صناديق تنمية القرى) والدعم التقني (تحسين جمع البيانات).
- وفي العنصر المتعلق بالصين من المشروع الذي يغطي أربع مدن في مقاطعة يونن، بيّنت قرانن المتابعة ما يلي:
- انخفضت الهجرة غير المخططة بنسبة ١٧ في المائة في المدن الأربع وبنسبة ٨ في المائة في يونن؛
- عاد ما يزيد على ١٠٠٠ فتاة دون سن ١٧ عاماً إلى المدرسة؛
- ارتفعت معدلات تسجيل الفتيات في المدارس؛
- بات الوالدان يقبلان على نحو متزايد على الاتصال بالشرطة عند العلم بمحاولات اتجار؛
- بات التدريب في مجال منع الاتجار والقوانين ذات الصلة مادة إجبارية في المدارس الابتدائية والثانوية المحلية.
- وتشمل العبر المستخلصة الرئيسية أهمية الربط بين جهود مكافحة الاتجار بالفتيات من الأقليات الاثنية والجهود الرامية إلى إقرار التعليم الأساسي الإلزامي لمدة تسع سنوات. وأدت هذه التأثيرات الناجحة إلى وضع مشروع وطني جديد لمكافحة الاتجار بالفتيات والشابات لاستغلالهن في العمل داخل الصين، يغطي مقاطعات مرسله ومتلقية أخرى.

وتوسع مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال في جنوب آسيا، كان يغطي بنغلاديش وسري لانكا ونيبال خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢، ليصبح مشروعاً إقليمياً (٢٠٠٣-٢٠٠٦) يشمل إندونيسيا وباكستان وتايلاند. وأبلغ المشروع المذكور عن عدة إنجازات على مستوى السياسات، شملت صياغة وتنفيذ خطط عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأطفال، فضلاً عن التعاون الوثيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وعلى سبيل المثال، أنشأ مؤتمر عمال سيلان، في سري لانكا، بالتعاون مع المشروع، وحدات لنشطاء التعبئة الاجتماعية في أوساط العمال الزراعيين، قصد المساعدة في منع عمل الأطفال وتيسير إعادة دمج الناجين منهم. أما في بنغلاديش، فقد شارك ممثلو منظمات العمال بنشاط في قطاع النقل في إنقاذ الأطفال الضحايا. وفي نيبال، تعاون اتحاد عمال المطاعم والفنادق الصغيرة وجمعية المطاعم والحانات في سبيل ضمان ظروف عمل آمنة للعاملات.

وانصبّ اهتمام خاص على خدم البيوت المهاجرين الذين يكونون في الغالب من أكثر العاملين عرضة للأذى والذين يمثلون أيضاً إحدى أهم فئات العمال المهاجرين في الإقليم (الإطار ٣-٨).

الإطار ٣-٨

حماية العاملين في البيوت من العمل الجبري والاتجار

يساهم مشروع بشأن حشد الجهود من أجل حماية العاملين في البيوت من العمل الجبري والاتجار في جنوب شرق آسيا، بدأ في عام ٢٠٠٤ بتمويل من إدارة التنمية الدولية، مساهمات هامة في إصلاح القانون والسياسات في إندونيسيا والفلبين بوصفهما بلدين مرسلين، كما يدعم أنشطة التوعية ولاسيما تلك التي تقوم بها منظمات العاملين في البيوت في سنغافورة وماليزيا وهونغ كونغ (الصين) باعتبارها من البلدان المستقبلة.

وفي الفلبين، قام المشروع بالدعاية التشريعية والسياسية التي تشمل تعزيز القوانين الوطنية واللوائح المحلية المتعلقة بالعاملين في البيوت. وأسديت المشورة التقنية من أجل تعزيز التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، مما توجّ بالتصديق على اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، في ١٥ تموز/ يوليو ٢٠٠٥. كما أفضى الدعم التقني لطائفة من أنشطة الدعاية إلى وضع قانون خاص بالعمل في البيوت، عُرف بمشروع قانون كاسمباهاي، الذي اعتبرته لجنة شيوخ الفلبين، المعنية بالعمل والعمالة وتنمية الموارد البشرية، مشروع قانون ذا أولوية؛ وسوف يخضع للإجراء التشريعي في الفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦. وعلى المستوى المحلي، ساهمت المشاورات مع رابطة "برانغيز" وجمعيات مالكي المنازل في ترسيخ دعم التسجيل، وأنشئت نظم إغاثة أو استجابة للأزمات، ونفذ برنامج لتنمية المهارات وتعليم/ توجيه العاملين في البيوت. وتم وضع لائحة محلية نموذجية وعقد استخدام نموذجي سيجري اختبارهما في مجتمعات محلية مختارة.

وفي إندونيسيا، أدت إجراءات ملموسة في أقاليم مستهدفة بواسطة التوعية المجتمعية والبرامج الإذاعية وتنمية المهارات من أجل موارد رزق بديلة، إلى منع الاتجار بالشباب. وعلى المستوى الوطني، انكبت مجموعة من أصحاب المصلحة الملتمزين (من مشرعين نقابات عمال ومنظمات للعاملين في المنازل ومنظمات نسائية مسلمة ومنظمات شعبية ومنظمات غير حكومية وجامعات) على صياغة مشروع قانون بشأن حماية العاملين في البيوت، وطُرحت إمكانية تنقيح قانون العمالة كي يشمل خدم البيوت في إطار قانون العمل عموماً.

وفي هونغ كونغ (الصين) يدعم المشروع نقابات خدم البيوت الأجانب في الاتصال بهؤلاء العمال المنحدرين في غالبيتهم من أصل إندونيسي وفلبيني، وتزويدهم بالخدمات وتنظيمهم. وفي ماليزيا، ينفذ ذلك بواسطة مؤتمر النقابات الماليزية. وفي سنغافورة وماليزيا كليهما، يقم التدريب إلى نشطاء شبكات العمال المهاجرين غير المنظمة لزيادة فعاليتها في توعية العمال المهاجرين وتنظيمهم.

وأحرز أيضاً تقدم بشأن مسائل أعم تتعلق بالعمل الجبري. وجدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية استطاعت التعاون مع مصارف إنمائية متعددة الأطراف في هذا الصدد. وعلى سبيل المثال، بدأ مصرف التنمية الآسيوي الآن في معالجة العمل الجبري، استناداً إلى عمله السابق مع منظمة العمل الدولية في دمج معايير عمل بعينها في استراتيجياته للإقراض. واتخذت إدارة البيئة والتنمية الاجتماعية التابعة للبنك الدولي، هي الأخرى، تدابير منذ عام ٢٠٠٣ بشأن استراتيجية عملية لمكافحة العمل سداداً لدين.

وأفضت الإجراءات المتخذة على المستوى القطري إلى نتائج بشأن موضوع كان في السابق حساساً للغاية. وعلى سبيل المثال، قدمت منظمة العمل الدولية إلى منغوليا بناء على طلب الحكومة، مساعدة للتصديق على اتفاقيتي العمل الجبري. وأفادت المشاورات الأولية بأن أشكال العمل الجبري، التي كانت سائدة في الاقتصاد المركزي الموجه يمكن ألا تكون قد اختلفت كلياً رغم إبطالها قانوناً، وأن قوى السوق يمكن أن تكون قد أطلقت العنان لأشكال جديدة من العمل الجبري. وأجرت منظمة العمل الدولية، بمعية لجنة منغوليا الوطنية لحقوق الإنسان وفريق من الباحثين الوطنيين دراسات بشأن مسائل من قبيل عمل السجناء الجبري والخدمة المجتمعية الإجبارية والوقت الإضافي الإجباري في قطاع التصنيع. وفي شهر نيسان/ أبريل ٢٠٠٥ صدقت منغوليا على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥.

وفي فيتنام يجري تنفيذ عملية مماثلة تشمل دراسات وحلقات عمل واجتماعات، تمهيداً للتصديق على اتفاقيتي العمل الجبري. ونجحت العملية في تعبئة طائفة واسعة من الإدارات الحكومية بقيادة وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية، مما أدى إلى توسيع نطاق قبول أهمية إلغاء العمل الجبري بالنسبة إلى البلد وتحقيق توافق الآراء بشأن معنى العمل الجبري في سياق فيتنام، وإرساء الأسس لإدخال التعديلات على القانون في مجالات كالأشغال العامة وإدارة السجن.

وتركز القدر الأكبر من نشاط منظمة العمل الدولية بشأن العمل سداداً لدين في جنوب آسيا (الإطار ٣-٩).

الإطار ٩-٣

التصدي للعمل سدادا لدين في جنوب آسيا

يرمي مشروع منع العمل سدادا لدين والقضاء عليه في جنوب آسيا إلى بلورة تدخلات مالية وغير مالية لمكافحة العمل سدادا لدين وتأهيل العمال المحررين منه. ويعمل المشروع مع الشركاء المعنيين بهدف: تنظيم عقود الاستخدام؛ اختبار أشكال جديدة للتمويل بالغ الصغر قصد الوصول إلى أفقر الفئات؛ تأمين التمويل في حالات الطوارئ للتصدي للأحداث الحياتية الدورية التي قد تدفع الناس إلى الاستدانة؛ تشكيل مجموعات مساعدة ذاتية تشمل مجموعات الادخار والائتمان النسائية؛ تحسين محو الأمية وتعليم الحساب في صفوف المجموعات المستهدفة؛ تعليم أطفال الأسر المستضعفة؛ توفير التدريب المهني من أجل تحسين المهارات والتدريب على المهارات الحياتية في مجالات الصحة والتغذية والمساواة بين الجنسين والمهر وإدمان الكحول وما إلى ذلك، وهي أمور تدفع الناس إلى الاستدانة. والعديد من هذه العناصر مشتركة بين جميع مواقع المشروع لكنها مكيفة وفقا للظروف المحلية.

وفي الهند، عزز المشروع المذكور تنفيذ قانون نظام العمل سدادا لدين. وتساعد لجان مراقبة المقاطعات على تحديد حالات العمل سدادا لدين والدفاع عن الأشخاص الذين كانوا يعملون سدادا لدين في حال تعرضهم لدعاوى غير مبررة. وفي أندرا براديش، اتحدت مجموعات الادخار والائتمان النسائية ضمن تعاونيات تعمل كمؤسسات للتمويل بالغ الصغر ومنحت ما يزيد على ٢٥٠٠ قرض. وأعدت حكومة الولاية خطة عمل لاستئصال العمل سدادا لدين من أرياف أندرا براديش بحلول عام ٢٠٠٧. وفي تاميل نادو، ساعد المشروع أكثر من ٢٢٠٠ من أفقر الأسر (١٢ في المائة منها ترأسها نساء)، أغلبها من الطبقات والقبائل المصنفة، وجميعها معرضة للعمل سدادا لدين أو يعمل أفراد منها بالفعل سدادا لدين. وتمخض اجتماع عُقد في أواخر عام ٢٠٠٣ برعاية المشروع وبمشاركة نحو ١٠٠ ممثل لمنظمات أصحاب العمل من قطاعات أفران القرميد والأنوال الآلية وطواحين الأرز، عن سلسلة من القرارات، من بينها تقنين نظام مدفوعات سلف الأجور. وساعدت النقابات على تنظيم مجموعات المساعدة الذاتية النسائية في تاميل نادو وممارسة ضغط جماعي على أصحاب العمل والمقاولين من أجل تحسين الأجور وظروف العمل.

أما في باكستان، فقد أجرى منتدى بحوث العمل سدادا لدين، الذي دعت إليه منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والقوة العاملة والباكستانيين في الخارج، دراسات تقييم سريعة بشأن طبيعة ومدى العمل سدادا لدين في عشرة قطاعات. ويُحتمل أن تعكس هذه الدراسات أكمل صورة رُسمت في جنوب آسيا في ما يتعلق بالعمل سدادا لدين وترتيبات عمل أخرى في القطاع غير المنظم. كما دعمت منظمة العمل الدولية تعيين مستشار في شؤون العمل سدادا لدين منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، بهدف مساعدة الحكومة على تنفيذ سياستها وخطة عملها الوطنيتين بشأن القضاء على العمل سدادا لدين وتأهيل العمال المحررين منه. وجرى تشغيل الصندوق الوطني الخاص بالعمل سدادا لدين والموافقة على تنفيذ عدة مشاريع بتمويل من الصندوق. وأحرز تقدم من ناحية السياسات في مجالات كثيرة، منها تعزيز قدرة لجان مراقبة المقاطعات وتشكيل لجان قروية لرصد العمل سدادا لدين. وأُنشئت وحدة دائمة للمعونة القانونية لفائدة العاملين سدادا لدين. وتشمل هذه المبادرة أيضا منح من لا أرض لهم من المحررين من العمل سدادا لدين لأرض للسكن بأقساط زهيدة.

وفي نيبال، يقدم مشروع لمنظمة العمل الدولية، عقب إلغاء نظام "كامايا" قانونا، المساعدة لنحو ١٤٠٠٠ من أسر الكامايا سابقا في بناء موارد رزق آمنة وثابتة جديدة تقوم أساسا على العمل مدفوع الأجر والزراعة للحساب الخاص وتكملها أرباح المشاريع بالغة الصغر. وساعدت نقابات مكرسة على تنظيم العمال وتعليمهم بشأن حقوقهم. كما أنشئت لجان حراسة مجتمعية لمنع العودة إلى العمل سدادا لدين وعمل الأطفال وسائر أشكال الاستغلال في العمل. وركزت جهود خاصة على إعادة إدماج الفتيات العاملات سدادا لدين (كملهاريز) في أسرهن ومجتمعاتهن. ورغم اضطراب الوضع السياسي في البلد، أبلغ المشروع عن التحاق ٤٥ في المائة من البالغين من الكامايا سابقا بالنقابات؛ ويتقاضى ٨٠ في المائة من العمال الزراعيين (النساء والرجال في الأقاليم المشمولة بالمشروع) أجرا لا يقل عن الحد الأدنى؛ وارتفعت نسبة محو الأمية من ٣٨ إلى ٥٥ في المائة؛ وسجل نحو ١١٠٠٠ طفل، نصفهم من البنات، في المدارس الرسمية؛ واستفاد ما يزيد على ١٢٠٠ شخص، ٢١ في المائة منهم من النساء، من التدريب الرامي إلى تنمية المهارات.

وفي بنغلاديش، لم يُعترف بصفة رسمية بعد بالعمل سدادا لدين. لذلك ركز المشروع على الإفراط في الاستدانة في قطاعات مختارة.

تعزيز المساواة بين الجنسين

رداً على استنتاج الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر "بأنه ينبغي أن يكون إدماج مسائل نوع الجنس بندا ذا أولوية في برنامج العمالة كما ينبغي رصده بانتظام لتحديد ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد"،^٨ وضعت استراتيجية منظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ الخاصة بتعميم قضايا الجنسين. وتضع هذه الاستراتيجية بوضوح أهدافا لتحقيق المساواة بين الجنسين تغطي جميع المجالات الرئيسية لأنشطة منظمة العمل الدولية (انظر الملحق ٣). ولدعم هذه الاستراتيجية، أعدت مجموعة وسائل تشمل مبادئ توجيهية وقوائم من أجل تعميم الشواغل

^٨ انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، المرجع نفسه، الملحق: الاستنتاجات، الفقرة ٩.

المتعلقة بنوع الجنس. وفي اجتماع إقليمي لموظفي الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٣، أُتفق على أن تكون استراتيجية تعميم قضايا الجنسين جاهزة للتنفيذ بالكامل بحلول عام ٢٠٠٧^٩. علاوة على ذلك، أُجريت عمليات تدقيق بشأن المساواة بين الجنسين (الإطار ٣-١٠).

الإطار ٣-١٠ عمليات التدقيق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

أجريت عمليات التدقيق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، كجزء من الجهود الرامية إلى تعزيز استراتيجيات المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، في مكاتب منظمة العمل الدولية في كاتماندو (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١) وبانكوك (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١) وبيروت (نيسان/أبريل ٢٠٠٢) وكولومبو (تموز/يوليه ٢٠٠٣) وجاكرتا (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤).

وتهدف عمليات التدقيق إلى التأكد من إدراج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في جميع أنشطة منظمة العمل الدولية وعلى جميع المستويات. ولم يسبق إجراء عمليات تدقيق كهذه في منظومة الأمم المتحدة لأنها تعتمد على منهجية تشاركية تستخدم حلقات العمل وتنظم مقابلات لضم المشاركين في العملية على نحو نشط ومدعم بكل ما يحتاجون إليه من معلومات بشأنها - وهو أمر يتعارض مع النموذج التقليدي، حيث يستعرض الخبير مكان العمل ويقدم تقريراً عن استنتاجاته إلى الإدارة. وهناك أيضاً عنصر استعراض موضوعي حيث يجري فحص المنتجات (وثائق المشاريع وقواعد البيانات والمنشورات وتقارير البعثات) وخدمات التوعية والاستشارة والتعاون التقني لكل مكتب إقليمي أو دون إقليمي. وشملت عمليات التدقيق طائفة واسعة من المسائل منها: إدارة المعلومات والمعارف، والتوظيف والموارد البشرية، وإدراك الإنجازات على صعيد المساواة بين الجنسين، والإلمام بقضايا نوع الجنس وبناء القدرات. ولم تنظم هذه العمليات لموظفي منظمة العمل الدولية فحسب، بل أيضاً للهيئات المكونة. وفي سري لانكا، على سبيل المثال، أُجريت عمليات التدقيق لوزارة العمالة والعمل، واتحاد أصحاب العمل في سيلان ولمنظمين للعمال، هما مؤتمر عمال سيلان ومنظمة Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya. وتلقت كل منظمة تقريراً مفصلاً مع توصيات من فريق التسهيل بشأن الممارسات الحسنة في مجال تعميم قضايا الجنسين وفي مجالات أخرى ينبغي تحسينها.

وعلى المستوى القطري، قامت منظمة العمل الدولية أيضاً بمساعدة البلدان على النهوض بالمساواة بين الجنسين. وفي **إندونيسيا**، شجعت المنظمة اعتماد استراتيجية لتعميم قضايا الجنسين داخل مكتب منظمة العمل الدولية في جاكرتا، وفي صفوف الهيئات المكونة، وفي مشاريع التعاون التقني^{١٠}. وقضايا الجنسين موضوع محوري في خطة عمل إندونيسيا الثلاثية بشأن العمل اللائق للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥. وما فتئت منظمة العمل الدولية تعمل عن كثب مع الشركاء الثلاثيين من أجل إدراج مبادئ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) في التشريع الوطني. كما أُدرجت مواد أساسية بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص في القانون الجديد رقم ٢٠٠٣/١٣ الخاص بالقوة العاملة. ووضعت مبادئ توجيهية بشأن تكافؤ فرص الاستخدام بهدف دعم تنفيذ القانون. وأنشأت وزارة القوة العاملة والهجرة العابرة للحدود في إندونيسيا فرقة عمل معنية بتكافؤ فرص الاستخدام تتولى التنسيق بين الوكالات التقنية التابعة للوزارة لإعداد برامج وأنشطة بهدف تطبيق تكافؤ فرص الاستخدام في مكان العمل. وقامت الوزارة أيضاً بتخصيص موارد من ميزانيتها الخاصة لتطبيق القانون على أرض الممارسة، مما يعكس التزاماً حقيقياً بتطبيق المبدأ الأساسي لعدم التمييز في إندونيسيا. وقد ساعد مشروع لمنظمة العمل الدولية في بناء قدرات الوزارة المذكورة على بلورة تفكيرها الاستراتيجي بشأن عدم التمييز وتكافؤ فرص الاستخدام، بما في ذلك كيفية وضع الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة (رقم ١٠٠ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٣) موضع التنفيذ. وفي ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، وافق وزير القوة العاملة والهجرة العابرة للحدود وممثلون لكبار الشركاء الاجتماعيين بصفة رسمية على المبادئ التوجيهية المتعلقة بتكافؤ فرص الاستخدام في إندونيسيا. ويكمن التحدي المقبل في ضمان تنفيذ المبادئ التوجيهية تنفيذاً فعالاً.

وفي **باكستان**، باشرت منظمة العمل الدولية مشروعاً وطنياً بشأن شواغل عمالة النساء وظروف عملهن على مستوى القمة والقاعدة. ويرمي المشروع إلى إنشاء بيئة سياسية ومؤسسية ملائمة، وتقديم الدعم المباشر للنساء في تنمية المنشآت، وزيادة فعالية المشاركة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وينبع المشروع من قلب السياسات والخطط الاقتصادية الوطنية والخطط والبرامج القطاعية ومن التزامات باكستان الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وفي **الصين**، بدأت المساعدة المقدمة طيلة أعوام إلى الاتحاد النسائي لعموم الصين من أجل التوعية الوطنية بالتحرش الجنسي في العمل توتي ثمارها. وفي شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٥، عدلت الصين قانونها المتعلق بحماية

^٩ انظر:

ILO: Promoting gender equality at work: ILO gender mainstreaming strategy (GEMS) in Asia and the Pacific, 2004 to 2007 (Bangkok, Feb. 2004).

^{١٠} انظر: ILO: Gender mainstreaming strategy: ILO Jakarta 2003-2005 (Jakarta, 2003).

حقوق ومصالح النساء كي ينص تحديداً على التحرش الجنسي وكيفية يسهل على النساء رفع الشكاوى وضمان البت فيها. وفي تطور مهم آخر، أصدر مجلس الدولة كتاباً أبيض بعنوان *المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة في الصين*. وصدر الكتاب في وقت كانت فيه الصين بصدد استكمال عملية التصديق على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وهي عملية حظيت بدعم نشط من منظمة العمل الدولية لما يزيد على ستة أعوام.

وفي **سري لانكا**، تعاونت منظمة العمل الدولية مع اتحاد أصحاب العمل في سيلان على وضع مجموعة من المبادئ التوجيهية لسياسة الشركات بشأن التكافؤ والمساواة بين الجنسين. وتعتبر المبادئ التوجيهية عن التزام الاتحاد القوي بالمساواة بين الجنسين، بالقيام رسمياً بتشجيع اعتماد سياسة بهذا الشأن في إطار سياسات الموارد البشرية لدى أعضائه. ويتوخى الاتحاد بهذه المبادئ التوجيهية إنشاء "مجتمع من منظمات الأعمال يقدر مسؤوليات شركائنا ومسؤولياتنا الاجتماعية العامة؛ ويتسم بالفعالية والقدرة على المنافسة على الصعيد العالمي؛ ويقود ركب التنمية الوطنية بتحقيق أقصى قدر من الفوائد لأصحاب المصلحة والمستهلكين في بيئة يعامل فيها جميع عمالنا في كنف التكافؤ والمساواة والكرامة والاحترام، باعتماد القواعد الدولية المتعلقة بالإنصاف بين الجنسين".

وتعالج منظمة العمل الدولية دور المرأة السياسي والاقتصادي والاجتماعي في **الدول العربية** حيث قُدمت حصة وافرة من التدريب للعاملات. وخلال الفترة المشمولة بالاستعراض، انتخبت عدة بلدان عربية نساء في البرلمانات والحكومات. وهيمنت حقوق الإنسان ومساءلة النهوض بالمرأة على جدول الأعمال السياسي لجل البلدان، وهو ما اعتبر إلى حد كبير استجابة إلى فرص العولمة وتحدياتها بواسطة المساواة والتعبير عن الرأي في عالم العمل. ووضعت منظمة العمل الدولية خلاصة وافية من الإحصاءات المتعلقة بنوع الجنس استجابة إلى الطلبات التي تلقتها من الدول العربية للحصول على بيانات ومصادر محدثة بشأن مؤشرات العمالة والفقير والمشاركة. وقد ساعدت هذه الإحصاءات المتوفرة بالإنكليزية والعربية، واضعي السياسات والخطط في تحسين استهداف السياسات والبرامج. وفي **اليمن**، عملت منظمة العمل الدولية مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والفريق الاستشاري الوطني المؤلف من شركاء اجتماعيين من أجل وضع استراتيجية وطنية بشأن عمالة المرأة لمدة عشر سنوات (الإطار ٣-١١).

الإطار ٣-١١

الاستراتيجية الوطنية لعمالة المرأة في اليمن

تتضمن الخطة الوطنية لعمالة المرأة في اليمن للفترة ٢٠٠١ - ٢٠١١، التي وضعت بمساعدة منظمة العمل الدولية وبموافقة الديوان، أربعة أهداف استراتيجية هي:

- زيادة فرص عمالة النساء في سوق العمل وفقاً للتغيرات الاقتصادية في البلد؛
 - تعزيز قدرة المرأة على المنافسة في سوق العمل بواسطة التأهيل والتدريب؛
 - تحسين شروط وظروف عمالة المرأة بواسطة تغطية قانونية تؤمن حمايتها الاقتصادية والاجتماعية؛
 - التوعية بعمل المرأة في اليمن.
- وللمساعدة في تنفيذ الاستراتيجية وضع مشروع لمنظمة العمل الدولية من أجل تدعيم الآليات الوطنية الخاصة بالنهوض بعمالة المرأة. وأبلغ المشروع حتى هذا التاريخ عن الإنجازات التالية:
- إقامة شبكة بين اللجنة الوطنية للمرأة ومديريات شؤون المرأة في ١٦ وزارة مختصة؛
 - وضع استراتيجية إعلامية للدفاع عن حقوق العاملات؛
 - تحسين تنسيق العمل المتصل بالنساء العاملات وحقوقهن في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وزيادة إبراز دور المديرية العامة للنساء العاملات إجمالاً؛
 - وضع برنامج تدريبي بشأن العمل اللائق والمساواة بين الجنسين؛
 - إعداد دراسات وصفية ووثائق بحث بشأن النساء العاملات قُدمت ونوقشت واستخدمت من قبل الحكومة والوكالات المانحة.
- ووقف المشروع على حاجة مستمرة لبناء القدرات وتكييف جدول الأعمال الوطني المتصل بحقوق العاملات.

وعلاوة على الجهود الرامية إلى إدراج شواغل نوع الجنس في جميع البرامج والمشاريع، ما انفكت منظمة العمل الدولية تدعم أنشطة تستهدف المرأة تحديداً وبخاصة فئات العاملات الفقيرة والمهمشة. وعلى سبيل المثال، يعمل البرنامج الإقليمي الآسيوي المشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان والمتعلق بزيادة فرص عمالة النساء، منذ عام ١٩٩٧ على الإسهام في الجهود الوطنية المتعلقة بالتخفيف من حدة الفقر، وعلى تعزيز المساواة بين الجنسين بواسطة النهوض بقدرات النساء الاجتماعية الاقتصادية. ونفذ البرنامج الإقليمي الآسيوي المذكور في **إندونيسيا** و**نيبال** في البداية في عام ١٩٩٧، ثم في **تايلند** في عام ٢٠٠٠، و**كمبوديا** في عام ٢٠٠١، و**فيتنام** في عام ٢٠٠٢. واستنتج استعراض منتصف المدة للبرنامج الإقليمي الآسيوي المتعلق بزيادة فرص العمالة المتاحة للنساء، الذي أجري في

كمبوديا في شباط/ فبراير ٢٠٠٥، أن المشروع قد ساهم في التوعية بالمسائل المتعلقة بالمرأة وعزز المهارات والمعارف لفائدة الأنشطة المدرة للدخل وزاد مستويات الدخل وحسن العلاقات بين الجنسين داخل الأسر ودعم إقامة الشبكات المجتمعية بين النساء المستفيدات. علاوة على ذلك، عزز الشركاء المنفذون قدرتهم على توفير التدريب فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتنمية المنشآت الصغيرة وإدراج شواغل الجنسين في أنشطة المشاريع.

معالجة التمييز ومواطن الضعف

شددت استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر على "أهمية توفير التدريب الملائم وفرص عمل منتجة للمجموعات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص المعوقون والسكان الأصليون والنساء والعمال المسنون والشباب العاطلون عن العمل"^{١١}.

وبدأت في عام ٢٠٠١، بتمويل من هيئة إيرلندا للتعاون الإنمائي، مبادرة عالمية لتعزيز قدرة الحكومات الوطنية على تنفيذ تشريع فعال من أجل عمالة المعوقين. وهذا المشروع المعنون "عمالة المعوقين: تأثير التشريع"، الذي يشمل سبعة بلدان في شرق أفريقيا وعشرة بلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ أنجز بنجاح في منتصف عام ٢٠٠٤ (الإطار ٣-١٢) ومدد إلى غاية عام ٢٠٠٧ استنادا إلى إنجازاته وتقييمه الإيجابي. وتركز المرحلة الثانية من المشروع بصفة خاصة على **تايلند والصين وفيتنام ومنغوليا**، وتستجيب لإطار بيواكو للألفية المتعلقة بالعمل في سبيل توفير مجتمع إدماجي وخال من العقبات وقائم على الحقوق للأشخاص المعوقين في آسيا والمحيط الهادئ، الذي يحدد أهداف العقد الثاني الخاص بالمعوقين في آسيا والمحيط الهادئ.

الإطار ٣-١٢

التشريع الخاص بتعزيز عمالة المعوقين

في إطار مشروع "عمالة المعوقين: تأثير التشريع"، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة ومنظمات المعوقين في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي مرحلة المشروع الأولى، شملت النواتج بين عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٤ ما يلي:

- وضع قاعدة معارف بشأن القوانين والسياسات في بلدان مختارة في آسيا والمحيط الهادئ بشأن التدابير المتخذة لإنفاذ هذه القوانين والسياسات والقوانين المتاحة عن تأثيرها في أرض الواقع؛
- استعراض التشريع وآليات التنفيذ استنادا إلى بحوث ودراسات قطرية في كل من **أستراليا وتايلند وسري لانكا والصين وفيجي وكمبوديا ومنغوليا والهند واليابان**؛
- بحثت مشاورات تقنية أجريت في بانكوك في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وشملت ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات المعوقين والبرلمانيين، مواطن قوة وضعف القوانين المتصلة بالعمالة في بلدان مختارة وآليات تنفيذها، وحددت التنقيحات اللازمة وناقشت الدعم التقني في إطار المتابعة على المستوى الوطني فيما يتعلق بصياغة هذه القوانين أو تنقيحها أو آليات تنفيذها؛
- إدراج نتائج المشاورة التقنية في قاعدة معلومات "غلاذيت" ووضعها أيضا على قرص مدمج بذاكرة مقروءة فقط يتعلق باتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، بهدف نشرها على نطاق واسع؛
- وضع مبادئ توجيهية بشأن قانون الإعاقة ونشرها وتعميمها وترجمتها إلى اللغات الوطنية؛
- وضع مبادئ توجيهية للمختصين في إحصاءات العمل بشأن جمع الإحصاءات الوطنية المتعلقة بوضع المعوقين في العمالة؛
- دعم اتحاد المعوقين في **الصين** في صياغة لوائح بشأن تنفيذ قانون عمالة المعوقين، بما في ذلك تنظيم اجتماع ثلاثي لإشراك الشركاء الاجتماعيين في استكمال هذه اللوائح؛
- دعم فريق الاستعراض المنشأ في **تايلند** في تنقيح قانون عام ١٩٥١ المتعلق بتأهيل المعوقين، بما في ذلك ترتيبات خاصة بتعليقات المختصين على مشروع القانون.

وتبذل جهود دعائية مهمة لتوجيه الاهتمام إلى مسائل الإعاقة. وعلى سبيل المثال، تعاونت منظمة العمل الدولية مع أمانة **منتدى جزر المحيط الهادئ** على تنظيم حلقة دراسية إقليمية للدول الأعضاء في المنتدى البالغ عددها ١٤ دولة بهدف المساعدة في إرساء قاعدة مشتركة لإدماج مسائل الإعاقة. وترتبت نتائج إيجابية عن مشاورات تقنية بين منظمة العمل الدولية واليابان بشأن التدريب المهني والعمالة فيما يخص المعوقين في آسيا والمحيط الهادئ، عقدت في

^{١١} انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، المرجع نفسه، الملحق: الاستنتاجات، الفقرة ١٢.

كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ لممثلي ثلاثين من ١٤ بلدا فضلا عن ممثلين لمنظمات المعوقين. وعقدت تايلند في أعقاب الاجتماع على سبيل المثال، اجتماع متابعة وطنياً وبدأت برنامجاً للتدريب أثناء الوظيفة مع اتحاد أصحاب العمل في تايلند. وسمحت حكومة تايلند باستخدام الأموال وشارت برنامجاً للتدريب أثناء الوظيفة للأشخاص المعوقين. وقام أصحاب العمل في **منغوليا** بمبادرة تتعلق بالمعوقين وعقدوا اجتماعاً وطنياً تمخض عنه بيان سياسي رئيسي. ووضعت غرفة التجارة والصناعة **الأسترالية** سياسة تتعلق بالإعاقة اعتمدت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، كما قامت النقابات الأسترالية بمبادرة سياسية.

وتسهم مشاريع رئيسية، من قبيل "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" وتوفير العمالة اللائقة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، إسهامات محددة في إدماج المعوقين. وهناك أيضاً مشاريع تستهدف المعوقين بصفة خاصة. وعلى سبيل المثال، ساعد مشروع "التخفيف من حدة الفقر بواسطة تدريب النظراء"، الذي تموله فنلندا، الكثير من المعوقين في المجتمعات الريفية في **كمبوديا** على الخلاص من الفقر بتحسين مهاراتهم ومساعدتهم على إنشاء منشآت بالغة الصغر. وفاقَت النتائج الكمية أهداف المشروع: ففي غضون ثلاث سنوات، أنهى ما يزيد على ٣٠٠ من المعوقين والمعوقات على اختلاف أعمارهم التدريب وبدأوا مشاريعهم. وتمكن أكثر من ثلثي هؤلاء الأشخاص من مواصلة مشاريعهم. وتمثل النساء نصف المستفيدين. وعزز الموظفون قدرتهم على تلبية احتياجات المعوقين في مجال التدريب والعمالة وكذلك التواصل مع مشاريع وبرامج أخرى لاعتماد نهج شمولي وإدماج مسائل الإعاقة. وحظيت أنشطة المشروع وإنجازاته بدعاية كبيرة، شملت إسناد جائزة وطنية.

وفي الدول العربية، تحققت نتائج إيجابية في دعم جهود عدم التمييز وإدماج المعوقين في سوق العمل. وصدّق الأردن على اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩). واعتمدت استراتيجيات تأهيل مجتمعية لتدريب وتوظيف المعوقين وغيرهم من الفئات الضعيفة في الأردن والأراضي العربية المحتلة والجمهورية العربية السورية والعراق وعمان. ونقذت مبادرات بهدف إدماج مسائل الإعاقة في التدريب المهني وخدمات التوظيف في الأردن والعراق ولبنان. وتمت ترجمة ونشر عدة مطبوعات لمكتب العمل الدولي باللغة العربية، بما فيها مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية لإدارة العجز في مكان العمل. كما جرى تعزيز القدرات الوطنية في المنطقة، في مبادرة شملت مجموعة من المهنيين والمتمرسين المدربين في مجال التأهيل.

وما فتئت منظمة العمل الدولية تشجع التصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) وتنفيذها. وفي **الفلبين** مثلاً، حيث يقدر أن السكان الأصليين يمثلون ٢٠ في المائة من مجموع السكان، حقق البرنامج الأقاليمي لدعم اعتماد المجتمعات الأصلية والقبلية على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، نتائج مذهلة في دمج روح وهدف الاتفاقية رقم ١٦٩ بالأخص في الخطة الاستراتيجية الإنمائية متوسطة الأجل للشعوب الأصلية في الفلبين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨، وفي قانون حقوق الشعوب الأصلية لعام ١٩٩٧ (الإطار ٣-١٣).

