

**Resolutions adopted by
the International Labour Conference at its 98th Session**

(Geneva, June 2009)

**القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي
في دورته الثامنة والتسعين**

(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٩)

أولاً

قرار بشأن الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ استمع إلى رؤساء الدول ونواب الرؤساء ورؤساء الوزراء وجميع المشاركين الآخرين
في مؤتمر قمة منظمة العمل الدولية بشأن الأزمة العالمية في فرص العمل،
وإذ تلقى اقتراحاً من اللجنة الجامعة المعنية بالاستجابات للأزمة، التابعة للمؤتمر،
وإذ يأخذ في الاعتبار الدور الهام الذي يضطلع به مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي في
تنفيذ القرارات التي يعتمدها المؤتمر،
وإذ يضع في اعتباره برنامج العمل اللانق والإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل
عولمة عادلة، بوصفهما وسائل لمعالجة البعد الاجتماعي للعولمة،
يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه من عام ألفين وتسعة، القرار التالي.

الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل

أولاً - استجابة العمل اللانق لمواجهة الأزمة

١. إن الأزمة الاقتصادية العالمية وعواقبها تعني أن العالم يواجه احتمال أزمة مطولة في البطالة، ترسخ الفقر وانعدام المساواة. وعادة ما لا تنتعش العمالة إلا بعد سنوات عدة من الانتعاش الاقتصادي. وفي بعض البلدان، لن يكون مجرد العودة إلى مستويات العمالة السابقة كافياً للمساهمة بفعالية في بناء اقتصادات قوية وتحقيق العمل اللانق للنساء والرجال.
٢. والمنشآت والعمالة آخذة في الزوال. ولا بد من أن يكون التصدي لهذا الوضع جزءاً من أي استجابة شاملة.
٣. وعلى العالم أن يقوم بأفضل من ذلك.
٤. وهناك حاجة إلى خيارات سياسية عالمية منسقة لتعزيز الجهود المبذولة على المستويين الوطني والدولي والتمحورة حول الوظائف والمنشآت المستدامة والخدمات العامة الجيدة وحماية الأشخاص، مع الحفاظ في الوقت ذاته على حقوقهم وتشجيعهم على المشاركة وإسماع صوتهم.
٥. ومن شأن ذلك أن يسهم في الانتعاش الاقتصادي والعولمة العادلة والازدهار والعدالة الاجتماعية.
٦. وينبغي أن يظهر العالم بمظهر جديد بعد الأزمة.

٧. وينبغي لاستجابتنا أن تساهم في عولمة عادلة واقتصاد أكثر اخضراراً وتنمية تستحدث الوظائف والمنشآت المستدامة على نحو أكثر فعالية وتحترم حقوق العمال وتعزز المساواة بين الجنسين وتحمي الناس المستضعفين وتساعد البلدان على تقديم خدمات عامة جيدة وتمكّن البلدان من تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

٨. وتتعهد الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالعمل معاً للمساهمة في نجاح الميثاق العالمي لفرص العمل. ويشكل برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية الإطار لهذه الاستجابة.

ثانياً - المبادئ الرامية إلى تعزيز الانتعاش والتنمية

٩. لا بد للعمل من أن يسترشد ببرنامج العمل اللائق والالتزامات التي قطعتها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. إننا نضع في هذه الوثيقة إطاراً للفترة القادمة ومصدراً للسياسات العملية للنظام متعدد الأطراف والحكومات والعمال وأصحاب العمل. ويضمن هذا الإطار وجود روابط بين التقدم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية ويكرّس المبادئ التالية:

- (١) إيلاء اهتمام ذي أولوية لحماية الاستخدام ونموه من خلال المنشآت المستدامة والخدمات العامة الجيدة وتوفير حماية اجتماعية ملائمة للجميع، كجزء من النشاط الجاري على المستويين الدولي والوطني للمساهمة في الانتعاش والتنمية. وينبغي تنفيذ هذه التدابير بسرعة وعلى نحو منسق؛
- (٢) زيادة الدعم المقدم إلى النساء والرجال المستضعفين الذين تضرروا بشدة من الأزمة، بمن فيهم الشباب المعرضون للخطر والعمال ذوو الأجر المنخفض والمهارات المتدنية وأولئك العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرون؛
- (٣) التركيز على تدابير ترمي إلى الحفاظ على العمالة وتسهيل الانتقال من وظيفة إلى أخرى وتدعم إمكانية دخول سوق العمل لمن لا يملكون وظيفة؛
- (٤) إنشاء أو تعزيز خدمات توظيف عامة فعالة وغيرها من مؤسسات سوق العمل؛
- (٥) زيادة المساواة في سبل النفاذ وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بتطوير المهارات والتدريب والتعليم الجيدين إعداداً لعملية الانتعاش؛
- (٦) تجنب الحلول الحمايية والعواقب الوخيمة الناجمة عن دوامات الأجور الانكماشية وتدهور ظروف العمل؛
- (٧) تعزيز معايير العمل الأساسية وغيرها من معايير العمل الدولية التي تدعم انتعاش النشاط الاقتصادي وفرص العمل والتي تحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين؛
- (٨) المشاركة في الحوار الاجتماعي، مثل الهيكل الثلاثي والمفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل والعمال، بوصف ذلك عمليات بناءة تزيد إلى أقصى حد أثر استجابات مواجهة الأزمة لاحتياجات الاقتصاد الحقيقي؛
- (٩) ضمان أن تكون الإجراءات قصيرة الأجل متسقة مع الاستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي؛
- (١٠) ضمان وجود أوجه تآزر بين الدولة والسوق وتنظيم اقتصادات السوق على نحو ناجع وفعال، بما في ذلك بيئة قانونية وتنظيمية تمكن من استحداث المنشآت وتحقيق المنشآت المستدامة وتعزز توليد العمالة في كافة القطاعات؛
- (١١) مشاركة منظمة العمل الدولية مع وكالات دولية أخرى ومؤسسات مالية دولية وبلدان متقدمة لتعزيز اتساق السياسات وترسيخ المساعدة الإنمائية والدعم المقدمين إلى أقل البلدان نمواً والبلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية والتي تملك حيزاً مالياً وسياسياً ضيقاً لمواجهة الأزمة.

ثالثاً - استجابات العمل اللائق

١٠. تحدد المبادئ المشار إليها أعلاه الإطار العام الذي يمكن لكل بلد أن يصوغ ضمنه مجموعة من تدابير السياسة العامة الخاصة بوضعه وأولوياته. وينبغي لهذه المبادئ أن ترشد وتدعم على حد سواء النشاط الذي تضطلع به المؤسسات متعددة الأطراف. وفيما يلي بعض الخيارات السياسية المحددة.

تسريع وتيرة خلق العمالة وانتعاش فرص العمل واستدامة المنشآت

١١. توخياً للحد من خطر البطالة طويلة الأمد وزيادة السمة غير المنظمة، وهما أمران من الصعب عكس اتجاههما، لا بد لنا من دعم استحداث فرص العمل ومساعدة الناس على إيجاد عمل. وتحقيقاً لذلك، ارتأينا أن نضع هدف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم الاستجابات للأزمة. وقد تشمل هذه الاستجابات ما يلي:

- (١) حفز الطلب الفعلي والمساعدة على الحفاظ على مستويات الأجور من خلال مجموعات حوافز للاقتصاد الكلي؛
- (٢) مساعدة الباحثين عن عمل عن طريق ما يلي:
 - "١" تنفيذ سياسات نشطة لسوق العمل تكون فعالة وهادفة على نحو مناسب؛
 - "٢" تعزيز الكفاءات وزيادة الموارد المتاحة أمام خدمات التوظيف العامة حتى يستفيد الباحثون عن عمل من الدعم المناسب، وضمان توفير خدمات جيدة لهم واحترام حقوقهم عندما يجدون عملاً عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة؛
 - "٣" تنفيذ برامج للتدريب المهني والتدريب على مهارات تنظيم المشاريع، لإيجاد عمل بأجر أو للعمل للحساب الخاص؛
- (٣) الاستثمار في تطوير مهارات العمال والارتقاء بمهاراتهم وتجديدها لتحسين القابلية للاستخدام، لاسيما لصالح الذين فقدوا وظائفهم أو الذين يُحتمل أن يفقدوها لصالح المجموعات المستضعفة؛
- (٤) الحد من خسارة الوظائف أو تجنبها ودعم المنشآت في استبقاء القوى العاملة لديها من خلال نظم مصممة تصميماً جيداً ومنفذة في إطار الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وقد تشمل تقاسم العمل وإعانات البطالة الجزئية؛
- (٥) دعم استحداث فرص العمل فيما بين قطاعات الاقتصاد، مع الإقرار بالأثر المضاعف للجهود المستهدفة؛
- (٦) الإقرار بمساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت بالغة الصغر في استحداث الوظائف وتشجيع تدابير، منها الحصول على الائتمان معقول التكلفة، من شأنها أن توفر بيئة مؤاتية لنمو المنشآت؛
- (٧) الإقرار بأن التعاونيات توفر الوظائف في مجتمعاتنا المحلية، انطلاقاً من قطاعات الأعمال الصغيرة جداً وصولاً إلى كبرى المنشآت متعددة الجنسية، وتقديم دعم يتناسب واحتياجاتها؛
- (٨) استخدام نظم عامة تضمن الاستخدام بالنسبة إلى العمالة المؤقتة وبرامج الأشغال العامة الطارئة وغيرها من نظم خلق الوظائف المباشرة، بحيث تكون مستهدفة بشكل جيد وتشمل الاقتصاد غير المنظم؛
- (٩) توفير بيئة تنظيمية داعمة ومحفزة لخلق الوظائف من خلال إنشاء المنشآت المستدامة وتنميتها؛
- (١٠) زيادة الاستثمار في البنى الأساسية والبحث والتطوير والخدمات العامة والإنتاج والخدمات "الخضراء" باعتبار أنها تشكل أدوات مهمة لاستحداث فرص العمل وحفز النشاط الاقتصادي المطرد.

بناء نظم الحماية الاجتماعية وحماية الناس

١٢. يمكن لنظم الحماية الاجتماعية المستدامة الرامية إلى مساعدة المستضعفين أن تحول دون زيادة الفقر وتتصدى للضائقة الاجتماعية، وتساعد في الوقت نفسه على تثبيت الاقتصاد والحفاظ على القابلية للاستخدام وتعزيزها. وفي البلدان النامية، يمكن لنظم الحماية الاجتماعية أيضاً أن تخفف من الفقر وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني. وفي أوضاع الأزمات، يمكن أن تكون التدابير قصيرة الأمد مناسبة لمساعدة الأشخاص الأكثر استضعافاً.