الإطار ٣-١٣

تعزيز حقوق الشعوب الأصلية والفرص المتاحة لها

في **الفلبين**، قام البرنامج الأقاليمي لدعم اعتماد المجتمعات الأصلية والقبلية على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، بالإعلان عن الإنجازات الرئيسية التالية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥:

- أثرت المشاريع النموذجية الرائدة لاختبار نهج ابتكارية على إدماج نهج مجتمعي قائم على المشاركة في البرامج والمشاريع المتعلقة بتنمية الشعوب الأصلية من جانب الحكومة والمنظمات غير الحكومية الشريكة فضلاً عن المجتمعات الأصلية ذاتها.
- ساهم النهوض بالمهارات والمعارف والقدرات التي اكتسبتها المنظمات الشريكة مساهمة كبيرة في العمليات التي أفضت إلى إصدار أول سند ملكية سلفية رسمي في البلد، لفائدة قبيلة كانكاي باغو في باكون، في مقاطعة بينغويت.
- ساهمت خدمات الدعم التقني التي قدمها البرنامج، بما في ذلك العمليات الاستشارية متعددة القطاعات، في قيام اللجنة الوطنية للشعوب الأصلية بصياغة الخطة الاستراتيجية متوسطة الأجل لتنمية الشعوب الأصلية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨.
- ساهمت التجارب وأفضل الممارسات والعبر المستخلصة على المستوى الشعبي، التي جرى تقاسمها مع واضعي السياسات، في قيام اللجنة الوطنية للشعوب الأصلية بإصدار المبادئ التوجيهية الأساسية الخاصة بالسياسات لضمان تنفيذ قانون حقوق الشعوب الأصلية تنفيذاً فعالاً.
- ساعد دعم المبادرات الإنمائية المجتمعية الصغيرة في النهوض بنوعية المعيشة في عدد من المجتمعات الأصلية.
- ساعد مشروع رائد مشترك بين البرنامج الأقاليمي والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في وضع نهج خاص بالمجتمعات الأصلية للتعليم الأساسي المقترن بكسب الرزق يهدف إلى مكافحة عمل الأطفال ودمج ثقافة المجتمع المحلي.

ومن أهم الشواهد على نجاح البرنامج قدرة المجتمعات المحلية والوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية الشريكة على الحفاظ على النتائج المحرزة. ويعزى هذا النجاح أساساً إلى استخدام النهج المجتمعي القائم على المشاركة استخداماً فعالاً. وهذا النهج الراسخ أساساً في النظم المعرفية والممارسات الأصلية أو التقليدية الدائمة يمكن المجتمعات المحلية من أن تتصدر العمليات الإنمائية الخاصة بها ويحصر دور الوكالات الإنمائية في توفير خدمات الدعم الميسرة.

وفي عام ٢٠٠٥، نفذت منظمة العمل الدولية مشروعاً في **كمبوديا** يساهم في سن تشريعات وسياسات تدمج حقوق الشعوب الأصلية واحتياجاتها وأولوياتها، وتنمي القدرة على تنفيذ هذه الآليات. وهذا المشروع الذي تموله وكالة التعاون الإنمائي الدانماركية يعمل مع مؤسسات تمثل الشعوب الأصلية والمنظمات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية والحكومة، على المستوى المحلي والإقليمي والوطني، على ترويج مبادئ التشاور والمشاركة المنصوص عليهما في الاتفاقية رقم ١٦٩.

وفي ولاية أوريسا في **الهند**، أفضى مشروع آخر في إطار البرنامج الأقليمي لدعم اعتماد المجتمعات الأصلية والقبلية على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، إلى سلسلة من المبادرات التي تملكها المجتمعات المحلية وتقودها من أجل توفير فرص دائمة للعمالة اللائقة والمنتجة للمجموعات القبلية الفقيرة في نحو ٤٠ قرية ولفائدة ما يزيد على ٢٢١٦ أسرة معيشية. وأثار المشروع اهتماماً على مستوى الولايات وعلى المستوى المحلي والوطني، عن طريق عملية حوار اجتماعي، مما أتاح تأثير التجارب الشعبية على البيئة السياسية. وفي **نيبال**، وفرت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ إطاراً لبناء السلم (الإطار ٣-١٤).

الإطار ٣-١٤

الاتفاقية رقم ١٦٩ وبناء السلم في نيبال

أبرز عمل منظمة العمل الدولية في **نيبال** ما تعاني منه الشعوب الأصلية والقبلية من ضعف في سياق الفقر والتمييز والبطالة واستمرار عدم الاستقرار السياسي. وفي بيئة يعجزها عن الاستقرار وتصاعد العنف، يزداد الاعتراف بالطابع متعدد الاثنيات والثقافات الذي يتسم به المجتمع النيبالي وبالحاجة إلى معالجة مسائل الاستبعاد والتهميش الناشئة عن وجود ٥٩ جنسية أصلية في نيبال والأبعاد الاثنوية للنزاع الماوي. ولطالما شجعت منظمة العمل الدولية الحوار بين الحكومة ومنظمات تمثل الشعوب الأصلية واقترحت واستكشفت إمكانية استخدام الاتفاقية رقم ١٦٩ كإطار لمبادرات السلام (كما حدث في غواتيمالا في عام ١٩٩٦).

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عقدت منظمة العمل الدولية، بمشاركة المؤسسة الوطنية لتنمية الجنسيات الأصلية والاتحاد النيبالي للجنسيات الأصلية، مؤتمر حوار وطني بشأن ترويج الاتفاقية رقم ١٦٩ وبناء السلم في نيبال. وحضر هذا المؤتمر ما يزيد على ١٥٠ مشاركاً من بينهم مجموعة كبيرة من ممثلي الشعوب الأصلية من جميع الأقاليم الإنمائية الخمسة، والحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني ومجتمع المانحين والتنمية والأمم المتحدة والجامعيين والصحفيين. وكان هذا المؤتمر الحدث الأول من نوعه في نيبال، وقد قامت فيه وكالة من وكالات الأمم المتحدة بتسليط الضوء علناً على العلاقة بين الاستبعاد الاجتماعي والنزاعات والمسائل التي تثيرها الشعوب الأصلية في نيبال. ووفر المؤتمر أساساً لبناء للحوار وتبادل الآراء، وانتهى بإعداد مشروع إعلان بشأن الاتفاقية رقم ١٦٩ وبناء السلم في نيبال. وظهر توافق في الآراء مفاده أن الاتفاقية يمكن أن توفر إطاراً واضحاً لتعزيز الأولويات الوطنية كما تجلت في الخطة الإنمائية العاشرة وفي ورقة استراتيجية الحد من الفقر.

ورغم تدهور الحالة السياسية نجاح المؤتمر في القيام بخطوة إيجابية أولى صوب مفاوضات أصحاب المصلحة وتسوية النزاع. ويمكن تقييم نجاح المبادرة بالاستناد إلى العناصر التالية:

- موافقة حكومة جلالة ملك نيبال على التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩؛
- اعتماد إعلان كاتمندو أديفازي - جنجاني، الذي يقدم مبادئ توجيهية ملموسة للأطراف المعنية بخصوص تعزيز حقوق الشعوب الأصلية وتبشير العدالة الاجتماعية وبناء السلم القائم على المشاركة في إطار الاتفاقية رقم ١٦٩؛
- توفير قاعدة عتيدة لتبادل الآراء والحوار فيما بين جميع أصحاب المصلحة؛
- الاعتراف بالاستبعاد الاجتماعي ومناقشته باعتباره سبباً أساسياً من أسباب النزاع؛
- زيادة وعي جميع أصحاب المصلحة، لاسيما الحكومة، بالاتفاقية رقم ١٦٩ وفوائد استخدامها كإطار إنمائي لتلبية احتياجات الجنسيات الأصلية، وذلك بتوفير مجموعة من المعايير يستند إليها عند وضع السياسات والبرامج المستقبلية الخاصة بهذه المجموعات؛
- زيادة وعي جميع أصحاب المصلحة، لاسيما الحكومة، بإمكانية استخدام الاتفاقية رقم ١٦٩ كأداة لبناء السلم.

٤ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٢

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

أيد المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر بشدة "ضرورة التركيز على توليد العمالة وتعزيزها لاستحداث النمو المنصف، باعتبارها الحل المستدام الوحيد لتخفيف حدة الفقر". وقد شدد عدد من المندوبين "على العلاقة الحاسمة بين زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية، نظراً لأثر العولمة في الإقليم". كما تم الاعتراف بشكل واسع "بالمشاكل التي تتأتى عن توسع قطاع غير منظم في أجزاء كثيرة من الإقليم، مما يبرر كثرة القوى العاملة المستخدمة، لاسيما في جنوب آسيا"^١.

وضع العمالة في صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية

على المستوى الإقليمي، تقوم منظمة العمل الدولية بالنهوض ببرنامج العمالة العالمي. وعلى المستوى الوطني، تقوم الدول الآسيوية على نحو متزايد بجعل العمالة اللائقة والمنتجة هدفاً مركزياً أكثر منه هدفاً ثانوياً لسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية (انظر على سبيل المثال الإطار ٤-١ في ما يتعلق بتجربة الصين)؛ وقد طلب عدد من الدول المساعدة من منظمة العمل الدولية لصياغة وتنفيذ استراتيجيات وطنية للعمالة وإدراج العمل اللائق كمسألة مركزية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. أما على المستوى المحلي، فتركز أنشطة منظمة العمل الدولية على التنمية القائمة على المناطق والتي تعزز تنمية المنشآت والبرامج كثيفة العمالة والتدريب على المهارات وخدمات الدعم للأعمال التجارية بما في ذلك التمويل بالغ الصغر، فيما تعمم قضايا المساواة بين الجنسين مع إيلاء اهتمام خاص للمجموعات الضعيفة وإدراج الحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وتُعطي برامج منظمة العمل الدولية الأولوية العليا إلى المشاركة النشطة للهيئات المكونة الثلاثية من خلال الحوار الاجتماعي ووسائل أخرى.

الإطار ٤-١

قانون العمالة الوطني في الصين

يتعلق جزء كبير من مذكرة التفاهم، التي وقعت بين الصين ومنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١، بمسألة التعاون في مجال العمالة، وهي المسألة التي دفعت إلى تنظيم منتدى العمالة في الصين في نيسان/أبريل ٢٠٠٤. وأسفر المنتدى، الذي حضره أكثر من ٧٠٠ مشارك ومراقب من البلد المضيف ومنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى زهاء ٢٥ بلداً ووكالة دولية، عن اعتماد تفاهم يبيّن المشترك الذي شدد على اعتماد الحوار الاجتماعي من أجل تعزيز العمالة الكاملة بوصفها الأولوية الأولى للسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن بين المبادرات المهمة للمتابعة صياغة قانون لتعزيز العمالة في الصين، والغرض من ذلك القانون المقترح هو الاستجابة على نحو شامل للتحديات المطروحة أمام الصين في مجال العمالة. وهو يجمع بين تدابير لزيادة نمو العمالة وتحسين أداء أسواق العمل وبين أخرى تهدف إلى حماية المجموعات المحرومة. وفي إطار عملية صياغة القانون الجديد، دعت الحكومة الصينية منظمة العمل الدولية إلى الاشتراك معها في تنظيم حلقة دراسية تقنية ثلاثية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وقدمت منظمة العمل الدولية مجموعة مفصلة من التعليقات بشأن الجوانب القانونية والتقنية لمشروع القانون وتقريراً مقارناً عن صكوك مماثلة تم الأخذ بها في أماكن أخرى من العالم. وناقشت الحلقة الدراسية أيضاً مسائل محددة من القانون المقترح شملت معايير العمل الدولية وقانون العمل والسياسات والبرامج الخاصة بسوق العمل وإدارات الاستخدام والقضايا المتعلقة بالجنسين والتمييز والعجز وإعادة التأهيل وتعزيز المنشآت وخلق فرص العمل وتطوير المهارات وقابلية الاستخدام والقضايا القانونية. وعملت منظمة العمل الدولية أيضاً على تسهيل إشراك خبراء دوليين من تايلند وجمهورية كوريا، قدموا تجارب مقارنة من هذين البلدين. وعقب الحلقة الدراسية، تم تقديم مشروع القانون بشأن تعزيز العمالة إلى مجلس الدولة للنظر فيه والموافقة عليه.

^١ انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (بانكوك، ٢٨-٣١ آب/أغسطس ٢٠٠١)، وثيقة مجلس الإدارة GB.282/3، الدورة ٢٨٢، جنيف، ٢٠٠١، الفقرتان ٢٠ و٢١.

وكرّس رئيس الهند خطابه المعتاد الذي توجه به إلى الأمة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عشية اليوم الوطني السادس والخمسين لموضوع العمالة. وقد كشف الرئيس النقاب عن خطة عمل لتوليد العمالة، داعياً إلى "إيجاد عمالة مجزية لحوالي ٧٦ مليون شخص ... وذلك حاجة أساسية حتى تتمكن الهند من أن تصبح بلداً متقدماً قبل عام ٢٠٢٠". وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم إلى حكومة الهند إلى جانب تنفيذ البرنامج الوطني المشترك للحد الأدنى للأجور وخاصة قانون ضمان العمالة. ويهدف هذا القانون إلى توفير ضمان قانوني لما لا يقل عن ١٠٠ يوم عمل كل سنة، بحد أدنى للأجور، على الأقل لشخص واحد مؤهل جسدياً في كل أسرة معيشية.

وفي باكستان، حدد رئيس الوزراء في خطاب ألقاه حول السياسة العامة في أوائل عام ٢٠٠٥، الأولوية في خلق العمالة وتعهد بتوفير التدريب لـ ٣٠٠٠٠٠ شخص بحلول شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٦ للعمل بأجر أو للعمل للحساب الخاص. وطلب من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية لبرنامج تنمية المهارات من أجل العمالة، الذي أطلقه رئيس الوزراء على أساس منهجية برنامج التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي لمنظمة العمل الدولية. وقد توقف البرنامج بسبب الأضرار التي تسبب بها الزلزال الذي وقع في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ ويجري حالياً إطلاقه من جديد لمساعدة أولئك الذين تضرروا من الزلزال. وتبقى العمالة بدأً محورياً من البنود الاثني عشر التي تتضمنها خطة رئيس الوزراء لإعادة الإعمار والتأهيل، كما لقي برنامج الدعم السريع للدخل من خلال العمالة لمنظمة العمل الدولية دعماً قوياً وهو يستند إلى نهج كثيفة اليد العاملة والنقد مقابل العمل.

وجرى التشديد على البعدين الكمي والنوعي للعمالة. ففي سري لانكا، تم وضع خطة عمل متكاملة لمعالجة الخسارة المحتملة لما يزيد على ١٥٠٠٠٠ وظيفة بسبب انتهاء اتفاق المنسوجات المتعددة الألياف في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥؛ وهي تشمل عمليات تدخل لا ترمي إلى تأمين الوظائف وإعادة التدريب والقدرة التنافسية والإنتاجية فحسب، بل ترمي أيضاً إلى تعزيز سيادة القانون (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتعويض القانوني) ومراجعة قانون العمل والقانون الصناعي وتشجيع الحوار الاجتماعي. وقد أدى وضع خطة العمل إلى الجمع بين مختلف الوزارات الحكومية ورابطات أصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة بالعمل. وتعمل منظمة العمل الدولية بمثابة أمانة لفرقة عمل ثلاثية معنية بخطة العمل.

وفي جمهورية إيران الإسلامية، قدمت منظمة العمل الدولية تقريراً حول استراتيجية العمالة إلى الحكومة. واستند التقرير إلى الوثائق المرجعية الوطنية وإلى سلسلة من المشاورات التي جرت، بما فيها حلقة عمل وطنية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والدوائر الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية. ويتضمن التقرير عدداً من التوصيات في مجالات سياسات الاقتصاد الكلي والقابلية للاستخدام واستحداث الوظائف والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وعقد مؤتمر ثلاثي وطني حول عمل المرأة في طهران، في آذار/مارس ٢٠٠٤، أكد على أهمية إيلاء عناية خاصة للمشاكل التي تواجهها النساء في الحصول على عمل لائق. وصدر عن هذا المؤتمر مجموعة من التوصيات اعتبرت بمثابة "استراتيجية وطنية لتعزيز عمالة المرأة وتمكينها وتحقيق المساواة لها". وأعربت الحكومة عن نيتها في إدراج هذه التوصيات في الخطة الإنمائية الرابعة ومتابعتها باتخاذ إجراءات ملموسة.

وفي الدول العربية، بلغت المؤتمرات الوطنية الثلاثية وأكثر بشأن العمالة، التي تم تنظيمها في ٢٠٠٤، ذروتها في إصدار توصيات واستراتيجيات حول سياسات ملموسة ومملوكة وطنياً تهدف إلى تحسين العمالة كماً ونوعاً. ورحبت السلطات الوطنية بتوصيات السياسة العامة التي تم اقتراحها من خلال سلسلة من البعثات متعددة التخصصات أوفدتها منظمة العمل الدولية إلى عمان. وبناء على طلب الحكومة العمانية، قدمت المنظمة المزيد من المساعدة في وضع اقتراحات ملموسة بشأن مشاريع التعاون التقني في ما يتعلق بسياسات العمالة وتنمية المهارات، التي يتعين تنفيذها بمشاركة كاملة من الجهات النظيرة الوطنية. وفي اليمن، تمت مناقشة خطة عمل حول تنفيذ برنامج العمالة الوطني مناقشة مستفيضة من جانب مسؤولين حكوميين رفيعي المستوى ومنظمات دولية خلال حلقة عمل حول إدراج استراتيجية العمالة للحد من الفقر في التخطيط الإنمائي، عقدت في صنعاء في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

إن مؤتمر العمالة الدولي الذي عقد في العراق بتنظيم من مكتب منظمة العمل الدولية في عمان، الأردن، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، وتمويل من صندوق الائتمان التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ضم أكثر من ١٧٠ مشاركاً رفيعي المستوى يمثلون الوزارات الأساسية والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الدوليين في العراق. وقد تبادل المشاركون في المؤتمر وجهات النظر حول تحديات العمالة ووضعوا منظمة العمل الدولية في صميم قرارات السياسة العامة بشأن العمالة والعمل اللائق، على مستوى النقاش الوطني العراقي وعلى المستوى الدولي كذلك. ومن ثم اعتمد مجلس الوزراء إعلاناً وخطة عمل اعترفاً بمرورية استحداث العمالة في عملية إعادة البناء والتنمية في العراق. وخدمت الخطة الإطار اللازم لاستحداث العمالة وترويج الشواغل الأخرى المتعلقة بالعمل اللائق في البلد.

² انظر: "Create jobs for 76 million: Kalam", in *The Hindu*, 26 Jan. 2005.

معلومات سوق العمل وإدارات الاستخدام

إن وجود نظام موثوق ومحدّث لمعلومات سوق العمل يعتبر عنصراً حاسماً في تخطيط العمالة. وبالتالي، تبذل منظمة العمل الدولية جهوداً متضافرة لتحسين إحصاءات العمل ومعلومات سوق العمل للإقليم (الإطار ٤-٢).

الإطار ٤-٢

تحسين البيانات بشأن العمل اللائق

أنشئت فرقة عمل بشأن مؤشرات العمل اللائق في إقليم آسيا - المحيط الهادئ بهدف: "١" تقييم توافر المعلومات الأساسية لوضع مؤشرات العمل اللائق في بلدان الإقليم؛ "٢" إنشاء قاعدة بيانات إقليمية لمؤشرات العمل اللائق؛ "٣" توفير المشورة والدعم التقنيين للبلدان لتعزيز القدرة على تجميع البيانات على الصعيد الوطني. وتضم فرقة العمل ممثلين من المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والمقر الرئيسي وهي تعمل بطريقة تعاونية حقيقية. وأشارت فرقة العمل إلى أن إحصاءات القوى العاملة المتوفرة في بلدان آسيا - المحيط الهادئ تقدم حالياً معلومات محدودة بشأن مؤشرات العمل اللائق. كما قامت فرقة العمل بتحديد مجموعة أساسية أولية تتضمن ٢٣ مؤشراً من مؤشرات العمل اللائق سيتم وضعها للإقليم ووافقت عليها، واختارت قائمة أولية من البلدان المرشحة للمساعدة التقنية لوضع وتجميع مؤشرات العمل اللائق. وتشمل هذه القائمة بنغلاديش والصين والهند وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وباكستان وبنجاب غينيا الجديدة وسري لانكا وتايلند وفيتنام. وتتضمن القائمة الأولية لمؤشرات العمل اللائق ما يلي:

أولاً - الحقوق في العمل

- ١- نسبة عدم التسجيل المدرسي للأطفال في الفئة العمرية ٥-١٤ سنة.
- ٢- حصة النساء في الاستخدام في التصنيف الدولي الموحد للمهن ١.
- ٣- الشكاوى/ القضايا التي أحيلت أمام محاكم العمل أو منظمة العمل الدولية.

ثانياً - العمالة

- ٤- نسبة مشاركة القوى العاملة.
- ٥- نسبة السكان إلى العمالة.
- ٦- الاستخدام غير المنظم.
- ٧- عدد وأجور العمال على أساس عارض/ يومي.
- ٨- نسبة البطالة بين الشباب.
- ٩- نسبة الشباب من دون أي نشاط.
- ١٠- معدل البطالة.
- ١١- العمالة حسب الوضع في الاستخدام وفرع النشاط الاقتصادي.
- ١٢- حصة الاستخدام بأجر بين النساء في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات.
- ١٣- إنتاجية اليد العاملة.
- ١٤- المداخل الحقيقية للفرد (مستقاة من الحسابات الوطنية).

ثالثاً - الحماية الاجتماعية

- ١٥- تغطية الضمان الاجتماعي (لكاسبي الأجر والرواتب).
- ١٦- الإنفاق العام للضمان الاجتماعي (كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي).
- ١٧- مؤشر الإصابات المهنية (المميّنة/ غير المميّنة).
- ١٨- ساعات العمل المفرطة (ما يفوق ٤٩ ساعة في الأسبوع).
- ١٩- انخفاض معدل الدفع عن الساعة.

رابعاً - الحوار الاجتماعي

- ٢٠- عضوية نقابات العمال.
- ٢١- عدد المنشآت التي تنتمي إلى منظمات أصحاب العمل.
- ٢٢- نسبة تغطية المفاوضات الجماعية.
- ٢٣- الإضرابات والإغلاقات التعجيزية.

وتواصل منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية للبلدان بهدف تحسين الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة وكذلك بهدف إجراء الدراسات الاستقصائية المتخصصة وتحليلها. وقد جمع مشروع دون إقليمي، في إطار شبكة مكتبة مؤشرات سوق العمل لمنظمة العمل الدولية، جداول ومؤشرات أساسية جديدة باستخدام بيانات استرجاعية مستقاة من دراسات استقصائية عن الأسر المعيشية ومن سجلات إدارية. ونشرت المؤشرات والتحليلات التي أجريت بالتعاون مع المكاتب الإحصائية الوطنية ووزارات العمل، من خلال منشورات من أجل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتايلند وفيتنام. كما وفرت منظمة العمل الدولية الدعم لمكتب الإحصاءات العام ووزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية في فيتنام لتحسين تصميم نموذج استقصاء القوى العاملة، وللمكتب الوطني للإحصاءات في الصين لإستهلال دراسة استقصائية للقوى العاملة تغطي المناطق الحضرية والريفية وتقديم تقديرات فصلية على مستوى المقاطعات. وأنشأت باكستان وحدة معلومات وتحليل سوق العمل في وزارة العمل والقوى العاملة والباكستان المغتربين، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية بهدف بناء القدرة الوطنية لتحسين جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالقوى العاملة. كما طلبت حكومة أفغانستان المساعدة من منظمة العمل الدولية لإنشاء وحدة معلومات وتحليل لسوق العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ومن المتوقع أن تبدأ الوحدة العمل في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، بتمويل من الصندوق الائتماني الأفغاني لإعادة الإعمار. وتعاونت منظمة العمل الدولية مع مكتب الإحصاءات في بنغلاديش لإجراء دراسة استقصائية وطنية حول عمل الأطفال في ٢٠٠٣ ودراسة أخرى حول مؤشرات مختارة للعمل اللائق في ٢٠٠٥ ودراسة حول القطاعات الخطيرة في عمل الأطفال في أوائل ٢٠٠٦. وقد أجريت هذه الدراسات الاستقصائية بتوجيه من لجان تقنية ثلاثية.

وفي الفلبين، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لاتحاد أصحاب العمل في الفلبين لاستحداث خدمات معلومات سوق العمل وإضفاء السمة المؤسسية عليها. وقد تمكن اتحاد أصحاب العمل من تعزيز قدرته البحثية التنظيمية لإجراء دراسات استقصائية حول الأجور في الشركات ودراسات استقصائية حول المفاوضات الجماعية. وتوفير المعلومات المستمدة من هذه الدراسات هي خدمة جديدة أصبح بإمكان اتحاد أصحاب العمل في الفلبين تقديمها لأعضائه الآن. واستطاع الاتحاد أن يستخدم المعلومات المجمعة من خلال الدراسات الاستقصائية عن المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المدعومة من منظمة العمل الدولية لإقامة معهد اتحاد أصحاب العمل في الفلبين للإنتاجية والقدرة التنافسية، وهو يضع وينفذ خططاً لتحسين إنتاجية المنشآت.

وفي الدول العربية، تم إطلاق مشروع رائد لتعزيز معلومات سوق العمل وإنشاء قاعدة بيانات لمؤشرات سوق العمل. ويتوقع المشروع إصدار منشور سنوي حول اتجاهات القوى العاملة والعمل اللائق في الدول العربية، ومن المنتظر أن يصدر العدد الأول منه في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وفي اليمن، أجريت دراسة استقصائية بشأن الطلب على اليد العاملة، هي الأولى من نوعها، وذلك بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية ودعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي^٣. كما جرت دراسة عن وضع سوق العمل في العراق في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بهدف نشر فهم أوسع نطاقاً حول سوق العمل في العراق والتحديات الرئيسية التي يواجهها.

إن النتائج المحققة في إدارات الاستخدام مهمة بسبب الدور الذي تقوم به في التوفيق بين جانبي عرض اليد العاملة والطلب عليها وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة. وفي حين يسجل تقدم من جانب إدارات الاستخدام العامة (الإطار ٤-٣) ما من شك في أنه لا يزال هناك الكثير للقيام به. وعلى سبيل المثال، إن ما تظلم به منظمة العمل الدولية من نشاط لحماية العمال المهاجرين، لاسيما النساء المهاجرات اللواتي يعملن في خدمة المنازل في بلدان أخرى، قد شدد على أهمية وضع مبادئ توجيهية مناسبة لإدارة ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة.

الإطار ٤-٣ تعزيز إدارات الاستخدام

في أفغانستان، قام مشروع لمنظمة العمل الدولية بتعزيز قدرة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتحسين النفاذ إلى خدمات سوق العمل (التوظيف والتوجيه المهني والمشورة والمعلومات المتعلقة بسوق العمل) خاصة بالنسبة للجنود المسرحين وللمتخرجين في التدريب المهني والنساء والمعوقين. وفي مرحلة أولية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، أنشئ مكتب توظيف نموذجي صغير. واستناداً إلى المشروع الرائد تم تنفيذ مشروع جديد منذ شهر أيار/مايو ٢٠٠٤ لإنشاء إدارات استخدام في مدينة كابول وفي مقاطعات أخرى. وقدم التدريب لموظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حول تشغيل إدارات الاستخدام. وخلال الشهرين الأولين من تشغيل إدارات الاستخدام في مدينة كابول، تم إحالة أكثر من ٧٥٠ شخصاً يبحثون عن عمل إلى أصحاب عمل غير حكوميين وتم الإبلاغ عن أكثر من ٢٥٠ وظيفة شاغرة إلى إدارات الاستخدام. وفي الهند، شهدت الإدارة الوطنية للتوظيف (التي أنشئت منذ حوالي أربعة عقود) تغييرات بارزة يهدف بعضها إلى

³ أنظر:

F.Mehran: *An analysis of the results of the Labour Demand Survey of Establishments in Yemen, 2002-2003*, (Geneva, ILO, 2004).

الاستجابة لحاجات الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق. وقد استجابت منظمة العمل الدولية لطلب الحكومة لمساعدتها في إجراء دراسة مفصلة حول الإدارة الوطنية للتوظيف، وجمعت الأطراف الفاعلة ذات الصلة على المستوى المركزي وعلى مستوى الولايات لضمان الموافقة على إصلاح الإدارة الوطنية للتوظيف. وتشمل النتائج الرئيسية حتى اليوم ما يلي:

- الالتزام من جانب وزارة العمل والاستخدام وحكومات الولايات بإجراء التغييرات المطلوبة في الإدارة الوطنية للتوظيف؛
- التزام لجنة التخطيط ببذل الجهود لضمان تخصيص الموارد المناسبة؛
- تعزيز عمليات الحوار الاجتماعي.

وفي **سري لانكا**، وبدعم من النرويج والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، تم بنجاح إنشاء شبكة معلومات حديثة عن العمل وتقديم الوظائف، وهي بمثابة شراكة بين القطاعين العام والخاص. وهذه الشبكة عبارة عن مشروع لمدة ثلاث سنوات وضعت وزارة علاقات العمل والاستخدام الأجنبي، وتديره غرفة تجارة سيلان بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية. وتقدم هذه الشبكة خدمات توظيف شاملة من خلال نظام شفاف يقوم على أساس الجدارة بالاستناد إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتغطي الشبكة القائمة البلد بكامله من خلال ١٧ مركزاً.

وفي **إندونيسيا**، بعد كارثة التسونامي في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، أنشأت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع مكاتب القوى العاملة الحكومية في المقاطعات والمناطق شبكة من إدارات الاستخدام لسكان منطقة نانغرو أنتشيه دار السلام مع مراكز في المدن الرئيسية. وبدأ تشغيل هذه الشبكة في آذار/مارس ٢٠٠٥ وفي نهاية آب/أغسطس، سجلت منظمة العمل الدولية ٤٠,٠٠٠ طالب عمل، بمن فيهم أكثر من ١٠,٠٠٠ امرأة. وكان حوالي ٢٠٠٠ شخص قد وجدوا وظيفة ولكن العدد الأكبر للعاطلين عن العمل أشار إلى أنه لا تزال هناك فجوة كبيرة بين الوظائف المتاحة والتوظيف، لاسيما بسبب قلة المهارات في قطاع البناء. لذا، قدمت مراكز الاستخدام مجموعة من المبادرات التدريبية التي تستهدف طالبي العمل. وقد استفاد حوالي ١,٧٠٠ شخص من مرافق التدريب واستخدموها، وهي تتراوح بين ميكانيك السيارات والتلحيم والنجارة وخط الاسمنت وبين التدريب على اللغة الإنكليزية والمهارات الحاسوبية الأساسية والخياطة وصناعة الأجر للنساء.

وفي **العراق**، يساعد مشروع للتعاون التقني على تعزيز القدرات المؤسسية لثمانية مراكز لخدمات الاستخدام ولتنمية نظم تقديم التدريب وإعادة التدريب. وقد وضعت مجموعات تدريب نموذجية عديدة في مجال الاستخدام.

تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام

أشارت استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى ما يلي:

"يعتبر تعدد المهارات والتدريب على المهارات وتحسينها أموراً حاسمة لتحسين فرص الاستخدام والإنتاجية والقدرة التنافسية في اقتصاد يتسم بالعولمة. فالاعتماد المتزايد والسريع على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتجاه العام نحو الاقتصادات القائمة على المعارف، يقتضيان قوى عاملة أكثر ثقافة ومهارة وقدرة على التكيف. وأشار المندوبون أن نظم التعليم والتدريب على المهارات ينبغي أن تكون مرتبطة بطلب السوق عن طريق تحسين معلومات سوق العمل وتحليلها"^٤.

وتقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة الهيئات المكونة على تحسين التدريب وتنمية المهارات في مجالين رئيسيين^٥. أولاً، أطلقت منظمة العمل الدولية نشاطاً رئيسياً لمساعدة الهيئات المكونة على إعادة النظر في السياسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. وهي تسعى، بمشاركة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، إلى إيجاد سبل لضمان أن يكون نشر وإصلاح النظم المدرسية مرتبطين باستراتيجية تحسين المهارات الضرورية لحياة عملية منتجة. غير أن التحديات الرئيسية لا تزال قائمة ومنها تشجيع التعلم المتواصل لضمان تجديد المهارات وتكييفها بشكل مستمر وتجهيز العمال بمهارات عمل أساسية تمكنهم من القيام بمجموعة واسعة من الوظائف الممكنة. وهناك تحدٍ آخر يتمثل في إعادة توجيه سياسات التعليم والتدريب للتركيز على احتياجات الأشخاص الذين يعملون، لاسيما الفقراء والمستبعدون منهم. وتمثل أحد المعالم المهمة في اعتماد صك جديد هو توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، التي تدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل، كما تضع مبادئ توجيهية لتنمية الموارد البشرية وسياسات التعليم والتدريب تسهل التعلم المتواصل والقابلية للاستخدام.

^٤ انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، المرجع نفسه، الملحق، الفقرة ١٠.

^٥ انظر: مكتب العمل الدولي: الخلاص من الفقر، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الصفحات ٤٥-٤٢.

ثانياً، تعمل منظمة العمل الدولية ميدانياً في عدد من البلدان لوضع تقنيات جديدة لتقديم التدريب على المهارات، لاسيما لمن هم في الاقتصاد غير المنظم والفقراء والمستبعدين اجتماعياً. وفي الهند، قام مشروع لمنظمة العمل الدولية ممول من وزارة العمل في الولايات المتحدة بتوسيع نطاق خدمات التدريب المهني لتشمل النساء الفقيرات اللواتي يعشن في الأحياء الحضرية الفقيرة، وذلك من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على التدريب غير الرسمي في البرامج الحكومية والمعاهد والهيكل المجتمعية. وقام المشروع بإعداد واختبار وحدات التدريب لمختلف المهارات وعزز قدرة منظمات غير حكومية ومؤسسات تدريب مختارة لتوفير التدريب للنساء في الاقتصاد غير المنظم، وذلك باستخدام هذه الوحدات. وتجمع هذه الوحدات بين التدريب على المهارات وزيادة الوعي حول قضايا الجنسين والصحة والتغذية والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وما إلى ذلك.

وفي أفغانستان، قررت الحكومة التعاقد مع منظمة العمل الدولية لإدارة البرنامج الوطني لتنمية المهارات وربطها بالسوق، وهو أحد البرامج الوطنية السنة ذات الأولوية. وتم تعيين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لترأس هذا البرنامج الذي يتوقع أن يمتد لفترة ١٥ عاماً وبكلفة إجمالية تبلغ ٢٠٠ مليون دولار أمريكي. أما الهدف الإجمالي للبرنامج فهو المساهمة في الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي للبلد من خلال توفير نظام وطني لتنمية المهارات والتعليم والتدريب المهنيين، يستجيب لاحتياجات سوق العمل ويزود الأفغان، نساء ورجالاً، بالمعارف والمهارات للعمل اللائق.

وفي باكستان والفلبين (الإطار ٤-٤)، كان التدريب القائم على المجتمع فعالاً في تعزيز الاستخدام. وفي جمهورية تيمور - لسطي الديمقراطية، يعتبر برنامج التدريب على المهارات أساساً مهماً لتعزيز النمو الاقتصادي وتوليد الدخل (الإطار ٥-٤). وفي الدول العربية، ساعدت منظمة العمل الدولية في عملية الإصلاح التدريجي لأنظمة التعليم والتدريب المهنيين نحو نهج يقوم على الطلب واعتماد قدر أكبر من المرونة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب (الإطار ٦-٤).

الإطار ٤-٤

التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي

وضعت منظمة العمل الدولية منهجية التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي لتوليد الدخل وخلق العمالة للمجموعات المهمشة. وفي باكستان والفلبين، تشمل المجموعات المستهدفة الفقراء الريفيين لاسيما النساء والشبان المحرومون من الحقوق والمعوقون في المناطق التي عانى فيها السكان الريفيون من النزاعات والمشاكل الأمنية لزمناً طويلاً. وفي باكستان، يشمل المشروع منطقة مردان في المقاطعة الحدودية الشمالية الغربية ومنطقة أتوك في مقاطعة بونجاب. أما في الفلبين، فيغطي المشروع خمس مقاطعات ومدينة واحدة في منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي.

وتوفر منهجية التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي مجموعة كاملة من التدريب تحدد وتقيم الفرص الاقتصادية المحلية وتصمم وتقدم تدريباً على المهارات قائماً على المجتمع وتوفر خدمات ما بعد التدريب، بما في ذلك دعم العمل للحساب الخاص وتنمية المنشآت. ويبنى المشروع قدرة الحكومة والشركاء من القطاع الخاص على تنفيذ منهجية التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي. وقد تم تكييف ترتيبات التنفيذ في البلدين وفقاً للخصائص الاجتماعية والثقافية الفريدة والظروف المحلية السائدة.

وثبت أن التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي فعال جداً في تطوير المهارات وتوليد فرص العمالة. وفي باكستان، درّب المشروع ٢٠٥٩ مستفيداً منهم ١٢٠٢ من الشباب و٨٥٧ امرأة، منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. كما وجه رئيس الوزراء تقديراً خاصاً لمنهجية التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي من خلال جعلها أساساً لبرنامج تطوير المهارات من أجل العمالة، ولبرنامج إعادة الإعمار والتأهيل منذ حدوث الزلزال، اللذين وضعهما، وطلب مساعدة منظمة العمل الدولية فيهما.

وفي الفلبين، في نهاية أيلول/سبتمبر، تابع ما مجموعه ١٢٣٦ شخصاً من المجموعات الفقيرة المستهدفة دورات تدريبية حول المهارات وتنظيم المشاريع في المهن التي حددها شركاء المشروع في منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي. وقد أظهرت الدراسات أن ٩٤ في المائة من الذين أجريت مقابلة معهم يعززون الأنشطة الاقتصادية الحالية التي يضطلعون بها إلى التدريب الذي تلقوه بموجب مشروع التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي. وأشارت الدراسات إلى أن المجموعات قد زادت دخلها الشهري بحوالي ٨٠ في المائة. كما شكل المشروع مدخلاً إلى تحقيق تقارب وتكامل أنشطة منظمة العمل الدولية المشابهة والجارية في منطقة مينداناو. وقد ترأس المشروع عملية التنسيق مع مشروع منظمة العمل الدولية بشأن تنمية المنشآت وتنظيم المشاريع في المجتمعات المحلية (المرحلة ٣ من برنامج المانحين المتعددين، المشترك بين حكومة الفلبين والأمم المتحدة) والمشروع الأقليمي حول الوقاية وإعادة إدماج الأطفال الضالعين في النزاعات المسلحة، وهو مشروع مشترك بين البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية، والبرنامج المحدد زمنياً بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

الإطار ٤-٥

التدريب على المهارات من أجل عمالة مجزية

لا ترتبط التنمية في جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية، ارتباطاً وثيقاً بخلق العمالة المجزية لسكانها. وفي هذا الصدد، يعتبر التدريب على المهارات أمراً حاسماً، وغالباً ما تكون نوعية التدريب سيئة وغير مرتبطة بما فيه الكفاية بالفرص الاقتصادية الموجودة في المجتمعات المحلية. ولمعالجة هذه المشكلة، وضعت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامجاً للتدريب على المهارات من أجل عمالة مجزية.

ويزود برنامج التدريب على المهارات من أجل عمالة مجزية، الذي يمتد لخمس سنوات ابتداءً من ٢٠٠٤، وزارة العمل وإعادة الإدماج في المجتمعات المحلية بالقدرة على حفز المنظمات الشريكة على تقديم مهارات مهنية وخاصة بالمنشآت موجهة نحو السوق، وفي الوقت نفسه توفير خدمات عمالة فعالة. كما يقوم هذا البرنامج بتعزيز قدرة مراكز الاستخدام في المقاطعات، التابعة للوزارة، ودعم مقدمي التدريب القائمين، في الأرياف والحواضر، وتمكين المجتمعات المحلية من خلال توفير المهارات والدعم لإطلاق المنشآت بالغة الصغر. كما يتم تعميم المساواة بين الجنسين في كافة الإجراءات والأدوات المستخدمة لتسجيل الطلب على الوظائف وعرضها ومهارات التوسط لإيجاد الوظائف وخدمات الدعم للتدريب على المهارات وتدريب قطاع الأعمال وخلق المنشآت.

وكجزء من برنامج التدريب على المهارات من أجل عمالة مجزية، تم إنشاء "صندوق ثلاثي للاستخدام والتدريب المهني" لتوفير آلية مستدامة وذاتية التمويل توفر الدعم لمقدمي التدريب ومؤسسات التمويل بالغ الصغر.

الإطار ٤-٦

تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام في الدول العربية

في الدول العربية، طبقت مشاريع التعاون التقني وحدات المهارات القابلة للاستخدام، التي وضعتها منظمة العمل الدولية، وتم تدريب عدد كبير من المدربين على منهجيات هذه الوحدات. واستخدمت وحدات المهارات القابلة للاستخدام في عملية إصلاح نظم التعليم والتدريب المهنيين. ومن الإنجازات المهمة ما يلي:

- ساهم توفير خدمات استشارية وتدريبية واسعة النطاق خلال السنتين الأخيرتين في تعزيز الإصلاحات الوطنية لنظم التعليم والتدريب المهنيين وأطر المؤهلات في الأراضي العربية المحتلة والأردن والبحرين والعراق وعمان.
- اعتمدت مبادرات لتعميم التدريب وإعادة التدريب للشباب والعاطلين عن العمل وغيرهم من المجموعات المستضعفة في الأراضي العربية المحتلة والأردن والبحرين والعراق وعمان ولبنان واليمن.
- وضع العديد من أدلة التدريب والأوراق النظرية ومجموعات التدريب النموذجية للمهن ذات الأولوية وترجم العديد منها إلى اللغة العربية. وقد ساهمت في مشاريع التعاون التقني الجارية في الأراضي العربية المحتلة والأردن والعراق، كما ساهمت في إنشاء قاعدة معارف في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت وفي عدة بلدان أخرى في المنطقة.
- وضع مفهوم معدل جديد لوحدات المهارات القابلة للاستخدام بالتعاون الوثيق مع شركاء استراتيجيين دوليين لاعتمادها وتطبيقها في الدول العربية.
- أقيمت عدة حلقات عمل من أجل "تدريب المدربين" بشأن اعتماد وتطبيق الوحدات المتطورة وذلك بالتعاون الوثيق مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وكانت حلقات العمل هذه بمثابة عناصر مكونة رئيسية لأنشطة التعاون التقني التي جرت في الأردن والعراق.
- وضع نظام شامل للتعليم والتدريب المهنيين بالتعاون الوثيق مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، يتضمن منهجيات وأدوات ومبادئ توجيهية للتدريب تدعم أنشطة التدريب السابق للاستخدام للصبيان والبنات ما بين ١٤ و ١٧ سنة، من خلال برامج رائدة في إطار المشاريع الجارية للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الدول العربية.
- تصميم منصة قائمة على شبكة الويب تتضمن قاعدة بيانات إعلامية لإقامة الصلات بين مقدمي التدريب المهني والخبراء العرب بهدف: (أ) تبادل المعلومات والخبرات في تصميم وتقديم نظم التعليم والتدريب المهنيين؛ (ب) ترويج مفهوم التدريب النموذجي الموجه نحو الاستخدام؛ (ج) توفير قاعدة معارف وموارد للمواد التعليمية وبرامج التدريب النموذجية الموجهة نحو الاستخدام؛ (د) تقديم خدمات استشارية للبلدان والمؤسسات التي تؤيد وتستهل التدريب النموذجي القائم على الكفاءة.

ومن التطورات الأخيرة البارزة التي حدثت، قيام منظمة العمل الدولية باستحداث برنامج إقليمي جديد بشأن المهارات والقابلية للاستخدام لإقليم آسيا والمحيط الهادئ، وذلك لتوفير المزيد من الخدمات الفعالة إلى الدول الأعضاء حول المسائل المتعلقة بالمهارات. وجميع وحدات منظمة العمل الدولية ذات الصلة في المكتب الإقليمي والمكاتب دون

الإقليمية الثلاثة وفي المقر وفي مركز تورينو، هي في صدد إدماج جميع برامجها وأنشطتها لتنمية المهارات في الإقليم في خطة عمل وحيدة بموجب الإطار الاستراتيجي للمهارات والقابلية للاستخدام في آسيا والمحيط الهادئ.

ويستند برنامج المهارات والقابلية للاستخدام لإقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى العمل الثمين والخبرة المكتسبة والأدوات والمنتجات المستحدثة والدروس المستفادة والعلاقات والشبكات التي أنشأها برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ. وقد دعمت حكومة اليابان بشكل وافر برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ منذ أن استهل عام ١٩٧٨. ويهدف هذا البرنامج إلى دفع الخبرة الطويلة التي اكتسبها برنامج تنمية المهارات في مجال الخدمات التقنية قدماً إلى مرحلة جديدة من التعاون والشراكة في منظمة العمل الدولية.

ومن بين المساهمات القيمة لبرنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ إنشاء شبكة إقليمية للمهارات في آسيا والمحيط الهادئ لتعزيز التعاون بين البلدان من خلال الشراكات بين المؤسسات الرئيسية في مجال التدريب المهني وتنمية الموارد البشرية في مختلف الدول الأعضاء. وقد استطاع هذا البرنامج الإبقاء على العلاقات الوثيقة التي تربط منظمة العمل الدولية بالكثير من المؤسسات الموجودة في الإقليم والتي تعنى بتطوير المهارات وتنمية الموارد البشرية. وتوخياً لإنعاش الشبكة ووضع أساس أكثر فعالية للتعاون على ضوء الاحتياجات المتغيرة لتنمية المهارات في الإقليم، تم تنظيم اجتماعين إقليميين للمؤسسات الشريكة عام ٢٠٠٥. ويمثل هذان الاجتماعان للشبكة معالم هامة في برنامج المهارات والقابلية للاستخدام المنشأ حديثاً لإقليم آسيا والمحيط الهادئ.

إن الاجتماع التقني الأول للمؤسسات الشريكة لشبكة المهارات الإقليمية، الذي عقد في انشيون، جمهورية كوريا، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، وحضرته جميع الدول الأعضاء من آسيا والمحيط الهادئ، اعتمد بيان تفاهم مشترك جاء فيه أنه تم الاتفاق على أن "تتقاسم الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية في الإقليم معارفها وخبراتها لتعزيز عمليات تنمية الموارد البشرية وتعزيز العمل اللانق". كما وافقت المؤسسات الشريكة على إطار للتعاون بشأن تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ (انظر الملحق ٤)، يستند إلى رؤية "تنبثق عن التزام للتعاون أكثر منه للمنافسة، والاعتراف بأن جميع الهيئات المكونة في الإقليم تملك معلومات وخبرات لتتقاسمها، وهو أمر قيم بالنسبة إلى الآخرين".^٦

استحداث وظائف أكثر وأفضل

إن أمثلة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية لمساعدة البلدان على تحسين كمية ونوعية الاستخدام عديدة ومتنوعة وخلاقة - بدءاً من الخدمات الاستشارية الرامية إلى صياغة استراتيجيات الاستخدام وتحسين البيئة السياسية والتنظيمية لتنمية المنشآت، وصولاً إلى إدارة المعارف (بما في ذلك وضع وترجمة ونشر مجموعة واسعة من الأدوات والمنهجيات التي تستخدمها منظمة العمل الدولية) ومشاريع العمل/العرض.

وأجريت عمليات استعراض للبيئة السياسية والتنظيمية للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الهند وجمهورية إيران الإسلامية ونيبال وباكستان، وعقد اجتماع دون إقليمي مع ممثلين من البلدان الأربعة في بانغالور، الهند، في ٢٠٠٣. كما تم توفير نواتج السياسة العامة في هذه البلدان لضمان عدم حرمان أو إعاقة المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، في الجهود التي تبذلها لخلق وظائف ذات نوعية. وقد أشارت عمليات الاستعراض إلى أن المجموعات المعقدة من القواعد واللوائح لا تساعد المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر على الامتثال للمتطلبات القانونية. وتمت استشارة الهيئات المكونة بشأن كيفية تأثير قوانين العمل على عدم نظامية ونمو المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وتشير الاستنتاجات الأولية من بعض هذه البلدان إلى أن القوانين نفسها لا تعتبر مسؤولة عن عدم الامتثال بقدر ما يعتبر ذلك عانداً إلى تعقد تطبيق القوانين واستغراقها للوقت. وأجريت أيضاً عمليات استعراض للبيئة السياسية والتنظيمية للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في لبنان والمملكة العربية السعودية. وقادت منظمة العمل الدولية عملية صياغة وتنفيذ المشروع الممول من الفائض النقدي لمنظمة العمل الدولية بشأن خلق فرص العمل وتوليد الدخل، من خلال تنمية الصناعات الزراعية الصغيرة وبالغة الصغر في جنوب لبنان. وقد ساهم المشروع في خلق الوظائف في القطاع الزراعي في القرى الفقيرة بالخدمات في جنوب لبنان من خلال مساعدة صغار منتجي العسل والزعر على تحسين إنتاجيتهم وقدرتهم التنافسية.

وفي فيتنام، ساهمت منظمة العمل الدولية في تنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في القطاع الخاص، بما في ذلك منشآت الأسر المعيشية والمنشآت بالغة الصغر والعاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير المنظم من خلال

⁶ باستثناء جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية التي لم تستطع حضور الاجتماع.

⁷ مكتب العمل الدولي: التقرير الختامي، الاجتماع التقني الأول بشأن المؤسسات الشريكة لشبكة المهارات الإقليمية، جمهورية كوريا، ٢٢-٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، الصفحتان ٢٥ و ٢٧.

مشروع عنوانه "الحد من الفقر من خلال تنمية المنشآت الصغيرة المتكاملة". والهدف النهائي للمشروع الممول من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي والذي استهل عام ٢٠٠٥، هو حفز النمو الاقتصادي وتوليد العمالة اللائقة والحد من الفقر في إطار الاستراتيجية الشاملة للحد من الفقر وتحقيق النمو وبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

لقد تم تكرار وتكييف العديد من برامج العمل/ العرض في الكثير من البلدان وكان لها آثار بارزة على كمية ونوعية الاستخدام. ويسلط الإطار ٤-٧ الضوء على الصلات بين الإدارة السديدة وممارسات العمل وتحسين الإنتاجية والنوعية والقدرة التنافسية. وفي الإطار ٤-٨، أشار برنامج الاستثمارات كثيفة العمالة إلى منافع التكنولوجيا القائمة على اليد العاملة لاسيما بالنسبة للفقراء.

الإطار ٤-٧

برنامج تحسين العلاقات في المعامل بين العمال والإدارة

بدأ برنامج تحسين العلاقات في المعامل في سري لانكا في أيار/ مايو ٢٠٠٢ بتمويل من وزارة العمل في الولايات المتحدة. ويجمع نهج البرنامج بين دروس تدريبية قصيرة المدة تتبعها مشورة داخل المعمل في مجالات تغطيها كل وحدة. كما يربط بين ممارسات الإدارة الجيدة وبين ممارسات العمل الجيدة، ويغطي المواضيع الأساسية مثل الإنتاجية والنوعية بالإضافة إلى المواضيع ذات الصلة بالعمل. وقد جرى التركيز على قطاع الألبسة الهام، بمشاركة ثمانية معامل في المرحلة الأولى و١٢ معملاً آخر في المرحلة الثانية وتسعة معامل إضافية في المرحلة الثالثة، ويتم استخدام ما يزيد على ٢٦,٠٠٠ عامل في هذه المعامل البالغة ٢٩ معملاً. وشملت النتائج الأساسية ما يلي:

- تحسين العلاقات بين العمال والإدارة في المعمل وتعزيز حوار حقيقي بين العمال والإدارة حول مجموعة من القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وظروف العمل؛
- تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين ونظم إدارة الموارد البشرية؛
- الحد من الشوائب في النوعية (تم الحد من الشوائب بنسبة تفوق ٢٥ في المائة أثناء عملية الصنع وفي نهايتها) وتخفيض متوسط التكلفة/ الدققة. كما تم إدخال نظم لمراقبة النوعية في المعامل التي كانت تفتقر لمثل هذه النظم؛
- أدت العلاقات الجيدة مع الموظفين إلى تخفيض متوسط تغير العاملين ومتوسط التغيب بمعدل ٢٦ في المائة و٣٤ في المائة على التوالي؛
- أفضت زيادة ناتج كل عامل إلى خفض التكلفة الفعلية في الدققة من حيث الإنتاج من متوسط يبلغ ٠,١٢٥٥ دولار أمريكي إلى ٠,٠٧٠٨ دولار أمريكي في الدققة.

وفي المرحلة الأولى من البرنامج، تم استشارة الشركاء الاجتماعيين الذين دعموا عملية التنفيذ التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية. أما في المرحلتين الثانية والثالثة، فأصبح اتحاد أصحاب العمل في سيلان الوكالة المنفذة بإرشاد من لجنة توجيهية ضمت ممثلين عن أصحاب العمل وعن نقابات العمال ومنظمة العمل الدولية.

وبدعم إضافي من غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية وأمانة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية ووزارة العمل الأمريكية ووزارة الخارجية في الولايات المتحدة، بدأ برنامج تحسين العلاقات في المعامل بين العمال والإدارة في فيتنام في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥. ويشمل البرنامج المساعدة في إدارة التدريب والتغيير، التي تستهدف التوافق مع معايير العمل الدولية وقانون العمل الفيتنامي وتحسين النوعية وزيادة الإنتاجية للوفاء بمتطلبات السوق العالمي. وتجمع ست وحدات تدريبية بين حلقتين دراسيتين للتدريب مدتهما يومان في مكان العمل والمساعدة على إدارة التغيير داخل المعامل بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات بين الإدارة والعمال والإنتاجية والنوعية والصحة والسلامة المهنيين وإدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والتميز والمنتجات الأفضل والتحسين المستمر.

الإطار ٤-٨

الاستثمارات كثيفة الاستخدام والمواتية للفقراء

لطالما دعمت منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام، استراتيجيات النمو كثيفة الاستخدام والمواتية للفقراء، وكيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات في الاستثمار العام، لاسيما في قطاعات البنى التحتية. وقد ساعدت منظمة العمل الدولية على تبيان أن من الممكن تحقيق أرباح هامة من خلال استخدام استراتيجيات تستند إلى الموارد المحلية في أعمال بناء البنى التحتية وصيانتها. وتعظم هذه الاستراتيجيات المحلية القائمة على الموارد استخدام العمال والمواد المحلية والمهارات والقدرات المحلية وتعزز المشاركة في اختيار المشاريع وتنفيذها. وهذه الأساليب تنافسية على الصعيدين التقني والمالي، وهي تخلق بنية تحتية ذات نوعية وتستحدث على الأقل مقدار ثلاثة أمثال الاستخدام الذي يمكن أن تستحدثه الأساليب التقليدية. ويمكن للمتعاقدين المحليين أن يقوموا بتطوير البنى التحتية مثل شق الطرقات الريفية وبناء قاعات الدراسة وعيادات الصحة وخطط الري وإمدادات المياه. والاستعانة بمتعاقدين محليين تعني

أيضاً أن من المتوقع استخدام استراتيجيات تستند إلى الموارد المحلية وأن اليد العاملة ستوظف محلياً. ويمكن إدراج بنود متعلقة بمعايير العمل، بما فيها الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والسلامة والصحة والتأمين من إصابات العمل، في الوثائق التعاقدية في التعاقد صغير النطاق.

إن برنامج منظمة العمل الدولية بشأن خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب لإقليم آسيا والمحيط الهادئ هو الذراع المشغل لبرنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام. وهو يعنى بإدماج استراتيجيات تخفيف حدة الفقر من خلال تطوير بنية تحتية تستند إلى الموارد المحلية. وفي المستوى الأعلى للسياسات العامة، ساعد برنامج خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب لإقليم آسيا والمحيط الهادئ، الحكومات في جهودها الرامية إلى إضفاء الطابع المؤسسي على استراتيجيات الاستخدام والاستراتيجيات القائمة على الموارد المحلية وتعميمها في كل من **كمبوديا والهند وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ونيبال والفلبين** وفيتنام. كما تضمن هذا العمل إنشاء وحدات للسياسة العامة على الصعيد الوطني وإدراج مبادئ برنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام في السياسات والبرامج والاستراتيجيات الوطنية مثل ورقات استراتيجية الحد من الفقر. أما على مستوى المشروع، فقام برنامج خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب لإقليم آسيا والمحيط الهادئ بوضع وتنفيذ برامج تدرج وتظهر وترفع مستوى النهج القائم على الموارد المحلية في كل من **أفغانستان وكمبوديا والهند وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا ونيبال والفلبين وجزر سليمان وتايلاند وجمهورية تيمور - لستي الديمقراطية**. كما أدرجت مبادئ برنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام في برامج الاستجابة إلى كارثة تسونامي في إندونيسيا وسري لانكا. وقد أقام هذا البرنامج تعاوناً وثيقاً مع البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي وهو يوفر مدخلات تقنية لإدراج النهج في العديد من مشاريع القروض.

انظر الموقع على الشبكة: <http://www.ilo.org/assist>

ويشدد الإطار ٤-٩ على إنجازات برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في الصين، علماً أن البرنامج أصبح مستداماً وناجحاً على المستوى الوطني من الناحية المؤسسية والتقنية والمالية ليس فقط في الصين بل في العديد من البلدان الأخرى أيضاً. وفي الدول العربية، على سبيل المثال، اضطلعت المنظمات الوطنية في الأردن، بعد موافقة منظمة العمل الدولية، بإدارة برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". إن مجموعة برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" متاحة الآن باللغة العربية مع مدربين رسميين ناطقين باللغة العربية. وبناء على طلب من الإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية وقطر ولبنان والمملكة العربية السعودية، قام مدربون من الأردن بتوفير دورات تدريب على هذا المشروع تحت إشراف منظمة العمل الدولية. وفي قطر، أنشأ كل من منظمة العمل الدولية والمركز الإنمائي الاجتماعي وحدة لدعم المنشآت الصغيرة لتطوير مواد تدريبية لإدارة قطاع الأعمال ولتدريب عدد من الرجال والنساء ليصبحوا بدورهم مدربين لبرنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك".

الإطار ٤-٩

كيف تبدأ وتحسن مشروعك في الصين

يتلقى البرنامج الوطني "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في الصين التسهيلات من وزارة العمل والضمان الاجتماعي بدعم تقني من منظمة العمل الدولية والمدخلات المالية من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة ووزارة الصحة والرفاه والعمل اليابانية. إن هدف البرنامج العام هو المساهمة في تخفيف حدة الفقر وخلق العمالة. والهدف المباشر للبرنامج هو تمكين العاطلين عن العمل في الحواضر من بدء عمل خاص بهم وإدارته وخلق وظائف ذات نوعية جيدة للآخرين في العملية. وأطلقت المرحلة الأولى من البرنامج في تموز/ يوليو ٢٠٠٤ واستهدف ٥٠.٠٠٠ عامل مفصول من منشآت مملوكة من الدولة في ١٦ مدينة. وتتوي الحكومة توسيع البرنامج ليغطي ١٠٠ مدينة. ومنذ ٢٠٠٥، تستهدف أنشطة البرنامج العمال المهاجرين داخلياً الذين ينتقلون من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية. وسوف يحقق هذا المشروع هدفه قريباً بأن يغطي بشكل مستدام في السنوات الثلاث المقبلة البلد بأكمله. وأنشأت وزارة العمل والضمان الاجتماعي المكتب الوطني لإدارة البرامج، وهو يعتمد على الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية لتسهيل الدعم المؤسسي لبناء قدرات مؤسسات التدريب في القطاعين العام والخاص، باستهداف العاطلين عن العمل وتقديم خدمات التدريب على استغلال وإدارة المشاريع. كما يسعى المكتب الوطني لإدارة البرامج بنشاط إلى الربط بين مقدمي التدريب ومقدمي الائتمان على المستوى المحلي، وبشكل عام يسعى إلى تسهيل بيئة سياسية وقانونية أكثر مواتية للمنشآت الصغيرة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم المكتب دعماً بارزاً ويساعد في تصميم استراتيجيات تسويق الخدمات وتنفيذها. ويفضل الدعم التقني الذي يقدمه مشروع منظمة العمل الدولية، وضع المكتب علامة موحدة لبرنامج التدريب "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" وصمم أيضاً مجموعة واسعة من الضمانات لترويج العلامة التجارية في أرجاء البلد. وأنشأ المكتب الوطني لإدارة البرامج أيضاً نظاماً وطنياً لمراقبة الجودة للتأكد من أن خدمات التدريب التي يتلقاها منظمو المشاريع تمثل للمعايير الدولية للبرنامج العالمي "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وقد اجتمع بعض الخريجين الذين تلقوا تدريباً على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في "جمعيات مستهلكي المشاريع"، وهم يعملون على إعطاء الصوت لصغار منظمي المشاريع. ونشأ الكثير من هذه الجمعيات في العديد من المدن.

انظر الموقع: www.siyb.com.cn

وفي **سري لانكا**، ساعد مشروع لمنظمة العمل الدولية على جعل برامج التدريب "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" ذاتية الاستدامة وأسس مشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في سري لانكا كمنظمة غير هادفة للربح تضم مزودي خدمات تنمية قطاع الأعمال ومدربين رئيسيين. وفي **فيتنام**، تم تسليم الإشراف على برنامج المنظمة "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" إلى غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية في أيار/ مايو ٢٠٠٤ بوصفه برنامجاً وطنياً. وتقدم وزارة المالية منحة سنوية إلى غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية لدعم الشبكة الوطنية لمقدمي التدريب ولتطوير السوق للمزيد من التدريب في مجال برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". كما أصدر رئيس الوزراء في ٢٠٠٤ قراراً حكومياً بشأن دعم تدريب المنشآت الصغيرة والمتوسطة، تتجلى فيه منهجية برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" بالإضافة إلى قائمة تضم ١٤٠٠ حلقة عمل حول هذا البرنامج كمحصلة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨.

العمالة اللائقة في الاقتصاد غير المنظم

بما أن السواد الأعظم من الفقراء العاملين في آسيا يتمركزون في القطاع الاقتصادي الريفي والحضري غير المنظم، من المهم استعراض النتائج المتعلقة باستراتيجيات العمالة اللائقة والمنتجة في الاقتصاد غير المنظم. وقد أفضت المناقشة العامة والقرار المعتمد في الدورة التسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٢، إلى تعزيز الفهم التقني للاستراتيجيات المتكاملة لتعزيز العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم والتنفيذ العملي لهذه الاستراتيجيات. وينصب التركيز على نهج شامل ومتكامل لخفض جوانب العجز في العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز الاعتراف بالعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وحمايتهم ودمجهم في مجرى الاقتصاد العام.

لقد تم اعتماد هذا النهج المتكامل في **منغوليا**؛ ومن النواتج المهمة إدراج مبادرات الاقتصاد غير المنظم في خطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق في منغوليا (الإطار ٤-١٠). أما في **كمبوديا**، فإن مشروع الاقتصاد غير المنظم والفقر والاستخدام يربط بين العناصر الأربعة كافة لبرنامج العمل اللائق للفقراء. وفي **الفلبين**، أدى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية، على الصعيدين السياسي والمؤسسي، إلى تعزيز قدرة الوحدات الحكومية المحلية على معالجة الشواغل المتصلة بالاقتصاد غير المنظم مباشرة (الإطار ٤-١١). وفي **الهند**، يحتشد السواد الأعظم من القوى العاملة في الاقتصاد غير المنظم، لذا من المهم بذل الجهود لتحسين نوعية الوظائف والإنتاجية (الإطار ٤-١٢). وفي **بلدان جزر المحيط الهادئ**، يعتبر تقديم الدعم لتنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر أمراً حاسماً (الإطار ٤-١٣).

الإطار ٤-١٠

نهج متكامل للعمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم

تقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة أصحاب المصلحة في منغوليا بهدف: "١" تحسين فهم الاقتصاد غير المنظم الأخذ في التزايد؛ "٢" بناء القدرة على عدة مستويات مؤسسية لتقديم الخدمات والبرامج للاقتصاد غير المنظم واتخاذ التدابير المباشرة التي يمكن أن تستنير بها السياسات؛ "٣" تحديد الآليات والاستراتيجيات المطلوبة لتعزيز مساهمة الاقتصاد غير المنظم في الاقتصادات المحلية والوطنية. وقامت منظمة العمل الدولية ببحوث عن السياسات تبعه مؤتمر وطني بشأن الاستخدام في ٢٠٠١ وحلقة دراسية وطنية بشأن الاقتصاد غير المنظم في ٢٠٠٢ اقترحت خلالها مبادئ توجيهية للعمل. وقد دفع ذلك الحكومة إلى صياغة سياسة وخطة عمل حول الاقتصاد غير المنظم في ٢٠٠٣. وشمل وضع السياسة استراتيجيات الاستخدام في القطاع الريفي.

ويظهر أصحاب المصلحة المنغوليون ردة فعل وتعاوناً ومشاركة ومبادرة على نحو جيد، وهذا أمر مشجع جداً بالنسبة للملكية الوطنية واحتمال تحقيق نتائج مستدامة. وتقوم الحكومة بإقرار التشريعات وصياغة السياسات ووضع الاستراتيجيات، أما منظمات أصحاب العمل فهي تقود المبادرة بشأن مناجم الذهب في القطاع غير المنظم وتدريب المدربين من مختلف المؤسسات فيما يتعلق بتنمية قطاع الأعمال. كما اقترحت منظمات العمال خطة عمل تشمل البحوث حول تشريعات العمل والتنظيم في الاقتصاد غير المنظم.

إن مبادرة الاقتصاد غير المنظم هي جزء من خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في منغوليا. ويعتبر النهج المتكامل واضحاً في أسلوب عمل المبادرة مع الأنشطة الأخرى لمنظمة العمل الدولية في البلد، بما في ذلك مشروع عمل الأطفال ومشروع تنمية المنشآت وتحقيق المساواة بين الجنسين ومشروع تقاسم المعارف على صعيد المكتب بشأن الاقتصاد غير المنظم.

⁸ انظر مكتب العمل الدولي: العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢.

الإطار ١١-٤

تحقيق التغيرات السياسية والمؤسسية في الاقتصاد غير المنظم

في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، أفضى المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفلبين، إلى نتائج ناجحة في تعزيز الدعم السياسي والمؤسسي في الاقتصاد غير المنظم. وقد اعتمد المشروع على ممارسات جيدة كانت قائمة من قبل واتخذ بالتالي نهجاً إضافياً تجاه استهلال إصلاحات ذات صلة بالسياسات والقوانين والمؤسسات. وتم تنفيذ المشروع بمشاركة عالية إذ عقد أكثر من ٣٠ اجتماعاً عاماً شارك فيه عمال الاقتصاد غير المنظم، نساءً ورجالاً، ويشملون البائعين في الأسواق وعمال النقل وعمال ورش البناء الصغيرة والبائعين المتجولين والعمال في المنزل. وبشكل عام، حضر أكثر من ٢٠٠ شخص كل اجتماع من هذه الاجتماعات. وترأس وزارة العمل والاستخدام اللجنته الاستشارية للمشروع، وقد شهدت اللجنته تمثيلاً واسع النطاق للوكالات الحكومية والمنظمات الممثلة للاقتصاد غير المنظم والنقابات المجتمعية ومنظمات أصحاب العمل والوحدات الحكومية المحلية.

ومن أهم ما نتج عن هذه الاجتماعات اعتماد تعريف فلبيني لمصطلح "قطاع غير منظم"، وضعه المجلس الوطني للإحصاءات والتنسيق، واعتماد إطار وطني يعنى بتعميم قضايا الجنسين لتعزيز وحماية القطاع غير المنظم من قبل لجنة التنمية الاجتماعية التابعة للسلطة الوطنية للاقتصاد والتنمية. واستفاد الإطار الوطني من مراجعة تحليلية أجرتها منظمة العمل الدولية حول استجابة البيئة القانونية والسياسية للقضايا المتعلقة بالقطاع غير المنظم. ومن النواتج المهمة الأخرى القدرة المعززة للوكالات الحكومية الرئيسية والوحدات الحكومية المحلية لمعالجة حاجات القطاع غير المنظم. وفي حاضرة مترو مانيلا، أنشئت فرق عمل ضمن الوحدات الحكومية المحلية لهذا الهدف. ونفذ عدد من الوحدات الحكومية المحلية (مثلاً بلدية أنغونو، ريزال) برنامجاً للقطاع غير المنظم في المنطقة. كما استطاع عدد من رابطات القطاع غير المنظم المشاركة بشكل أكثر فعالية في الحوار مع الوكالات ذات الصلة.

الإطار ١٢-٤

تحسين نوعية العمل والإنتاجية في مجموعات الإنتاج

تولت منظمة العمل الدولية إدارة برنامج لتحسين نوعية العمل والإنتاجية في ورشة مراد آباد لصناعة النحاس في الهند، حيث كانت النتائج المحققة مشجعة فيما يتعلق بالوعي والجهود المبذولة من أجل تحسين بيئة العمل وممارسات المنشآت. ومن الأمور المشجعة أيضاً مشاركة الوكالات الحكومية المحلية والمنشآت الكبرى والاتحادات المهنية ونقابات العمال ومؤسسات التدريب المحلية وغيرها من المنظمات غير الحكومية في العمل بشكل متزايد مع أصحاب ورش صناعة النحاس والعمال.

وبما أن معظم العمال في الهند يعملون في الاقتصاد غير المنظم، فإن تحسين بيئة العمل وممارسات المنشآت في مئات من المجموعات الاقتصادية المنتشرة في البلاد كان إجراء مهماً في النهوض بمفهوم العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم. كما يمكن مواجهة التحديات التي تفرضها العولمة مواجهة أكثر فعالية من خلال تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية في المجموعات المحلية التي توفر فرص العمل لملايين العمال. لذا، قامت منظمة العمل الدولية بتفحص العديد من المجموعات الأخرى في الهند لتحديد كيفية إجراء التحسينات. وقد اقترحت الحكومة تكييف وتكرار وتيسير أدوات التدريب المرئي والسمعي المعدة على أساس تجربة ورشة مراد آباد لصناعة النحاس على نطاق واسع لمساعدة المشغلين الآخرين في الاقتصاد غير المنظم.

الإطار ١٣-٤

تنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم

لقد استحدثت القطاع الخاص وخاصة المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم معظم الوظائف الجديدة في بلدان **جزر المحيط الهادئ**. غير أنه في معظم هذه البلدان، لا توجد الظروف الضرورية لتمكين القطاع الخاص من العمل بصفته محركاً للنمو الاقتصادي. وغالباً ما تشكل القوانين والسياسات والإجراءات القائمة عائقاً أمام التشغيل الفعال للسوق ويواجه منظمو المشاريع المحتملون الكثير من القيود فيما يتعلق ببدء مشاريعهم والحصول على الائتمان والنفاذ إلى الأسواق والتكنولوجيا والتدريب والمعلومات.

ويحاول المشروع القطري لمنظمة العمل الدولية معالجة المسائل من خلال تأييد خلق "مركز متعدد الخدمات" حيث يحصل منظمو المشاريع المتوقعون على كل الدعم الممكن لإطلاق مشاريعهم. ويهدف إنشاء مركز وطني لتنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في **فيجي** إلى القيام بذلك، بموجب البرنامج المتكامل لتنمية الموارد البشرية من أجل تعزيز العمالة. وفي **بابوا غينيا الجديدة**، تدعم المساعدة المقدمة لشركة تنمية قطاعات الأعمال الصغيرة منظمي المشاريع القائمين والمستقبليين من خلال منحهم القدرات بواسطة برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" وبدعم مالي من الوكالة الأسترالية للتنمية الدولية.

وفي الاقتصاد غير المنظم، يتمثل أحد الجوانب الهامة للأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في تحسين الإحصاءات. وعند انعقاد مؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٢، وسّعت المناقشة العامة مفهوم القطاع غير المنظم القائم على المنشأة ليصبح مفهوماً للاستخدام أكثر اتساعاً وقائماً على العمل في الاقتصاد غير المنظم. ووضع المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل في ٢٠٠٣ مبادئ توجيهية تتعلق بهذا التعريف الموسع - مع إضافة مفهوم "الاستخدام غير المنظم" إلى مفهوم "القطاع غير المنظم". ويقوم المكتب بمساعدة البلدان على تحسين قياس الاستخدام غير المنظم، استناداً إلى هذا التعريف الجديد.