(١) ينبغي للبلدان أن تولي الاهتمام، حسب مقتضى الحال، إلى ما يلي:

"١" وضع نظم للتحويلات النقدية لصالح الفقراء لتلبية احتياجاتهم الفورية والتخفيف من حدة الفقر؛

"٢" توفير الحماية الاجتماعية الملائمة للجميع، استناداً إلى أرضية الحماية الاجتماعية الأساسية التي تشمل تقديم الرعاية الصحية وأمن الدخل لصالح المسنين والمعوقين وتوفير إعانات الطفل وأمن الدخل للعاطلين عن العمل والفقراء العاملين، مقترنة بالنظم العامة لضمان الاستخدام؛

"٣" توسيع نطاق مدة وتغطية إعانات البطالة (تماشياً مع التدابير ذات الصلة من أجل إيجاد حوافز عمل ملائمة تراعي الوقائع الحالية لأسواق العمل الوطنية)؛

"٤" ضمان أن يبقى العاطلون عن العمل لفترة طويلة على صلة بسوق العمال، مثلاً من خلال تطوير المهارات للقابلية للاستخدام؛

"٥" تقديم ضمانات إعانات دنيا في البلدان التي لم تعد صناديق المعاشات أو الصحة فيها ممولة تمويلاً جيداً لضمان حماية العمال على نحو مناسب والنظر في كيفية حماية ادخارات العمال عند تصميم النظم في المستقبل؛

"٦" توفير تغطية مناسبة للعمال المؤقتين وغير النظاميين.

(٢) ينبغي لجميع البلدان، من خلال مجموعة من تدابير دعم الدخل وتطوير المهارات وإنفاذ حقوق المساواة وعدم التمييز، أن تساعد المجموعات المستضعفة الأكثر تضرراً من الأزمة.

(٣) توخياً لتجنب دوامات الأجور الإنكماشية، ينبغي أن تكون الخيارات التالية بمثابة المرشد:

– الحوار الاجتماعي؛

– المفاوضة الجماعية؛

– الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور.

وينبغي استعراض الحد الأدنى للأجور وتكييفه بشكل منتظم.

وينبغي للحكومات، بوصفها أصحاب عمل وجهات موردة، أن تحترم معدلات الأجور المتفاوض بشأنها وتعززها.

ولا بد من أن يكون تضيق ثغرة الأجور بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من تلك الجهود.

١٣. إن البلدان المزودة بنظم متينة ومدارة بفعالية من الحماية الاجتماعية تتمتع بآلية متكاملة قيمة لتثبيت اقتصادها والتصدي للأثر الاجتماعي الناشئ عن الأزمة. وقد تحتاج هذه البلدان إلى تعزيز نظم الحماية الاجتماعية القائمة. أما بالنسبة إلى البلدان الأخرى، فتكمن الأولوية في تلبية الاحتياجات الطارئة، وفي الوقت نفسه إقامة الأساس لنظم أكثر متانة وفعالية.

تعزيز احترام معايير العمل الدولية

١٤. تشكل معايير العمل الدولية أساس الحقوق في العمل والدعم المقدم إليها، وهي تساهم في بناء ثقافة الحوار الاجتماعي التي تكون مفيدة، على وجه الخصوص، في أوقات الأزمات. وبغية تجنب الدوامة النزولية في ظروف العمل وبناء الانتعاش، من الأهمية بمكان الاعتراف بما يلي:

- (١) احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أمرٌ حاسمٌ لكرامة الإنسان. وهو حاسمٌ أيضاً للانتعاش والتنمية. وبالتالي، ينبغي:
- "١" توخي المزيد من اليقظة للقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز في العمل والحوار دون زيادة أشكالها؛
- "٢" توخي المزيد من احترام الحرية النقابية والحق في التنظيم والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية باعتبارها آليات مؤاتية للحوار الاجتماعي البناء في أوقات اشتداد التوتر الاجتماعي في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة على حد سواء.
- (٢) يتسم عدد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، بالإضافة إلى الاتفاقيات الأساسية، بأنه ملائم في هذا الصدد. ويتعلق الأمر بصكوك منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة والأجور والضمان الاجتماعي وعلاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام وإدارة وتفتيش العمل والعمال المهاجرين وشروط العمل في العقود العامة والسلامة والصحة المهنيين وساعات العمل وآليات الحوار الاجتماعي.
- (٣) إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، أداة مهمة ومفيدة لجميع المنشآت، بما فيها تلك العاملة في سلاسل التوريد، للتصدي للأزمة بأسلوب مسؤول اجتماعياً.

الحوار الاجتماعي: التفاوض جماعياً وتحديد الأولويات وحفز العمل

١٥. من الحيوي، خاصة في أوقات اشتداد التوترات الاجتماعية، تعزيز احترام واستخدام آليات الحوار الاجتماعي، بما فيها المفاوضات الجماعية، على المستويات كافة حيثما يقتضي الأمر.
١٦. والحوار الاجتماعي آلية لا تتمن لتصميم السياسات بحيث تتماشى مع الأولويات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، هو أساس متين لبناء التزام أصحاب العمل والعمال بالاضطلاع مع الحكومات بالعمل المشترك والمطلوب لتخطي الأزمة وتحقيق انتعاش مستدام. والحوار الاجتماعي، عند انعقاده بنجاح، يكون مصدر ثقة في النتائج المحققة.
١٧. وتعزيز قدرات إدارة العمل وتفتيش العمل، إنما هو عنصر مهم في النشاط الشامل لصالح حماية العمال والضمان الاجتماعي وسياسات سوق العمل والحوار الاجتماعي.

رابعاً - المضي قدماً: رسم معالم عولمة عادلة ومستدامة

١٨. يتفاعل البرنامج الوارد أعلاه على نحو وثيق مع الأبعاد الأخرى للعولمة ويتطلب اتساقاً على مستوى السياسات وتنسيقاً دولياً. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتعاون، بشكل كامل، مع الأمم المتحدة وجميع المنظمات الدولية ذات الصلة.
١٩. وترحب منظمة العمل الدولية بالدعوة التي تلقتها من مجموعة العشرين للعمل مع منظمات أخرى ذات صلة، بهدف تقييم الأنشطة التي تم الاضطلاع بها وتلك المطلوب إجراؤها في المستقبل.
٢٠. إننا نؤكد دعمنا للدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة، مما يساعد على إنشاء بيئة دولية مؤاتية للتخفيف من الأزمة. ونحن نشجع منظمة العمل الدولية على أداء دور الميسر لضمان تنفيذ السياسات الاجتماعية والاقتصادية في هذا الصدد تنفيذاً فعالاً ومتسقاً.

٢١. ويرتدي التعاون أهمية خاصة فيما يتعلق بالقضايا التالية:

- (١) بناء إطار إشرافي وتنظيمي للقطاع المالي يكون أكثر متانة واتساقاً على مستوى العالم، حتى يخدم الاقتصاد الحقيقي ويعزز المنشآت المستدامة والعمل اللائق ويحمي ادخارات ومعاشات الناس بشكل أفضل؛
- (٢) تعزيز المبادلات التجارية والأسواق الفعالة والمنظمة تنظيمياً جيداً، التي تعود بالفائدة على الجميع وتجنب النزعة الحمائية لدى البلدان. ولا بد من أن يؤخذ بعين الاعتبار اختلاف مستويات التنمية في البلدان عند رفع الحواجز المطروحة أمام الأسواق المحلية والأجنبية؛

(٣) الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون وموآتٍ للبيئة يساعد على تسريع وتيرة انتعاش فرص العمل ويقلل من الفجوات الاجتماعية ويدعم الأهداف الإنمائية محققاً بالتالي العمل اللائق.

٢٢. وبالنسبة إلى العديد من البلدان النامية، ولا سيما أقل البلدان نمواً، يفاقم الانكماش العالمي حالات البطالة والبطالة الجزئية والفقر، الهيكلية على نطاق واسع.

ونحن نعترف بالحاجة إلى ما يلي:

- (١) إيلاء أولوية أكبر إلى توليد فرص للعمل اللائق تترافق مع برامج منتظمة ومزودة بموارد كافية ومتعددة الأبعاد لتوفير العمل اللائق وتحقيق التنمية في أقل البلدان نمواً؛
- (٢) تعزيز خلق العمالة واستحداث فرص جديدة للعمل اللائق من خلال تعزيز المنشآت المستدامة وتنميتها؛
- (٣) توفير التدريب المهني والتقني وتطوير مهارات تنظيم المشاريع، لا سيما في صفوف الشباب العاطلين عن العمل؛
- (٤) معالجة مسألة السمة غير المنظمة للتمكن من الانتقال إلى العمالة المنظمة؛
- (٥) التسليم بأهمية الزراعة في الاقتصادات النامية والحاجة إلى الهيكل الأساسي والصناعة والعمالة في الأرياف؛
- (٦) تعزيز التنوع الاقتصادي عن طريق بناء القدرات للإنتاج والخدمات ذات القيمة المضافة من أجل حفز الطلب على المستويين المحلي والخارجي؛
- (٧) تشجيع المجتمع الدولي، بما فيه المؤسسات المالية الدولية، على إتاحة الموارد لاتخاذ تدابير مواجهة التقلبات الدورية في البلدان التي تواجه قيوداً مالية وسياسية؛
- (٨) الوفاء بالالتزامات بزيادة المعونة لتفادي حصول تراجع جسيم في مسيرة تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية؛

(٩) حث المجتمع الدولي على توفير المساعدة الإنمائية، بما في ذلك دعم الميزانية، من أجل إرساء أرضية أساسية للحماية الاجتماعية على المستوى الوطني.

٢٣. وينبغي للحكومات أن تنظر في خيارات من قبيل الحد الأدنى للأجور، من شأنها أن تخفف الفقر وانعدام المساواة وتزيد الطلب وتساهم في الاستقرار الاقتصادي. ويمكن أن تقدم اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) الإرشاد في هذا الصدد.

٢٤. وينبغي النظر إلى الأزمة الحالية على أنها فرصة لصوغ استجابات سياسية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وخلال الأزمات الاقتصادية، لا بد لخطط الانتعاش من أن تأخذ في الاعتبار أثر الأزمة على النساء والرجال، وأن تدمج شواغل الجنسين في جميع التدابير. ولا بد للمرأة من أن تُسمع صوتها على قدم المساواة مع الرجل في النقاشات حول خطط الانتعاش، سواء بالنسبة إلى تصميمها أو إلى تقييم نجاحها.