عمالة الشباب

أعرب المندوبون خلال الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر عن قلقهم بصورة خاصة إزاء ارتفاع وتزايد نسبة البطالة والنقص في العمالة بين الشباب. وجرى التركيز كذلك على هذه المشكلة في إعلان الألفية الذي قرر "وضع وتنفيذ استراتيجيات تتيح للشباب في كل مكان فرصة حقيقية للحصول على عمل لائق ومنتج" (الفقرة ٢٠). وقد وضعت منظومة الأمم المتحدة هذا الالتزام في إطار الأهداف الإنمائية للألفية (الهدف ١٦) بشأن إقامة شراكات عالمية من أجل التنمية، لينفذ من خلال الشراكات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني ومجتمع قطاع الأعمال وبين الشباب والشبان أنفسهم. واستهل الأمين العام للأمم المتحدة مع المدير العام لمكتب العمل الدولي ورئيس البنك الدولي شبكة تشغيل الشباب.

وكانت منظمة العمل الدولية الرائدة في تنظيم عمل هذه الشبكة واستضافة أمانتها. إن الدور القيادي الذي قامت به منظمة العمل الدولية في شبكة تشغيل الشباب قدم لها فرصة لبناء توافق آراء دولي حول العمل اللائق للشباب والتأثير على جدول الأعمال الدولي بوضع استراتيجية شاملة بشأن العمالة. وقد تم افتتاح مركز لشبكة تشغيل الشباب في الصين رسمياً في أيار/ مايو ٢٠٠٥ بالتعاون مع اتحاد عموم الشباب في الصين. وقد نتج عن التعاون بين منظمة العمل الدولية وهذا المكتب إدخال برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" على أساس تجريبي في المنهج الدراسي لست جامعات صينية.

كما أيد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بقوة الأعمال الجارية بخصوص عمالة الشباب. ووافق على عقد اجتماع ثلاثي حول عمالة الشباب بعنوان: الطريق إلى الأمام، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤ في جنيف، وإجراء مناقشة عامة تستند إلى نهج متكامل بشأن عمالة الشباب أثناء انعقاد الدورة الثالثة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيه ٢٠٠٥.

وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً بشأن تعزيز عمالة الشباب، يدعو الدول الأعضاء إلى إعداد استعراضات وخطط عمل وطنية حول استخدام الشباب وإشراك منظمات الشباب والشباب في ذلك. وتعتبر **إندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وسري لانكا** البلدان الرائدة في شبكة تشغيل الشباب في الإقليم. وتقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة هذه البلدان لوضع خطط عمل وطنية خاصة بها بشأن عمالة الشباب (انظر على سبيل المثال الإطار ٤-٤). ونظراً للمستويات العالية جداً للبطالة بين الشباب في **الدول العربية**، لم تال منظمة العمل الدولية جهداً في تقديم المساعدة إلى هذه البلدان بغية معالجة المشكلة (الإطار ٤-٥).

الإطار ٤-٤

خطة عمل بشأن استخدام الشباب في إندونيسيا

في ٢٠٠٢، تطوعت **إندونيسيا** في أن تكون بلداً رائداً في شبكة تشغيل الشباب. وتم افتتاح شبكة تشغيل الشباب الإندونيسية في اليوم الدولي للشباب لعام ٢٠٠٣. وبعد سنة تماماً، أي في اليوم الدولي للشباب لعام ٢٠٠٤، كشفت شبكة تشغيل الشباب الإندونيسية النقاب عن خطة عمل وطنية لاستخدام الشباب، تم وضعها بدعم من منظمة العمل الدولية. ولضمان إدراج وجهات نظر الشباب في هذه الخطة، جرت سلسلة من المشاورات "بين الشباب" في ثلاث مناطق. وتركز خطة العمل على تهيئة الشباب للعمل واستحداث فرص عمل جيدة للشباب والشبان وتعزيز تنظيم المشاريع وضمان الفرص نفسها للجميع. ويوجز عنوان الخطة - تحرير طاقات الشباب - بشكل دقيق هذه الأهداف. وتشمل توصيات السياسة العامة الرئيسية جعل التعليم ذا تكلفة معقولة ونوعية عالية ووضع إطار وطني لتصنيف المهارات وتعزيز شبكة مراكز التعليم المهني والتدريب المهني وبناء الجسور بين المؤسسات التربوية وقطاع الأعمال وتحسين عملية تحضير الأشخاص الذين يغادرون المدرسة لدخول سوق العمل.

كما دعمت منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادرات الملموسة المباشرة في إندونيسيا، من خلال مشروع تموله حكومة هولندا حول استخدام الشباب في إندونيسيا: السياسة والعمل. وهذا المشروع جزء من برنامج دعم إقليمي أكثر شمولاً يقدم أيضاً المساعدة التقنية **لفيتنام وسري لانكا**.

وفي مقاطعة شرقي جافا، على سبيل المثال، شكلت خطة العمل الوطنية أساس المشاورات المكثفة حول كيفية دفع

التوصيات قدماً على المستوى المحلي. وقد شارك أكثر من ٩٠٠ مشارك من الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات الشباب. كما تم وضع مجموعة أدوات ودليل لتطبيق خطة العمل الوطنية لاستخدام الشباب، لتوفير المبادئ التوجيهية العامة لمقاطعات أخرى تهتم بالقيام بعمل مماثل.

ومن الأمثلة الأخرى، إدخال برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" في حوالي ٦٠ مدرسة للتعليم المهني العالي ومركز للتدريب المهني لتوفير زيادة وعي الشباب في مجال تنظيم المشاريع. ومن المتوقع الآن أن يصبح ذلك جزءاً من المنهج الدراسي في كافة أنحاء إندونيسيا.

الإطار ٤-١٥

اجتماع الخبراء الثلاثي الإقليمي بشأن عمالة الشباب في الدول العربية

اجتمعت في عمان، الأردن، في شهر نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ وفود ثلاثية من ١٦ دولة عربية فضلاً عن ممثلين عن منظمات دولية (شملت الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل) وممثلين عن منظمات إقليمية ومنظمات أردنية ومجموعة من الشباب من الأردن ومن الأكاديميين المحليين وأخصائيين وهيئات مكونة من منظمة العمل الدولية.

وقام فريقا العمل التابعان للاجتماع بتقديم مجموعة من التوصيات بشأن السياسات الهادفة إلى تعزيز استخدام الشباب، بما في ذلك:

- إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل العربية؛
 - إعداد دليل عمل لصانعي القرارات؛
 - التركيز على المبادرات على المستوى القطري، مثل الدعوة إلى عقد اجتماعات وطنية حول عمالة الشباب من شأنها أن تجمع بين الشباب وصانعي القرارات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف التوصل إلى اتفاق على إجراءات فعالة لاستخدام الشباب. ويمكن أن يستعين صانعو القرارات بالاستنتاجات والتوصيات في إعداد خطط العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمات الشباب. كما يمكن تأسيس صندوق عربي لتمويل تنفيذ هذه الخطط؛
 - أخيراً جمع هذه المبادرات لتكوين شبكة تشغيل للشباب في الدول العربية.
- وقد بدأ العمل في بلدان مختلفة لوضع التوصيات موضع التنفيذ. وتم على سبيل المثال إطلاق مشروع رائد لمنظمة العمل الدولية لإنشاء قاعدة بيانات لمؤشرات سوق العمل للدول العربية، ومن المزمع عقد مؤتمر حول عمالة الشباب في لبنان في ٢٠٠٦ بالتعاون مع فرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالشباب في لبنان.

ومن الجدير الإشارة أيضاً إلى الدراسات الاستقصائية التي وضعتها منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل وعماله الشباب^٩. وقدمت نتائج الدراسات الاستقصائية الخاصة التي أجريت في الأردن وإندونيسيا وسري لانكا وفيتنام والصين أساساً أكثر دقة لتفهم المشاكل التي يواجهها الشباب عند الانتقال من مرحلة التعليم والتدريب إلى مرحلة دخول سوق العمل، بالإضافة إلى تطلعاتهم وسلوكهم إزاء العمل ومرحلة البلوغ، وبالتالي بغية وضع برامج مناسبة لعمالة الشباب. وفي جمهورية إيران الإسلامية ومنغوليا ونيبال أجريت دراسات استقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل عام ٢٠٠٥، وستقدم النتائج مدخلات لمشروع أكبر حول عمالة الشباب في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بتمويل من برنامج الشراكة بين منظمة العمل الدولية وكوريا.

وفي ٢٠٠١، استهل مشروع إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان حول عمالة الشباب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وكان هذا المشروع بمثابة حافز لإثارة الاهتمام والعمل في الإقليم. وجرى دراسات قطرية حول عمالة الشباب في أستراليا وهونغ كونغ، الصين، وإندونيسيا واليابان وبابوا غينيا الجديدة وسري لانكا وتايلاند وفيتنام. كما عقدت حلقات عمل وطنية في هونغ كونغ (الصين) وفيتنام وسري لانكا وتايلاند وإندونيسيا وبابوا غينيا الجديدة، توجت باجتماع ثلاثي إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان حول عمالة الشباب في آسيا والمحيط الهادئ، عقد في شباط/ فبراير - آذار/ مارس ٢٠٠٢، بالإضافة إلى تقرير تم نشره^{١٠}.

^٩ انظر:

ILO: *School-to-work transition survey questionnaire modules* (Geneva, ILO Gender Promotion Programme, 2003); and G. Sziraczki and A. Reerink: *Report of survey on the school-to-work transition in Indonesia* (Geneva, ILO Gender Promotion Programme, 2004).

^{١٠} أنظر:

ILO: *ILO/Japan Tripartite Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific*, Bangkok, 27 February-1 March 2002 (Bangkok, ILO, ROAP, 2002).

وفي الهند، شكلت القمة الآسيوية رفيعة المستوى حول تنظيم المشاريع والعمالة للشباب، التي انعقدت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ بمشاركة دولية، مكوناً رئيسياً للنشاط الترويجي بشأن عمالة الشباب. وبالرغم من أن الهند ليست من الدول الرائدة في شبكة تشغيل الشباب، فإن الحدث الذي نظّمته مؤسسة Bharatiya Yuva Trust Shakti، وهي منظمة غير حكومية هندية تعنى بمنشآت الشباب، بالتعاون مع حكومة الهند واتحاد الصناعة الهندية وشبكة تشغيل الشباب، جمع بين الأطراف الفاعلة الوطنية والدولية، بمن فيها رئيس وزراء الهند وممثلون عن الفريق رفيع المستوى المعني بشبكة تشغيل الشباب. وناقشت القمة، في جملة أمور، الشراكات بين قطاع الأعمال والحكومة والمجتمع المدني وتنظيم المشاريع للشباب وأهمية أن تراعي شبكة تشغيل الشباب الأهداف الإنمائية للألفية.

وفي فيتنام، قامت منظمة العمل الدولية، بمساعدة الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، بصياغة ورقة مناقشة بعنوان *تحديات عمالة الشباب في فيتنام*. وتم الاعتراف بمدخلات منظمة العمل الدولية عن عمالة الشباب، في التقرير الوطني عن الأهداف الإنمائية للألفية بعنوان: *فيتنام تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية* (أب/ أغسطس ٢٠٠٥) وفي التقييم القطري المشترك. كما تعاونت منظمة العمل الدولية مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في مشروع "الشباب في فيتنام". وفي سياق هذا المشروع، تمكنت منظمة العمل الدولية من تقديم الدعم لصياغة أول قانون قطري يتناول موضوع الشباب ساعدت على ضمان إدراج مكون بشأن خلق العمالة للشباب. ويؤدي قانون الشباب، الذي اعتمده الجمعية الوطنية في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، إلى إيجاد بيئة تمكينية قانونية ثابتة دعماً لعمالة الشباب. كما حددت لجنة ثلاثية وأكثر عناصر خطة العمل بشأن عمالة الشباب، التي يتوقع أن تسهم في استراتيجية الشباب في فيتنام حتى ٢٠١٠. ولقد تم تكييف نموذج "تعرف على قطاع الأعمال" وهو جاهز للاختبار على أساس تجريبي بهدف إدراجه في المنهج الدراسي في المراحل الثانوية. وقد تم تسليط الضوء على المسائل المعنية بعمالة الشباب من خلال حملة إعلانية تتضمن برامج تلفزيونية ومقالات صحفية وأشرطة فيديو حول الوظائف غير التقليدية وموقع جديد على شبكة الويب.

وفي الفلبين، أطلق عام ٢٠٠٥ مشروع جديد للتعاون التقني بتمويل من الوكالة الكندية للتنمية الدولية حول "النهوض بعمالة الشباب في الفلبين: السياسة والعمل". ويهدف المشروع إلى خلق فرص العمل للشباب، نساءً ورجالاً، في الاقتصاد المنظم والحد من مواطن العجز في العمل اللائق للشباب العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويتم التشديد على إدخال تغييرات على السياسات التي تنتهجها الحكومة على المستويين الوطني والمحلي، وذلك عن طريق الحوار الاجتماعي والحوار متعدد أصحاب المصلحة، كما يتم التشديد على تنفيذ برامج وصفية محلية أهم أهدافها مجموعات الشباب.

جعل الناس يستأنفون العمل عقب الكوارث أو الأزمات أو النزاعات

خلال الفترة قيد الاستعراض، واجه العديد من البلدان كوارث طبيعية وأزمات كبرى شملت تفشي المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس) والإنفلونزا الطيرية وأمواج التسونامي والهزات الأرضية وحالات النزاع ومنها الحرب في العراق. وكانت منظمة العمل الدولية استباقية في ردودها وشددت على أن خلق العمالة ينبغي أن يكون صريحاً وهدفاً مركزياً للجهود التي تبذل بهدف إعادة الإعمار الاقتصادي والاجتماعي. ولمنظمة العمل الدولية نهج من شقين: يقوم من ناحية على الدعوة إلى إدراج الاستراتيجيات كثيفة العمالة في الاستجابة على الصعيدين الإنساني والإعماري، بشكل يمكن من إعادة سبل الرزق بشكل سريع؛ ويقوم من ناحية أخرى على تقديم المشورة السياسية وتشجيع الدعم المباشر في مجالات تقنية مختارة تمتلك فيها منظمة العمل الدولية خبرة وأدوات واسعة ومثبتة.

إن وباء السارس الذي اجتاح المنطقة في نهاية عام ٢٠٠٢ والنصف الأول من عام ٢٠٠٣ تسبب على نحو مفاجئ في خسائر في الوظائف وإغلاق المؤسسات وظهور أنواع جديدة من المخاطر المهنية في قطاع الرعاية الصحية، وإجراءات الفرز الطبي في صناعة السفرات والحاجة الملحة إلى حماية العمال في كافة أنواع أماكن العمل. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٣، التقى في مانيتا كبار المسؤولين عن العمل من دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا لتقاسم خبراتهم ومعالجة آثار وباء السارس في سوق العمل. وكانت إحدى توصيات الاجتماع أن تضع منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادئ التوجيهية غير الرسمية حول التصدي لخطر وباء السارس في مكان العمل، استناداً إلى المعايير المتفق عليها دولياً في مجال السلامة والصحة المهنيين والحقوق الأساسية للعمال وإرشادات منظمة الصحة العالمية حول وباء السارس والدروس المستفادة من التصدي لأمراض جديدة أخرى في مكان العمل، مثل فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. واستجابة إلى هذه التوصية، يشدد تقرير منظمة العمل الدولية عن السارس^{١١} على أهمية الاستعداد

^{١١} انظر:

ILO: SARS: Practical and administrative responses to an infectious disease in the workplace, Working Paper produced by SafeWork and the ILO Subregional Office for East Asia (Geneva and Bangkok, 2004).

على كافة المستويات للتمكن من احتواء مثل هذه الأوبئة، ويقدم المعلومات العملية وأفضل الممارسات لمعالجة حالات الطوارئ التي تسببها الأمراض المعدية، مثل الإنفلونزا الطيرية.

وفي أعقاب التوترات الإثنية التي شهدتها جزر سليمان، أدرج مشروع لمنظمة العمل الدولية نهجاً قائمة على اليد العاملة وكثيفة العمالة لإعادة تأهيل البنية التحتية المجتمعية. ولم يحقق المشروع نجاحاً في إعادة بناء وتأهيل البنية التحتية من الناحية الاقتصادية، بما في ذلك الطرقات والمباني، فحسب بل ساهم في استحداث فرص عمل مباشرة وغير مباشرة لسكان جزر سليمان. وفي سرى لانكا، ركز تدخل منظمة العمل الدولية بعد انتهاء النزاع على التدريب المهني وتنمية المهارات لدى الأطفال الذين تأثروا بالحرب، بمن فيهم الجنود الأطفال. كما تشارك منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج مشترك مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال برنامج "المبادرة التآزرية الرباعية الجوانب" للنازحين داخل بلدانهم في شمالي البلاد وشرقها. كما تصدرت منظمة العمل الدولية الجهود المبذولة لخلق العمالة في إعادة إعمار أفغانستان (الإطار ٤-١٦) والعراق (الإطار ٤-١٧). وفي الأراضي العربية المحتلة، ساهمت منظمة العمل الدولية في إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، لتنسيق كل المساعدة المالية والتقنية من أجل خلق العمالة بهدف معالجة المشاكل المتصاعدة للبطالة والفقير.

الإطار ٤-١٦

إعادة التأهيل والإعمار في أفغانستان

بعد عودة منظمة العمل الدولية إلى أفغانستان في ٢٠٠٢، قامت، بالتشاور مع حكومة أفغانستان المؤقتة، بوضع استراتيجية بهدف: (أ) المساهمة في الجهود الدولية للحد من الفقر؛ (ب) المساعدة في إعادة إنشاء الهيكل الثلاثي وبناء قدرات الهيئات المكونة. إن استراتيجية التنمية الموجهة للعمالة التي وضعتها الحكومة المؤقتة تتماشى بشكل كبير مع نهج منظمة العمل الدولية. لذا، عززت منظمة العمل الدولية التدخلات في مجال توليد العمالة من خلال تطوير البنية التحتية القائمة على اليد العاملة؛ التدريب المهني وتنمية المهارات؛ تطوير خدمات العمالة وسوق العمل؛ إعادة إدخال النساء الأفغانيات إلى سوق العمل؛ تنمية الاقتصاد المحلي والاعتماد على الذات.

وفي الوقت الحاضر، يتضمن برنامج منظمة العمل الدولية القائم على هذه الاستراتيجية في أفغانستان، الدعم والمساعدة التقنية للقيام بما يلي: (أ) إعادة هيكلة وتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتشجيع الهيكل الثلاثي؛ (ب) تقييم احتياجات التدريب المهني وفرص العمل للمعوقين؛ (ج) توفير خدمات تنمية قطاع الأعمال للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر؛ (د) تقوية تنظيم وقدره منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ (هـ) تنفيذ عدة مشاريع لإنشاء مركز خدمات التوظيف والعمالة الوطنية في حالات الطوارئ والدعم المالي بالغ الصغر.

الإطار ٤-١٧

إعادة الإعمار في العراق ما بعد الحرب

في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وقعت منظمة العمل الدولية برنامجاً إطارياً للتعاون التقني مع السلطات العراقية. وفي أيار/مايو ٢٠٠٤، أنشأت منظمة العمل الدولية مركزاً مؤقتاً لها في عمان لتنسيق برنامج المساعدة التقنية الشامل لإعادة الإعمار ما بعد الحرب في العراق ضمن إطار الخطة الاستراتيجية للأمم المتحدة والفريق القطري للأمم المتحدة وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق. وجرى استعراض إطار البرنامج في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ مع التركيز على العمالة. وتمحورت الاستجابة الاستراتيجية الرئيسية حول مؤتمر العمالة العالمي بشأن الوظائف لمستقبل العراق، المعقد في عمان في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ بتنظيم من الحكومة العراقية ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للعراق، وهو مؤتمر كانت منظمة العمل الدولية الوكالة التقنية الرئيسية فيه. وضم هذا المؤتمر ممثلين عن السلطة الوطنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة والبنك الدولي والهيئات المانحة. واعتمد المؤتمر إعلان عمان الذي اعترف بالأهمية المركزية للعمالة في إعادة إعمار العراق وتنميته. كما اعتمد المؤتمر خطة عمل حددت ثلاثة مجالات رئيسية للعمل شملت "تعزيز أثر جهود إعادة الإعمار على العمالة ودعم القطاع الخاص وتعزيز القدرات المؤسسية للوكالات الحكومية المعنية والشركاء الاجتماعيين".

وساعدت منظمة العمل الدولية على مراجعة مشروع قانون العمل، وتمت ترجمة المشروع إلى اللغة العربية وقدم إلى السلطات العراقية التي أنشأت لجنة ثلاثية للنظر فيه. ومتى تم إقرار هذا المشروع سيكون أول قانون عمل في الدول العربية صادر بمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين في العملية. كما قدمت منظمة العمل الدولية خدمات استشارية ومناقشات موارد مستديرة وحلقات عمل تدريبية لبناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وهي تمهد الطريق لإعادة هيكلة اتحاد عراقي جديد للصناعات وبناء حركة نقابية ديمقراطية حقيقية.

كما أعدت منظمة العمل الدولية باللغتين الإنكليزية والعربية مبادئ توجيهية تقنية بشأن تعظيم خلق العمالة في البنى

التحتية وإعادة الإعمار وإعادة التأهيل والبرامج الإنمائية. واعتمدت الحكومة واللجنة العليا هذه المبادئ التوجيهية بوصفها الاستراتيجية الأساسية لبرامج إعادة إعمار البنى التحتية وتنميتها، بموجب ميزانية الحكومة والاستثمارات التي تقدمها الجهات المانحة ووكالات التمويل والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة العاملة في العراق. كما ناقشت حلقة عمل رفيعة المستوى في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥ في جنيف، استراتيجية إصلاح الضمان الاجتماعي في العراق.

واستجابة للخسائر الفادحة في الأرواح والممتلكات، التي تسببت فيها الهزة الأرضية وأمواج تسونامي في ٢٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤، شدد المدير العام لمكتب العمل الدولي على ما يلي: "علينا أن نجعل الناس يعاودون أعمالهم في أسرع وقت ممكن تجنباً لتفاقم الفقر القائم والمزمن الذي يشمل الكثير من المناطق المتضررة. بالإضافة إلى ذلك، إننا معنيون كذلك بالأثر الممتد للبطالة والذي يضع عائقاً خطيراً وطويل الأجل أمام التنمية"^{١٢}.

وسارعت منظمة العمل الدولية في إنشاء فرقة مهام في المكتب الإقليمي وفي المقر لتقديم دعم مباشر للعمل الذي تضطلع به مكاتب منظمة العمل الدولية في البلدان الأربعة المتضررة: الهند وإندونيسيا وسري لانكا وتايلند. وتركزت الجهود في البلدين الأكثر تضرراً، وهما إندونيسيا وسري لانكا، حيث عززت منظمة العمل الدولية على نحو سريع القدرة التقنية ومرافق الدعم في مكاتبها لتوفير الاستجابات الفورية المطلوبة، لاسيما في المشاركة في بعثات تقييم الاحتياجات، وإقامة الحوار والشراكة مع الوكالات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال واستهلال برامج عمل سريعة. وقد عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة وعززت الشراكة مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة والبنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي والجهات المانحة في المراحل الأولى بشأن تقييم الاحتياجات وفي المراحل اللاحقة بشأن إعادة الإعمار وسبل العيش. كما أعادت منظمة العمل الدولية توجيه مواردها الخاصة من ميزانيتها العادية لدعم الإجراءات الفورية وإعادة توجيه مشاريع التعاون التقني الجارية وذات الصلة للتركيز على المجموعات والمناطق المتأثرة. وفي إندونيسيا، على سبيل المثال، أعاد البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية التشديد على عمله في ما يتعلق بالأطفال والشباب في آتشيه ونياس، بما في ذلك البرامج التدريبية للعاطلين عن العمل، الذين يتراوح عمرهم بين ١٥ و ١٧ عاماً، والأنشطة التي تهدف إلى منع الأطفال من مغادرة المدرسة. ويظهر الإطار ٤-١٨ بعض السمات الرئيسية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية، ولكن من المهم الإشارة إلى أن الطريق لا يزال طويلاً قبل تحقيق انتعاش كامل لاسيما في المناطق الأكثر تضرراً.

الإطار ٤-١٨

إعادة البناء بشكل أفضل بعد الهزة الأرضية وتسونامي

لمنظمة العمل الدولية دور محدد وميزة نسبية في الاستجابة للكوارث من خلال تشجيع الانتعاش كثيف العمالة وإيلاء اهتمام خاص لاحتياجات المجموعات الأكثر ضعفاً (إعادة) إنشاء آليات الحماية الاجتماعية. والأمر شديد الأهمية هو أن نهج منظمة العمل الدولية يجمع بين المعايير والتنمية. وهو يشدد على جانب حقوق الإنسان في إعادة الإعمار بعد الكوارث - بدءاً من حماية هذا العدد الكبير من الأطفال الأيتام من الإتجار بهم ومن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وصولاً إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وحماية المستضعفين، بمن فيهم المعوقون والمسنون، لتوفير ظروف عمل لائقة.

إندونيسيا: وضعت منظمة العمل الدولية قائمة تتضمن مشاريع تدور حول الموضوع المركزي للوظائف وتقوم على ثلاث دعائم أساسية: مراكز التشغيل؛ التدريب المهني والتدريب على المهارات؛ المنشآت. وقد عملت المنظمة بشكل وثيق مع الحكومة حول الدعائم الثلاث. ويظهر الإطار ٤-٣ أعلاه الإنجازات التي تم تحقيقها في تسجيل طالبي العمل وإيجاد عمل لهم. وتعاونت منظمة العمل الدولية كذلك مع الاتحاد الإندونيسي لازدهار نقابات العمال لتدريب أعضائه على مهارات جديدة تمكنهم من إيجاد وظائف. كما تعاونت المنظمة مع الرابطة الإندونيسية لأصحاب العمل للقيام بدراسة استقصائية بهدف تقييم أثر التسونامي على المنشآت ولدعم أصحاب العمل في جهودهم الرامية إلى إعادة استهلال أعمالهم وخلق الوظائف.

سري لانكا: بناء على طلب من الحكومة، وضعت منظمة العمل الدولية مفهوماً لبرنامج الاستعادة السريعة للدخل، وهو يهدف إلى إيجاد وظائف مستدامة على وجه السرعة، للذين يمكنهم العمل وتوفير الحماية الاجتماعية لأولئك الذين لا يستطيعون ذلك. ويعتبر هذا البرنامج حالياً أحد المداميك في برنامج فرقة المهام لإعادة بناء البلد. وهو يشمل ثلاثة أنواع عامة من الأدوات لتوفير نهج محدد زمنياً وعلى مراحل بالنسبة إلى حماية الدخل والحصول على سبل العيش: التحويلات المؤقتة للدخل؛ آلية لتوليد الدخل بشكل مباشر (برامج النقد مقابل العمل)؛ خدمات مالية وخدمات أخرى لإحياء الأنشطة الاقتصادية وتنميتها وإنعاش سبل العيش. كما تدير منظمة العمل الدولية برنامجاً لحماية الأطفال بشراكة مع إحدى نقابات

¹² انظر:

ILO: Working out of disaster: Improving employment and livelihood in countries affected by the tsunami (Bangkok, 2005).

العمال في سري لانكا.

الهند: لم تطلب حكومة الهند دعماً دولياً. وبما أن العديد من الناس، لاسيما الشباب، لم يعودوا مهتمين بالعمل في مجال صيد الأسماك، فقد عملت منظمة العمل الدولية مع أربع نقابات للعمال لوضع مجموعة من المشاريع لهم، بما في ذلك التحول إلى أنشطة منها تصليح السيارات أو الدراجات النارية الصغيرة. كما وفرت المنظمة التدريب على المهارات للنساء في المجتمعات التي تعتاش من صيد الأسماك وساعدتهن على التنظيم من أجل إيجاد أنشطة إنتاجية جديدة. وقد انضمت اتحادات أصحاب العمل إلى منظمة العمل الدولية في استهلال مجموعة من البرامج، بما فيها برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك".

تايلند: بهدف معالجة مسألة انتعاش سبل العيش بعد كارثة تسونامي في قطاع السياحة في فوكيت وفانغ نغا، قامت منظمة العمل الدولية بتشغيل مشروع صغير بمشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة العمل التايلندية. وللمشروع أربعة مكونات، هي: بناء القدرات للعمال ولأصحاب العمل في قطاع السياحة المنظم؛ المساعدة التقنية للاقتصاد غير المنظم المتنامي؛ المساعدة التقنية لحصول مؤسسات الأعمال الصغيرة على قروض بسيطة؛ الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في قطاع السياحة. وقد أدى المشروع إلى العديد من الأنشطة المولدة للدخل للعمال الفائضين عن الحاجة. وقدم اتحاد أصحاب العمل في تايلند تدريباً استجابة للطوارئ للقطاع الاستشفائي، وقد أبدى أصحاب العمل اهتماماً كبيراً لدرجة أن الاتحاد جذب ما يكفي من أعضاء جدد لفتح مكتب فرعي في فوكيت. ومنظمة العمل الدولية ملتزمة أيضاً في مشروع يديره اتحاد نقابات العمال في بورما بتمويل من الحكومة الأيرلندية وبمشاركة مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية والمنظمة الدولية للهجرة، لمساعدة العمال المهاجرين من دون أوراق، القادمين من ميانمار المجاورة والذين تضرروا من التسونامي، لاسيما للتسجيل بغية الحصول على تراخيص للعمل.

لقد كانت الخبرة المكتسبة والاستراتيجيات والأدوات المختبرة والدروس المستفادة من الاستجابة لكارثة تسونامي قيمة جداً في استجابة منظمة العمل الدولية للهزة الأرضية الكبيرة التي ضربت شمالي شرقي باكستان في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وكانت منظمة العمل الدولية هي المنظمة الدولية الأولى المضطلة بإنشاء برنامج النقد مقابل العمل للمتضررين من الهزة الأرضية، وهو برنامج لقي تقدير كل من رئيس الوزراء الباكستاني والوكالات الشريكة الأخرى (الإطار ٤-١٩).

الإطار ٤-١٩

دعم الدخل السريع من خلال العمالة في باكستان

استجابت منظمة العمل الدولية بسرعة للهزة الأرضية التي ضربت شمالي شرقي باكستان في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، من خلال إطلاق برنامج دعم الدخل السريع من خلال العمالة في بالاكوت. وفي ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر، كان البرنامج قيد التشغيل، وفي منتصف تشرين الثاني/نوفمبر كان قد تم تكرار البرنامج في مظفر آباد وباغ وعاليه وبناغرام بفضل الموارد الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ويستند برنامج دعم الدخل السريع من خلال العمالة على النقد مقابل العمل فيما يتعلق بإزالة الردم وإعادة تأهيل البنى التحتية الأساسية الصغيرة وخدمات الاستخدام في حالات الطوارئ لتسجيل العمال، وعلى نطاق أضيق التدريب على المهارات. ومنذ أوائل كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، تم توليد أكثر من ٦٣,٠٠٠ يوم عمل وشكلت النساء أكثر من ٣٠ في المائة من المستفيدين. وكانت منظمة العمل الدولية الأولى في إطلاق مشاريع دعم الدخل في المناطق الأكثر تضرراً، وبالتالي في إنفاذ إحدى التوصيات الرئيسية لخطة إعادة الإعمار والانتعاش المكونة من ١٢ بنداً والصادرة عن رئيس الوزراء.

إضافة إلى ذلك، أجرت منظمة العمل تقييماً حول أثر الهزة الأرضية لاسترعاء الانتباه المبكر لبعدي الاستخدام وسبل العيش، اللذين تنطوي عليهما الكارثة. لقد استندت حكومة باكستان على نطاق واسع إلى تقديرات منظمة العمل الدولية بشأن خسارة حوالي ١,١ مليون وظيفة، بما في ذلك خلال مؤتمرات المانحين. كما أجرت منظمة العمل الدولية تقييماً مشتركاً على أرض الواقع للانتعاش المبكر والاستخدام وسبل العيش، من أجل منظومة الأمم المتحدة، وربطته بالجهود التقييمية التي يبذلها البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي.

وعملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع شركائها الثلاثين وأطلعت وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على استراتيجياتها الاستجابية وأخذت توصياتها واقتراحاتها بعين الاعتبار عند وضع البرامج. وبشراكة مع الاتحاد الباكستاني للعمال، بدأت منظمة العمل الدولية أنشطة النقد مقابل العمل في العديد من المجتمعات المحلية الريفية في بالاكوت لإزالة الردم.

٥ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٣

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

أشار المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى أن "الحماية الاجتماعية يجب أن تستكمل سياسات العمالة الوطنية". ولاحظوا ببالغ القلق "أن التغطية المحدودة للضمان الاجتماعي هي أهم جوانب العجز في العمل اللائق في الإقليم. ويشكل انتشار افتقار العمال للحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم - في القطاعين الريفي والحضري على السواء - مصدر قلق بصورة خاصة"^١.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، خلال انعقاد الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، توصلت الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى توافق آراء جديد بشأن الضمان الاجتماعي. واتفقوا على إيلاء الأولوية إلى "السياسات والمبادرات التي يمكنها أن توفر الضمان الاجتماعي للذين لا تغطيهم النظم الحالية". لذا، اقترح المؤتمر "إطلاق حملة كبرى بهدف تشجيع توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي"^٢.

وبصورة خاصة بعد الأزمة المالية التي شهدتها آسيا، لم تعد المسألة بالنسبة للعديد من البلدان تتعلق بما إذا كان يمكنها تحمل تبعات وجود نظام للضمان الاجتماعي: ذلك أنها بكل بساطة لا تستطيع تحمل تبعات عدم وجود مثل هذا النظام. ووجدت **جمهورية كوريا**، مثلاً، أنه إذا كان لا بد للبلاد من أن تتعافى من آثار زيادة مفاجئة للبطالة، وأن تستعد في الوقت نفسه لمواجهة احتمال حدوث انكماشات اقتصادية حادة في المستقبل، فلا بد لها من أن تستثمر في حماية اجتماعية أكثر اتساعاً. كما قامت **الصين** التي تواجه تحدي إعادة هيكلة شاملة، بمنح الأولوية للضمان الاجتماعي. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أعلن مجلس الدولة في الصين عن إجراء إصلاح في نظام المعاشات التقاعدية لتوسيع التغطية من ١٧٣ مليون شخص في ٢٠٠٥ إلى أكثر من ٢٢٠ مليون في ٢٠١٠. وقد أتى هذا الإعلان في أعقاب المساعدة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية لعدة سنوات بشأن إصلاح نظام المعاشات التقاعدية. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥، رفعت **ماليزيا** الحد الأعلى الشهري للأجور لتغطية الضمان الاجتماعي من ٢,٠٠٠ إلى ٣,٠٠٠ رينغيت ماليزي ووسعت بالتالي التغطية، وذلك تماشياً مع توصية منظمة العمل الدولية. كما قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى الحكومة والشركاء الاجتماعيين في **فيتنام** لصياغة قانون جديد للضمان الاجتماعي يشمل أحكاماً جديدة بشأن الإعانات، مثل إعانات البطالة.

وفي **جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية**، لم تتوقف منظمة العمل الدولية منذ ٢٠٠٢ عن دعم الحكومة في الجهود التي تبذلها لإصلاح الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي لموظفي الخدمة المدنية ولمد نطاق التغطية لتشمل العمال في المنشآت الصغرى والاقتصاد غير المنظم. وتم توسيع نظام الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص، الذي كان يشمل في الأصل عمال القطاع الخاص في بلدية فيتيان، ليشمل الآن مقاطعتي فيتيان وسافانناكيت. وبمساعدة مشروع الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية، تم تطبيق نظام تأمين صحي اجتماعي لموظفي الخدمة المدنية وعائلاتهم، بناء على مرسوم جديد حول الضمان الاجتماعي للقطاع العام.

وفي **تايلاند**، منذ دخول قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٩٠ حيز النفاذ، عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع مكتب الضمان الاجتماعي في مجموعة واسعة من المسائل، من الإطار القانوني والتصميم المالي إلى الإدارة والتنفيذ. وقد تم تخصيص الموارد المالية من مكتب الضمان الاجتماعي بالذات ومن الموارد في الميزانية العادية والموارد من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية وذلك لدعم هذه الشراكة والمساعدة التقنية. وبفضل إرشادات منظمة العمل الدولية، وسّع مكتب الضمان الاجتماعي نظام المعاشات القانوني ليشمل صغرى المنشآت. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، استهل مكتب الضمان الاجتماعي أول نظام تأمين ضد البطالة. كما ساعدت أبحاث منظمة العمل الدولية على وضع أساس سليم لاستدامة التمويل المستقبلي لنظام "توفير الرعاية الصحية للجميع". بالإضافة إلى ذلك، تعمل منظمة العمل الدولية على إقامة الصلات بين أساليب كسب الرزق وتوسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي إلى الاقتصاد غير المنظم. وقد طلب مكتب الضمان الاجتماعي المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتنفيذ القانون الجديد بشأن توسيع أحكام الضمان الاجتماعي لتشمل العاملين في المنزل.

^١ مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، GB.282/3، الملحق، الفقرة ١٣.

^٢ قرار واستنتاجات بشأن الضمان الاجتماعي، تم اعتمادها في الدورة ٨٩ لمؤتمر العمل الدولي، في مكتب العمل الدولي: الضمان الاجتماعي: توافق آراء جديد (جنيف، ٢٠٠١).

وفي كمبوديا، أنصب أهم تركيز للمشورة التقنية والدعم لإدارة الضمان الاجتماعي في وزارة العمل والتدريب المهني، على توفير التأمين ضد إصابات العمل، بما يعود بفوائد قصيرة وطويلة الأجل، بما في ذلك الرعاية الصحية والمعاشات في حالة الإعاقة الدائمة والإعانات في حالة الإعاقة المؤقتة ومعاشات الوراثة في حالة العمال التابعين في الاقتصاد المنظم. وتسعى منظمة العمل الدولية، بتمويل من مؤسسة روكفلير، إلى استكشاف وتعزيز سبل توسيع نطاق التأمين الصحي القائم على المجتمع المحلي إلى الفئات السكانية التي تنتمي إلى الأسر المعيشية المعرضة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو تلك التي تعاني منه.

وفي فيجي وكيريباتي وساموا وجزر سليمان وفانواتو، وضع مشروع منظمة العمل الدولية، بتمويل من هولندا، دراسات أساسية بهدف تحديد مجالات تحسين إنتاجية مؤسسات التمويل الادخارية وإمكانية توسيع التغطية. وفي فيجي، تساعد منظمة العمل الدولية الحكومة على توسيع التغطية والإعانات بموجب الصندوق الوطني للادخار، كما تساعد على إعادة النظر في قانون تعويض العمال. وفي تونغغا، يساعد برنامج آخر على تعزيز نظام معاشات التقاعد لموظفي القطاع الخاص.

وقد ساعدت برامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على تحسين الضمان الاجتماعي في الأراضي العربية المحتلة والبحرين والعراق واليمن. وفي شراكة مع البنك الدولي، يتم تطوير البرامج وتنفيذها في الأردن والجمهورية العربية السورية ولبنان. وفي البحرين، ساعدت منظمة العمل الدولية السلطات على وضع نظام تأمين ضد البطالة. وتقع هذه المبادرة ضمن سياق إصلاح سوق العمل، بما في ذلك إصلاح التشريعات، بالإضافة إلى الجهود التي تبذلها الحكومة لتعزيز الطابع الوطني للقوى العاملة. وفي اليمن، تم تنظيم حلقة عمل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥ حول إنشاء القاعدة الإحصائية لنظام أقوى للضمان الاجتماعي. وقد ناقشت حلقة العمل نتائج الاستقصاء حول الضمان الاجتماعي وشددت منظمة العمل الدولية على أهمية مؤشرات الأداء لتشغيل أكثر فعالية لنظم الضمان الاجتماعي.

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الاقتصاد غير المنظم

إن المناقشة العامة التي جرت في الدورة التسعين لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٢ والقرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، الذي تم اعتماده خلال الدورة المذكورة، عززا الفكرة القائلة إن الحماية الاجتماعية في الاقتصاد غير المنظم تشكل وجهاً ذا أولوية من أوجه العجز في العمل اللائق يجب معالجته. وهناك تزايد في الوعي بدور مبادرات التأمين بالغة الصغر القائمة على المجتمع المحلي أو آليات أخرى للتأمين الاجتماعي يمكنها أن تكمل النظم العادية القائمة. إن البرنامج العالمي بشأن استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، قد ساهم في ترويج مثل هذه المبادرات للعمال في الاقتصاد غير المنظم والمجموعات المحرومة الأخرى في العديد من البلدان الآسيوية (الإطار ١-٥).

الإطار ١-٥

أنشطة برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية في آسيا

يدعم البرنامج العالمي بشأن استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، تصميم ونشر البرامج المبتكرة الهادفة إلى إيصال الحماية الاجتماعية إلى المجموعات السكانية المستبعدة، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم. وهو يشدد خاصة على النظم القائمة على مشاركة المستبعدين وتنظيمهم؛ كما يساهم في تعزيز الروابط بين هذه النظم وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية. وخلال السنوات الأخيرة، أجرى برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، تحليلات للأوضاع لتحديد مدى الاستبعاد الاجتماعي الذي يصيب العمال في الاقتصاد غير المنظم، ومن بينهم المجموعات الأكثر حرماناً في بنغلاديش ونيبال وسري لانكا. كما جرى وضع قوائم على صعيد قومي لمبادرات التأمين بالغ الصغر في ثمانية بلدان، بالإضافة إلى عدد من دراسات الحالة التي توثق أفضل الممارسات.

ولبناء مزيد من المعرفة العملية، تم تنفيذ مشاريع التعاون التقني في بنغلاديش والفلبين ونيبال، في الوقت الذي أقيمت خلاله شراكات نشطة مع النظم الرئيسية العاملة في الإقليم. ويقوم حالياً برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، بدعم نظامين من أكبر نظم التأمين الصحي بالغ الصغر في العالم، هما رابطة النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص ورابطة يشاسفيني. كما نظم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مركز تورينو للتدريب، أول حلقة عمل إقليمية من نوعها حول التأمين بالغ الصغر في نيبال، في أيار/ مايو ٢٠٠٢، أعقبها حدث مماثل في الهند في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣.

ويستخدم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر نهجاً متعدد الشركاء، وهو نشط جداً على صعيد الدعوة من خلال وضع أنشطة واسعة النطاق لزيادة وعي واضعي السياسات، ودعم مبادرات المجموعات المستبعدة للتأثير على السياق السياسي والتشريعي الذي ينظم الحماية الاجتماعية. ودون التغافل عن هذا الهدف، انضم مؤخراً برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، التابع لمنظمة العمل الدولية، إلى منظمة الصحة العالمية والوكالة الألمانية للتعاون التقني لتوقيع مذكرة اتفاق بشأن التأمين الصحي من المتوقع أن تدخل حيز التنفيذ أولاً في بلدان مثل **إندونيسيا وكمبوديا والهند**. كما يقوم البرنامج، بالتعاون مع أطراف فاعلة أخرى، بإنشاء أول شبكة إقليمية للممارسين في مجال التأمين بالغ الصغر، ستسمح بالتبادل المنتظم للمعلومات والخبرات، في حين تساهم في تدعيم إقامة الروابط المستقبلية الضرورية مع البرامج والنظم الوطنية للحماية الاجتماعية.

وفي **نيبال**، وفقاً لتوصيات ورقة استراتيجية الحد من الفقر بالتعاون النشط مع الهيئات المكونة، تشجع منظمة العمل الدولية نظماً بالغة الصغر للتأمين الصحي في الاقتصاد غير المنظم في العديد من المقاطعات. ومن بين المستفيدين هناك العمال المنتمون إلى نقابات في الاقتصاد غير المنظم وعمال "كميايا" (العاملون سداداً لدين) والعمال الزراعيين. وفي أعقاب الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، التي استهلكت في جنيف في حزيران/يونيه ٢٠٠٣، بدأت **نيبال**، بدعم من منظمة العمل الدولية، حملة وطنية امتدت على مدار أسبوع في آذار/مارس ٢٠٠٤. وكانت هذه الحملة الأولى من نوعها في آسيا، وشددت على الدور المحوري للحكومة في استحداث بيئة سياسية تسمح بالتوسع التدريجي للحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال في الاقتصاد غير المنظم.

وفي **فيتنام**، ساعد مشروع لمنظمة العمل الدولية (٢٠٠٣-٢٠٠٥) تم الاضطلاع به بالتعاون مع وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية الفيتنامية بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥ ومولته حكومة فرنسا، في وضع آليات مبتكرة للحماية الاجتماعية من شأنها أن تحد من استضعاف النساء الفقيرات في الاقتصاد غير المنظم. وأجرى المشروع، في المرحلة الأولى منه، عدداً من الدراسات البحثية حددت احتياجات واستراتيجيات إدارة المخاطر للنساء الفقيرات والخدمات المتبصرة حالياً في فيتنام. أما المرحلة الثانية فقد حاولت سد الفجوة بين الخدمات المتبصرة والاحتياجات المتوقعة من خلال وضع واختبار الخدمات المالية لإدارة المخاطر بشراكة مع مؤسسات التمويل بالغ الصغر. كما قدمت المنظمة دعمها للاتحاد العمالي العام في فيتنام في جهوده الرامية إلى تدريب النقابيين في مجال الضمان الاجتماعي.

وفي غياب نظام فعال للضمان الاجتماعي في **بنغلاديش**، قدم برنامج مشترك بين وزارة العمل الأمريكية ومنظمة العمل الدولية المساعدة في توفير الحماية الاجتماعية الأساسية بشأن الخدمات الصحية للنساء الفقيرات في الريف وعائلاتهن (الإطار ٥-٢).

الإطار ٥-٢

التأمين الصحي بالغ الصغر في الاقتصاد غير المنظم

في **بنغلاديش**، قام المشروع المشترك بين وزارة العمل الأمريكية ومنظمة العمل الدولية حول تمكين النساء من خلال الاستخدام والصحة، الذي تم تشغيله من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤، بتمكين النساء الفقيرات من خلال تعزيز فرص حصولهن على العمالة اللائقة وفرص كسب الدخل والحصول أيضاً على نظم مجتمعية مستدامة للتأمين الصحي وخدمات رعاية صحية جيدة. ودعم المشروع نظامين لتقديم الخدمات والتأمين الصحي بالغ الصغر: نظام أوسع تم تنفيذه من خلال ٢٣ مركز رعاية في سبع مقاطعات من جانب مؤسسة Grameen Kalyan (وهي مؤسسة أنشأها مصرف غرامين)، ونظام راند يجري تشغيله من خلال مركزين للرعاية من جانب لجنة بنغلاديش للنهوض بالريف، يؤمنان خدمات الرعاية الصحية العلاجية والوقائية بتكلفة معقولة ويستهدفان النساء وعائلاتهن. وتُعترف الاستراتيجية بأن تمكين النساء الفقيرات في الريف من الحصول على خدمات صحية جيدة وبكلفة معقولة، ولاسيما خدمات الصحة الإنجابية، هو وسيلة لمنحهن الإمكانيات ولزيادة وعيهن وقدرتهن على المطالبة بخدمات صحية أفضل.

إن مؤسسة Grameen Kalyan ولجنة بنغلاديش للنهوض بالريف قد سجلتا حوالي ٧٠.٠٠٠ طالب تأمين (في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤) وقدمتا خدمات رعاية صحية علاجية لأفراد أسرهم، وكان ٨٠ في المائة منهم من النساء والأطفال، وذلك بواسطة نظم التأمين الصحي بالغ الصغر التي تدعمها منظمة العمل الدولية. كما قدم المساعدون في مجال الرعاية الصحية وأخصائيو الصحة المجتمعيون خدمات إلى المنازل لعدد كبير من الناس، وقد شملت هذه الخدمات الرعاية الصحية الأولية/الوقائية وتنظيم الأسرة والتغذية. وقامت ثلاث منظمات غير حكومية تعمل مع المشروع بتطبيق مفهوم التأمين الصحي بالغ الصغر، وهي تعمل على توسيع خدمات الرعاية الصحية لتغطي حوالي ١٠.٠٠٠ امرأة فقيرة (ابتداءً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥).

وأظهرت عدة منظمات إنمائية اهتماماً كبيراً في اعتماد أو تطبيق مفهوم التأمين الصحي بالغ الصغر في برامجها الخاصة كوسيلة لتوسيع نطاق الخدمات الصحية لتشمل الفقراء. كما أن الحكومة مهتمة بإدراج هذا المفهوم في سياسات الصحة الوطنية.

معالجة مخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بالعمل

في الدورة الحادية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٣، تم اعتماد استراتيجية عالمية جديدة لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية. ولهذه الاستراتيجية دعامتان: "١" تكوين ثقافة وقائية وطنية في مجال السلامة والصحة والمحافظة عليها؛ "٢" اعتماد نهج بنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية. وعلى الصعيد الوطني، تشمل الاستراتيجية البرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنية، أما على صعيد المنشأة، فتقدم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH 2001)، المشورة لهذه الاستراتيجية.

واستهدفت تايلند خطة رئيسية للسلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، أعطيت فيها الأولوية لمجالات العمل الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية وحددت فيها الأهداف المنشودة. كما تم إدراج توسيع حماية السلامة والصحة المهنية لتشمل أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم، بشكل واضح في الخطة الوطنية. وفي الصين، أنشئت فرقة عمل ثلاثية مشتركة بين الوزارات واستحدثت صورة بيانية وطنية للسلامة والصحة المهنية. وفي ماليزيا، قدم تقرير استشاري من منظمة العمل الدولية وتم وضع مشروع خطة وطنية للسلامة والصحة المهنية. وفي ٢٠٠٥، أطلقت منغوليا البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية. أما جمهورية تيمور-لستي الديمقراطية وفيتنام فقد صاغتا برنامجهما الوطني للسلامة والصحة المهنية. وفي فيتنام، ساعد الاحتفال الرسمي باليوم الوطني للسلامة على تركيز اهتمام الحكومة وأصحاب العمل والعمال على التحسينات التي تطرأ على السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. وفي جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية، يجري حالياً وضع تشريعات بشأن السلامة والصحة المهنية. وفي سري لانكا، قدمت منظمة العمل الدولية مساعدة تقنية مكثفة في ٢٠٠٥ لإنشاء المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية، بما في ذلك خطة لقطاع الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، تمت صياغة قانون جديد حول السلامة والصحة المهنية لتوسيع تغطية الحماية القانونية، من خلال عملية استشارية، وسيقدم إلى البرلمان في ٢٠٠٦. وهناك مبادرة تشريعية مماثلة قيد الإعداد في باكستان، وتضع الهند سياسة وطنية بنفس الهدف. ويمكن تقديم النتائج أيضاً فيما يتعلق بالدول العربية (الإطار ٣-٥). وفي جميع هذه البلدان، كانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أعضاء نشطة في فرق العمل لوضع برامج وتشريعات وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية.

الإطار ٣-٥

السلامة والصحة المهنيان في الدول العربية

كانت المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات وأدوات منظمة العمل الدولية مفيدة في تنقيح وتطوير القوانين والبرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية في الدول العربية.

- صدقت المملكة العربية السعودية على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)؛ وصدق لبنان على اتفاقية السلامة والصحة المهنية في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)؛ وبدأت البحرين عملية تصديق على الاتفاقية رقم ١٧٤؛ والجمهورية العربية السورية هي في صدد التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).
- أدى توقيع اتفاق مع مجلس التعاون الخليجي إلى تقديم منظمة العمل الدولية المساعدة في تنقيح وتحديث المراسيم التشريعية الصادرة عن مجلس الوزراء في مجال السلامة والصحة المهنية، وفي إعداد أدلة السلامة والصحة المهنية في صناعات النفط والمواد البتروكيميائية.
- تم إنشاء وحدات لرصد السلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظات في شمال وجنوب لبنان. وفي إطار المشروع الوطني للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، استهل برنامج لتحسين تدابير السلامة والصحة في المؤسسات الصناعية الصغيرة ولزيادة وعي الأطفال والأهل بالمخاطر والأخطار المحدقة بالسلامة والصحة المهنية.
- تم تطوير قدرات معاهد التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك إعداد مواد تعليمية بشأن السلامة والصحة المهنية باللغة العربية وإصدار كتاب حول السلامة الكيميائية للمدارس الثانوية ونشر كتب مدرسية باللغة العربية ومراجعة مناهج التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية في الجمهورية العربية السورية، وإعداد دبلوم لمدة سنتين بشأن السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.
- جرت دراسة بشأن إعادة هيكلة وحدة السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الإمارات العربية المتحدة.
- نشرت صورة بيانية عن السلامة والصحة المهنية في الكويت واستكمل تحليل للوضع عن السلامة والصحة المهنية في لبنان.
- تم تعزيز المركزين الدوليين للمعلومات بشأن السلامة والصحة المهنية في الأردن والجمهورية العربية السورية.

وقد أدت الأنشطة المشتركة مع معهد السلامة والصحة المهنيين، التابع لمنظمة العمل العربية، إلى تعيينه مركزاً إقليمياً للمعلومات عن السلامة والصحة المهنيين.

■ استكملت دراسة حول السلامة والصحة المهنيين في الاقتصاد غير المنظم في لبنان.

وفي بلدان **جزر المحيط الهادئ**، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة لتحسين السياسة بشأن السلامة والصحة المهنيين، مترافقة غالباً باستعراض قانون العمل. وعلى سبيل المثال، في **فيجي**، يشمل قانون علاقات العمل أحكاماً محسنة للسلامة والصحة المهنيين. كما قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة لفيجي في تطوير قانون السلامة الكيميائية الخاص بها. ويقوم كل من **بابوا غينيا الجديدة** و**جزر سليمان** باستعراض سياساتهما بشأن السلامة والصحة المهنيين كجزء من استعراض قانون العمل. ومنظمة العمل الدولية هي في طور التعليق على قانون السلامة والصحة المهنيين الحالي في **كيريباتي** لجعله يمثل لمعايير العمل الدولية.

وعلى صعيد مكان العمل، ما فتئت **المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية (ILO-OSH 2001)**، تضطلع بدور متزايد الأهمية في تقديم المعونة لإنشاء نظم مستدامة للسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل. وقد وضعت **الصين** مبادئ توجيهية وطنية خاصة بها بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، على غرار المبادئ التوجيهية ٢٠٠١ للمنظمة. ومنذ آب/أغسطس ٢٠٠٤، تلقت أكثر من ٤٠٠٠ مؤسسة صينية الترخيص بشأن فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية الخاصة بها. وفي المقابل، تم تعزيز آليات الدعم الوطنية، وتم تسجيل ٤٣ وكالة ترخيص. كما تم تدريب أكثر من ٤٧ ٠٠٠ مدقق خارجي وداخلي للحسابات لتوفير الدعم المتواصل لتنفيذ نظم إدارة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. واعتمدت **ماليزيا**، من خلال معهد المعايير والبحوث الصناعية، معايير خاصة بها استناداً إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠١. كما اعتمدت **إندونيسيا** قانوناً جديداً يتطلب من كل منشأة تطبيق نظام لإدارة السلامة والصحة المهنية، يتعين أن يكون مدرجاً في نظام إدارة المنشأة. إضافة إلى ذلك، ترجمت بلدان مثل **جمهورية إيران الإسلامية** و**جمهورية كوريا** و**الهند** و**اليابان** المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠١، إلى لغاتها الوطنية.

كما قامت برامج ومشاريع العمل بتعزيز السلامة والصحة المهنية في الزراعة (الإطار ٥-٤) والاقتصاد غير المنظم (الإطار ٥-٥) والصناعات الخطيرة مثل إعادة استخدام السفن القديمة (الإطار ٥-٦).

الإطار ٥-٤

السلامة والصحة المهنيين في مجال الزراعة

في **فيتنام**، دعمت منظمة العمل الدولية برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء للمزارعين منذ ٢٠٠١. وفي الفترة الممتدة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣، شارك زهاء ٣,٤٠٢ مزارعاً في دورات التدريب التي نظمتها البرنامج المذكور وتم التبليغ عن ١٦٩,٠٠٠ حالة تحسن بمبادرة شخصية في مجال السلامة والصحة المهنية في مقاطعة واحدة. كما شارك في التدريب عدد مماثل من الرجال والنساء (الأزواج والزوجات). وقامت وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارتي الصحة والزراعة بوضع مراسيم وزارية جديدة، كما أنشأت فرقة عمل وطنية في ٢٠٠٤ لصياغة خطة عمل وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال الزراعة. وقام رئيس الوزراء بوضع خطة العمل الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية واستعراضها.

وللمشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية والتمويل من البرنامج ثنائي ومتعدد الأطراف المشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، هدفان رئيسيان. وعلى المستوى الوطني، يقوم هذا البرنامج بتعزيز الأطر السياسية والتشريعية للسلامة والصحة المهنية وباستحداث برنامج وطني متوسط الأجل بشأن السلامة والصحة المهنية. وعلى المستوى المحلي، يتم تشغيل البرنامج في ست مقاطعات لإدخال التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية على المستوى الشعبي في قطاع الزراعة من خلال استخدام مجموعة تحسين العمل في تنمية الأحياء واستناداً إلى لوائح العمل المصممة والمواد المتبصرة محلياً. إن التغييرات التدريجية الطفيفة في ظروف العمل والمعيشة تحسن الإنتاجية ونوعية الحياة لعائلات المزارعين، ويقوم المزارعون المدربون بنشر المعلومات والتدريب في أحيائهم السكنية.

وتم توسيع نطاق برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء ليشمل **كمبوديا** و**منغوليا** و**الفلبين** و**تايلند**.

الإطار ٥-٥

السلامة والصحة المهنيان في الاقتصاد غير المنظم

طبقت في شرقي آسيا برامج موجهة نحو العمل للوصول إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم. وتضمنت المجموعات المستهدفة العمال في المنزل في كمبوديا وتايلاند ومواقع البناء الصغيرة في تايلاند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا والعمال الأطفال في كمبوديا. وتم تدريب حوالي ١,٠٠٠ عامل في المنزل (معظمهم من النساء) وحوالي ١,٠٠٠ عامل وصاحب موقع بناء صغير في إطار برنامج تحسين العمل لبيوت آمنة وبرنامج تحسين العمل في ورش البناء الصغيرة. وقام أشخاص محليون جرى تدريبهم كمدرسين، بوضع وتنفيذ أساليب عملية للسلامة والصحة المهنيين للوصول إلى أماكن العمل المستهدفة في الاقتصاد غير المنظم. وتضمنت تلك الأساليب تسهيل مناوله الأدوات الثقيلة وأساليب أكثر أمناً لمناولة المواد الخطرة وتحسين مرافق الرعاية ذات الصلة بالعمل. وكان في الإمكان تحقيق النتائج بسبب التركيز على إجراءات بسيطة وعملية وقليلة التكلفة من جانب العمال والمديرين والعمال لحسابهم الخاص. وشارك العديد من أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم في عمليات التحسين بمبادرة خاصة منهم وفي تعزيز شبكات الناس المحليين. وعلى سبيل المثال، قام مدربون محليون بتدريب أكثر من ٢٠٠ عامل في المنزل في كمبوديا، بعد شهرين من التدريب الأولي على برنامج تحسين العمل لبيوت آمنة، في حلقة عمل لتدريب المدربين.

وشاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بنشاط في برامج السلامة والصحة المهنيين. وأصبح ممثلوها مدربين في مجال السلامة والصحة المهنيين وقاموا بإعداد دورات تدريبية للمجموعات المستهدفة. وعلى سبيل المثال، اتخذ اتحاد نقابات العمال في منغوليا المبادرة لتعزيز التدريب في مجال السلامة والصحة المهنيين في مواقع البناء الصغيرة وللبنائين في الأسواق في منغوليا.

الإطار ٦-٥

السلامة والصحة المهنيان في صناعة إعادة استخدام السفن القديمة

إن تكسير السفن جزء من النظام العالمي للتخلص من الفضلات وإعادة التدوير. وحالياً، يقع زهاء ٩٢ في المائة من صناعة إعادة استخدام السفن القديمة في أربعة بلدان فقط هي: باكستان وبنغلاديش والصين والهند. وفي عام ٢٠٠٠، أقر مجلس الإدارة أنه ينبغي لمكتب العمل الدولي أن يعد مجموعة من أفضل الممارسات المكيفة وفقاً للظروف المحلية بهدف تحضير مدونة شاملة حول السلامة والصحة المهنيين في صناعة تكسير السفن. وكمتابعة لقرار مجلس الإدارة، تم وضع مبادئ توجيهية في هذا الصدد. وأيد كل من اجتماع الخبراء المعقود في بانكوك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، ومجلس الإدارة في دورته ٢٨٩ في آذار/مارس ٢٠٠٤ نشر مدونة السلامة والصحة في تكسير السفن: مبادئ توجيهية لبلدان آسيا وتركيا.

ولمتابعة هذه التطورات، تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع إعادة استخدام السفن القديمة بشكل آمن وغير مضر بالبيئة في بنغلاديش. وهذا المشروع ممول من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإطار زمني مدته ثلاث سنوات ويهدف إلى معالجة القضايا السياسية على المستوى الأعلى ووضع أطر للتخطيط والتطوير المحلي التشاركي لصناعة إعادة استخدام السفن القديمة في البلد. ويشمل ذلك مسائل تتعلق بإجراءات مرحلة ما قبل جنوح السفينة إلى البر ومرحلة الجنوح نفسها ومرحلة إعادة التدوير، وتقليل التلوث البيئي إلى أدنى حد ومعالجة مسائل السلامة والصحة المهنيين في صناعة إعادة استخدام السفن القديمة. كما يتوقع المشروع تقديم التدريب للمفتشين الحكوميين وأصحاب العمل والمشرفين والعمال الضالعين في هذه الصناعة. وفي بنغلاديش والهند يتم إعداد الوحدات والمواد التدريبية لمختلف مجموعات أصحاب المصلحة.

حماية العمال المهاجرين

أعرب المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر عن قلقهم بالقول:

إن الهجرة كظاهرة من ظواهر العالم المتسم بالعمولة لا يمكن أن تعتبر في مصلحة بلد الهجرة دون غيره، لكنها يمكن أن تفقد كذلك بلدان المهجر عن طريق تزويدها بعمال هي في أمس الحاجة إليهم. فالعمال المهاجرون هم الأقل حماية في كثير من الأحيان. وتفرض الهجرة غير النظامية والاتجار بالأيدي العاملة إلى تعريض العمال لأسوأ أشكال الإساءة والاستغلال. بل لا يتمتع العمال المقبولون قانوناً بالحقوق ذاتها التي تتمتع بها القوى العاملة الوطنية في معظم البلدان، كما لا يتمتعون بمستوى الحماية الاجتماعية ذاته. وإذ يقر المندوبون بأن نهجاً ثنائية ومتعددة الأطراف هي شرط لازم لصون

العمال الأقل حماية، فإنهم يطلبون من المكتب أن يضغط على دور رائد في وضع وتسهيل اعتماد تدابير سياسية ملائمة من أجل العمال المهاجرين ضمن إطار العمل اللائق^٣.

واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين في حزيران/يونيه ٢٠٠٤ خطة عمل للعمال المهاجرين شملت "وضع إطار متعدد الأطراف وغير ملزم لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة، يأخذ في الحسبان احتياجات سوق العمل ويقترح المبادئ التوجيهية والمبادئ من أجل السياسات، اعتماداً على أفضل الممارسات والمعايير الدولية"^٤.

واستجاب المكتب لاستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر وتلك الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، وكذلك للطلب المتزايد على المساعدة التقنية من جانب الهيئات المكونة، من خلال مجموعة من الأنشطة، تشمل المشورة السياسية وتقاسم المعرفة وبناء القدرات، وتستهدف برامج العمل وتتضمن جميع أبعاد العمل اللائق - حقوق الإنسان وحقوق العمال المهاجرين وجوانب العمالة وسوق العمل للبلدان المرسل والمستقبل على حد سواء، وحماية العمال المهاجرين من التمييز والاستغلال والعمل الجبري، بما في ذلك منع الإتجار، ودور الهيئات المكونة الثلاثية وقدرتها على إدارة هجرة اليد العاملة. ووردت في الفصل ٣ من هذا التقرير الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين المستضعفين، لاسيما العاملات المهاجرات، من العمل الجبري ومنع الإتجار بهم.

وفي إطار برنامج شراكة بين منظمة العمل الدولية وكوريا، قام مشروع بتعزيز القدرة الوطنية لإدارة الهجرة في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند. وقد عزز المشروع أشكالاً نظامية من هجرة العمال من خلال التعاون في الاستخدام وسياسات الهجرة والأطر القانونية. ويستند المشروع إلى المبادرات القائمة والروابط المنشأة مع مشاريع جارية مثل مشروع الميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الإتجار بالأطفال والنساء، التابع للبرنامج الدولي لمكافحة عمل الأطفال (انظر الإطار ٣-٧). إن العمل بشأن سياسة فعالة لهجرة العمال هو جزء من دعم منظمة العمل الدولية لتنفيذ مذكرة التفاهم حول استخدام المهاجرين، التي وقعتها كمبوديا وتايلند. ومن بين المدخلات الرئيسية للمشروع دليل تدريبي بشأن هجرة اليد العاملة يترجم حالياً إلى لغة الكمير ولغة اللاو واللغتين المنغولية والتايلندية للتدريب على إدارة هجرة اليد العاملة بهدف تطوير قدرات إدارات الاستخدام الخارجية.

وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الجهود التي تبذلها لمعالجة المشاكل المتعلقة بالعمال المهاجرين. وعلى سبيل المثال، عقد الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة التابع للمنظمات الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ مشاورات إقليمية حول وضع آلية تعاونية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين، في جاكرتا، في آذار/مارس ٢٠٠٣؛ وأعد اتحاد نقابات العمال في بورما شريط فيديو يصف التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون البورميون في تايلند؛ كما نظمت نقابات العمال اجتماعاً تقنياً حول دراسات تتعلق بهجرة الأدمغة في بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان وسري لانكا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

وبدعم من منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة التابع للمنظمات الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ، نظمت نقابات العمال الآسيوية عدداً من الاجتماعات لمعالجة المشاكل المتعلقة بالعمال المهاجرين. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٥، نظمت حلقة عمل في فوكيت في تايلند لرؤساء نقابات العمال، نتج عنها إعلان فوكيت، وهو عبارة عن التزام من جانب نقابات العمال التايلندية لتحسين حماية العمال المهاجرين وتوسيع نطاق التضامن بين العمال وتمثيلهم من البلدان المجاورة. وتقدم منظمة العمل الدولية الدعم التقني لنقابات العمال التايلندية للعمل بموجب هذا الالتزام. وفي ماليزيا أيضاً نظمت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الاتحاد الماليزي لنقابات العمال، اجتماعاً إقليمياً حضره ممثلون عن البلدان المرسل والمستقبل على حد سواء. وقد أيد الاجتماع عدداً من التوصيات من أجل العمل بتصدر تنفيذها الاتحاد الماليزي لنقابات العمال لتعزيز احترام حقوق الإنسان الأساسية والحقوق المتصلة بالعمل للعمال المهاجرين.

إن الكثير من القطاعات الاقتصادية في جنوب تايلند تعتمد أساساً على اليد العاملة المهاجرة، خاصة من ميانمار. وكان قد مر ستة أشهر على تنفيذ سياسة التسجيل الجديدة لليد العاملة المهاجرة عند وقوع كارثة التسونامي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وقد أظهرت الجهود التي بذلت استجابة لهذه الكارثة أن العديد من مجالات تنفيذ هذه السياسة الجديدة غير مكتملة وغير فعالة وأن أكثر المتضررين هم من العمال المهاجرين البورميين وعائلاتهم، الذين كانوا في وضع مستضعف بسبب عدم تمكنهم من تأكيد وضعهم القانوني إذ إنهم أضعوا تراخيص العمل التي كانت بحوزتهم وكانوا عرضة للكثير من التمييز في الحصول على مساعدة رسمية - بالإضافة إلى الخسائر التي تكبدوها في الأرواح وسبل العيش والمنازل. وقد تعاونت منظمة العمل الدولية مع المنظمة الدولية للهجرة لتوفير الدعم لتسجيل العمال المهاجرين البورميين.

^٣ مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، مرجع سابق، الفقرة ١١.

^٤ قرار بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي، اعتمده مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤.

ونظم اتحاد أصحاب العمل في **تاييلند** حلفتين دراسيتين حول العمال المهاجرين وعملية التسجيل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، استكملتا بدراسة استقصائية حول أصحاب العمل التاييلنديين في صناعة البناء وتجهيز الأغذية البحرية وصناعة الملابس والمدايع فيما يتعلق بالمسائل والتحديات والأمثلة عن أفضل الممارسات فيما يتصل باستخدام العمال المهاجرين.

وفي **جمهورية إيران الإسلامية**، تم توقيع مذكرة تفاهم في آذار/مارس ٢٠٠٤ بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية لتسهيل وضع السياسات حول هجرة اليد العاملة. وبموجب مذكرة التفاهم هذه، كان من المتوقع عقد مؤتمر عام ٢٠٠٥ حول تدريب صانعي السياسات.

وفي **الدول العربية**، ساهمت دراسات أجريت حول وضع عمال الخدمة المنزلية من المهاجرين ومنشور في اللغتين الإنكليزية والعربية⁵، في زيادة الوعي وساعدت على وضع استجابات محددة على الصعيدين القانوني والمؤسسي، كما عززت التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمات دولية أخرى، بما فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، بهدف معالجة أوجه الضعف الذي يعاني منه هؤلاء العمال. وسعيًا لمساعدة الحكومة اللبنانية على تخفيف حدة الصعوبات التي يواجهها عمال الخدمة المنزلية من المهاجرين، ترأست منظمة العمل الدولية حلقة عمل حول استثارة الوعي بشأن وضع هؤلاء العمال في لبنان، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وشكلت حلقة العمل هذه الخطوة الأولى نحو منتدى وطني للمناقشة بين أهم أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني حول كيفية الاستجابة لاحتياجات عمال الخدمة المنزلية من المهاجرين. وسوف يتم إنشاء لجنة توجيهية تهدف إلى وضع خطة عمل ملموسة. وقد طلبت حكومات أخرى في المنطقة، خاصة **الجمهورية العربية السورية واليمن**، تطبيق هذه المبادرة والمساعدة القانونية لإدراج عمال الخدمة المنزلية من المهاجرين في قوانين العمل الوطنية الخاصة بها.

ووضعت منظمة العمل الدولية خطة عمل حول هجرة اليد العاملة في **آسيا والمحيط الهادئ**. وعممت المسودات على نحو واسع وتمت مناقشتها في اجتماع لموظفي منظمة العمل الدولية في آب/أغسطس ٢٠٠٥، وفي اجتماع لاحق في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ مع ممثلين ثلاثيين من البلدان المرسل والمستقبل. وتهدف الخطة إلى تحسين سياسات هجرة اليد العاملة وإدارتها ومساعدة الدول الأعضاء، سواء أكانت ترسل العمال المهاجرين أم تستقبلهم، لمعالجة تحديات الهجرة بشكل أكثر فعالية. وللخطة المقترحة أربعة عناصر أساسية: إجراء البحوث لمساعدة البلدان على تكوين نظرة عامة طويلة الأجل حول احتياجاتها وإمكاناتها في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك تعزيز قاعدة المعلومات التي يمكنها أن تساعد على توجيه سياسة الهجرة؛ ترويج الإطار متعدد الأطراف وغير الملزم لمنظمة العمل الدولية من أجل نهج يقوم على الحقوق إزاء إدارة هجرة اليد العاملة؛ تعزيز نظم عادلة وفعالة للتعيين؛ الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. وسيتم مناقشة الخطة في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر من أجل تنفيذها فيما بعد.