٢٥. ويقتضي إنفاذ التوصيات والخيارات السياسية الواردة في الميثاق العالمي لفرص العمل، إيلاء الاعتبار إلى التمويل. فالبلدان النامية التي تفتقر إلى الحيز المالي اللازم لاعتماد سياسات الاستجابة والانتعاش تستدعي دعماً خاصاً. والبلدان المانحة والوكالات متعددة الأطراف مدعوة إلى أن تنظر في تقديم التمويل، بما في ذلك الموارد القائمة الخاصة بالأزمة، من أجل تنفيذ هذه التوصيات والخيارات السياسية.

خامساً - نشاط منظمة العمل الدولية

٢٦. لمنظمة العمل الدولية سلطة معترف بها في مجالات رئيسية تتمتع بالأهمية في الاستجابة للأزمة وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتتسم قدرة منظمة العمل الدولية على البحث وتحليل البيانات الاقتصادية والاجتماعية بالأهمية في هذا السياق. وينبغي وضع خبرتها في صميم الأنشطة التي تقوم بها مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين والنظام متعدد الأطراف، وهي تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- توليد العمالة؛
 - نماذج تصميم وتمويل الحماية الاجتماعية؛
 - برامج سوق العمل النشطة؛
 - آليات تحديد الحد الأدنى للأجور؛
 - مؤسسات سوق العمل؛
 - إدارة العمل وتفتيش العمل؛
 - برامج العمل اللائق؛
 - خلق المنشآت وتنميتها؛
 - معايير العمل الدولية - تنفيذها ورصدها؛
 - الحوار الاجتماعي؛
 - جمع البيانات؛
 - المساواة بين الجنسين في سوق العمل؛
 - برامج في مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛
 - هجرة اليد العاملة.
٢٧. ولا يمكن للأنشطة التالية إلا أن تعزز عملياً الأنشطة الواردة أعلاه:
- تحسين قدرة البلدان على إصدار معلومات سوق العمل واستخدامها، بما فيها تلك المتعلقة باتجاهات الأجور كأساس للقرارات السياسية المستنيرة، وعلى جمع وتحليل بيانات متسقة لمساعدة البلدان على قياس تقدمها؛
 - جمع ونشر معلومات بشأن استجابة البلدان للأزمة وخطط الانتعاش لديها؛
 - تقييم الإجراءات المتخذة وتلك المطلوبة في المستقبل والعمل مع منظمات أخرى ذات صلة؛
 - تعزيز الشراكات مع مصارف التنمية الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية الأخرى؛
 - تعزيز القدرة على التشخيص وإسداء المشورة السياسية على المستوى القطري؛
 - إعطاء الأولوية إلى التدابير الرامية إلى مواجهة الأزمة في البرامج القطرية للعمل اللائق.
٢٨. وتتعهد منظمة العمل الدولية بتخصيص الموارد البشرية والمالية الضرورية والعمل مع وكالات أخرى لمساعدة الهيئات المكونة التي تطلب هذا الدعم لتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. وستسترشد منظمة العمل الدولية، عند قيامها بذلك، بإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، والقرار المرفق به.

ثانياً

قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل"^١

- إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
 إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الرابع من جدول الأعمال،
 وإنّ أقر بوجه خاص المقترحات من أجل توصية بشأن فيروس نقص المناعة
 البشرية/ الإيدز وعالم العمل، كاستنتاجات عامة بهدف استشارة الحكومات بشأنها،
 يقرر إدراج بند بعنوان "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل"، في جدول
 أعمال دورته العادية المقبلة من أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد توصية.

^١ اعتمد في ١٨ حزيران/ يونيو ٢٠٠٩.

ثالثاً

قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثامنة والتسعين، ٢٠٠٩، وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير السادس، وعنوانه *المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق*،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يولي الاعتبار الواجب إلى هذه الاستنتاجات عند التخطيط للعمل المقبل بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، وأن يطلب إلى المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وتخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى لها خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

استنتاجات

مقدمة

١. من المتعارف عليه عالمياً أن المساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل إنما هي قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية. ومنذ عام ١٩١٩ بدءاً بدستور منظمة العمل الدولية ومروراً بمعايير العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وشتى القرارات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي والقرارات الصادرة عن مجلس الإدارة بشأن المساواة بين الجنسين، ووصولاً إلى إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، كان هناك هدف مشترك تمثل في القضاء على التمييز على أساس الجنس في العمل، كما تمثل في تشجيع المساواة بين الجنسين.

٢. وقد أحرز تقدم على مدى العقود الماضية في اتجاه المضي قدماً بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وقد أيدت بيانات السياسة الدولية والإقليمية هذا الأمر تأييداً شديداً. وفي العديد من البلدان، جرى تحسين الأطر السياسية والتشريعية الوطنية فضلاً عن إنفاذ القوانين. وقد أدت نظم إدارة العمل وتفتيش العمل في بعض البلدان إلى تحسين عملية رصد و/أو إنفاذ تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقام العديد من أصحاب العمل ومجموعات أصحاب العمل ونقابات العمال ومنظماتهم بتشجيع المساواة بين الجنسين. وقام العديد من أصحاب العمل ومجموعات أصحاب العمل، على أساس طوعي، بتشجيع المساواة بين الجنسين على نطاق يتخطى ما تقتضيه الاشتراطات القانونية. وتزايد الوعي بحقوق العمال في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. واعتمدت حكومات عديدة سياسات سوق العمل النشطة التي تتصدى للتفاوت بين الجنسين ضمن الأهداف الأعم المتمثلة في النمو الغني بالوظائف، فضلاً عن العمالة الكاملة والعمل اللائق والمنشآت المستدامة. والمساواة بين الجنسين هي مفهوم بات مقبولاً عالمياً الآن بوصفه ضرورة للتنمية المستدامة والحد من الفقر بالنسبة للنساء والرجال وتحسين مستويات المعيشة للجميع.

٣. بيد أنه لا يزال هناك تحديات رئيسية. فالنساء مجموعة متنوعة تضم عاملات في الاقتصاد غير المنظم وفي القطاع الريفي وفي صفوف المهاجرين والسكان الأصليين والأقليات والشابات، ولكل مجموعة من هذه المجموعات احتياجات خاصة. ويتزايد الفقر تأنيثاً، كما تستمر ثغرة الأجور بين الجنسين وهناك افتقار إلى العمل في جميع أشكاله، بما في ذلك العمل كامل الوقت. ويستمر حدوث التمييز المتصل بالحمل والأمومة، كما يستمر الفصل الأفقي والعمودي في سوق العمل. وتغلب النساء في العمل غير الطوعي لبعض الوقت. وخلال حياة المرأة، تميل

^١ اعتمد في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

المراحل الانتقالية بدورها إلى إثارة تحديات خاصة. ورغم ما سجل من تقدم في المستويات التعليمية لا تزال المرأة ممثلة على نحو مغالى فيه في الوظائف متدنية الأجر. ولا تزال المرأة منقوصة التمثيل في الوظائف التنفيذية والإدارية والتقنية؛ وتعاني نساء كثيرات من سوء ظروف العمل؛ ويحدث العنف القائم على أساس نوع الجنس في جميع مراحل حياة المرأة، ولا يزال العمل المنزلي مدفوع الأجر في بعض الأوضاع خياراً من الخيارات القليلة للنساء، ومنهن المهاجرات؛ كما لا يزال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز يؤثر على نحو متزايد في الإناث الشابات الفقيرات. ومن المهم إيجاد ظروف تتيح مشاركة الرجل على نحو نشط في المسؤوليات العائلية لاستيفاء الحاجة إلى التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، لا سيما فيما يتصل برعاية الأطفال ورعاية المعوقين. وتعمل النساء بأعداد أكبر من أعداد الرجال في الاقتصاد غير المنظم حيث أوجه العجز في العمل اللائق هي الأشد جسامة. أما الافتقار إلى الضمان الاجتماعي وثغرة الأجور بين الجنسين وانخفاض الأجور بصورة عامة وعدم ملائمة ظروف العمل والاستغلال والإساءة، بما في ذلك التحرش الجنسي، والافتقار إلى الصوت والتمثيل، فتتفاقم بالنسبة للمرأة بسبب المسؤوليات الإضافية الناشئة عن دورها الإيجابي والافتقار إلى سبل الحصول على الموارد والخدمات معقولة التكلفة. ومن شأن الجهود الرامية إلى إضفاء الصفة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم أن تعود بمنفعة خاصة على النساء. ويقتضي إضفاء الصفة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم مزيجاً من السياسات يراعي الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة العمل الدولية، المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق في العمل.

الأساس المنطقي للمساواة بين الجنسين في العمل

٤. المساواة بين الجنسين مسألة من مسائل العدالة الاجتماعية، وهي مترسخة على حدٍ سواء في النهج القائم على الحقوق ونهج الكفاءة الاقتصادية. وكلما تمكنت جميع الهيئات الفاعلة في المجتمع من المشاركة، وفر ذلك قدراً أكبر من الفرص المؤاتية للعدالة الاجتماعية والكفاءة الاقتصادية، فضلاً عن النمو الاقتصادي والتنمية. ولا بد من تحديد العوائق الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وتذليلها توجهاً لتحقيق احترام حقوق الإنسان للمرأة. وغالباً ما يتفاعل التمييز على أساس الجنس مع أشكال أخرى من التمييز. وينبغي أن توضع السياسات والبرامج موضع التنفيذ للتصدي لأشكال التمييز المتعددة ضد المرأة. وهناك صلة قوية بين معدلات الخصوبة وتحسين تعليم المرأة وارتفاع مشاركتها في القوى العاملة وبين سياسات عدم التمييز الهادفة إلى تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية. ولا مغالاة في الحديث عن المنافع الناشئة عن تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال توفير سبل وصول أفضل إلى التعليم الجيد وتطوير المهارات والتدريب الوظيفي والمهني والتعلم المتواصل لتكوين قوى عاملة قادرة على التنافس. ويمكن تحقيق العمل اللائق عندما تتوفر فرص إنتاجية وفرص عمالة جيدة للنساء والرجال على حدٍ سواء. وينبغي للاستراتيجيات أن تأخذ في الاعتبار منظور دورة الحياة وأن تنظر بصورة خاصة في الأوضاع الانتقالية في حياة النساء والرجال.

٥. والتحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش إنما هي أشكال جسيمة من التمييز في العالم، تقوّض كرامة المرأة والرجل وتبطل المساواة بين الجنسين ويمكن أن تخلف انعكاسات خطيرة. وينبغي حظر العنف القائم على أساس نوع الجنس في مكان العمل؛ وينبغي تنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، لمنع. ومكان العمل هو موقع مناسب للوقاية من خلال تثقيف المرأة والرجل بشأن ما يعتبر طبيعة تمييزية وبشأن الآثار التي يخلقها التحرش على الصحة والإنتاجية. وينبغي التصدي لذلك من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية حيثما أمكن تطبيقها على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني أو القطاعي.

الرجل والمساواة بين الجنسين

٦. ليست تدابير التوفيق بين العمل والأسرة مجرد تدابير تتناول النساء فقط بل تتناول الرجال أيضاً. وقد نجحت مجموعة من التدابير الجديدة (من قبيل تقديم إجازة أبوة و/أو إجازة والدية) في السماح للآباء العاملين بأن يكونوا ضالعين بقدر أكبر في تقاسم المسؤوليات العائلية، ويمكن تكرارها. وينطبق ذلك على رعاية الأطفال وأفراد الأسرة المعولين. وهناك بيّنات تدل على أنه عندما تتزايد مشاركة المرأة في القوى العاملة يأخذ عدد أكبر من الرجال إجازة والدية. ولوحظ كذلك تحسن في معدل الولادة، ويمكن تخفيف ساعات العمل الطويلة التي يؤديها الرجال. وفي بعض المجتمعات، يأخذ آباء اليوم إجازة أبوة ويتقاسمون قدراً أكبر من المسؤوليات العائلية، مما يبين تحولاً تدريجياً في السلوك وتفكيكاً للقوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس. ويمكن للتشريعات الابتكارية والسياسات الاستباقية، فضلاً عن استنارة الوعي بشأن "الأبوة" كقيمة ومسؤولية اجتماعيتين، أن تعزز هذا التحول. ولا بد من توخي الحذر حرصاً على ألا يصبح الرجال ذوو المهارات المتدنية أكثر استضعافاً.

سيناريوهات جديدة - العولمة

٧. لقد تمخضت العولمة عن تغيرات رئيسية تؤثر في حياة جميع الرجال والنساء، مباشرة بنمو وتحول سريعين في بعض البلدان، بما في ذلك التكنولوجيات الجديدة. وقد أدى هذا التقدم من جهة إلى تخفيض العوائق الموجودة أمام المرأة وخلق المزيد من فرص العمالة. ومن جهة أخرى، غالباً ما تكون بعض الوظائف الجديدة موجودة في العمالة الهشة وغير المنظمة التي لا تعتبر عملاً لانقاً والتي تنسم بتدني الأجور وبقدر ضئيل أو معدوم من الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وبالافتقار إلى التمتع الكامل بحقوق العمال. وبما أن العولمة تمس الرجال والنساء على نحو متباين فإن الاحتياجات المختلفة لكل من المرأة والرجل - من خلال التحليل القائم على نوع الجنس في وضع السياسات وعمليات تقييم الأثر على حد سواء - تستحق أن تولى المزيد من التفكير.

٨. وينطوي تحقيق الاتساق في السياسات، على قيام منظمة العمل الدولية بدراسة وبحث جميع السياسات الاقتصادية والمالية الدولية على ضوء المساواة بين الجنسين.

الأزمة الاقتصادية الجارية

٩. ينبغي ألا تستخدم الأزمات كذرائع للتسبب بحالات تفاوت أكبر حجماً ولا لتقويض الحقوق التي اكتسبتها المرأة. والأزمة الجارية آخذة في ترك آثار جسيمة في عالم العمل، إذ أن المنشآت تقفل أبوابها والعمال يفقدون وظائفهم. وينبغي أن يكون من باب الأولوية جعل الانتعاش الاقتصادي، والعمالة كنتيجة له، يحتل صميم الاستجابة للأزمة. ففي أوقات الأزمات الاقتصادية، يشكل عدم احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الآن معاً تلكواً عن دعم الحقوق المعترف بها عالمياً وفشلاً للسياسة الاقتصادية الرامية إلى ضمان النمو والانتعاش. وينبغي النظر إلى هذه الأزمة الجارية على أنها فرصة لرسم معالم استجابات سياسية جديدة في مجال المساواة بين الجنسين.

١٠. ولا بد لخطط الانتعاش خلال الأزمات الاقتصادية من أن تراعي أثرها على النساء والرجال وأن تدمج شواغل الجنسين في جميع التدابير. ويمكن للتدابير قصيرة الأمد أن تشمل توليد الوظائف والحفاظ عليها وتدابير التعويض عن الدخل لمساعدة النساء والرجال الذين يقدمون الرعاية لأفراد أسرهم، والتدريب على المهارات وإعادة التدريب عليها وتقديم الدعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وينبغي أن تكون هذه التدابير متسقة مع الأهداف طويلة الأمد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المستدامة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين.

١١. وينبغي للتدابير متوسطة وطويلة الأجل أن تسعى إلى تنقيح التشريعات، بما في ذلك قوانين العمل حيثما اقتضى الأمر، لتقديم فرص أفضل للنساء والرجال للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية. وينبغي للسياسات كذلك أن تشمل تدريب النساء في مجالات العمل غير

التقليدية، بما في ذلك بوصفهم من صاحبات المشاريع، وإعادة تدريب النساء والرجال على وظائف تخرق الفصل المهني، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وسياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك على سبيل المثال، الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة. وفي أوقات الأزمات الاقتصادية، ينبغي تعزيز الاستثمار الحكومي في الخدمات العامة والمجتمعية، حيثما يقتضي الأمر، بما في ذلك في المناطق الريفية. وينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين أن يعملوا على مكافحة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والتي قد تؤثر في مواجهة المرأة للأزمة. وينبغي أن ينصب تركيز على تقاسم الرعاية والمسؤوليات المنزلية بقدر أكبر بحيث لا تستمر النساء والفتيات في تحمل السواد الأعظم من المهام المنزلية. وفي جميع المناقشات المتعلقة بخطط الانتعاش، سواء تلك التي تتناول تصميمها أو تقييم نجاحها، لا بد من أن يكون للمرأة صوت على قدم المساواة مع صوت الرجل.

تغير المناخ والوظائف الخضراء

١٢. في مواكبة استحداث صناعات طاقة متجددة ونظيفة، يجري استحداث وظائف خضراء جديدة وينبغي مواصلة ذلك كسبيل للتدريب والعمالة لصالح النساء والرجال. وتوخياً لتشجيع انتقال عادل اجتماعياً إلى الوظائف الخضراء، ينبغي أن يستفيد النساء والرجال على حد سواء من مبادرات التعليم والتدريب وسياسات سوق العمل، التي تسهل تطوير المهارات اللازمة للوظائف الخضراء الجديدة وعملية الانتقال بالنسبة للعمال الذين سيفقدون وظائفهم القائمة.

المساواة بين الجنسين وبرنامج العمل اللائق

١٣. على حد ما ورد في إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، فإن الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمنفذة بواسطة وسائل من بينها معايير العمل الدولية، إنما هي غير قابلة للتجزئة ومتراصة ومتكافئة، ويجب اعتبار المساواة بين الجنسين قضية شاملة تتضمنها الأهداف المذكورة. ولا بد بالتالي للجهود المبذولة لضمان أن تحتل المساواة بين الجنسين صميم العمل اللائق، من أن تكون ذات طبيعة شمولية.

العمالة

١٤. لا بد من نمو مطرد ومنتج وغني بالوظائف لاستحداث فرص العمل اللائق لصالح النساء والرجال، وهو السبيل الذي يمكن للمجتمعات من خلاله تحقيق أهدافها من التنمية الاقتصادية وتوفير مستويات معيشة جيدة وتحقيق التقدم الاجتماعي. وسياسات العمالة المراعية لنوع الجنس هي وسائل أساسية للحد من الفقر ولتحقيق النمو العادل والشامل. وتبين الشواهد أن تدابير المساواة يمكن أن تؤدي إلى مكاسب في الإنتاجية وتحفز النمو الاقتصادي وتضمن قدرة أسواق العمل على أن تعمل على نحو أكثر فعالية وأن توفر العمل اللائق. وينبغي بالتالي أن يكون التصدي للمساواة بين الجنسين عنصراً مركزياً في جميع جوانب استحداث العمالة، بما في ذلك الأطر الاقتصادية الكلية الداعمة وسياسات سوق العمل النشطة وتطوير المهارات والقابلية للاستخدام وتنمية المنشآت وسياسات تنمية الهياكل الأساسية كثيفة العمالة.

١٥. وفيما يتعلق بالأطر الاقتصادية الكلية، من المتعارف عليه تماماً أن النمو الاقتصادي قد لا يكون كافياً في حد ذاته لتوليد العمالة والحد من الفقر. ووفقاً لبرنامج العمالة العالمي، يجب أن تكون سياسات العمالة في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأوسع نطاقاً. وسياسات العمالة المراعية للجنسين حاسمة لضمان أن يكون الفقراء، ولا سيما النساء منهم، قادرين على الاستفادة من النمو الاقتصادي والمشاركة فيه. ولا بد من إيلاء اهتمام خاص لوضع الشابات والشبان. ولا بد من تصميم السياسات الاقتصادية الكلية والأطر الإنمائية الوطنية، من قبيل ورقات استراتيجية الحد من الفقر، باستخدام عدسات المساواة بين الجنسين لضمان ألا يؤدي مضمون العمالة إلى آثار ضارة على النساء مقارنة بالرجال. وينبغي أن تراعي النقائات الهيكلية

التي تواجه المرأة والتي قد تشمل الفصل المهني على أساس نوع الجنس وعلاقات السلطة غير المتكافئة في سوق العمل.

١٦. وسياسات سوق العمل النشطة هي، من جهتها، أدوات تمكن صانعي السياسات من تحقيق التوازن بين عرض اليد العاملة والطلب عليها، مع التركيز بصورة خاصة على النساء. ويمكنها أن تكون بالتالي وسيلة هامة لضمان المساواة في سبل الحصول على فرص العمل للمرأة والرجل. ومن شأن التدابير الهادفة (على سبيل المثال، الأهداف المؤقتة أو الأنصبة وفقاً للوائح والممارسات الوطنية) أن تساعد على تذليل التمييز القائم في سبل الحصول على العمل.