ولدعم تنفيذ هذه الخطة، تمت الموافقة على مشروعين إقليميين حول الهجرة. يغطي المشروع الأول أساساً **إندونيسيا وتاييلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وكمبوديا** ويمتد تنفيذه على فترة السنوات الخمس القادمة، بتمويل من البرنامج الثنائي - متعدد الأطراف المشترك بين اليابان ومنظمة العمل الدولية حول إدارة حركة اليد العاملة عبر الحدود في جنوب شرق آسيا. أما المشروع الثاني المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة حول إدارة هجرة اليد العاملة، فيتمتع بتغطية أوسع للبلدان المرسل والمستقبل في آسيا، وتموله المفوضية الأوروبية.

مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل

إن ما تقدمه منظمة العمل الدولية للاستجابة عالمياً وإقليمياً لقضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز هو تركيز على مكان العمل وعلى الأثر الاقتصادي والاجتماعي للمرض. وتركز منظمة العمل الدولية على موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز باعتباره موضوعاً ذا صلة بمكان العمل لأن ما لا يقل عن ثلثي المصابين بالفيروس هم عمال إما في الاقتصاد المنظم أو في الاقتصاد غير المنظم. والمكونات الرئيسية لنهج منظمة العمل الدولية، هي:

⁵ انظر:

S. Esim and M. Smith (eds.): *Gender and migration in Arab States: The case of domestic workers* (Beirut, ILO, 2004).

- التأكد من احترام الحقوق في العمل ومن اتخاذ التدابير للتصدي لمسألتي التشهير والتمييز. وقد وضعت منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، تشمل حماية الحقوق وعدم التمييز في الاستخدام والمساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي والوقاية والرعاية والدعم. وقد أطلقت مدونة الممارسات للمنظمة في الإقليم باللغات المحلية؛
 - مساعدة وزارات العمل على تعميم موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في برامجها. ولا بد للحكومات من أن توفر إطاراً قانونياً وسياسياً يضمن إدماج الشواغل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في خطط وعمليات إنمائية أكثر شمولاً؛
 - تعبئة الشركاء الاجتماعيين وإعطاؤهم القدرة على معالجة الوباء في أنشطتهم الخاصة. وتقوم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور بارز في معالجة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز باعتباره موضوعاً ذا صلة بمكان العمل؛
 - تنمية الشراكات والعمل بشكل وثيق مع جهات راعية أخرى لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، لاستحداث نهج أكثر اتساقاً على الصعيد الوطني ولتأمين استخدام الموارد المتاحة على نحو فعال التكلفة.
- وأثناء انعقاد دورة آذار/ مارس ٢٠٠٥ لمجلس الإدارة، عبرت مجموعة آسيا والمحيط الهادئ في المجلس عن مشاغلها بشأن تزايد بروز فيروس نقص المناعة البشرية في الإقليم، وشجعت المكتب على إيلاء اهتمام لهذه المسألة في عمله. ومن باب تلبية هذا الطلب، ساهم برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الإيدز وعالم العمل في مبادرات على الصعيد الوطني وعلى صعيد المنشأة من خلال العديد من مشاريع التعاون التقني الممولة من وزارة العمل الأمريكية والجارية حالياً في كمبوديا والصين والهند وإندونيسيا ونيبال وسري لانكا. وفي الهند، على سبيل المثال، نجح البرنامج في استهلال العمل بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتقديم الرعاية والدعم في عالم العمل (الإطار ٧-٥).

الإطار ٧-٥

فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: الإجراءات في الهند

- تقوم منظمة العمل الدولية، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية والمنظمة الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بتنفيذ برنامج في الهند يهدف إلى اتخاذ إجراء وطني مستدام بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والرعاية والدعم في عالم العمل منذ ٢٠٠١. والأهداف المباشرة لهذا البرنامج هي تهيئة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشكل أفضل لاعتماد وتنفيذ سياسات وبرامج فعالة في مكان العمل، بغية الوقاية من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية ومكافحة التمييز والتشهير وتعزيز الإجراءات الثلاثية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في ولايات ماديا براديش وجهار خند وغرب البنغال، التي تغطي العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم. وخلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، كانت النتائج الرئيسية على النحو التالي:
- نتيجة لجهود التوعية السياسية، أيدت المنظمة الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية لاستخدامها في أماكن العمل في الهند. وتشدد السياسة المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، التي وضعتها الحكومة، على أنه "... يجب تعبئة قطاع الصناعة، سواء أكان منظماً أم غير منظم، للاهتمام بصحة الشرائح المنتجة من القوى العاملة في هذا القطاع؛"
 - ساعدت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والاستخدام على تعميم موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الأنشطة التي تقوم بها مؤسساتها الرئيسية والمجلس المركزي لتنقيح العمال والمعهد الوطني للعمل. وقد درب البرنامج ٢٤٦ مسؤولاً عن التعليم في المجلس المركزي لتنقيح العمال، قاموا بإدماج موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في برامجهم العادية وقدموا برامج تدريبية شملت ما مجموعه ٢٢٦ ٣١٣ شخصاً من القوى العاملة، كان ٨٥٩ ٩٢ منهم ينتمون إلى القطاع المنظم و٦٨٢ ١٢٨ إلى القطاع غير المنظم و٦٨٥ ٩١ إلى المناطق الريفية؛ وكان ٩٧٠ ١٢٠ منهم من العمال الذكور و٢٥٦ ١٩٢ من العاملات؛
 - من خلال نهج فريد للمبادرات على صعيد المنشأة، طاول البرنامج أيضاً ٥٥ منشأة في الولايات الثلاث التي تضم ٥٦٥ ١٦٨ من القوى العاملة. وتم تدريب ١٢٢٥ مدرباً في هذه المنشآت للقيام بتدريب داخلي للعمال؛
 - اقتنعت بعض المنشآت بوضع سياسة خاصة بها بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛
 - من خلال الجهود التي بذلتها نقابات العمال لبناء القدرات بغية معالجة مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتعميمها في خطة عملها، قام مركز من المراكز الخمسة الرئيسية لنقابات العمال - هند مزدور سبها - بصياغة مشروع سياسة عامة للاعتماد والتنفيذ من جانب مؤسساته الفرعية؛
 - قامت بعض المنشآت الكبرى بتوسيع نطاق برنامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز للوصول إلى القطاع غير المنظم، لاسيما المنشآت التي تعنى بسلسلة التموين والوحدات المساعدة والمجمعات المجاورة. وهناك نهج فريد

آخر هو العمل مع الجمعيات والاتحادات النسائية في الاقتصاد غير المنظم للوصول إلى أعضائها والعمل على توعيتهم بشأن مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛

■ تمت صياغة بيان التزام لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل من خلال المشاورات مع منظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني. وستقوم منظمات أصحاب العمل بنشر وتوزيع البيان لاعتماده من جانب مؤسساتها الفرعية.

وفي **نيبال**، ساهم المشروع بشكل بارز في سياسة مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة، لمعالجة مسائل مثل عدم التمييز وعدم الفرز والوقاية والرعاية والدعم. كما قامت لجنة صياغة المشروع برئاسة أمين وزارة العمل وإدارة النقل، برفع وثيقة السياسة الوطنية حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل إلى العديد من الوزارات لإدراج مدخلاتها وتعليقاتها قبل عرضها النهائي على مجلس الوزراء للتصديق عليها. كما وقعت مذكرة تعاون بين منظمة العمل الدولية وإدارات مكان العمل في عشر منشآت متعاونة، منها ثماني منشآت وضعت سياسة خطية حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وقد تم تشكيل لجان لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل من ممثلين عن أصحاب العمل والعمال.

وفي **كمبوديا**، مثلاً، يجري النفايون عمليات تنقيف الأقران للعمال، بينما تقوم منظمات أصحاب العمل الرئيسية بتعبئة المنشآت في قطاعات الملابس والفنادق والسياحة. وتم وضع مجموعة من الأدوات للعمال في الاقتصاد غير المنظم وتنفيذ حالياً في كمبوديا. وتستخدم هذه المجموعة تمارين تفاعلية لزيادة الوعي حول مسائل محددة متصلة بفيروس نقص المناعة البشرية لفهم الحقوق والمسؤوليات والتشهير والتمييز ولتوفير المعلومات حول الخدمات ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وتستهدف هذه المجموعة أولاً أعضاء جمعيات العمال والمشغلين في الاقتصاد غير المنظم.

إن استمرار منظمة العمل الدولية في أنشطة التوعية وتقديم خدمات المشورة التقنية لهيئاتها المكونة الثلاثية في **الصين** قد أدى إلى تعبئة ناجحة لمؤسسات القطاع غير المعني بالصحة في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مرحلة مبكرة نسبياً من الوباء. وبدأت التوعية عام ٢٠٠١ وتبعها تخطيط استراتيجي وبناء القدرات في ٢٠٠٣ وتنفيذ برنامج شامل بداية عام ٢٠٠٥. وقد شملت الأنشطة الرئيسية زيادة الوعي وبناء القدرات بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وبين المسؤولين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، واستحداث مواد للتعليم والتدريب وإجراء الأبحاث حول أثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على العمل والضمان الاجتماعي وتقديم المشورة بشأن إصلاح السياسات الوطنية، مثلاً حول اختبار فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وبدأت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية باحتلال مركز الصدارة في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. ومن الأمثلة على ذلك حملة الشريط الأحمر المعنية بصحة المستخدمين، التي أطلقت في الصين في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤ من قبل نائب رئيس مجلس الوزراء ونائب وزير العمل والضمان الاجتماعي ونائبي رئيس اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد المنشآت في الصين. ومن المتوقع أن يبدأ برنامج التنقيف في مكان العمل، المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأمريكية، في أوائل ٢٠٠٦.

ولزيادة العمل الأساسي الذي تضطلع به الهيئات المكونة في **إندونيسيا**، وضع مكتب منظمة العمل الدولية في جاكرتا مشروعاً ممولاً من وزارة العمل الأمريكية لتحسين قدرة الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من شركاء التنفيذ على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطعات والمناطق لتصميم وتنفيذ سياسات تتعلق بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، بالإضافة إلى برامج الوقاية والتعليم. وتمثلت مبادرة مشتركة ثانية في تقديم مقترح واسع النطاق للصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والملاريا والسل. وتمت الموافقة على تمويل يعتد به في ٢٠٠٤، وهي المرة الأولى التي يدعم فيها الصندوق العالمي مبادرة في مكان العمل على صعيد عالمي. ويعطي هذا البرنامج كل هيئة من الهيئات المكونة إمكانية الحصول على الموارد بغرض النهوض ببرنامج مكان العمل حول الوقاية في مختلف المقاطعات. وتشكل الأنشطة جزءاً من الاستراتيجية الوطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

ووضع مشروع لمنظمة العمل الدولية في **تايلند** أدلة تقنية ومواد تدريبية للتعليم في مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعزز دور وزارة العمل في دعم برامج التعليم في مكان العمل حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وبين كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ جرى التعليم في مكان العمل على مستوى المنشآت في مقاطعة رايونغ الرائدة، لأكثر من ٦٠٠٠ عامل وحوالي ١٠٠ صاحب عمل. كما تم تدريب ما يناهز ١٠٠ عامل كمدرسين من الأقران، وقد صرحت أكثر من ٤٠ شركة أنها اعتمدت سياسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز تتماشى والمعايير الدولية. وعلى صعيد المقاطعة، عزز ممثلو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمسؤولون عن حماية العمال ومقدمو الخدمات من المنظمات غير الحكومية قدراتهم

للمساعدة على تنفيذ برامج التعليم في مكان العمل. ونشرت وزارة العمل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ مدونة ممارسات وطنية متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. وعلى المستوى دون الإقليمي، تم تكيف ونشر بعض الأدوات مثل دليل أصحاب العمل التايلنديين في إدارة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الصين وكمبوديا وإندونيسيا.

وفي فيتنام، دعمت منظمة العمل الدولية الاتحاد العام للعمال لتكليف مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بوصفها دليلاً للنقابيين، ولتوزيعها للاستخدام الوطني. كما قدمت منظمة العمل الدولية المشورة التقنية للصياغة الجارية لقانون مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الذي يتوقع أن توافق عليه الجمعية الوطنية في ٢٠٠٦.

وفي بلدان جزر المحيط الهادئ، تساهم منظمة العمل الدولية في مبادرة مشتركة بين وكالات الأمم المتحدة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وفي بابوا غينيا الجديدة، وضع مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مجموعة أدوات وهو يقوم بترويج سياسات بشأن مكان العمل. وأدرجت فيجي سياسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل في القانون المتعلق بعلاقات الاستخدام. كما ينظر كل من كيريباتي وفانواتو في وضع سياسات بشأن مكان العمل.

وفي سري لانكا، يقدم مجلس استشاري للمشروع الثلاثي الإرشاد لمشروع التعليم بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل بتمويل من وزارة العمل الأمريكية. وقد بدأ المشروع في ٢٠٠٥ وهو يعمل مباشرة مع المنشآت للتركيز على الحد من التمييز المتصل بالاستخدام ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والحد من السلوك الخطر بين العمال المستهدفين.

وفي الدول العربية، تمت صياغة استراتيجية عربية إقليمية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، ولكن لا تزال هناك قيود تحد من اعتماد هذه الاستراتيجية وتنفيذها بشكل فعال وأي تحرك في فرادى الدول "لكسر الصمت" (الإطار ٥ - ٨).

الإطار ٥-٨

الإستراتيجية العربية الإقليمية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل

استناداً إلى مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، تم وضع الاستراتيجية العربية الإقليمية الأولى بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل لكي تعتمد عليها بلدان المنطقة. وتشمل مكونات الاستراتيجية الدعوة والتوعية وبناء القدرات وحماية حقوق الإنسان وزيادة الوعي والوقاية والرعاية والدعم ومطالبة الاقتصاد غير المنظم وتحسين البيانات عن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتعبئة الموارد وتعزيز الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. واستجابة للاستراتيجية وللهدف ٦ من الأهداف الإنمائية للألفية، المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، تم تحقيق النتائج التالية:

- الإقرار بموضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كقضية من قضايا عالم العمل وتطبيق مبادئ وسياسات منظمة العمل الدولية وفقاً لما نصت عليه مدونة الممارسات.
- تُرجم دليل التثقيف والتدريب المتصل بمدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى اللغة العربية.
- استهل كل من الأردن والجمهورية العربية السورية ولبنان مبادرات إدراج هذه الاستراتيجية في سياساتها المتعلقة بمكان العمل. وعلى سبيل المثال، قام عدد من أصحاب العمل في لبنان، بترويج سياسة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.
- في الجمهورية العربية السورية ولبنان، تم تدريب مفتشي العمل بشكل كامل حول الموضوع، كما تم تدريب بعض مفتشي العمل كمدربي أقران.
- جرى التنسيق بين وزارات العمل والصحة والبرامج الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الأردن ولبنان.
- أعلن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب التزامه بسياسة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. إلا أن هناك عدداً من القيود التي تقيد أو تؤخر اعتماد هذه الاستراتيجية على الصعيد القطري، بما في ذلك: الالتزام السياسي غير الكافي (لا يزال هناك العديد من صانعي السياسات الذين لا يعون خطورة الوباء أو حتى ينفون مجرد وجوده)؛ قلة البيانات؛ القواعد الاجتماعية والثقافية والدينية السائدة.

٦ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق: الهدف الاستراتيجي ٤

تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، كرر المندوبون تأكيدهم "بأن السبيل الأكثر فعالية لتحديد وتنفيذ سياسة وطنية ترمي إلى الحد من العجز في العمل اللائق يمر بالحوار الاجتماعي الثلاثي، وأن مثل هذا الحوار لا يكون ممكناً إلا متى كان المشاركون على قدم المساواة". كما شدد المندوبون على "أهمية الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية كقواعد أساسية للحوار الاجتماعي"^١. كما اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته التسعين في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، قراراً بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، أعاد فيه التأكيد على أهمية هذين العنصرين.

ولكن ما يؤسف له هو أنه بالرغم من تزايد الاهتمام في عدد من البلدان، فإن الوضع فيما يتعلق بالحرية النقابية مثير للقلق - فهو على حاله إن لم يكن قد ازداد سوءاً. ومنذ الأول من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، ومن مجموع ٢٩ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، صدق ١٣ بلداً فقط على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، وصدق ١٦ بلداً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). ومن مجموع ١١ دولة عربية، صدقت ثلاث دول على الاتفاقية رقم ٨٧، فيما صدقت خمس دول على الاتفاقية رقم ٩٨. وصدق ١٥ بلداً من إقليم آسيا والمحيط الهادئ وخمس دول عربية على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). ومنذ الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، بلغ عدد القضايا الفعلية العالقة أمام لجنة الحرية النقابية ١٤ قضية من آسيا وقضية واحدة من الدول العربية.

إن عدداً متزايداً من حالات الاعتقال و/أو الاحتجاز لرؤساء نقابات العمال وغيرهم من المناضلين لحقوق الإنسان في العديد من البلدان يعكس التهديدات الخطيرة التي تواجهها الحرية النقابية وحرية التعبير ويشير إلى غياب مناخ يستطيع فيه الناس أن يمارسوا حقوقهم الأساسية من دون أي إكراه أو خوف.

تحسين تأثير الشركاء الاجتماعيين في السياسات الاجتماعية والاقتصادية وسياسات الإدارة

من ناحية أكثر إيجابية، وكما تم التشديد عليه طوال هذا التقرير، كان هناك إشراك وثيق للشركاء الثلاثيين في وضع وتطبيق ورصد خطط العمل والجهود الوطنية بشأن العمل اللائق. وقد ساعدت منظمة العمل الدولية على ضمان مشاركة وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين وإسماح رأيهم في عمليات التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية وأوراق استراتيجية الحد من الفقر. ومن النواتج المهمة الاعتراف المتزايد من جانب منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية بالدور الأساسي الذي يقوم به الشركاء الاجتماعيون في خلق روح أصيلة للملكية الوطنية والالتزام بالتنفيذ الفعال. وفيما يلي بعض الأمثلة.

بنغلاديش: أنشأت وزارة العمل والاستخدام هيئة استشارية بشأن العمل اللائق، بمشاركة الوزارات والوكالات الحكومية الرئيسية وممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. والدور الذي تقوم به الهيئة الاستشارية هو تحديد واستعراض تقدم وتنفيذ خطة العمل بشأن العمل اللائق في بنغلاديش.

الصين: تقوم لجنة ثلاثية وطنية ترأسها وزارة العمل والضمان الاجتماعي باستعراض المسائل المتعلقة بتنفيذ سياسات العمل والسياسة الاجتماعية ذات الصلة بتعزيز برنامج العمل اللائق.

فيجي: بعد الانقلاب الذي حصل عام ٢٠٠٠، نظمت منظمة العمل الدولية اجتماعات استشارية شهرية غير رسمية بشأن العمل اللائق، وقد مهد ذلك الطريق أمام الشركاء الاجتماعيين لمناقشة الموضوع مع الحكومة الجديدة. وتم إنشاء هيئة عليا ثلاثية تضم ثمانية وزراء وممثلين عن أصحاب العمل والعمال، مما ساعد على تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين الثلاثيين في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الوطني.

إندونيسيا: من النتائج التي أدت إليها الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية في بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين ودعم مشاركتهم في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية، إنشاء شبكة لنقابات العمال حول استراتيجية

^١ انظر مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، GB.282/3، الملحق: الاستنتاجات، الفقرتان ١٦ و١٧.

الحد من الفقر. وقد وضعت الشبكة ورقة موقف وتُعول على أن تشارك فعلياً في رصد استراتيجية الحد من الفقر وتنفيذها.

جمهورية إيران الإسلامية: شاركت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل وثيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إعداد استراتيجية استخدام على صعيد البلد وفي التحضير لمؤتمر وطني حول استخدام وتمكين ومساواة المرأة. وقد وقعت الهيئات المكونة الثلاثية مذكرة تفاهم في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤ حول ضرورة تنقيح قوانين العمل في البلاد بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك المعايير المتعلقة بالحرية النقابية.

منغوليا: تجتمع لجنة ثلاثية وطنية بشكل منتظم لتمكين وزارة الرعاية الاجتماعية والعمل إلى جانب الشركاء الاجتماعيين من مناقشة واستعراض واقتراح إجراءات وطنية لتعزيز خطة العمل الوطنية بشأن برنامج العمل اللائق.

نيبال: من خلال عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر وبدعم من منظمة العمل الدولية، شارك الشركاء الاجتماعيون في صياغة البرنامج الإنمائي الوطني. وقد استمع إلى مشاغلهم فريق أوسع لم يكن لديهم إمكانية النفاذ إليه من قبل. كما دعيت نقابات العمال إلى جميع الاجتماعات المفتوحة لمنندى التنمية في نيبال.

باكستان: ساعدت منظمة العمل الدولية على ضمان أن تتجلى أولويات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأولويات وزارة العمل والقوى العاملة والباكستانيين المهاجرين، بشكل مناسب في ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وتمت الموافقة والتوقيع من جانب وزارة العمل واتحاد أصحاب العمل الباكستانيين واتحاد العمال الباكستانيين على البرنامج القطري للعمل اللائق في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٥.

الفلبين: برعاية مجلس السلم الصناعي الثلاثي، الذي يعتبر أعلى هيئة رفيعة المستوى في البلد، تم إنشاء لجنة تقنية ثلاثية بهدف تصميم واستعراض ورصد تنفيذ خطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق في الفلبين.

وقد أدت الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية لتعزيز وتقوية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي إلى بعض الإنجازات البارزة (الأطر من ٦-١ إلى ٦-٣).

الإطار ١-٦

تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال الحوار في مناطق تجهيز الصادرات

تشكل مناطق تجهيز الصادرات ميزة رئيسية من مزايا سوق العمل في سري لانكا. وهي تشكل مصدراً مهماً للاستخدام لاسيما بالنسبة للنساء. ولكن تبقى ظروف العمل وعلاقات العمل وتنمية الموارد البشرية من المسائل التي تحتاج إلى تحسينات.

وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم خدمات استشارية وأنشطة التعاون التقني لمعالجة هذه المسائل من خلال الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وتم تنظيم حلقتي عمل دون إقليميتين في ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ واجتماعات لاحقة بين الهيئات المكونة الثلاثية، مهدت الطريق أمام الشركاء الاجتماعيين للاتفاق بشأن الإجراءات التصحيحية المطلوبة لتعزيز تطبيق اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وعقب هذه المداولات، قام مجلس الاستثمار في سري لانكا بتعديل مبادئه التوجيهية وأدلته التشغيلية للتكيف مع أحكام الاتفاقيتين. لقد توسع التعاون بين الهيئات المكونة ليشمل الآن مسائل تتجاوز الاتفاقيات المصدق عليها. على سبيل المثال، تم إنشاء فرقة مهام ثلاثية لوضع خطة عمل بهدف التصدي لمسألة الإلغاء التام لترتيب المنسوجات متعددة الألياف في ٢٠٠٥.

الإطار ٢-٦

تعزيز العلاقات الصناعية في إندونيسيا

في إندونيسيا، يهدف مشروع الإعلان المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأمريكية إلى تحقيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومساعدة الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات الثنائية ومتعددة الأطراف على تقوية قدرتها المؤسسية في تنفيذ ولاياتها وفقاً لقوانين وتشريعات العمل ذات الصلة وفي بناء علاقات عمل سليمة ومتوائمة. والمشروع قيد التنفيذ منذ ٢٠٠١، وهو يضم بشكل متزايد مجموعة من الأنشطة المنظمة والممولة أساساً من المشروع وتلك التي تضطلع بها الهيئات المكونة والتي لا تتطلب إلا دعماً تقنياً من المشروع.

وساهم المشروع في تعزيز وتحقيق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وتقوية قدرات الهيئات المكونة وتقديم المساعدة في برنامج إصلاح قانون العمل وإنشاء علاقات صناعية سليمة. ومن النواتج المحددة للمشروع المشاركة الثلاثية الوثيقة في صياغة قانون القوى العاملة وقانون تسوية المنازعات بموجب برنامج إصلاح قانون العمل، الذي وضعته الحكومة. وقام البرلمان بالتصديق على هذين القانونين في ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ على التوالي، وقد استكملا بصياغة واعتماد اللوائح التنفيذية لهما.

ومن المكونات الابتكارية الأخرى للمشروع تدريب الشرطة على مسائل العلاقات الصناعية. ومن ٢٠٠٣ إلى آب/ أغسطس ٢٠٠٥، درب المشروع ما مجموعه ٨٢٤ شخصاً، منهم ٩٧ امرأة، حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ودور الشرطة في معالجة الإضرابات/ المظاهرات التي يقوم بها العمال والإغلاقات التعجيزية للشركات. وفي نيسان/ أبريل ٢٠٠٥، أطلقت الشرطة الوطنية ومنظمة العمل الدولية معاً مبادئ توجيهية جديدة حول سلوك الشرطة الوطنية في *مناولة القانون والأمن خلال النزاعات الصناعية*. وتم وضع هذه المبادئ التوجيهية، وهي الأولى من نوعها في البلد، من خلال سلسلة من عمليات التشاور مع ممثلين من وزارة القوى العاملة والهجرة ونقابات العمال ورابطة أصحاب العمل الإندونيسية، وغيرهم من المجموعات المدنية. وتنص المبادئ التوجيهية على عدم وجوب تدخل ضباط الشرطة في المفاوضات حول النزاعات بشأن العلاقات الصناعية. كما تنص على التنسيق بين الشرطة ومكاتب القوى العاملة ونقابات العمال وأصحاب العمل للمحافظة على الأمن العام والسلم في العلاقات الصناعية.

الإطار ٦-٣

الشراكة الثنائية بين العمال وأصحاب العمل

أنشئ المجلس الثنائي للعمال ولأصحاب العمل في باكستان عام ٢٠٠٠، كآلية ثنائية للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطعات. وانطلقت فكرة إنشاء هذا المجلس من جانب ٥٤ عضواً يمثلون جميع اتحادات العمال وأصحاب العمل الرئيسية في باكستان. ويعمل هذا المجلس في البلاد كافة من خلال إنشاء ١٢ فرعاً في مختلف مقاطعات باكستان. وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً كبيراً خلال تأسيس المجلس والتوسع التنظيمي اللاحق له، بما في ذلك المساندة التقنية والتدريب لقادة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين حول مبادئ الحوار الاجتماعي وأهميته. وساهم المجلس في وضع "مدونة سلوك للعدالة بين الجنسين في مكان العمل"، وقام بجهد لصالح التحالف لمكافحة التحرش الجنسي من أجل الاعتماد الطوعي لهذه المدونة. كما أدى التعاون بين هذا المجلس والمجلس الوطني لتنمية المهارات إلى توفير التدريب التقني والمهني مجاناً للعمال وأطفالهم. وافتتح رئيس باكستان أول مؤتمر سنوي للمجلس الثنائي للعمال ولأصحاب العمل في ٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ في قاعة محاضرات منظمة العمل الدولية في إسلام آباد، وتعهد بدعم الحكومة لأهداف المجلس. أما الآن فقد تم الاعتراف بالمجلس كأداة مشروعة للشراكة الثنائية لتعزيز السياسات الاجتماعية وسياسات العمل وخاصة لإيجاد حلول سريعة للمشاكل ذات الصلة بعلاقات العمل في أماكن العمل.

وفي نيبال، أدت جهود منظمة العمل الدولية لتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي إلى وضع أحكام في قانون العمل تتعلق بالهيكل الثلاثي، مثل إنشاء لجنة علاقات العمل على مستوى المنشأة ولجنة تحديد الحد الأدنى للأجر والمجلس الاستشاري المركزي للعمل. بالإضافة إلى ذلك، وافقت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، على حد أدنى جديد للأجور من خلال حوار ثنائي وقامت بشكل مشترك بتقديم توصية إلى الحكومة في سبيل التطبيق. كما شارك أصحاب العمل والعمال بشكل نشط في الحوار الاجتماعي الجاري لإصلاح قانون العمل حيث وافقوا على مناقشة جدول أعمال تضمن سبع نقاط، بما فيها قضايا الضمان الاجتماعي والمرونة في العمل.

وفي الفلبين، أدى الحوار الاجتماعي الثلاثي إلى توقيع اتفاق اجتماعي في ٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤ من جانب الحكومة وشركات قطاع الأعمال الكبيرة ونقابات العمال البارزة. ويسعى الاتفاق الاجتماعي إلى معالجة المشاكل الاقتصادية والمالية الحالية التي يواجهها البلد. والعناصر الأساسية للاتفاق الاجتماعي تقوم على ما فحواه أن العمال سيلجأون إلى الإضرابات فقط كإجراء أخير وأن أصحاب العمل لن يلجأوا إلى الإغلاق التعجيزي أو الإقفال أو تخفيض عدد العمال أو التسريح إلا في الحالات القصوى.

وتم توقيع اتفاق تعاون بين منظمة العمل الدولية والمكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وكجزء من البرنامج الرائد للعمل اللائق في البحرين، تم بذل الجهود لتعزيز الحوار الاجتماعي حول مسائل وطنية هامة تتعلق بإصلاح سوق العمل وقانون العمل الجديد وسياسة الأجور وسياسات الاستخدام ونظام الضمان الاجتماعي وسياسات التعليم والتدريب المهنيين. وفي العراق، ساعد الحوار الاجتماعي على وضع قانون العمل وتحديد الأولويات في خلق فرص العمل وتوليد العمالة. وفي الأراضي العربية المحتلة، عزز الحوار الاجتماعي المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في إنشاء وإدارة الصندوق الفلسطيني للتنشغيل والحماية الاجتماعية وفي وضع قانون العمل الجديد. وفي اليمن، مهد الحوار الاجتماعي الطريق للشركاء الاجتماعيين للمشاركة في وضع قانون العمل، وتشجيع تعميم قضايا الجنسين وتنفيذ مشروع بشأن مكافحة عمل الأطفال. وفي الأردن، ساعد مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأمريكية في تحسين الإطار القانوني للحوار الاجتماعي وتقوية القدرات وتعزيز مهارات التفاوض للموظفين الإداريين في وزارة العمل ولممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ووافق مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية على مرسوم

يتعلق بقواعد إنشاء لجان العمل على مستوى المنشأة وأجرى مناقشات مع منظمة العمل الدولية حول الشروط التنظيمية المستقبلية لإنشاء لجنة العمال واعتماد قانون جديد بشأن الحرية النقابية.

وعلى صعيد المنشأة، ساعد الحوار الاجتماعي على تحقيق إنجازات في بيئة العمل وخفف النزاعات المتعلقة بالعمل وشدت الثقة وأدى إلى تعزيز الإنتاجية (الإطار ٦-٤).

الإطار ٦-٤

تجربة مشروع فيتنام وجنوب آسيا بشأن الهيكل الثلاثي

يركز مشروع فيتنام وجنوب آسيا بشأن الهيكل الثلاثي، الممول من حكومة النرويج والذي يغطي باكستان وبنغلاديش وسري لانكا وفيتنام ونيبال والهند، على أربعة خطوط عمل رئيسية هي:

- وضع وإيجاز المبادرات المبتكرة والحوار على صعيد المنشأة؛
- تطوير ودعم الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني وتحديد المواضيع التي يمكن لعمليات التدخل السياسية أن تساعد فيها على نمو المنشآت وتحسين أماكن العمل؛
- نشر أفضل الممارسات؛
- إشراك النساء في الحوار الاجتماعي.

وأبلغ المشروع المذكور عن عدد من الأمثلة الناجحة للحوار الاجتماعي على صعيد المنشأة في كل بلد. وساعد تعزيز الحوار الاجتماعي في نيبال على تعميم قضايا الجنسين. وفي سريلانكا، تم التطرق إلى مسألة الخصخصة في وضع يسوده تعدد النقابات. وفي الهند، قام العمال بزيارة العملاء لتفهم المشاكل في المنتجات المصنعة. وفي باكستان والهند، نتج عن عملية الحوار الاجتماعي حل النزاعات من خلال آليات بديلة لتسوية النزاعات بدل اللجوء إلى المقاضاة. وفي نيبال وباكستان، يمكن أن نتبين حصيلة الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني حيثما يستخدم الهيكل الثلاثي كنهج لتحديد الحد الأدنى للأجور، ويكون مقبولاً من الحكومة.

وفي فيتنام، في ١٤ تموز/ يولييه ٢٠٠٤، أصدر رئيس الوزراء مرسوماً حول الهيكل الثلاثي، تمت صياغته في سياق المشروع المذكور بمشورة تقنية من منظمة العمل الدولية. لقد أعطى المرسوم طابعاً رسمياً للمشاورات الثلاثية في جميع المناقشات التشريعية والتقنية وفي مجال تنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتقديم التقارير بشأنها. ومن المتوقع أن يمهّد المرسوم الطريق للتصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤. وتم اتخاذ إجراءات في ثماني منشآت لبناء علاقات تعاونية بين الإدارة والعمال وتم توثيق العملية في دليل عمل أصحاب العمل. وقد كانت حصيلة المشروع المعني في فيتنام بمثابة مرشد ودليل لمشروع ممول من وزارة العمل الأمريكية حول العلاقات الصناعية يغطي سبع مقاطعات و٧٠ منشأة. وقد أنشأ المشروع فرق عمل ثلاثية في المقاطعات، تتمتع بقدرة لتقديم التدريب والخدمات الاستشارية لمساعدة المنشآت على بناء علاقات تعاون بين الإدارة والعمال لحل النزاعات وتحسين ظروف العمل.

تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين

بالرغم من النتائج الإيجابية التي تم الإبلاغ عنها، أشارت معظم البلدان إلى أنه لا يزال هناك عدد من العوامل التي تعوق قيام الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الفعالين. وقد تكون القدرة المحدودة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من القيود الأكثر بروزاً، لاسيما في بعض المجالات التقنية المحددة، حيث قد لا تتمتع الهيئات المكونة بالضرورة بالموظفين المؤهلين ليكونوا طرفاً في المناقشات التي تدور حول صياغة السياسات واستراتيجيات البرامج وما إلى ذلك. وفي الفلبين، أشارت منظمات العمال إلى حاجتها إلى بناء قدرات قادة نقابات العمال من النساء، بينما طلبت الحكومة المساعدة لبناء قدرات إدارة العمل لخدمة الشركاء الاجتماعيين بشكل أكثر فعالية. وفي جمهورية إيران الإسلامية، كانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بحاجة إلى بناء قدراتها لفهم مؤسسات سوق العمل والتعاون معها.

لذا، تم تسليط الضوء طوال هذا التقرير على جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى المساعدة على بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ولم تركز هذه الجهود فقط على بناء القدرات بشكل عام للهيئات المكونة ولكنها شملت أيضاً خدمات وبرامج محددة لمساعدة الهيئات المكونة على القيام بدورها في مجال تقني معيّن، مثل عمل الأطفال (الإطار ٦-٥) واستخدام الشباب وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ووضع الحد الأدنى للأجور، الخ. وفي الدول العربية، ساعد بناء القدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تحسين خدماتها لأعضائها الحاليين والمحتملين (الإطار ٦-٦). وفي الهند، ساعدت أنشطة تثقيف العمال على تمكين وتنظيم العاملات في الريف ضمن نقابات عمالية (الإطار ٦-٧).

الإطار ٥-٦

سياسة نقابات العمال بشأن عمل الأطفال في الخدمة المنزلية في كمبوديا

حثت استشارة الوعي من جانب منظمة العمل الدولية اهتمام اللجنة النقابية بشأن عمل الأطفال واللجنة المشتركة لاتحاد نقابات العمال في كمبوديا واتحاد نقابات العمال الحرة والديمقراطية في كمبوديا، على معالجة مسألة عمل الأطفال في الخدمة المنزلية فيما يتعلق بالعمال الشباب في قطاع التصنيع. وغالبية العمال الشباب في هذا القطاع هم من المهاجرين من المقاطعات. والذين لا ينجحون في الحصول على عمل في صناعة الألبسة يعملون كخدم في المنازل أو يتم تشغيلهم في أشكال أخرى من عمل الأطفال، بما في ذلك في أسوأ أشكاله. وقد اتخذت اللجنة النقابية بشأن عمل الأطفال الخطوة الأولى لدعم القضاء على عمل الأطفال في الخدمة المنزلية من خلال إجراء دراسة استقصائية لفهم مدى انتشار عمل الأطفال في الخدمة المنزلية بين أعضاء النقابة ومدى معرفتهم بالموضوع. وقد استرعت نتائج الدراسة الاستقصائية اهتمام أعضاء النقابة واقتُرحت أن توفر اللجنة النقابية بشأن عمل الأطفال قاعدة لاتخاذ التدابير بشأن هذا الموضوع وفي الوقت نفسه إثارة الوعي للمساهمة في منع عمل الأطفال في الخدمة المنزلية والقضاء عليه.