١٧. ونظراً إلى أن وجود قوى عاملة ماهرة هو شرط لازم ضروري لتحقيق المنشآت المستدامة ولمواجهة تحديات التنافس على الصعيد العالمي، يعتبر التعليم وتطوير المهارات لصالح النساء والرجال من أولى الأولويات. ويؤدي الفصل المهني التقليدي إلى تركيز المرأة في أنشطة اقتصادية "أنتوية تقليدية" متدنية المهارات، تتسم في غالب الأحيان بانخفاض الأجر. ومن الأساسي بالتالي الإقرار على النحو المناسب بأهمية وقيمة الوظائف والقطاعات والأنشطة التي تغلب فيها المرأة، وجعل هذه الوظائف والقطاعات والأنشطة خيارات عمل جذابة للنساء والرجال على حدٍ سواء. وينبغي توفير ما يلزم كذلك للمرأة كي تكتسب المهارات المتصلة بالوظائف والأنشطة والقطاعات التي تشهد تزايداً وتقدم فرصاً من العمل اللائق. وتجنباً لتراكم الحرمان، ينبغي توجيه سياسات تعزيز التعليم والمهارات نحو تكافؤ الفرص لصالح الفتيات والنساء وتشجيع الرجال على تولي مسؤوليات تقديم الرعاية بحيث تستطيع المرأة أن تدخل من جديد إلى سوق العمل.

١٨. وعدم المساواة في الأجر هو دلالة على استمرار انعدام المساواة بين المرأة والرجل. ولطالما كانت مهارات المرأة والوظائف التي تشغلها منقوصة القيمة، ولم تواكب أجور المرأة مسيرة تقدمها في التعليم. وفي حين انضم المزيد من النساء المتعلمات إلى القوى العاملة اليوم، فإن ثغرة الأجر بين الجنسين لا تضيق إلا بوتيرة بطيئة. ومن شأن وجود حدٍ أدنى للأجر يوفر دخلاً أساسياً أن يساعد على الحد من الفقر ويضيق الثغرة بين الجنسين. وقد بينت الشواهد الواردة من بعض البلدان أن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يمكن أن تؤدي إلى تضيق ثغرة الأجر بين الجنسين. ولا بد من وجود بيانات محسنة بشأن بنود المساواة في الأجر في الاتفاقات. ومن الممكن الكشف بسهولة عن التمييز المباشر في الأجر بين رجل وامرأة يؤديان الوظيفة ذاتها. ولكن مفهوم الأجر المتساوي بين الرجل والمرأة عن "العمل ذي القيمة المتساوية" أصعب تحديداً وتداركاً. واحترام هذا المبدأ أمر أساسي بسبب الفصل القائم على أساس الجنس في سوق العمل. ولا بد من بذل الجهود كي يفهم هذا المبدأ ويطبق، عند الاقتضاء. وتعتبر عمليات تقييم الوظائف على أساس معايير موضوعية وغير تمييزية، أحد السبل الرامية إلى تنفيذ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

١٩. ولا بد للتعلم المتواصل وفرص التلمذة الصناعية وسياسات التدريب المهني من أن تكون موجهة وسهلة المنال لتمكين النساء والرجال على حدٍ سواء من أن يتكيفوا مع التغير في المهارات والمتطلبات التكنولوجية. ومن شأن تحديد أهداف للتوازن بين الجنسين ضمن التدريب وضمان أوقات ومنهجيات مرنة لتقديم التدريب والقضاء على القوالب النمطية في المناهج الدراسية واستثارة الوعي في المجتمع عموماً، أن تكون مفيدة في تسهيل توفير سبل متساوية أمام المرأة للحصول على هذه الفرص. وآليات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في استراتيجيات تنمية الموارد البشرية هي وسائل هامة لضمان أن تكون سياسات تطوير المهارات مستجيبة للطلب في القطاع الخاص وسوق العمل العامة، وأن تتمكن المرأة من الاستفادة من الفرص الجديدة لكسب الدخل.

٢٠. وتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة وروح تنظيم المشاريع لدى المرأة هي وسائل أساسية لتوليد العمالة ويمكن أن توفر فرصة لتمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً فضلاً عن الرجال وأسرهم. وتقتصر الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، المعتمدة في الدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٧)، بعض الشروط الأساسية التي يعتبر توفرها بصورة عامة أمراً جوهرياً: (١) السلم والاستقرار السياسي؛ (٢) الإدارة السديدة؛ (٣) الحوار الاجتماعي؛ (٤) احترام حقوق الإنسان العالمية ومعايير العمل الدولية؛ (٥) ثقافة روح تنظيم المشاريع؛ (٦) سياسة اقتصاد كلي سليمة ومستقرة وحسن إدارة الاقتصاد؛ (٧) التجارة والتكامل الاقتصادي المستدام؛ (٨) بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية؛ (٩) سيادة القانون وضمان

حقوق الملكية؛ (١٠) المنافسة الشريفة؛ (١١) فرص الحصول على الخدمات المالية؛ (١٢) الهيكل الأساسي المادي؛ (١٣) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ (١٤) التعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛ (١٥) العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي؛ (١٦) الحماية الاجتماعية المناسبة؛ (١٧) الإشراف المسؤول على البيئة.

٢١. ويقتضي الحد من أوضاع العمل الهشة عندما تتسم بالعمل غير المأمون وغير المستقر في الاقتصاد، مزيجاً من سياسات تجمع بين لوائح سوق العمل وتدابير سوق العمل النشطة من منظور المساواة بين الجنسين.

٢٢. ولا بد من تعزيز سبل حصول النساء، لا سيما النساء الريفيات، على الموارد الإنتاجية والتحكم فيها، بما في ذلك الأرض والتكنولوجيا ومعلومات السوق والإئتمان لضمان استمرارية منشأتهن. والحصول على الائتمان عنصر هام بصورة خاصة نظراً إلى العقبات التي تواجهها نساء عديدات عند اتصالهن بالمؤسسات المالية الرسمية. ويظهر الاستثمار العام المحدود في المناطق الريفية في شكل خدمات وهاكل أساسية ضعيفة مما يؤدي إلى حدة تزايد عمل المرأة غير مدفوع الأجر ويقلص فرص حصولها على الدخل. ومن شأن زيادة الاستثمار العام في الهياكل الأساسية الاجتماعية في المناطق الريفية أن يخفف إلى حد كبير من المسؤوليات العائلية الواقعة على عاتق المرأة ويمكنها من التخلص من برائن الفقر.

٢٣. وقد تكون الأشغال العامة كثيفة العمالة وسيلة هامة على السواء لتوليد العمالة وتكوين الأصول في المجتمعات الفقيرة. ومع ذلك فإن القدر الكبير من الاستثمار يتركز على الهيكل الأساسي المادي وليس على الهيكل الأساسي الاجتماعي. وينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين اتخاذ تدابير لضمان أن تكون هذه الوظائف المستحدثة الجديدة متاحة على قدم المساواة للمرأة والرجل.

٢٤. ولقد تبين أن مناطق تجهيز الصادرات ناجحة في بعض الاقتصادات. وقد توفر فرص عمل جديدة للنساء، لا تكون موجودة على الدوام في الاقتصاد المحلي. وتفيد بعض البيانات أن مناطق تجهيز الصادرات قد تقدم أجوراً وظروف عمل أفضل. وهناك شاغل مفاده أن الافتقار إلى إنفاذ معايير العمل في بعض الحالات يؤدي إلى ظروف عمل غير مقبولة. وينبغي تطبيق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ومعايير العمل الأساسية على جميع مناطق تجهيز الصادرات، وينبغي استخدامها لضمان احترام حقوق العمال، بما في ذلك المساواة بين الجنسين.

الحماية الاجتماعية

٢٥. الضمان الاجتماعي أداة قوية لتخفيف حدة الفقر وانعدام المساواة، ومع ذلك ليس هناك أعداد كبيرة من النساء والرجال خارج هذه النظم والحماية فحسب بل هناك نساء مستضعفات بصورة خاصة إزاء الاستبعاد الاجتماعي. ورغم أن معظم نظم الضمان الاجتماعي وضعت أصلاً حول نموذج الذكر المعيل، فإن تزايد مشاركة المرأة في القوى العاملة يحدو ببطء إلى إصلاح هذه النظم. ولا بد من أن تكون نظم معاشات التقاعد مستدامة مالياً وينبغي إلغاء انعدام المساواة في معاملة المرأة، وهو أمر يترك النساء المسنات وحيدات في مواجهة الفقر. ويمكن للسياسات الاجتماعية حسنة التصميم والمجدية والقابلة للاستمرار مالياً أن تواكب الأداء الاقتصادي القوي. وينبغي للحماية الاجتماعية أن تكون حافزاً لدخول العمال إلى الاقتصاد المنظم. ومن شأن النهج المبين في الفقرة الفرعية ١٦ من الفقرة ١١ من استنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة أن يدفع بالمساواة بين الجنسين قدماً. وهو ينص على ما يلي: "يعتبر وجود ضمان اجتماعي عام مستدام قائم على الضرائب أو نماذج وطنية أخرى من الضمان الاجتماعي العامة توفر للمواطنين سبل الحصول على خدمات رئيسية من قبيل الرعاية الصحية الجيدة وإعانات البطالة وحماية الأمومة ومعاش تقاعدي أساسي، أمراً هاماً لتحسين الإنتاجية وتعزيز عمليات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم". وينبغي ألا تتغافل عن إعانات الأبوة و/أو الإعانات الوالدية.

٢٦. وسبق لاعتبارات السلامة والصحة المهنتين أن ركزت على الوظائف الخطرة التي يغلب فيها الرجال. ويشير تزايد نسبة النساء في مكان العمل إلى جدوى إجراء المزيد من البحوث حول الأثر المتباين لمخاطر مكان العمل على النساء والرجال. ولا بد من إيلاء اهتمام أكبر إلى

الاحتياجات الخاصة بالرجل والمرأة في مجال السلامة والصحة المهنتين، بما في ذلك الصحة الإيجابية لكل من المرأة والرجل، عن طريق تشجيع سياسات وممارسات مناسبة لصالح المرأة والرجل.

٢٧. وينبغي للحاجة إلى إدماج حماية الأمومة كجزء من مسؤولية الحكومات عن السياسة الاجتماعية والاقتصادية، أن تلقى الإقرار والتطبيق. ومن الضروري القضاء على التمييز الناتج عن الالتزامات العائلية - لا سيما فيما يتعلق بسياسات التوظيف والطرء، التي تمارس التمييز ضد المرأة في سن الإنجاب - من خلال تحسين الأطر القانونية وتطبيقها بفعالية. وتوخياً لإحراز تقدم في اتجاه إنفاذ مبدأ إجازة الأمومة والأبوة و/أو الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر يمكن، بل لا بد من، وضع نظم دعم عامة واتخاذ غير ذلك من التدابير.

٢٨. ولا تزال التوترات الناشئة عن الجمع بين العمل والمسؤوليات العائلية تعيق مشاركة المرأة مشاركة كاملة في القوى العاملة وتمكينها اقتصادياً. وينبغي للدول أن تتخذ تدابير ترمي إلى تعزيز وتشجيع توازن أفضل بين العمل والأسرة، بما في ذلك العمل على ضمان خدمات جيدة أكثر وأفضل لرعاية الأطفال والمعاليين. ولقد تبين أن التشريعات والسياسات (من قبيل إجازة الأبوة و/أو الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر)، التي تشجع الرجال على المشاركة في مسؤوليات الرعاية، فعالة في مجموعة مختلفة من البلدان. ولا بد من أن يتغير سلوك الرجل، لأن تقاسم المسؤوليات الوالدية أساسي لتذليل العوائق النمطية المقولبة القائمة على نوع الجنس. وإعادة تكييف توزيع العمل بين الجنسين في الأسرة في اتجاه توزيع أكثر إنصافاً للمهام، أمر يعود بفوائد يعتد بها على الجنسين معاً. والتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية ممكن عند مقارنته بأسلوب شمولي. ولا بد من النظر في الانخفاض العالمي في معدل الخصوبة - والذي يتوقع أن يحدث في نهاية المطاف في جميع الأقاليم - ضمن إطار الحقائق الوطنية لمستويات تعليم المرأة وسبل الحصول على حماية الأمومة والحصول على رعاية جيدة ومقبولة للتكلفة للأطفال والمعاليين. وعند اعتماد سياسات مؤاتية للأسرة، يصبح العمل مدفوع الأجر وتقديم الرعاية أمرين متساويين.

المبادئ والحقوق في العمل

٢٩. معايير العمل الدولية هي الوسيلة الأولى لتشجيع المساواة في عالم العمل لصالح جميع العمال. وكي تكون المساواة بين الجنسين راسخة في إطار دولي سليم للاستجابات في العمل، لا بد لجميع الدول الأعضاء من أن تصدق على اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وأن تنفذهما وترصدتهما. وفي هذا نداء ملحّ من أجل التصديق العالمي على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين.

٣٠. وتدعو اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، الدول إلى أن توفر مشورة سياسية ووسائل عملية من أجل التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية وحماية العاملات الحوامل. واحترام هاتين الاتفاقيتين، إلى جانب السياسات التيسيرية، أمرٌ معترف به على أنه مهم لتحقيق المساواة بين الجنسين. والجدير بالذكر أيضاً أن الاتفاقية رقم ١٥٦ تنطبق على السواء على العمال والعاملات الذين يضطعون بمسؤوليات تجاه معاليهم. ولقد استحوذت حماية الأمومة على قدر كبير من الانتباه من جانب الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. والمطلوب إجراء المزيد من التحليل فيما يتعلق بعدد التصديقات المنخفض على الاتفاقية رقم ١٨٣، وينبغي بذل المزيد من الجهود للترويج لها. أما اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، فتوفران معايير دولية لترتيبات عمل لائقة ومرنة من شأنها أن تحسّن المساواة بين الجنسين. ومن المهم الإشارة إلى أن معظم العمل بعض الوقت والعمل في المنزل هو من نصيب المرأة التي تقوم به، في الغالب، على أساس غير طوعي وفي الأسر التي يعيّلها عازبٌ أو عازبة.

٣١. وغالباً ما يتفاعل التمييز على أساس الجنس مع أشكال أخرى من التمييز. فإلى جانب التمييز القائم على أساس الجنس، تعدد الاتفاقية رقم ١١١ ستة أسباب تمييز أخرى محظورة؛ كما تعترف بأن مظاهر جديدة للتمييز قد تظهر وتجزى للدول المصدقة أن تضيف المزيد من أسباب التمييز.

٣٢. وفي حين اعتمدت بلدان عديدة تشريعات مناهضة للتمييز على أساس الجنس، لم يتوصل أي مجتمع إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. ولا بد من النظر في التشريعات الحالية والجديدة من منظار المساواة بين الجنسين للتأكد من عدم تأثير القوانين تأثيراً سلبياً أو تمييزياً على النساء أو الرجال. ولقد أثبتت قوانين العمل الإيجابي نجاحها في العديد من الحالات في تدارك التباينات القائمة على الجنس، الماضية منها والحالية، في سوق العمل. ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في صوغ التشريعات وتنقيحها تضمن أن تعكس المعايير القانونية بشكل دقيق الواقع الاجتماعي والاقتصادي واحتياجات أصحاب العمل والعمال أو الشواغل التي تساورهم. وتبرز الحاجة أيضاً إلى تطبيق وإنفاذ الأطر القانونية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة تطبيقاً أشد، وذلك من خلال إدارات عمل وهيئات تفتيش العمل ومحاكم تكون أكثر توازناً ومراعاة لقضايا الجنسين، وتكون مجهزة لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين. وتبرز الحاجة إلى تدريب القضاة ومفتشي العمل والمسؤولين الحكوميين حتى يتمكنوا من تحديد أوجه التفاوت بين الجنسين وتداركها بشكل أفضل. ويضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور مهم في استثارة الوعي فيما بين أعضائهم بشأن التشريعات وفي إصلاح النصوص التمييزية.

٣٣. وتشير التجارب إلى أن الحقوق تكون مطبقة تطبيقاً أفضل عندما تكون مدعومة من قبل مؤسسات موثوقة وجيدة التمويل، من قبيل آليات المساواة الوطنية أو غيرها من الهيئات المتخصصة المكلفة بالنهوض بالمساواة. وبالتالي، ينبغي للحكومات أن تضع بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، سياسات وتدابير ملموسة وتتيح الموارد الضرورية لتنفيذها وسيرها بشكل فعال.

٣٤. وهناك اتفاقيتان أساسيتان تتمتعان بصلة خاصة بالمساواة بين الجنسين، وهما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، اللتان تتضمنان حقوقاً تمكينية في السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وتطبيق هاتين الاتفاقيتين يرتدي أهمية خاصة لتحقيق جميع الحقوق الأخرى، بما فيها حقوق الإنسان للمرأة.

٣٥. وتملك منظمة العمل الدولية قاعدة معيارية قوية لعملها المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال. وتحث اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، على اتخاذ إجراءات فورية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال مثل استخدام أي فتاة أو صبي دون سن الثامنة عشرة في: العمل الجبري أو الإلزامي؛ النزاع المسلح؛ الدعارة أو إنتاج الأعمال الإباحية أو أداء العروض الإباحية؛ إنتاج المخدرات والاتجار بها والأعمال التي يرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. وتنص الاتفاقية رقم ١٨٢ بوجه التحديد على أن على الدول الأعضاء أن تراعي الوضع الخاص للفتيات. لذا، ينبغي بذل الجهود من أجل السعي إلى وسائل ملموسة يمكن للدول الأعضاء من خلالها أن تتحلى بفعالية أكبر عندما تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الجنسانية والوضع الخاص للفتيات في خطط عملها لمكافحة عمل الأطفال.

الحوار الاجتماعي

٣٦. الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أداتان سياسيتان أساسيتان للمضي قدماً بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل على المستوى الدولي والإقليمي والوطني وعلى مستوى المجتمع المحلي والمنشآت. وعندما تشارك الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الحوار وفي بناء توافق الآراء، يمكن إحراز تقدم حقيقي في وضع وتنفيذ تشريعات مناهضة للتمييز واتخاذ سياسات وتدابير تتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولا بد من زيادة مشاركة النساء حتى يتسم الحوار الاجتماعي بالفعالية. وتوخياً لتحقيق ذلك، لا بد من أن تتبوأ النساء مناصب قيادية في الحكومات وفي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. فإدماج النساء في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك في المفاوضة الجماعية وفي مؤتمر العمل الدولي، خطوة حاسمة في القضاء على التمييز على أساس الجنس، وينبغي تشجيعها في صفوف ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

٣٧. والمفاوضة الجماعية هي وسيلة أساسية لتحديد شروط وظروف الاستخدام. ويمكن للمفاوضة الجماعية أن تضمن الإدماج المنتظم للأبعاد الجنسانية في سوق العمل وسياسات الاقتصاد الكلي بشكل عام، وأن تعالج قضايا محددة من قبيل ثغرة الأجور بين الجنسين وتعزيز

الحماية من التمييز وتدابير التوفيق بين العمل والعائلة والهيكل الأساسية لرعاية الأطفال والعنف والتحرش الجنسيين وتعزيز عمالة المرأة. ولقد حقق الحوار الثلاثي، بما في ذلك من خلال المجالس الاجتماعية والاقتصادية وهيئات سياسة العمالة الوطنية واللجان الثلاثية المعنية بالمساواة بين الجنسين، نجاحاً في التوصل إلى تنفيذ تدابير المساواة بين الجنسين تنفيذاً أكثر فعالية. وينبغي إنشاء مثل هذه الهيئات الثلاثية أو تعزيزها من أجل إضفاء طابع مؤسسي على الحوار الاجتماعي بشأن قضايا الجنسين. وينبغي تدريب المفاوضين والممثلين الآخرين من الأطراف الثلاثة، رجالاً ونساءً، في مجال المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور، وهناك حاجة إلى وجود المزيد من النساء المفاوضات في صفوفهم.

دور الحكومات

٣٨. لا بد للحكومات من أن تؤكد بوضوح التزامها بالمساواة بين الجنسين وأن تظهر إرادتها السياسية لوضع سياسات وأطر قانونية ترمي إلى جعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة في عالم العمل. وينبغي أن تكون المساواة بين الجنسين جزءاً من السياسات الإنمائية الوطنية، بما في ذلك البرامج العامة المستدامة ومعقولة التكلفة وخدمات رعاية الأطفال والمعالين المقدمة للجميع.

٣٩. ويمكن للحكومات أن تستحدث بيئة محفزة للمساواة بين الجنسين في عالم العمل من خلال ما يلي: ضمان التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة، إلى جانب اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اعتماد تشريعات مناهضة للتمييز وقوانين عمل تراعي الجنسين؛ وضع سياسات وبرامج بشأن المساواة بين الجنسين مع إيلاء اهتمام خاص إلى النساء الأكثر استضعافاً في المجتمع، بمن فيهن النساء من الشعوب الأصلية والنساء المهاجرات والنساء من الأقليات والشابات والريفيات. وينبغي للحكومات إنفاذ هذه القوانين وتعزيز تنفيذ هذه السياسات والبرامج، من خلال هيئات جيدة الموارد لتفتيش العمل ومحاكم لا تقوم بالتمييز على أساس الجنس، ومن خلال سياسات اقتصاد كلي تراعي الجنسين وتنمية روح تنظيم المشاريع ومبادرات ميزات تستجيب لقضايا الجنسين.