ولهذه الغاية، تم إعداد واعتماد سياسة نقابية حول منع عمل الأطفال في الخدمة المنزلية والقضاء عليه في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥. وكانت هذه السياسة ابتكارية بحيث تضمنت معلومات مفصلة عن الأعمال التي يجب أن يضطلع بها أعضاء النقابات، بالإضافة إلى بيانات النوايا العامة حول منع أعضاء النقابات من استخدام العمال من الأطفال دون سن الخامسة عشرة في الخدمة المنزلية. وعلى وجه الخصوص، تم تحديد حد أدنى للأجور بالإضافة إلى التزام جميع أعضاء النقابات باتخاذ إجراءات لمساعدة فرادى العمال من الأطفال في الخدمة المنزلية بمختلف الطرق. ويبقى من المهم معرفة ما إذا كان من شأن ذلك أن يؤدي إلى اتخاذ المزيد من الخطوات العملية من جانب النقابات لمساعدة الأطفال في الخدمة المنزلية بشكل مباشر.

وهذه المبادرة هي استجابة مباشرة لإطار إجراءات المتابعة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، الذي اعتمده بالإجماع ممثلو ١٦ بلداً، بما فيها كمبوديا، أثناء اجتماع ثلاثي على المستوى الإقليمي بشأن مكافحة عمل الأطفال في الخدمة المنزلية في تايلند عام ٢٠٠٢.

الإطار ٦-٦

بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول العربية

عبر المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في مجلس التعاون الخليجي عن التزامه بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بشأن إدراج بناء القدرات المؤسسية للحوار الاجتماعي الفعال في برنامج سياساته العامة، مع الاعتراف الكامل بالحاجة إلى دعم أدوار منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

وفي الأردن واليمن، أنشئت لجنة دائمة لأصحاب العمل والعمال بتمثيل متوازن للشركاء الاجتماعيين بهدف ضمان استمرار الحوار الاجتماعي بشأن السياسات والبرامج الإنمائية الوطنية.

وفي الإمارات العربية المتحدة وعمان وقطر والكويت والمملكة العربية السعودية، اتخذت منظمات أصحاب العمل خطوات تدريجية لإنشاء وحدات جديدة لخدمات الدعم لتحسين مراكز أو مرافق التدريب القائمة وتنويعها حتى تؤمن خدمات المشورة والتدريب للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما وسّعت منظمات أصحاب العمل التمثيل ليشمل أصحاب المشاريع من النساء في الجمهورية العربية السورية وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية واليمن. كما أنشئت وحدة خدمات تدعم المشاريع الصغيرة وموجهة نحو التدريب والطلب في اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية في فلسطين، ومن المتوقع أن تساعد على تكوين ثقافة تنظيم المشاريع وأن تسهم في خفض معدل البطالة المرتفع جداً في الأراضي العربية المحتلة. وفي العراق، اعتمد الاتحاد العراقي للصناعات استراتيجية لإعادة التنظيم والتنمية.

كما تم إنشاء لجان نسائية جديدة في المنظمات النقابية في الأردن والجمهورية العربية السورية والكويت والمملكة العربية السعودية واليمن. بالإضافة إلى ذلك، تم إحراز تقدم في تعديل قوانين العمل من أجل إتاحة إنشاء منظمات للعمال في البحرين وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية.

الإطار ٦-٧

تشجيع منظمات النساء الريفيات

في الهند وبالشراكة مع ست منظمات للعمال في الريف في مقاطعات مختارة في ولايتي ماديا براديش وتاميل نادو، زاد مشروع حول أنشطة تثقيف العمال التوعية بحقوق العاملات وقوانين العمل ومنع عمل الأطفال والقضاء عليه، وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والنظم الحكومية المختلفة وصناديق الضمان الاجتماعي المتاحة للفقراء في الريف، الخ. وتم تنظيم العاملات في الريف بأعداد كبيرة كأعضاء مساهمين في نقابات العمال وفي مجموعات المساعدة الذاتية (تم تأسيس حوالي ١٧٧ مجموعة منذ منتصف عام ٢٠٠٣). وبدأت مجموعات المساعدة الذاتية في تنفيذ الأنشطة المولدة للدخل في مجال صناعة الفحم ومنتجات الألبان وتربية الماعز والحياكة على النول. وقد ساعدت النساء على الحصول على مورد رزق كريم ولائق. وتظهر النتائج الفعلية لهذا المشروع في التدابير الجماعية التي اتخذتها النساء للمطالبة بحقوقهن. ومنذ أن تدخلت منظمة العمل الدولية، بات يمكن لهؤلاء النساء أن يدافعن عن حقوقهن ومصالحهن بشكل جماعي. لقد وضعت أنشطة المشروع المولدة للدخل مثلاً مكن المصارف أو المؤسسات المالية الأخرى من أن ترى من خلاله أثر ذلك، وقامت بالتالي بدعم هذه الأنشطة، مما أدى إلى توليد أثر مضاعف.

إن تعزيز قدرة النقابيين ومهاراتهم في المفاوضات والمفاوضة الجماعية، لاسيما فيما يتعلق بمسألة الأجور، شكل المحور الذي تركز عليه عمل منظمة العمل الدولية مع نقابات العمال في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والصين وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا. كما شددت منظمة العمل الدولية على التثقيف والتدريب لتحسين قوانين العمل وتشجيع التصديق على الاتفاقيات الأساسية. وشملت الأنشطة مساعدة مؤتمر نقابات العمال الماليزي في حملته لجعل قوانين العمل متماشية مع الاتفاقيات الأساسية. كما قدم الدعم في تايلند لنقابات العمال، التي لم تتوقف عن المطالبة بمراجعة قوانين العمل والتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وأجريت دراسات بحثية وحلقات دراسية حول التثقيف مع نقابات العمال في جمهورية كوريا خلال حملتها لمراجعة قوانين العمل وتشجيع المفاوضة الجماعية وتعزيز تطوير الهيكل الثلاثي. وقد تم تشجيع الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في منغوليا والصين من خلال برامج التثقيف والتدريب المستدامة. وفي الصين، أنصب تركيز تثقيف العمال على المفاوضات بشأن الأجور. وفي تايلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا، ركز التثقيف والتدريب على بناء الوعي وقدرة الاستجابة لدى نقابات العمال في مكافحة ممارسات عمل الأطفال. إن منح نقابات العمال الإمكانات للقيام بدور فعال في تعزيز الحماية الاجتماعية كان من أولويات نقابات العمال في ماليزيا وفيتنام. وقد ظهرت مسائل المساواة بين الجنسين والسلامة والصحة المهنييتين وحقوق العمال المهاجرين وعمالة الشباب بشكل بارز في الجهود المبذولة في التدريب والتثقيف.

وجرى كذلك تنفيذ عدد من الأنشطة التي تهدف إلى بناء قدرات منظمات أصحاب العمل كما حصل على سبيل المثال في الصين ومنغوليا في مجالات السلامة والصحة ومعايير العمل الدولية والقدرة التنافسية وتحسين الخدمات المقدمة إلى الأعضاء، الخ. وفي فيتنام، وبدعم من منظمة العمل الدولية، قامت غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية التي تعتبر إحدى المنظمين الرسميين لأصحاب العمل في البلد، بإجراء تقييم للقدرات بين ١٠٠ رابطة للأعمال بهدف إنشاء شبكة من ممثلي أصحاب العمل على المستوى الشعبي. ويتوقع من هذه الشبكة أن تكون بمثابة أداة فعالة للتعاون في مكان العمل ومنع منازعات العمل. كما دعمت منظمة العمل الدولية دور أصحاب العمل في المجتمع من خلال المنح الوطنية لأفضل عشرة أصحاب عمل في مجال خلق الوظائف. بالإضافة إلى ذلك قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة لبناء قدرات منظمات أصحاب العمل للإسهام بمدخلات في قانون المساواة بين الجنسين وتعزيز خلق الوظائف للشباب.

الإنجازات

تم إحراز الكثير من التقدم منذ عام ٢٠٠١ فيما يتعلق بتنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر وتعزيز برنامج العمل اللائق وتطبيق الميزنة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج.

إن الخطط الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في بلدان كثيرة من الإقليم جعلت من العمالة اللائقة والمنتجة هدفاً أساسياً وليس ثانوياً من أهداف سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية لديها. وقد تزايد إقرار الجهات الفاعلة الوطنية والدولية بالدور المركزي لتعزيز العمالة في حالات الاستجابة للكوارث والأزمات. كما استجابت منظمة العمل الدولية بسرعة في البلدان التي تضررت من كارثة التسونامي والهزات الأرضية.

وتبرز أعمال متابعة إعلان الألفية المنفذة على المستوى القطري، ولا سيما تنفيذ أحد الأهداف الإنمائية للألفية القاضي بالحد من الفقر، أن العمالة المنتجة هي السبيل المستدام للخروج من الفقر. وساهم الدعم والمساعدة التقنية اللذان قدمتهما منظمة العمل الدولية لإشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارات العمل بشكل نشط في هذه الأعمال، في تعزيز صورة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتوسيع نفوذها. وأخذت الوكالات الحكومية الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والهيئات المانحة تعترف أكثر فأكثر بالدور الذي يمكن الاضطلاع به. وساهمت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية في أعمال الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة وفي عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر وفي تطبيق التقييم القطري المشترك/ المبادئ التوجيهية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، في تعزيز وعي سائر الوكالات بخبرة منظمة العمل الدولية وبدوات المعرفة التي تملكها في مجالات اختصاصها وخبرتها، وتقديرها لها.

وكان إقليم آسيا والمحيط الهادئ الأول الذي يعتمد نموذج خطط العمل الوطنية للعمل اللائق. وقد وضعت الهيئات المكونة الثلاثية هذه الخطط وهي تملكها على المستوى الوطني، وتتسق هذه الخطط بشكل وثيق مع الأطر الإنمائية الوطنية في البلد وتحدد الأولويات والاستراتيجيات الرئيسية الرامية إلى تحقيق العمل اللائق. وتقدم البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة في تحقيق أولويات العمل اللائق. وكانت نتائج هذا الدعم إيجابية فتبلورت في المجالات التالية:

- على صعيد السياسات: من حيث التركيز في وثائق السياسات الرئيسية على العمالة المنتجة، وتزايد التصديق على الاتفاقيات الأساسية والإصلاحات القانونية والمؤسسية الرامية إلى تكييف التشريعات والممارسات الوطنية مع المعايير الدولية، واعتماد قانون بشأن تساوي فرص العمالة وإعارة اهتمام خاص لتعزيز المساواة بين الجنسين وحماية العمال المستضعفين من العمل الجبري و/أو التمييز.
- على صعيد البرامج: من حيث وضع وتنفيذ برامج استراتيجية وطنية بشأن المهارات وقابلية الاستخدام وبرنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنتين والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير التعليم للجميع ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وغير ذلك.
- من منظور بناء القدرات: من حيث تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارات العمل على المشاركة بشكل أكثر فعالية في الحوار الاجتماعي وعمليات صنع القرار على أرفع المستويات، ومن حيث إصلاح سوق العمل وتعزيز قدرة المؤسسات على تنفيذ العمل اللائق.
- من منظور الأثر على المجموعات المستهدفة: من حيث تحديد مؤشرات خاصة للعمل اللائق للمشغلين في الاقتصاد غير المنظم والشباب والشبان العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من البطالة الجزئية، والعمال المهاجرين والنساء والأطفال الذين يكونون عرضة للاتجار لغرض العمل أو الاستغلال الجنسي والعمال المعوقين والشعوب الأصلية والمجموعات المتأثرة بالأزمات أو الكوارث أو النزاعات.
- من منظور تنمية المعارف: من حيث أدوات المعرفة وقواعد البيانات الكمية والنوعية، التي تم وضعها واختبارها وترجمتها وتقاسمها بين مختلف بلدان الإقليم، ومن حيث اعتماد المنظمات الدولية الأخرى لهذه الأدوات والاستراتيجيات، ومن حيث الارتقاء بالخبرات من المستوى المحلي إلى المستوى الوطني وتعميمها فيما بين البلدان.

وأعربت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية عن تقديرها لهذه المساهمة وللنتائج المحققة.

الجوائز الموزعة على منظمة العمل الدولية

- ١- تلقت منظمة العمل الدولية ميدالية ذهبية من اتحاد النساء في فيتنام في بداية عام ٢٠٠٥ في إطار قضية تحرر النساء. وقد منحت هذه الميدالية لمنظمة العمل الدولية كعربون شكر على الدعم الذي قدمته لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وتحسين وصول المرأة إلى العمالة والدخل وتحسين وضع المرأة في إطار الأسرة والمجتمع، وبالتالي تحسين مشاركتها في عملية التنمية في البلد.
- ٢- قدم وزير العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية في فيتنام ميدالية ذهبية إلى المدير القطري لمنظمة العمل الدولية كعربون شكر على المساهمة التي قدمتها منظمة العمل الدولية للعمال وللشؤون الاجتماعية في فيتنام.
- ٣- في أوائل ٢٠٠٤، حصلت منظمة العمل الدولية على جائزة شهادة الجدارة من وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية في فيتنام، كعربون شكر لها على المساهمة الممتازة التي قدمتها لفيتنام في مجال تعزيز السلامة والصحة المهنيين بين المزارعين والمزارعات.
- ٤- تلقى كل من كبير المستشارين التقنيين، في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لإقليم الميكونغ الفرعي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء وكبير المتخصصين في عمل الأطفال ميدالية ذهبية وشهادة تقدير "لمساهمتهما الضخمة والتزامهما في مكافحة عمل الأطفال والاتجار بهم في كمبوديا".
- ٥- في عام ٢٠٠٣، تلقت منظمة العمل الدولية الميدالية الذهبية للإعمار الوطني من حكومة كمبوديا عبر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني وتأهيل الشباب، كعربون شكر على الإنجازات والمساهمات التي قدمتها في مشروع "التخفيف من حدة الفقر من خلال تدريب الأقران للأشخاص المعوقين".
- ٦- كافأ الفريق الاستشاري المعني بمكافحة الفقر والتابع للبنك الدولي في عام ٢٠٠٢ أحد مشاريع منظمة العمل الدولية الرامية إلى الوقاية من العمل سدادا لدين في باكستان والقضاء عليه، فحصل المشروع على جائزة الابتكار.
- ٧- تلقت منظمة العمل الدولية جائزة من لجنة حقوق الإنسان في منغوليا لمساهماتها في ترويج حقوق الإنسان في البلد.

نحن نشكر منظمة العمل الدولية على مساعدتنا في إرساء قواعد الهيكل الثلاثي في الصين. فمثل هذا الهيكل يعزز صوت أصحاب العمل في عملية وضع السياسات ويدعم الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة. وفي أيامنا هذه، باتت الأطراف الثلاثة تعتقد أن الحوار الاجتماعي يلعب دوراً بارزاً على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي من أجل إحلال الاستقرار في الصين.

رئيس اتحاد المنشآت في الصين

تقدر حكومة فيجي كل التقدير المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية في تعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للشعب. والمساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية تتجلى في إعداد قانون علاقات الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي.

وزير العمل والعلاقات الصناعية والإنتاجية، فيجي

منذ انتسابنا إلى منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠٠٠، تحسنت علاقاتنا مع الحكومة ومع نقابات العمال. ولاحظنا أن كيريباتي قد استفادت من عضويتها في منظمة العمل الدولية في مجال بناء قدرات وزارة العمل وغرفة التجارة ونقابات العمال.

نائب رئيس غرفة التجارة في كيريباتي

كنا نصطف في خطوط وندافع فيما بيننا، مما كان يجرح كبرياءنا وبالتالي كنا نشعر بعدم الارتياح، أما الآن من خلال حصولنا على هذا المبلغ من المال، فقد أصبح بمقدورنا أن نشترى ما نحتاج إليه ... ونحن ممتنون لكل المساعدة التي تلقيناها ولكننا اعتدنا أن نعمل لنكسب قوتنا.

مشارك في برنامج النقد مقابل العمل، التابع لمنظمة العمل الدولية بعد الزلزال الذي ضرب بالاكوت في باكستان

... نحن نثني على جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص، وإلى توطيد أنشطة التعاون التقني الرامية إلى إحلال بيئة قانونية مؤاتية من شأنها تحفيز روح المبادرة. أمين عام مجلس غرف التجارة والصناعة في المملكة العربية السعودية

نحن نعتبر منظمة العمل الدولية من أقرب حلفائنا في عملية إصلاح سوق العمل والضمان الاجتماعي. وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل، الجمهورية العربية السورية

إنني أقدر العمل الممتاز المنفذ في إطار برنامج منظمة العمل الدولية هنا في الولاية (أندرا براديش، الهند) وفي أماكن أخرى من العالم، إذ إنه يأتي بنهج ابتكارية جديدة من شأنها معالجة مشكلة عمل الأطفال. وزير الدولة لشؤون التنمية الدولية، حكومة المملكة المتحدة

... تم تقديم مساعدة قيّمة لمؤتمر نقابات العمال في فانواتو لتحسين قدرته. وساعدتنا منظمة العمل الدولية على تعزيز حقوق العمال في بيئة تتسم بالعدالة. ومنظمة العمل الدولية منظمة ذات أهمية كبيرة بالنسبة إلينا. أمين عام مجلس نقابات العمال في فانواتو

... نشكر منظمة العمل الدولية على مساعدتها في خلق وظائف في هذه المدينة وعلى اهتمامها بالمهاجرين الريفيين. مختار مدينة شانغدو، الصين في الصفحة الأولى من التقرير الصحفي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤

الفرص والتحديات المستقبلية

على الرغم من إنجاز الكثير، إلا أن المهام والتحديات المطروحة أمامنا هائلة - لاسيما نظراً لتزايد ملاءمة ولاية منظمة العمل الدولية في عالم اليوم. وخلال انعقاد مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، أشار زعماء العالم إشارة صريحة إلى أهداف العمالة لمنظمة العمل الدولية وأيدوا بشدة العولمة المنصفة والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، بصفتها "هدفاً مركزياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك استراتيجياتنا الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية"^١. كما كرّس المنتدى الاقتصادي العالمي النافذ، الذي انعقد في دافوس في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بنداً على جدول أعماله لخلق وظائف مستقبلية، إقراراً منه بالتحدي المتمثل في تفاقم وضع الوظائف سوءاً على الصعيد العالمي.

بيد أن الكثير من المسائل لا تزال تحتاج إلى معالجة لتحقيق العمل اللائق في آسيا، بما في ذلك وضع العمالة اللائقة والمنتجة في صميم البرامج الإنمائية الوطنية والنهوض بالوظائف والإدماج الاجتماعي كأساس للحد من الفقر واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل.

تحسين الإدارة

يعتبر تحسين الإدارة من الأمور الجوهرية لتحقيق العمل اللائق. وغالباً ما تكون الجهود التي تبذل على الصعيد الوطني لتعزيز العمل اللائق مقيدة جداً بمؤسسات سوق العمل الضعيفة وقوانين العمل البالية وغير الملائمة والإنفاذ الضعيف، بالإضافة إلى القدرة التقنية للشركاء الثلاثيين والحوار الاجتماعي المحدود والنقص في الترابط السياسي بين

^١ الجمعية العامة للأمم المتحدة: نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، A/RES/60/1، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، الفقرة ٤٧.

الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. وفي آسيا، يولى انتباه متزايد إلى المؤسسات الفعالة والشفافة والمسؤولة في القطاعين العام والخاص وإلى أهمية استئصال الفساد.

وطلب العديد من البلدان المساعدة من منظمة العمل الدولية لجعل قوانين العمل أكثر اتساقاً مع الاتفاقيات المصدق عليها. إلا أنه، بالرغم من عملية إصلاح قوانين العمل، لا تزال البنى المؤسسية بحاجة إلى تعزيز كبير حتى تتمكن البلدان من الامتثال فعلاً لالتزاماتها الدولية بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وما يتصل به من اتفاقيات. وعلى مستوى أكثر جساماً، يبقى هناك الكثير من القيود على الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، إذا لم يتم تقليصهما خاصة في بعض البلدان التي كان فيها الناشطون في مجال حقوق العمال عرضة للاعتقال والاحتجاز. وقد حصلت بعض التحسينات المشجعة في القوانين بشأن الحرية النقابية، مثلاً في دول مجلس التعاون الخليجي، إلا أنه لا تزال بلدان تسمح باستثناءات من الحماية القانونية للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية - وغالباً ما يواجه العمال في الاقتصاد غير المنظم وقطاع الزراعة ومناطق تجهيز الصادرات والعمال المهاجرون والعمال في الخدمة المنزلية، صعوبات في ممارسة حقهم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

أما السبب الرئيسي الثاني لإصلاح سوق العمل فيتعلق بالآثار الحقيقية أو المدركة للمنافسة العالمية المحتملة. لقد تزايد عدد البلدان التي تلتمس مساعدة منظمة العمل الدولية من جهة، للاستجابة لشواغل أصحاب العمل من أنه إذا لم يتوفر قدر أكبر من المرونة بشأن توظيف العمال وصرهم فلن يتمكن أصحاب العمل من تحقيق النجاح في مواجهة منافسيهم، ومن جهة أخرى، لمواكبة التنوع المتزايد في تربيئات العمل وعلاقات الاستخدام. وفي الوقت نفسه، تستند قدرة العمال على الاستجابة بمرونة إلى عامل الثقة بحيث إنه إذا كان لا بد لعلاقة الاستخدام من أن تنتهي، يمكن تحقيق ذلك بطريقة منصفة وباحتمال جيد في الحصول على عمل جديد بسرعة. ويعي العديد من أصحاب العمل أن الحصول على يد عاملة ملتزمة وماهرة أمر أساسي للإنتاجية والنجاح، وأن ذلك يتطلب درجة معينة من الاستقرار في علاقة الاستخدام.

ويمكن التحدي في البحث عن توازن فعال بين المرونة والاستقرار والأمن، وهو توازن مشروط باحترام الحقوق والحلول التي يتم التفاوض بشأنها في أسواق العمل الدينامية. ويجب أن يكون التوازن صحيحاً، وسبيل الوصول إليه هو من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. أما بالنسبة للقدرة على المنافسة في سياق عالمي، فمن المهم الحصول على نظام يقوم على مزيج صحيح من القوانين بشأن حماية الاستخدام والمفاوضة الجماعية والضمان الاجتماعي وتدريب العمال وإعادة تدريبهم.

ومع ذلك، يبقى ضمان بيئة ومؤسسات تمكينية لترويج وتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي تحدياً رئيسياً. ومن الواضح أن وجود منظمات قوية لأصحاب العمل وللعمال أمر أساسي، وكذلك الحال بالنسبة لوجود وزارات عمل قوية - ويبقى تعزيز قدراتها التنظيمية والتقنية بنداً عالي الأهمية في برنامج عمل منظمة العمل الدولية. وتدعى منظمة العمل الدولية بشكل متزايد إلى المساعدة في استعراض وإصلاح إدارة العمل، بما في ذلك مساعدة المؤسسات العامة لتوطيد وتحديث نظام تفتيش العمل ومحاكم العمل والمشورة وخدمات التوفيق والتحكيم. وفي السياق الآسيوي، ونظراً لأهمية الاقتصاد غير المنظم، من الواضح أن تعزيز تمثيل وإسماع صوت العمال والمشغلين في الاقتصاد غير المنظم هو من الأولويات. بالإضافة إلى ذلك، وفي سياق اتفاقات التكامل الإقليمية المتزايدة، من المهم تشجيع ودعم التجمعات الإقليمية لإدراج مشاغلها الاجتماعية واستخدام الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لتحقيق النتائج.

تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج

يحتاج المكتب نفسه إلى تعزيز قدراته، سيما أنه يحاول مواجهة التحديات والطلبات المتزايدة في ظل تزايد القيود المفروضة على الموارد المالية والبشرية معاً. لقد تم إحراز بعض التقدم في الإدارة القائمة على النتائج، لاسيما فيما يتعلق بالبرمجة القطرية للعمل اللائق. إن وضع خطة التنفيذ لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ باستخدام النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد (IRIS) مكن المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية من إعداد أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل أكثر استراتيجية، وتحديد الحصائل أو النتائج المتوقعة وتخصيص الموارد المالية والتقنية بشكل أكثر فعالية من جميع دوائر المكتب لتحقيق هذه النتائج.

وبناءً على طلب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، أجرت وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة استعراضاً خارجياً لتنفيذ الميزنة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية ضمن إطار الإدارة القائمة على النتائج، ووجدت أن: "تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية، وفي كافة المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، لا يزال جارياً وهناك إمكانية للتحسين، بما أن العديد من المكونات والعناصر الضرورية لوضع نهج شامل

بشأن الإدارة القائمة على النتائج لا تزال بحاجة إلى المزيد من التنقيح"². وأشار الاستعراض إلى الطبيعة المعقدة وطويلة الأجل لعملية التحول إلى الميزنة الاستراتيجية والصعوبات التي ينطوي عليها تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، ومن بينها ما يستحق الإشارة إليها وتوضيحها.

- "إن ما تتحلى به الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل من طبيعة عامة يجعل من الصعب تحديد ما إذا كان الأثر المحقق يتأتى من عواقب ما تقوم به المنظمة حصراً من أعمال." ويمكن للنتائج أن تكون ثمرة أنواع مختلفة من الأعمال: أعمال يضطلع بها المكتب لمساعدة الهيئات المكونة إما بشكل منفصل أو بصفتها شركاء ثلاثيين، أو أعمال يضطلع بها الشركاء الثلاثيون أنفسهم على صعيد فردي أو جماعي. كما تتأثر النتائج بالأعمال التي تقوم بها مجموعة واسعة من الأطراف الفاعلة، بما في ذلك منظمات أخرى في الأمم المتحدة، والهيئات المانحة ومنظمات الخدمة المدنية، وبالطبع، المستفيدون أنفسهم الذين يعتبرون الهدف المقصود. وبالتالي، يكون من الأهمية بمكان معرفة كيف تعمل منظمة العمل الدولية في السياق المتغير للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري.
- "يشكل تطوير ثقافة تنظيمية موجهة نحو النتائج أهم عائق يتعين التغلب عليه في عملية تنفيذ نهج الإدارة القائمة على النتائج." وقد اتخذ المكتب عدداً من التدابير لتعزيز قدراته التقنية وقدرات الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية وللنهوض بإدارة التغيير. كما تشدد وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بقوة على حاجتها إلى تعزيز قدرتها على المشاركة فعلياً على أساس ثلاثي في إدارة التغيير.
- "إن الأنشطة التي تمويلها الموارد من خارج الميزانية، بصورة عامة، هي أكثر تمثيلاً مع تطبيق مبادئ الإدارة القائمة على النتائج من تلك التي تمويلها الموارد العادية. ويعود ذلك أساساً إلى متطلبات الجهات المانحة وإلى البرامج/المشاريع المحددة المؤقتة وقصيرة الأجل، مما يسهل إعداد مؤشرات واقعية وأهداف ونتائج ذات صلة يتعين تحقيقها." إن البيانات الإحصائية الموثوقة والشاملة والمتيسرة للجميع والمصنفة حسب نوع الجنس ووفقاً للسن والتي تعكس الأبعاد الأساسية للعمل اللائق، هي حيوية لقياس التقدم المحرز في اتجاه تحقيق الأهداف. ولكن غالباً ما تعني ندرة البيانات الأساسية أن النتائج لا يمكن قياسها كما وأن من غير الممكن الحصول على مدلول واقعي لحجم الأثر.

العمل ضمن منظومة الأمم المتحدة

تلتزم منظمة العمل الدولية بعملية الإصلاح التي استهلها الأمين العام في الأمم المتحدة، ومن أبعادها التكامل المتزايد لعمليات منظمة العمل الدولية على المستوى القطري في إطار برنامجي أوسع للأمم المتحدة. ويوفر كل من برنامج العمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق قاعدة قوية لالتزام منظمة العمل الدولية على المستوى القطري مع منظومة الأمم المتحدة، سواء انطلاقاً من زاوية سياسية أو باعتبارها أساساً لبرامج منظمة العمل التشغيلية في إطار أوسع للأمم المتحدة. وتدعم الحكومات المضيفة والجهات المانحة هذا الأمر بشدة.

وتشير تجربة المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية إلى أن التكامل ضمن منظومة الأمم المتحدة هو مصدر للفرص المتاحة لمنظمة العمل الدولية كي تصل إلى جمهور أكبر لبرنامج العمل اللائق وتوسع الشراكات مع الأطراف الفاعلة الأخرى في مجال التنمية. إن الأمم المتحدة، إذا وُحِّدَت صوتها، تصبح قادرة على أن يكون لديها تأثير سياسي أكبر ونقاط دخول إلى البرامج الوطنية أوسع مما يمكن أن يحققه منظمة العمل الدولية بمفردها. وقد أفضت عمليات البرمجة المشتركة إلى زيادة الانتباه إلى المسائل الاجتماعية والمسائل المتعلقة بالعمالة في البرامج الكبرى والمنكاملة لمنظومة الأمم المتحدة و/أو أدت إلى أدوار مميزة ومرئية لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ العناصر الرئيسية للبرامج. وبالرغم من أن برامج الأمم المتحدة تثير تحديات بشأن مواءمة النظم المالية والإدارية الداخلية لمنظمة العمل الدولية مع نظم الشركاء الآخرين في المنظومة، توفر مثل هذه البرامج النفاذ إلى موارد جديدة. كما تسهم منظمة العمل الدولية في إضفاء ميزة حقيقية على الجهود المتعددة الوكالات من خلال الجمع بين أصحاب العمل والعمال. أما بالنسبة للشركاء الاجتماعيين أنفسهم، فهناك احتمال الوصول إلى شركاء غير تقليديين والتأثير بقدر أكبر في البرامج الوطنية.

وبالرغم من أنه لا يزال من المبكر للغاية تقييم آثار مشاركة منظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة بشكل كامل، فقد ظهرت بعض التحديات. أولاً، تتجاوز الاستثمارات المطلوبة بشأن الموارد والوقت أحياناً ما بوسع المكاتب الميدانية تقديمه، لاسيما مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذه الاستثمارات هي استثمارات سعودية وعلى مستوى

² أنظر:

United Nations Joint Inspection Unit: *External review of the implementation of strategic budgeting within a results-based management framework in the International Labour Organization (ILO)*, doc. JIU/REP/2005/6 (Geneva, 2005), paras. 18, 39, 8 and 19.

السياسات العامة لا يمكن ضمان منافعتها فيما يتعلق بالإنفاذ إلى المزيد من موارد البرامج. ثانياً، إن تحديد المعالم الفاصلة بين الولايات ومجالات الاختصاص بين منظمة العمل الدولية وغيرها من الشركاء ضمن المنظومة، لاسيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ليس واضحاً مما يؤدي إلى قرارات غير واضحة بشأن تخصيص الموارد من الصندوق المشترك والمنافسة بفعل الواقع لمثل هذه الموارد.

وبشكل عام، يحتاج المكتب إلى العمل بشكل أكثر فعالية من أجل إبراز صورته وإطلالته لدى قدر أكبر من الهيئات المانحة المدنية والسياسية والدولية. ذلك أن منظمة العمل الدولية بحاجة إلى بث رسالتها بشكل واضح وإلى الجهر بالميزة النسبية التي تتمتع بها، وإلى تبيان صوابية ولايتها فيما يتعلق برفع التحديات الرئيسية والرد على شواغل الإقليم. إن المفصل الواضح لبرنامج العمل اللائق مع الأهداف الإنمائية للألفية وإعلان الألفية على المستوى العالمي والصلات بين البرنامج القطري للعمل اللائق وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، توفر نقطة الانطلاق. ولا بد للهيئات المكونة من المشاركة في هذه الجهود باعتبارها حلفاء أساسيين ودعاة أقوياء على الصعيد الوطني لمنظمة العمل الدولية.

وتبرز هذه الفرص والتحديات إلى جانب الدور الذي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تضطلع به بشكل أكثر فعالية في معالجتها، في التقرير المرفق المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر بعنوان تحقيق العمل اللائق في آسيا.

الملاحق

الملحق ١ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (بانكوك، ٢٨-٣١ آب/ أغسطس، ٢٠٠١)

١. يؤيد المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر لمنظمة العمل الدولية المضمون العام لتقرير المدير العام، العمل اللائق في آسيا.
٢. يحث المندوبون جميع الدول الأعضاء في الإقليم على أن تحدد عن طريق عملية حوار ثلاثية، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تدرج فيها الحقوق الأساسية في العمل وتهدف إلى توفير فرص أكبر للنساء والرجال لضمان عمل لائق، وتوفير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك معايير السلامة والصحة المهنيين، لأكبر عدد ممكن من العمال وزيادة الحوار الاجتماعي.
٣. يسترعي المندوبون الانتباه إلى واقع أن العولمة يمكن أن تترك آثاراً إيجابية وسلبية على حد سواء. وعلى ضوء الانكماش الاقتصادي العالمي الجاري، الذي تسبب بالفعل في انخفاض النمو الاقتصادي في العديد من بلدان الإقليم، يطلب المندوبون من المدير العام، بوصف ذلك مطلباً ملحاً، أن يعد بالتشاور مع الهيئات الثلاثية المكونة في الإقليم مبادئ توجيهية وبرامج مقترحة تهدف إلى منع الآثار الاجتماعية السلبية للتباطؤ الاقتصادي الجاري، أو على الأقل تخفيف وطأتها إلى حد كبير، وأن يعد برامج تهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على المشاركة بنجاح في الاقتصاد العالمي لتحقيق نمو اقتصادي مستدام.
٤. يذكر المندوبون بأن احترام معايير العمل الدولية هو شرط أساسي للحد من العجز في العمل اللائق في بلدانهم. فإن من شأن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن يوفر إطاراً إيجابياً تصاغ ضمنه استجابات أنسب للمشاكل الاجتماعية والتغيرات الهيكلية التي قد تنشأ عن التقلبات الاقتصادية والعولمة. ويدعو المندوبون جميع الدول الأعضاء كي تجعل تشريعاتها تتماشى مع مبادئ الاتفاقيات الأساسية وأن تتخذ خطوات ترمي إلى التصديق على هذه الاتفاقيات، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وأن تطبقها تطبيقاً تاماً. ويشير المندوبون إلى التباين بين تصديق الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها ويحثون على اتخاذ التدابير الضرورية للتصدي لهذه القضية.
٥. يرحب المندوبون بالمراجعة الجارية لسياسة وضع المعايير. إلا أنه قد يكون من المفيد، توكيلاً لتسهيل هذه العملية، إتباع نهج منطقي يركز على مراجعة المعايير القائمة فضلاً عن وضع معايير جديدة ذات صلة. ويدعو المندوبون المكتب كذلك إلى أن يقدم المساعدة للهيئات المكونة، سواء في مجال تهيئتها للتصديق على المعايير أم في مجال تطبيق المعايير المصدقة.
٦. يحيط المندوبون علماً بالتوسع الكبير في أنشطة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الإقليم وبالنتائج الباهرة التي حققها في بعض البلدان. ويعربون عن أملهم في أن يوسع البرنامج نطاق أنشطته لتشمل البلدان التي تحتاج ذلك في الإقليم خلال فترة السنتين المقبلة. وفي حين يحث المندوبون البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على أن يبذل قصارى جهده للقضاء على عمل الأطفال ولا سيما أسوأ أشكاله، فإنهم يشجعونه على أن يولي اهتماماً خاصاً لمكافحة الاتجار بالأطفال والعمل سداداً لدين.
٧. يرغب المندوبون في التشديد على أهمية توليد العمالة، بوصف ذلك عنصراً مركزياً من عناصر برنامج العمل اللائق ووسيلة رئيسية لتخفيف حدة الفقر. ويدعو المندوبون المدير العام إلى أن يمنح الأولوية لهذه القضية في برنامج منظمة العمل الدولية لإقليم آسيا والمحيط الهادئ وللدول العربية على حد سواء. ويحث المندوبون المكتب على أن يعمل مع الهيئات المكونة لتمكين الدول الأعضاء من وضع خطط للتنمية وبرامج للتدريب لتخفيف حدة مشكلة البطالة. ويدعون مكتب العمل الدولي إلى مساعدة الدول الأعضاء على تحديد احتياجاتها وإجراء بحوث ووضع إطار للعمالة، بالتشاور معها وبما يتفق مع برنامج العمل اللائق. ويلاحظ المندوبون بقلق الزيادة الكبيرة في ترتيبات العمل المرنة - العمل بعقد من الباطن والعمل العارض والعمل لأجل محدد والعمل بعض الوقت والعمل المؤقت والعمل القائم في المنزل. ويشدد المندوبون على الحاجة إلى إيجاد فرص للعمل اللائق وإلى وضع إطار سياسي مؤات للنمو الاقتصادي لتنمية وتوسع المنشآت الكبيرة والصغيرة على السواء والمحافظة على هذا الإطار، وتوفير التدريب الملائم والانتماء وسائر خدمات الدعم، ولا سيما للمنشآت الصغيرة. ويشير المندوبون إلى أهمية زيادة إنتاجية المنشآت وقدرتها التنافسية، وإيجاد بيئة تشجع الاستثمار وخلق الوظائف وتحسين نوعية الحياة.
٨. يعتبر المندوبون أن من المهم تشجيع التكامل السياسي من أجل توليد العمالة، عن طريق تحسين التعاون بين الوكالات الحكومية وبين الشركاء الاجتماعيين. ومن المأمول أن يؤدي منح قضايا العمالة أولوية عالية في البرنامج السياسي الشامل، إلى التمكن من وضع استراتيجيات تستشرف المستقبل لتفادي العواقب الاجتماعية التي يتركها الانكماش الاقتصادي على العمالة والدخل في الإقليم وتخفيف حدتها. وتوكيلاً للنهوض بالعمالة، يؤكد المندوبون أهمية إقامة شراكات بين منظمة العمل الدولية والوكالات الدولية ذات الصلة والمؤسسات المالية الدولية والإقليمية.