٤٠. وينبغي للحكومات أن تعتمد أو تحدث السياسات والمؤسسات الجنسانية الوطنية بحيث تضمن اتساق السياسات الوطنية. وينبغي ألا تكون قضايا الجنسين من المسؤولية الحصرية لوزارة واحدة، بل ينبغي إدماجها في جميع هيكل الدولة من أجل إدراج المساواة بين الجنسين بشكل أكبر في كامل التخطيط والبرمجة الوطنيين. وينبغي للحكومات أن تنظر في أثر الميزات من منظور جنساني وأن ترصد نتائجها بالنسبة إلى النساء والرجال بشكل أعم وتبلغ عن هذه النتائج.

٤١. ولا بد للحكومات من أن تضمن للجميع خدمات جيدة ومعقولة التكلفة في مجال الصحة والتعليم والخدمات العامة، مما يمكن من خلق الوظائف. وعلى القطاع العام، باعتباره صاحب عمل، أن يضمن تطبيق ممارسات عمالة غير تمييزية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ولا بد للحكومات من أن تضمن حصول الفتيات والصبيان على فرص التعليم بشكل فعال، وبالتالي تعزيز رأس المال البشري للنساء منذ البداية وكسر القوالب النمطية الجنسانية في مجال التعليم. وينبغي للتعليم وتنمية المهارات والتدريب المهني أن تلبي على نحو استباقي متطلبات سوق العمل الذي يتضمن احتياجات العمال وأصحاب العمل، مزوداً بذلك الشباب والشبان بمهارات المستقبل.

٤٢. ولا بد للحكومات من أن تضع بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، سياسات مناسبة تسمح بإيجاد توازن أفضل بين مسؤوليات العمل والعائلة بالنسبة إلى النساء والرجال حتى تتيح تقاسماً أكثر مساواة لتلك المسؤوليات. وينبغي أن تشمل مثل هذه السياسات الإجازة الوالدية و/أو إجازة الأبوة (مع حوافز للرجال لاستخدامها، إذ أن هؤلاء لا يستفيدون منها متى كانت متاحة لهم). وينبغي السعي إلى توفير الهياكل الأساسية لرعاية الأطفال والمعالين، بدعم من الموارد البشرية والمالية المناسبة.

٤٣. وللحكومات دور قيادي في اتخاذ التدابير المناسبة لجعل الاقتصاد غير المنظم، حيث تكون النساء في الغالب في وظائف هشة وغير نمطية وقليلة الأجر، يتسم بالسمة المنظمة. وينبغي للحكومات أن تتخذ الإجراءات لتوسيع تغطية الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية لتشمل الجميع.

٤٤. وينبغي للحكومات أن توفر بيئة محفزة للحوار الاجتماعي، تمكن الشركاء الاجتماعيين من إبراز مواقفهم في ظروف تسودها الحرية والاحترام. وينبغي للشركاء الاجتماعيين والحكومات ضمان تمثيل المرأة على نحو منصف في الهيئات الثلاثية. ومن الممكن اللجوء إلى سياسات العمل الإيجابي، بما في ذلك تدابير من قبيل الحصص.

٤٥. وينبغي للحكومات أن تضع مؤشرات المساواة بين الجنسين وتجمع بانتظام البيانات المصنفة حسب الجنس بشأن تلك المؤشرات وتنشرها وتوزعها، وتضع نظاماً لقياس ورصد التقدم المحرز في اتجاه تحقيق الأهداف المتفق عليها. ويمكن أن تشمل مثل هذه المؤشرات معدلات المشاركة في سوق العمل وتقديم الرعاية للأطفال والمعاليين وثغرة الأجر بين الجنسين والعنف ضد المرأة في مكان العمل وتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والنساء اللواتي يتبوأن مناصب قيادية.

٤٦. وينبغي للحكومات أن توفر الاتساق في وضع السياسات المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس وأن تقدم اليات إنفاذ فعالة. واستكمالاً لذلك، يمكن أن تعزز الحكومات على نحو نشط استثارة الوعي بحقوق العمال والفرص المتاحة أمام الرجال والنساء. وينبغي للحكومات أن تعزز قدرات مكاتب الإحصاء الوطنية وأن تضع، عند الضرورة، نظاماً للقياس من أجل جمع المعلومات الشاملة بشكل فعال حول جميع فئات الأنشطة، بما في ذلك من خلال استقصاءات استعمال الوقت، لتتوير عملية وضع السياسات التي تيسر تقاسم كل الأعمال غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال.

٤٧. وتوخياً لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية التي تؤدي إلى تقدم المرأة وتمكينها، وعلى وجه الخصوص الهدف الإنمائي ٣ بشأن المساواة، ينبغي للحكومات أن ترصد مخصصات في الميزانية بشأن تمويل التنمية.

دور منظمات أصحاب العمل

٤٨. يسلم أصحاب العمل بمنافع المساواة بين الجنسين وبأهمية مشاركة المرأة في القوى العاملة ومساهمتها الحيوية في التنمية الاقتصادية. والمساواة بين الجنسين تعني وجود مرشحين أكثر وأفضل للاختيار من بينهم، مما يتيح عملية اختيار تقوم على المهارات والمؤهلات والجدارة والخبرة، ويؤدي إلى قوى عاملة أكثر تنوعاً وإنتاجية وقدرة على التنافس.

٤٩. ويمكن أن تساهم منظمات أصحاب العمل في تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل من خلال ما يلي:

- (أ) تمثيل وجهة نظر أصحاب العمل في مناقشات السياسة العامة بشأن المساواة بين الجنسين والإصلاح التشريعي؛
- (ب) حفز روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والدعوة إلى وضع سياسات عامة تتيح للمرأة أن تصبح من صاحبات المشاريع، وتعزيز إقامة الشبكات في صفوف صاحبات المشاريع؛
- (ج) مساعدة الأعضاء على وضع سياسات وتدابير في مكان العمل تراعي الجنسين من خلال منصات الاتصال من أجل تقاسم أفضل الممارسات وتنظيم التدريب وحلقات العمل وخطط العمل من أجل تزويد النساء بإمكانية الحصول على الموارد والمعارف والمعلومات بشكل أفضل؛
- (د) ترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فيما بين الأعضاء، بما في ذلك استثارة الوعي وتوفير التدريب وتقديم المساعدة التقنية بشأن الحق في عدم التمييز، وبالأخص التمييز على أساس الجنس؛
- (هـ) إعداد مدونات طوعية وإجراء بحوث وضمان أن تكون أي بيانات مجموعة مصنفة على أساس الجنس.

دور منظمات العمال

٥٠. ينبغي أن تستمر منظمات العمال في المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل من خلال ما يلي:
- تعزيز تمثيل العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال الريفيين والعمال المنزليين، الذين تشكل النساء السواد الأعظم منهم؛
 - اتخاذ تدابير ملموسة من أجل ضمان المشاركة النشطة للنساء في منظماتهم على كافة مستويات المنظمة وفي عملياتها وأنشطتها؛
 - ضمان مقاربة المفاوضة الجماعية من منظار جنساني؛
 - إبراز وجهة نظر العمال من منظور جنساني في المناقشات حول قضايا من قبيل الإصلاح التشريعي وتفتيش العمل وهيئات القضاء والمحاكم الصناعية؛
 - الاستمرار في أداء دورها باعتبارها عامل تغيير من أجل المساواة بين الجنسين، من خلال نشر المعلومات وبناء القدرات وتعزيز الخبرات بشأن المساواة بين الجنسين في مجالات مثل سياسة العمالة وبرامج التدريب والدعم العائلي ومعاشات التقاعد والضمان الاجتماعي والمساواة في الأجور وحماية الأمومة والإجازة الوالدية.

دور منظمة العمل الدولية

٥١. ينبغي للمنظمة، عند إنفاذ إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أن تعزز سياستها وبرنامج عملها من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق. وسوف يستند النشاط إلى الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية، المتمثلة في معايير العمل الدولية وهيكلها الثلاثي. وينبغي أن يتسم النهج السياسي بالشمولية ويضم تعزيز الحقوق والعمالة اللائقة والمنتجة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تأخذ بعين الاعتبار الاستنتاجات ذات الصلة، الصادرة عن المناقشات السابقة في مؤتمر العمل الدولي، ومن بينها الاستنتاجات بشأن: تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر (٢٠٠٨)؛ مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (٢٠٠٨)؛ تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧)؛ العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٢). وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضمن أن تكون أهداف المساواة بين الجنسين مجسدة بوضوح في استراتيجيات البرامج القطرية للعمل اللائق ومؤشراتها وأنشطتها. وينبغي أن يكون المنظور الجنساني مدمجاً بشكل جيد ويشكل جزءاً محدداً من بند "العمل اللائق من أجل العمال المنزليين"، المدرج في جدول أعمال دورتي مؤتمر العمل الدولي لعامي ٢٠١٠ و٢٠١١.

٥٢. وفيما يتعلق بالمعارف وبناء القدرات من أجل دعم عملية وضع السياسات التي تراعي الجنسين، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- تعزيز برنامج البحوث وقاعدة المعارف لديها بشأن المسائل الناشئة، لا سيما في سياق الأزمة الاقتصادية العالمية، من أجل تحديد الاتجاهات والأنماط الجديدة في عالم العمل، والروابط بين فعالية الاقتصاد والعدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين؛ ويشمل ذلك استخدام البيانات المصنفة حسب الجنس استخداماً أكثر انتظاماً بحيث تستنير بها عملية صياغة السياسات وآليات الرصد الجديدة لتتبع الإنجازات التي تحققت في مجال المساواة بين الجنسين، واستخدام المؤشرات الأساسية بشأن التمييز على أساس الجنس في عالم العمل والميزنة التي تراعي قضايا الجنسين. كما ينبغي تعريف الغرض من جمع البيانات تعريفاً واضحاً حتى يتم استخدامها على نحو مركز ومفيد؛
- دعم الجهود لوضع سياسات أكثر فعالية لصالح مجموعات مستضعفة محددة من النساء؛
- جمع المعلومات حول الضغوط الممارسة على الصبيان والرجال للتكيف مع القوالب النمطية الجنسانية في عالم العمل؛
- بناء قدرات خبراء إحصاءات العمل وتحسين نظم معلومات سوق العمل من أجل توفير بيانات أفضل مصنفة حسب الجنس في مجالات من قبيل معدلات المشاركة في سوق

العمل وتقديم الرعاية للأطفال والمعالمين، حسب مستويات الأجور، بما في ذلك ثغرة الأجور بين الجنسين، والعنف ضد المرأة في مكان العمل والتمثيل المهني وتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة، والأحكام المتعلقة بقضايا الجنسين في الاتفاقات الجماعية، والقيمة المعزوة لعمل الرعاية مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، والنساء اللواتي يتبوأن مناصب قيادية. وينبغي جمع البيانات بشأن العمالة الهشة بشكل منتظم.