٩. يشير المندوبون إلى أنه لا يزال هناك بلدان عديدة في الإقليم لم تتحقق فيها بعد المساواة بين المرأة والرجل في مجال الاستخدام والتعليم والتدريب والأجر ومستحقات الضمان الاجتماعي والتسهيلات لإقامة المنشآت الخاصة وسائر جوانب العمل. ويشير المندوبون كذلك إلى أن النساء يمثلن مجموعة كبيرة على نحو غير متناسب من الفقراء العاملين. ويشددون على أنه ينبغي عدم تهميش القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين. وينبغي أن يكون إدماج قضايا الفوارق بين الجنسين في التيار الرئيسي بنداً ذا أولوية على برنامج العمالة، كما ينبغي رصده بانتظام لتحديد ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تساعد الدول الأعضاء، بالتشاور مع الهيئات المكونة، على وضع برامج محددة زمنياً لتحقيق المساواة بين الجنسين.
١٠. يعتبر تعدد المهارات والتدريب على المهارات وتحسينها أموراً حاسمة لتحسين فرص الاستخدام والإنتاجية والقدرة التنافسية في اقتصاد يتسم بالعمولة. فالاعتماد المتزايد والسريع على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتجاه العام نحو الاقتصادات القائمة على المعارف، يقتضيان قوى عاملة أكثر ثقافة ومهارة وقدرة على التكيف. ويشير المندوبون إلى أن نظم التعليم والتدريب على المهارات ينبغي أن تكون مرتبطة بطلب السوق عن طريق تحسين معلومات سوق العمل وتحليلها.
١١. يحيط المندوبون علماً بأن الهجرة كظاهرة من ظواهر العالم المتسم بالعمولة لا يمكن في معظم الحالات أن تعتبر في مصلحة بلد الهجرة دون غيره، لكنها يمكن أن تفيد كذلك بلدان المهجر عن طريق تزويدها بعمال هي في أمس الحاجة إليهم. فالعمال المهاجرون هم الأقل حماية في كثير من الأحيان. وتفرض الهجرة غير النظامية والاتجار بالأيدي العاملة إلى تعريض العمال لأسوأ أشكال الإساءة والاستغلال. بل لا يتمتع العمال المقبولون قانوناً بالحقوق ذاتها التي تتمتع بها القوى العاملة الوطنية في معظم البلدان، كما لا يتمتعون بمستوى الحماية الاجتماعية ذاته. وإذ يقر المندوبون بأن نهجاً ثنائياً ومتعددة الأطراف هي شرط لازم لصون العمال الأقل حماية، فإنهم يطلبون من المكتب أن يضطلع بدور رائد في وضع وتسهيل اعتماد تدابير سياسية ملائمة من أجل العمال المهاجرين ضمن إطار العمل اللائق. ويقترح أن تضطلع المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية بأنشطة تتناول قضية الهجرة من أجل العمل وأن توفر منتدى لمناقشة قضايا الهجرة. ويشير المندوبون إلى أن التصديق على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) وتنفيذهما تنفيذاً كاملاً، هو خطوة إيجابية نحو توفير العمل اللائق للعمال المهاجرين.
١٢. يشير المندوبون إلى أهمية توفير تدريب ملائم وفرص عمل منتجة للمجموعات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص المعوقون والسكان الأصليون والنساء والعمال المسنون والشباب. ويثير ارتفاع مستوى بطالة الشباب القلق بصورة خاصة.
١٣. يشير المندوبون إلى أن الحماية الاجتماعية يجب أن تستكمل سياسات العمالة الوطنية. ويلاحظون ببالغ القلق أن التغطية المحدودة للضمان الاجتماعي هي أهم جوانب العجز في العمل اللائق في الإقليم. وبشكل انتشار افتقار العمال للحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم - في القطاعين الريفي والحضري على السواء - مصدر قلق بصورة خاصة. وإذ يقر المندوبون بالتكلفة الاجتماعية المرتفعة للأزمة الآسيوية لعام ١٩٩٧ وبالانخفاض النسبي في الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية في الإقليم، فإنهم يدعون منظمة العمل الدولية إلى دعم وضع برامج حماية اجتماعية شاملة ومستدامة وتشمل الجميع. ويشير المندوبون إلى أن الحماية الاجتماعية هي مسؤولية تقع على عاتق الدولة لتحقيق إعادة توزيع فعالة للموارد الوطنية، عن طريق برامج التأمين الاجتماعية القائمة على الاشتراكات وبرامج المساعدة الاجتماعية الممولة من الأموال العامة على حد سواء.
١٤. وإذ يأخذ المندوبون في الاعتبار استنتاجات المناقشة العامة بشأن الضمان الاجتماعي في الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، فإنهم يشددون على أهمية بناء قاعدة بحوث ومعارف لمنظمة العمل الدولية بشأن توسيع نطاق إعانات الضمان الاجتماعي لتشمل عدداً أكبر من العمال. وفي هذا الصدد، يحث المندوبون المكتب على أن يخصص الموارد الملائمة لمساعدة الهيئات المكونة في هذا الإقليم على التصدي لهذه القضايا.
١٥. يلاحظ المندوبون أنه وإن كان لا بد للحكومات من أن تضطلع بدور رئيسي في تنفيذ إطار السلامة والصحة المهنية وتحسينه، فإن لجميع الشركاء الاجتماعيين كذلك دوراً يؤديه في ضمان التصدي للسلامة والصحة المهنية كأولوية في مكان العمل. وفي هذا الصدد، ينبغي تعزيز اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، والمبادئ التوجيهية بشأن إدارة نظم السلامة والصحة المهنية، ومدونة الممارسات بشأن فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز وعالم العمل، المعتمدة حديثاً.
١٦. وإذ يقر المندوبون بأهمية الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية كقواعد أساسية للحوار الاجتماعي البناء، فإنهم يحثون جميع الدول الأعضاء على التطبيق الكامل للحقوق الواردة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، على كامل أراضيها الوطنية. ويقر المندوبون بأن الحوار الاجتماعي كان مفيداً في تخفيف حدة الآثار الاجتماعية السلبية أثناء الأزمة المالية الآسيوية. وعلى ضوء ما يلوح من انكماش اقتصادي عالمي، يحث المندوبون منظمة العمل الدولية على أن توفر مساعدة تقنية في حينها للدول الأعضاء من أجل تقوية قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار وتحسين آليات الحوار

- الاجتماعي على جميع المستويات. كما يحث المندوبون جميع الدول الأعضاء على أن تتخذ خطوات للتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). وفي حين يحيط المندوبون علماً بالتنوع الكبير للترتيبات المؤسسية الممهدة للحوار الاجتماعي على جميع المستويات في مختلف الدول الأعضاء، فإنهم يطلبون من المكتب أن يمنح الأولوية لتوفير المساعدة لتقوية الحوار الاجتماعي على مستوى مكان العمل.
١٧. يكرر المندوبون تأكيدهم بأن السبيل الأكثر فعالية لتحديد وتنفيذ سياسة وطنية ترمي إلى الحد من العجز في العمل اللائق يمر بالحوار الاجتماعي الثلاثي، وأن مثل هذا الحوار لا يكون ممكناً إلا متى كان المشاركون على قدم المساواة. ويدعو المندوبون منظمة العمل الدولية إلى أن تضطلع بدور أكثر فعالية في مجال تقوية الشركاء الاجتماعيين عن طريق البحوث والتدريب.
١٨. يعرب المندوبون عن قلقهم إزاء الافتقار إلى المعلومات عن متابعة استنتاجات الاجتماعات الإقليمية السابقة وتقييمها، ويحثون كل دولة من الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أن تضع عن طريق المناقشة الثلاثية والتوافق الثلاثي في الآراء، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تحدد ضمن الإطار الشامل لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الأولويات الوطنية وجدولاً زمنياً لتنفيذها ومجموعة من المؤشرات لأغراض الرصد والتقييم المنتظمين على المستوى الثلاثي. ويطلب المندوبون من المكتب أن يقدم المساعدة للهيئات الثلاثية المكونة في مجال تصميم خطط العمل الوطنية هذه، وفقاً لما قد تعتبره هذه الهيئات ضرورياً.
١٩. يطلب المندوبون من المكتب أن يمنح الأولوية لتقديم المساعدة، حيثما يكون ذلك ضرورياً ومطلوباً، للهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وفي هذا الصدد، ينبغي تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية في الإقليم. بالإضافة إلى ذلك، يعرب المندوبون عن أملهم في أن تستجيب سائر الدول الأعضاء في الإقليم استجابة إيجابية لطلبات المساعدة التقنية وتقديم المشورة لتكرار أو تكييف ما انتهجته من أفضل الممارسات لمصلحة أقل البلدان تقدماً.
٢٠. توخياً لتسهيل وضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها، يطلب المندوبون من المكتب أن ينشئ موقعاً منتظماً محدثاً على الشبكة تتجلى فيه الإجراءات والأنشطة المتخذة في كل بلد من البلدان سعياً إلى تنفيذ برامج العمل اللائق، من جانب المكتب والهيئات المكونة على حد سواء. وفي هذا الصدد، يحث المندوبون المكتب على أن يضع، في أقرب وقت ممكن، تدابير ملائمة لجمع المعلومات سنوياً ونشرها على جميع الهيئات المكونة، بما في ذلك التقييم النوعي لفعالية أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم.
٢١. فيما يتعلق بعناصر برنامج العمل اللائق، التي عولجت على أنسب وجه على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي، يدعو المندوبون الهيئات المكونة الثلاثية إلى أن تبحث إمكانية إقامة منتديات إقليمية أو دون إقليمية تتعلق بهذه المواضيع لتصميم البرامج الملائمة وتنفيذها. وينبغي للمكتب أن يدرج معلومات عن هذه البرامج في الموقع سالف الذكر على الشبكة.

الملحق ٢ التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (حتى ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦)

القضاء على عمل الأطفال		القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة		القضاء على العمل الجبري والإلزامي		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلدان
C.182	C.138	C.111	C.100	C.105	C.29	C.98	C.87	
								آسيا والمحيط الهادئ
		■	■	■				أفغانستان
		■	■	■	■	■	■	أستراليا
■		■	■	■	■	■	■	بنغلاديش
	■	■	■	■	■	■	■	كمبوديا
■	■	■	■					الصين
■	■	■	■	■	■	■	■	فيجي
		■	■	■	■			الهند
■	■	■	■	■	■	■	■	إندونيسيا
■		■	■	■	■			جمهورية إيران الإسلامية
■	■		■	■	■	■	■	اليابان
				■	■	■	■	كيريباتي
■	■	■	■					جمهورية كوريا
■	■				■			جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
■	■		■	■	■	■		ماليزيا
■	■	■	■	■	■	■	■	منغوليا
					■		■	ميانمار
■	■	■	■	■	■	■		نيبال
■	■	■	■	■	■	■		نيوزيلندا
■		■	■	■	■	■	■	باكستان
■	■	■	■	■	■	■	■	بابوا غينيا الجديدة
■	■	■	■	■	■	■	■	الفلبين
								ساموا
■	■		■		■	■		سنغافورة

القضاء على عمل الأطفال		القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة		القضاء على العمل الجبري والإلزامي		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلدان
C.182	C.138	C.111	C.100	C.105	C.29	C.98	C.87	
					■			جزر سليمان
■	■	■	■	■	■	■	■	سري لانكا
■	■		■	■	■			تايلند
								جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية
								فانواتو
■	■	■	■					فيتنام
19	16	18	22	16	22	16	13	مجموع التصديقات
البلدان العربية								
■		■		■	■			البحرين
■	■	■	■	■	■	■		العراق
■	■	■	■	■	■	■		الأردن
■	■	■		■	■		■	الكويت
■	■	■	■	■	■	■		لبنان
■	■			■	■			عمان
■		■		■	■			قطر
■		■	■	■	■			المملكة العربية السعودية
■	■	■	■	■	■	■	■	الجمهورية العربية السورية
■	■	■	■	■	■			الإمارات العربية المتحدة
■	■	■	■	■	■	■	■	اليمن
11	8	10	7	10	11	5	3	مجموع التصديقات
رقم ٨٧ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨								
رقم ٩٨ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩								
رقم ٢٩ اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠								
رقم ١٠٥ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧								
رقم ١٣٨ اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣								
رقم ١٨٢ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩								
رقم ١٠٠ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١								
رقم ١١١ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨								

الملحق ٣ استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعميم قضايا الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧

موجز عن استراتيجية تعميم قضايا الجنسين

١- الخلفية والأساس المنطقي

أشار المندوبون في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، إلى أن "تعميم قضايا الجنسين ينبغي أن يكون بنداً ذا أولوية من بنود برنامج العمالة وينبغي رصده بشكل منتظم لمعرفة ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد".

٢- الهدف

تتخذ الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إجراءات إيجابية لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

٣- أبرز المسؤوليات والجدول الزمني

١-٣ الترتيبات المؤسسية

١-٣-١ جميع موظفي منظمة العمل الدولية بغض النظر عن مصدر التمويل كالاتي:

- المديرين: توفير القيادة النشطة والتوجيه للجميع.
- الاختصاصيون التقنيون: إجراء التحليل والتخطيط بشأن قضايا الجنسين في عمليات التصميم والرصد والتقييم في ميادين اختصاصهم التقنية.
- موظفو البرامج: التثبت من أن التحليلات والأنشطة بشأن قضايا الجنسين مندرجة في التخطيط والإجراءات والميزانيات.
- موظفو الدعم: الحرص على أن تراعي اللغة والصور قضايا الجنسين.
- الاختصاصيون في قضايا الجنسين ومراكز التنسيق: حفز الأنشطة وتوفير الخبرة.

١-٣-٢ سوف يقوم فريق العمل غير الرسمي المعني باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين (وهو يضم موظفين مهنيين من جميع المستويات يملكون الخبرة في قضايا الجنسين في الإقليم) بتقديم المساعدة للمدير الإقليمي في مجال تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين ورصدها.

١-٣-٣ يندرج وضع التقارير عن استراتيجية تعميم قضايا الجنسين في سياق الإجراءات العامة لرفع التقارير (ليس هناك أية التزامات إضافية لرفع التقارير).

٢-٣ الجدول الزمني

- ٢٠٠٤: الاستهلال والإعداد.
- ٢٠٠٥-٢٠٠٧: تكون استراتيجية تعميم قضايا الجنسين نافذة ١٠٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٧.

٤- النتائج والمؤشرات والأهداف

١-٤ السياسة العامة

- ١-٤-١ نشر استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين لإقليم آسيا والمحيط الهادئ في الميدان بحلول شباط/فبراير ٢٠٠٤.
- ١-٤-٢ قيام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بتعزيز المساواة بين الجنسين في سياساتها وممارساتها.

- ٣-١-٤ تحديد الغايات المتوخاة من هدف ومؤشرات المساواة بين الجنسين في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ كالاتي:
- إنفاذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين بنسبة ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
 - مصادقة الدول الأعضاء على اتفاقية واحدة على الأقل من الاتفاقيات الأساسية المعنية بالمساواة (رقم ١٠٠، رقم ١١١، رقم ١٥٦، رقم ١٨٣).
 - تصديق الدول الأعضاء على جميع الاتفاقيات الأربع المذكورة أعلاه.
 - اعتماد الدول الأعضاء عدداً من التغييرات الإيجابية.
 - تزايد تمثيل المرأة في الوفود التي تحضر اجتماعات منظمة العمل الدولية (انظر ٤-٨).

٢-٤ التخطيط والبرمجة والميزنة

- ١-٢-٤ إدراج استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين الصريحة والمشمولة في مبادرات العمل اللائق والحد من الفقر لدى الدول الأعضاء في:
- مقترحات البرنامج والميزانية ابتداء من عام ٢٠٠٦ وما بعد.
 - خطط العمل والتقارير ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.
- ٢-٢-٤ اتخاذ الإجراءات الخاصة بقضايا الجنسين في كل قطاع وكل بلد وكل فترة سنتين بغية تصحيح أوضاع عدم المساواة. الاستهداف التدريجي للبلدان التي تنفذ برامج جوهرية لمنظمة العمل الدولية:
- في مقترحات البرنامج والميزانية ابتداء من عام ٢٠٠٦ وما بعد.
 - في خطط العمل والتقارير ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.
- ٣-٢-٤ إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين في الاجتماعات الإدارية وفرق المهام (على مستوى الإقليم) لمنظمة العمل الدولية.
- ٤-٢-٤ سوف تصبح استراتيجية تعميم قضايا الجنسين قابلة للتشغيل في الإجراءات الحالية وسوف يتم تدريب الموظفين على استخدامها. وسيتم إدراج قائمة ضبط لرصد مدى تطبيق استراتيجية تعميم قضايا الجنسين في مختلف أنشطة منظمة العمل الدولية وخدماتها وآلياتها المؤسسية، في مجموعة الأدوات التي تستخدم في استراتيجية تعميم قضايا الجنسين. الهدف: (يجري تحديده خلال عام ٢٠٠٤ واستخدامه في نهاية عام ٢٠٠٤ وبداية عام ٢٠٠٥ في إطار استعراض "قضايا الجنسين" (لا حاجة إلى موارد مالية كثيرة)).

٣-٤ التعاون التقني

- ١-٣-٤ فيما يتصل بجميع مشاريع التعاون التقني: تحليل قضايا الجنسين والتخطيط لها، إلا في حال إبراز أدلة على أن أوجه عدم مساواة بين الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها:
- إدارة التعاون التقني والمسؤولون التقنيون وواضعو البرنامج: التصميم والرصد والتقييم.
 - وحدات برامج المكاتب الميدانية: التحقق من المضامين ومدى تماشيها مع مخصصات الميزانية.
 - الاختصاصيون في قضايا الجنسين والعاملون في مراكز تنسيقها: الحفز وتقديم المساعدة.
- ٢-٣-٤ الأهداف: يتجلى ما ذكر أعلاه في وثائق مشاريع التعاون التقني وتقارير التقييم الخاصة به:
- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
 - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
 - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
 - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٤-٤ البعثات الاستشارية التقنية

- ١-٤-٤ تقوم جميع البعثات العامة بما يلي:
 - السعي إلى بيانات مصنفة وفقاً لنوع الجنس.
 - إثارة قضايا الجنسين مع الهيئات المكونة.
 - رفع التقارير حول قضايا الجنسين عند الاقتضاء ومتابعتها.
- ٢-٤-٤ يتعين على جميع البعثات ذات الصلة المحتملة باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:
 - بناء على ما تقدم وبصورة إلزامية: التماس آراء الاختصاصيين في قضايا الجنسين.
- ٣-٤-٤ يتعين على جميع البعثات الموكلة ولاية محددة خاصة باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:
 - بناء على ما تقدم وبصورة إلزامية: أن تضم على الأقل عضواً واحداً في بعثتها يكون خبيراً في قضايا الجنسين.
 - أن تلتمس آراء النساء المستهدفات اللواتي يستفدن بشكل مباشر من الاستراتيجية، كلما أمكن ذلك.
- ٤-٤-٤ الأهداف: يتجلى ما ذكر أعلاه في تقارير البعثات:
 - ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
 - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
 - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
 - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٥-٤ إجراء البحوث وجمع البيانات

- ١-٥-٤ السعي إلى بيانات مصنفة وفقاً لنوع الجنس (نشاط كل جنس، التعاقد من الباطن فيما يتعلق بأنشطة منظمة العمل الدولية).
- ٢-٥-٤ إدراج تحليل قضايا الجنسين بشكل منتظم في البحوث إلا إذا تبين ما يدل على أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها.
- ٣-٥-٤ التشجيع على إجراء البحوث بشأن عدم المساواة بين الجنسين كلما أمكن ذلك.
- ٤-٥-٤ طرق جمع البيانات تراعي قضايا الفوارق بين الجنسين.
- ٥-٥-٤ الأهداف: يتجلى ما ذكر أعلاه في نتائج البحوث:
 - ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
 - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
 - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
 - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.
- ٦-٥-٤ الهدف الوارد ذكره في الفقرة ٣-٤ أعلاه والمتوقع تحقيقه تدريجياً: تحقيق نتيجة واحدة خاصة بقضايا الجنسين في كل ميدان تقني لكل بلد لكل فترة سنتين.

٦-٤ المنشورات والتقارير والمواقع على شبكة الويب

- سوف تشمل جميع المنشورات ذات الصلة الصادرة عن مكتب العمل الدولي ما يلي:
 - ١-٦-٤ تحليل قضايا الجنسين وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس.
 - ٢-٦-٤ التوعية بقضايا الجنسين.
 - ٣-٦-٤ لغة وصور تراعي الفوارق بين الجنسين.
 - ٤-٦-٤ الأهداف: يتجلى ما ذكر أعلاه في المنشورات والتقارير وعلى المواقع على شبكة الويب:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٧-٤ موظفو منظمة العمل الدولية ومستشاروها: ممارسات الموارد البشرية التي تراعي قضايا الفوارق بين الجنسين

١-٧-٤ التعيين

- تشكيل الموظفين من الجنسين: النظر في إمكانية تصحيح مواطن الخلل على جميع المستويات، وإجراء استعراض منظم للتقرير حول تشكيل الموظفين ثم نشر التقرير، استناداً إلى المعلومات التي توفرها المكاتب الميدانية والمكاتب الإقليمية لآسيا والمحيط الهادي.
- اعتماد لغة تراعي قضايا الجنسين (عدم استعمال صيغة المذكر للإشارة إلى الجنسين) في جميع إعلانات الوظائف الشاغرة، أو في وصف الوظائف واختصاصاتها.
- الإشارة إلى تعميم قضايا الجنسين في جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ووصف الوظائف واختصاصات الموظفين من الفئة المهنية والمعاونين الخارجيين: ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤، و ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
- الخبرة في قضايا الجنسين: ميزة إضافية بين معايير اختيار جميع الموظفين الجدد من الفئة المهنية (بما في ذلك في الاختبارات الخطية والشفوية).
- شرط إلزامي: اشتراط الدراية في قضايا الجنسين في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ووصف الوظائف واختصاصات الموظفين فيما يتعلق بقضايا الجنسين.
- توزيع مجموعة معلومات حول استراتيجية تعميم قضايا الجنسين على جميع الموظفين الجدد: ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤، و ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
- إدراج مهام مراكز تنسيق قضايا الجنسين في وصف الوظائف والجدول الزمنية وبناء القدرات وتقدير الوظيفة وتقييمها في شهادات أداء الموظفين المعنيين.
- بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وحسب درجة الوظيفة ونوع العقد الذي يحمله موظفو منظمة العمل الدولية (في الميزانية العادية والتعاون التقني)، وهي بيانات سوف يتم نشرها خلال اجتماع الهيكل الميداني ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.

٢-٧-٤ إدراج الأداء المحقق في مجال تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين، في شهادات أداء المديرين والاختصاصيين التقنيين والقائمين على البرنامج (في الميزانية العادية والتعاون التقني). الهدف:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٣-٧-٤ ظروف العمل:

- توفير إجازة الأمومة وإجازة الأبوة للجميع.
- عدم المغالاة في فرض السفر والعمل في عطلة نهاية الأسبوع.
- التشجيع على إقامة أماكن عمل ميسرة للحياة العائلية.

٨-٤ أحداث تدعمها منظمة العمل الدولية

١-٨-٤ الممارسة العامة: إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين كموضوع متعدد القطاعات و/أو كموضوع خاص في جميع الاحتفالات والأحداث (إلا إذا تبين ما يدل على أن أوجه عدم المساواة بين

الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها)، في العلاقات العامة المتعلقة بالحدث أو في البرامج والتقارير المتصلة به، كما في عقود الاتفاق مع الوكالات المنفذة. الهدف:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٢-٨-٤ الدعوات: الدعوة إلى تمثيل متوازن للجنسين:

- الهدف المتوخى بلوغه تدريجياً: تمثيل متساو للمرأة والرجل ٥٠-٥٠ في المستقبل.
- تمثيل ٤٠ في المائة لأي من الجنسين في الأحداث ذات الطابع العام.
- تمثيل ٤٠ في المائة لأي من الجنسين في الأحداث الخاصة بالجنسين.
- قاعدة بيانات مصنفة حسب الوضع ونوع الجنس.

٣-٨-٤ تقديم التقارير عن المشاركين حسب سنهم ووضعهم (صغار، متوسطو العمر، كبار) خلال الأحداث التي تدعمها منظمة العمل الدولية والتي تنعقد ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.

٩-٤ بناء القدرات داخل منظمة العمل الدولية

١-٩-٤ من مسؤولية جميع الموظفين تحديث معلوماتهم بشأن شواغل المساواة بين الجنسين وفقاً لميدان خبرتهم. ويقوم الاختصاصيون في قضايا الجنسين ومراكز التنسيق في هذا المجال بنقل المعلومات ذات الصلة إلى الزملاء المعنيين.

٢-٩-٤ الاعتراف بأهمية مراكز تنسيق قضايا الجنسين ودعمها: إدراج مهام مراكز تنسيق قضايا الجنسين في وصف الوظائف وتحديد الجداول الزمنية وبناء القدرات وتقدير العمل وتقييمه في تقارير تقييم الأداء.

■ الهدف: الانتهاء من إقامة النظام بحلول نهاية عام ٢٠٠٤.

٣-٩-٤ سوف يتم توفير مجموعة من المعلومات حول استراتيجية تعميم قضايا الجنسين وفرص التدريب في هذا المجال إلى جميع الموظفين بشكل منتظم وعند الطلب.

٤-٩-٤ تخصيص الموارد اللازمة للتدريب على قضايا الجنسين من الاعتمادات المرصودة لتدريب الموارد البشرية، بما في ذلك اجتماع للتخطيط والتدريب يضم اختصاصيين وممثلين عن مراكز تنسيق قضايا الجنسين، وذلك مرة كل فترة سنتين.

٥-٩-٤ توفير مجموعة أدوات لاستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:

- وضع التعاريف والمفاهيم والاستراتيجيات.
- إدراج قضايا الجنسين في عملية التصميم والرصد والتقييم.
- إدراج الأحكام الخاصة بالجنسين في الاختصاصات ورسائل الدعوات.
- وضع قائمة ضبط لقياس مدى تعميم قضايا الجنسين في الوثائق الصادرة عن مكتب العمل الدولي.

٦-٩-٤ الأهداف: سوف تعكس أنشطة منظمة العمل الدولية مدى تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين فعلياً:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

١٠-٤ بناء قدرات الهيئات المكوّنة

١-١٠-٤ من الضروري توفير التدريب على قضايا الجنسين والتوعية بها وتوفير المساعدة التقنية لها في المجالات التالية:

- استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين بين الوكالات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.
 - إجراء تحليلات حول قضايا الجنسين.
 - تصحيح أوجه عدم المساواة والتمييز بين الجنسين.
 - تعميم قضايا الجنسين وتحسين تمثيل المرأة في الآليات الثلاثية.
 - إقامة سياسات وبرامج لتوفير تكافؤ الفرص في الاستخدام.
- ٢-١٠-٤ إدراج قضايا الجنسين في البرمجة القطرية:
- كما ورد في الفقرة ٤-٢.
 - التماس الدراية في قضايا الجنسين إن دعت الحاجة.
- ٣-١٠-٤ الأهداف: يتم تحديدها وفقاً لكل بلد.

الملحق ٤: إطار للتعاون بشأن تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ

١- الحاجة

يواجه العديد من البلدان في آسيا والمحيط الهادئ تحديات مماثلة في ما يتعلق بتنمية المهارات، منها: توفير تدريب يلائم احتياجات سوق العمل؛ إيجاد وسائل فعالة للإقرار بمهارات الأفراد؛ التأكد من توزيع تكاليف التدريب بشكل منصف؛ التأكد من الحصول على التدريب وتنمية المهارات بشكل عادل ومنصف، بحيث يتحقق تحسين المستوى العام للإنتاجية في البلد، إلى جانب قابلية استخدام العمال. وعبر الإقليم، توجد كذلك وفرة من الأمثلة عن الطريقة التي اتبعتها مختلف البلدان لمعالجة هذه التحديات مع مرور الوقت واستجابة للظروف المتغيرة. ويمكن أن تقوم الوسائل الفعالة لتفهم هذه التجارب وتوثيقها وتقاسمها بمساعدة صانعي القرارات والمفذين على تقليل المخاطر إلى أدنى حد وتعظيم قيمة الاستثمارات المحدودة لا محالة.

٢- الرؤية

تتقاسم الهيئات المكونة في الإقليم معارفها وخبراتها لتعظيم عمليات تنمية الموارد البشرية في أنحاء الإقليم وبالتالي تحسين المهارات ورفاه الناس وزيادة التنمية الاقتصادية في الإقليم بشكل عام.

وتستمد هذه الرؤية من التزام بالتعاون أكثر منه بالمنافسة، عن طريق الإقرار بأن جميع الهيئات المكونة في الإقليم تملك معلومات وتجارب تتقاسمها وتكون قيمة للأخرين، وأن الكل يمكن أن يستفيدوا من تجارب الآخرين في اتخاذ قراراتهم الخاصة. كما تقرّ بالطبيعة المترابطة لاقتصادات الإقليم، وبشكل خاص الدور الذي تقوم به المهارات وتنمية الموارد البشرية في تلك الاقتصادات.

٣- إطار السياسة العامة

توفر توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) إطار السياسة العامة لعمل المنظمة بشأن تنمية المهارات. وتشير إلى السبيل المطلوب من خلال التشديد، في الجزء عاشرًا، على الميزات التي يتعين على التعاون الدولي والتقني التشديد عليها بالنسبة لتنمية الموارد البشرية. وتذكر هذه الميزات المنافع التي تتأتى عن التعاون الذي يتم التركيز عليه إقليميًا، ومن ذلك على سبيل المثال، إمكانية معالجة قضايا الهجرة والصلات بالسياسات والاستراتيجيات الإقليمية للتكامل الاقتصادي وجدوى الأمثلة الوطنية.

ولا يحدث تبادل المعلومات والتعاون، مهما كان قيمًا، من دون تسهيلات. وتؤكد عمليات تقييم برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ والاستشارات اللاحقة، وجود حاجة لبرنامج مخصص تقوم مهمته على وجه الدقة على تحديد الاحتياجات ومواءمتها مع المعرفة المتاحة بأنجع السبل. وبالتالي، سيتم إنشاء برنامج إقليمي جديد لمنظمة العمل الدولية حول المهارات وقابلية الاستخدام، على أساس العمل السابق لبرنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ، وستكون مهمته تسهيل تحديد الاحتياجات من المعلومات وفرص التعاون وسبل عملية أخرى لتحقيق هذه الرؤية.

٤- الإجراءات العملية

سوف يضع برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ مجموعة من الأنشطة والبرامج العملية مع أعضاء الشبكة ولخدمتهم، تتضمن ما يلي:

- حلقات عمل وحلقات دراسية واجتماعات تقنية حول أنشطة محددة تتعلق بتنمية المهارات؛
- أبحاث حول قضايا أساسية للمهارات في الإقليم؛
- مشاريع رائدة على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي والقطري؛
- دورات تدريبية حول مواضيع محددة عن المهارات؛
- تبادل المعارف والمعلومات وموارد التدريب فيما بين الدول الأعضاء ذات المصالح المشتركة؛
- أنشطة لحل المشاكل المشتركة؛
- الزمالات أو تبادل الموظفين بين أعضاء الشبكة لتحسين مستوى مهارات المعلمين والمديرين والتقنيين المختصين بشبكة الويب والحاسوب، الخ.

■ فرص المساعدة التقنية والمشورة بين البلدان.

٥- المشاركة

سوف تسنح الفرصة أمام كافة الهيئات المكونة، بالإضافة إلى المعاهد التقنية والبحثية والمنظمات ذات الصلة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ لتصبح مؤسسات شريكة في الشبكة ومسؤولة عن المشاركة على درجة مهمة وبطريقة قيمة لها. ولضمان تنسيق داخلي فعال، سوف تلعب الحكومات دور مراكز التنسيق من خلال توفير تواجد وطني في الشبكة وضمن البلد، بما يضمن أن الأعضاء الحاليين والمحتملين في الشبكة على دراية بها.

٦- تقاسم المعلومات والمعارف

سيضمن برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ أيضاً أن يحصل جميع المشاركين في الشبكة على معلومات من مجموعة واسعة من المصادر، بما فيها أعضاء الشبكة، بشأن ما يلي:

- أحداث ذات صلة؛
- بيانات مقارنة؛
- أبحاث ومنشورات جديدة عن المهارات؛
- أفضل الممارسات الدولية بشأن المهارات؛
- دراسات حالة؛
- سياسات واستراتيجيات تنمية المهارات؛
- رزم ومواد التدريب؛
- معايير الكفاءة والإقرار بالمهارات وإصدار الشهادات بها؛
- الموارد التقنية، بما فيها الخبراء والمستشارون.

٧- الوسائل والأدوات

سيكون هناك مجموعة من الأساليب والوسائل التي يمكن من خلالها تبادل المعلومات والمساعدة. وقد وضع الاجتماع التقني الأول المشترك بين منظمة العمل الدولية وكوريا، حول المؤسسات الشريكة لشبكة المهارات الإقليمية، المعقود في انشيون، جمهورية كوريا، في الفترة ٢٢-٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، قائمة جزئية تضمنت مسائل حول مهارات مختارة ووسائل العمل والشركاء المحتملين.

كما سيضع برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ، بالتشاور مع الشبكة، وسائل فعالة لضمان حصول أعضاء الشبكة على المعلومات ومشاركتهم في الأحداث والحوارات. ومن بين هذه الوسائل المهمة موقع جديد على شبكة الويب. وسوف يضمن البرنامج أيضاً أن يكون موضوع تطوير أساليب لضمان المشاركة التامة لأعضاء الشبكة الذين يحصلون على نفاذ محدود إلى شبكة الإنترنت، من أولوياته.