(هـ) وضع نظم قياس لإيجاد الحوافز من أجل إحراز تقدم في إضفاء سمة التنظيم على الاقتصاد غير المنظم، وزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد المنظم وزيادة نسبة مشاركتها في القوى العاملة؛

(و) استخدام التدقيق التشاركي لقضايا الجنسين لمنظمة العمل الدولية كأداة لتقييم التقدم المحرز في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين ونشر الممارسات الجيدة الناجمة عن تطبيقه؛

(ز) ضمان أن يكون مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ومركز البلدان الأمريكية للبحث والتوثيق في ميدان التدريب المهني، مجهزين بالموارد الكافية حتى يتمكنوا من توفير الدعم في بناء القدرات والتدريب على المساواة بين الجنسين؛ وينبغي إدماج قضايا الجنسين في جميع الدورات التدريبية؛

(ح) إشراك الشركاء الاجتماعيين بشكل كامل في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وضمان المزيد من المشاركة في تنفيذ هذه البرامج التي يتعين أن توضع انطلاقاً من منظار جنساني، وتحديد الأثر الذي سيكون لنتائجها المنتظرة على النساء والرجال على حد سواء.

٥٣. وفيما يتعلق بالعمالة واستحداث الوظائف، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) تقديم المساعدة في وضع سياسات وأدوات سوق العمل المصممة لبناء قدرات الهيئات المكونة في مجالات القابلية للاستخدام لدى النساء ومهاراتهن ومؤهلاتهن، بما في ذلك دخولهن إلى المهن والقطاعات التي يهيمن عليها الرجال؛ وينبغي بذل جهود مماثلة من أجل إدماج الرجال في المهن التي تهيمن عليها النساء لتخطي الفصل الوظيفي على أساس الجنس؛

(ب) توسيع البرامج لتعزيز روح تنظيم المشاريع والتنمية الاقتصادية لدى المرأة؛

(ج) التركيز على توفير العمل اللائق للنساء في مناطق تجهيز الصادرات، وعلى وجه الخصوص تعزيز ورصد الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ومعايير العمل الأساسية، بهدف تحسين أجور النساء وظروف عملهن بالتشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية؛

(د) العمل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين على ضمان تنفيذ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وغير ذلك من معايير العمل الأساسية في مناطق تجهيز الصادرات؛

(هـ) جمع ونشر الممارسات الجيدة التي تشجع مشاركة المرأة في تنمية القطاع الخاص والمنشآت المستدامة؛

(و) رصد التقدم الذي أحرزه برنامج العمالة العالمي في تعزيز المساواة بين الجنسين ضمن عناصره العشرة الأساسية؛

(ز) تنفيذ تدخلات مستهدفة لخلق العمالة اللائقة والمنتجة للنساء والرجال العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من بطالة جزئية في الاقتصاد غير المنظم وفي المناطق الريفية؛

(ح) الدعوة إلى استحداث عمالة تراعي المساواة بين الجنسين كجزء من السياسات الوطنية والأطر الإنمائية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر واتساق السياسات العامة مع سياسات الاقتصاد الكلي.

٥٤. وفيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) وضع خيارات سياسية لمساعدة الهيئات المكونة على الارتقاء بنظم الضمان الاجتماعي حتى تكون شاملة وتأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية وتغطي

- النساء اللواتي يتواجدن في أوضاع هشّة، وتقديم خيارات سياسية للمساعدة على إضفاء سمة التنظيم على العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛
- (ب) استحداث ونشر أدوات وإجراء بحوث لمنع التحرش الجنسي الذي تتعرض له النساء والرجال والقضاء عليه ومنع العنف ضد المرأة في العمل والقضاء عليه؛
- (ج) السعي سعياً حثيثاً إلى تحسين فهم مبدأ المساواة في الأجور للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتطبيقه عملياً من خلال سبل من بينها المساعدة التقنية في تطبيق أساليب موضوعية لتقييم الوظائف الخالية من التحيز لأحد الجنسين؛
- (د) جمع ونشر الممارسات الجيدة بشأن الإجازة الوالدية وإجازة الأبوة وإجازة الأمومة والإعانات المرتبطة بها، وتقديم الدعم التقني إلى الحكومات من أجل وضع قوانين وسياسات فعالة؛
- (هـ) تقديم خيارات سياسية تتعلق بالعمل إلى الحكومات للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، تعالج الأثر المختلف للوباء على النساء والرجال؛
- (و) ترويج سياسات وثقافات ونظم تراعي قضايا الجنسين في مجال السلامة والصحة المهنية.
٥٥. وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) تعزيز مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي عن طريق دعم مشاركتها في عمليات صنع القرار على المستوى الدولي والإقليمي والوطني والمحلي؛
- (ب) تقديم المساعدة التقنية إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية لمساعدتها على إدماج المساواة بين الجنسين في عملها وتعزيز آليات وطنية معنية بقضايا المساواة بين الجنسين مثل اللجان الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص واللجان المعنية بقضايا الجنسين ضمن الوزارات المسؤولة عن العمل و وحدات شؤون المرأة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- (ج) تحسين تمثيل النساء على كافة المستويات في جميع اجتماعات منظمة العمل الدولية - بما في ذلك دورات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي - وذلك من خلال اتخاذ تدابير ملموسة، ووضع مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالجنسين لقياس أثر استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية على الموظفين والموظفات؛
- (د) تقديم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة بشأن تعزيز علاقات الاستخدام اللائقة، بالاعتماد على توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)؛
- (هـ) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين لتطوير البرامج والسياسات الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين ضمن هيكلهم.
٥٦. وفيما يتعلق بالمبادئ والحقوق في العمل، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) السعي سعياً حثيثاً، من خلال خطة عمل عملية، إلى التصديق العالمي على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، وتنفيذهما تنفيذاً فعالاً؛
- (ب) تشجيع تحسين معدلات التصديق وتحليل العوائق القائمة أمام عملية التصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، وضمان تنفيذها على نحو فعال؛
- (ج) دعم التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، وتطبيقهما وإنفاذهما في قطاعات من بينها قطاعات تستخدم أعداداً كبيرة من النساء في وظائف ضعيفة وهشّة؛

- (د) تقديم المساعدة التقنية لتعزيز التشريعات والسياسات الوطنية بما يتماشى مع اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، وإدماج منظورات نوع الجنس في النهج المعتمدة إزاء مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
- (هـ) دعم تعزيز نظم تفتيش العمل ومحاكم العمل حتى تتمكن من رصد تطبيق الاتفاقيات الأساسية المعنية بالمساواة والقضايا المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس في العمل، رسداً فعالاً.
٥٧. وبالنسبة إلى الارتقاء بالشرائط الدولية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) تعزيز اتساق السياسات بشأن قضايا العمل اللائق والمساواة بين الجنسين على المستوى الدولي، لا سيما ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومجموعة الثمانية ومجموعة العشرين؛
- (ب) تعزيز الشراكات في المجالات ذات الاهتمام المشترك مع المجموعات والمؤسسات الإقليمية مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي، من أجل تقاسم المعارف القائمة بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛
- (ج) إدراج هدف المساواة بين الجنسين، بشكل منتظم، في الترتيبات التي تشمل تعبئة الموارد وتقاسم المعارف والتعاون التقني، بالشراكة مع الجهات المانحة؛
- (د) ترويج فوائد الحوار الاجتماعي وتشجيع مشاركة الشركاء الاجتماعيين في جميع هيئات منظومة الأمم المتحدة.

التنفيذ

٥٨. ينبغي أن يضمن المكتب، في إطار ضوابط البرنامج والميزانية، أن تنفذ البرامج ذات الصلة في المقر وفي الميدان، الاستنتاجات الصادرة عن هذه اللجنة تنفيذاً منسقاً وفعالاً. كما ينبغي وضع ترتيبات من أجل رصد التقدم المحرز والأثر المحقق، رسداً مناسباً. علاوة على ذلك، ينبغي تقديم التقارير إلى مجلس الإدارة حول التقدم المحرز في متابعة هذه الاستنتاجات.

رابعاً

قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

عملاً باللائحة المالية، يعتمد للفترة المالية الثانية والسبعين، التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، ميزانية مصروفات لمنظمة العمل الدولية قدرها ٧٢٦ ٧٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي وميزانية إيرادات قدرها ٧٢٦ ٧٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، والتي تبلغ بسعر الصرف المعمول به للميزانية والبالغ ١,٠٧ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، زهاء ٥٩٠ ٧٧٧ فرنكاً سويسري، ويقرر توزيع ميزانية الإيرادات المقيّمة بالفرنك السويسري، فيما بين الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

^١ اعتمد في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

خامساً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٠^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في
منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يعتمد مشروع جدول تقدير
الاشتراكات لعام ٢٠١٠ كما هو وارد في العمود ٣ من الملحق الثاني من هذه الوثيقة.

سادساً

قرار بشأن تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في
منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في منظمة الأمم المتحدة، أن يحسب اشتراك توفالو
في ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة عضويتها في المنظمة في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ على
أساس معدل سنوي يبلغ ٠,٠٠١ في المائة.

سابعاً

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
تجديد ولاية السيد سيدو با (السنغال) والسيد جوسيبى بارباغالو (إيطاليا) والسيدة دولوريس
م. هانسن (كندا) لفترة ثلاث سنوات.

ثامناً

قرار بشأن التعديلات على اللائحة المالية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ يسلم بأن التعديلات على اللائحة المالية مطلوبة لضمان امتثال التقرير المالي للمعايير
المحاسبية الدولية للقطاع العام،
يقرر إدخال التعديلات التالية على اللائحة المالية^٢.

^١ اعتمد في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

^٢ ستُنشر نسخة كاملة عن اللائحة المالية، بصيغتها المنقحة بموجب هذا القرار، قبل نهاية عام ٢٠٠٩.

المحتويات

الصفحة

- أولاً - قرار بشأن الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل ١
- ثانياً - قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر،
بعنوان "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل" ٧
- ثالثاً - قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق ٨
- رابعاً - قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتوزيع ميزانية
الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء ٢١
- خامساً - قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٠ ٢٢
- سادساً - قرار بشأن تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة ٢٢
- سابعاً - قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ٢٢
- ثامناً - قرار بشأن التعديلات على اللائحة المالية ٢٢