



البند الثاني من جدول الأعمال

تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧) ومكان انعقادها وجدول أعمالها

المحتويات

الصفحة

1	تاريخ انعقاد الدورة.....
1	مكان انعقاد الدورة.....
1	جدول الأعمال.....
3	مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧).....
3	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
3	١- عمل الطفل وحماية العمال الشباب (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل).....
5	العمالة.....
5	٢- تعزيز المنشآت المستدامة (مناقشة عامة).....
7	٣- مهارات لتحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة).....
9	العمالة / الحماية الاجتماعية.....
9	٤- العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل).....
13	القضايا المتعلقة بالجنسين.....
13	٥- المساواة بين الرجل والمرأة في عالم العمل (مناقشة عامة قائمة على نهج متكامل).....

تاريخ انعقاد الدورة

١. نظراً إلى ضرورة ضمان فعالية التكاليف من خلال التخطيط المتروبي، لا يزال هناك حاجة إلى إجراء مشاورات بشأن تاريخ انعقاد الدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٧). ومن المرجح أن تعقد في الفترة من ٥ إلى ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، لكن سيقدم اقتراح نهائي إلى مجلس الإدارة في الوقت المناسب.

مكان انعقاد الدورة

٢. يقترح أن تعقد الدورة في جنيف.

جدول الأعمال

٣. سيكون معروفاً أمام الدورة السادسة والتسعين للمؤتمر (٢٠٠٧) البنود الدائمة التالية:

- تقريراً رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، بما في ذلك التقرير العالمي بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٤. لا يشمل جدول أعمال هذه الدورة مناقشة ثانية لوضع المعايير. ويبحث المؤتمر، وفقاً لما جرت عليه الممارسة المعتادة، ثلاثة بنود تقنية في نفس الدورة. وعرضت أمام المجلس في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، في إطار مناقشة أولى، أربعة اقتراحات قدمت للبحث في هذا السياق وهي: عمل الأطفال وحماية العمال الشباب، والعمالة والحماية الاجتماعية في مجتمعات الشيخوخة، والمساواة بين الرجل والمرأة في عالم العمل، ومنع المضايقات الجنسية في مكان العمل. وفي أعقاب هذه المناقشة، قرر المجلس الاحتفاظ بالبنود الثلاثة الأولى المذكورة أعلاه لإجراء المزيد من البحوث المعمقة في آذار/مارس ٢٠٠٥. كما دعا المكتب إلى وضع اقتراحات متعلقة بتعزيز المنشآت المستدامة والتعليم المهني والتدريب المهني، بالإضافة إلى اقتراح بند من شأنه تمكين المؤتمر من بحث إمكانية وطريقة إعادة تأكيد المهام الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتحديثها في ضوء مفهوم العمل اللائق من أجل تعزيز ملاءمة هذه المهام وتقوية أثرها في سياق عولمة الاقتصاد^١.

٥. وبصفة عامة، وكجزء من الجهود المتواصلة التي يبذلها المكتب لتقييد حجم الوثائق المقدمة إلى مجلس الإدارة، جرى إيجاز المقترحات وهي معروضة في شكل توليقي. وتتمثل المقترحات الثلاثة المقدمة في ما يلي:

(أ) عمل الأطفال وحماية العمال الشباب (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل): بناءً على التعليقات التي أبداها أعضاء مجلس الإدارة خلال دورته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، فإن الاقتراح يحدد على نحو دقيق أهداف مناقشة كهذه، كما يركز بشكل خاص على متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير. ويبدو أن العناصر المقترحة تبرز شكل النهج المتكامل، ما لم يقرر المجلس خلاف ذلك.

^١ انظر أيضاً الوثائق: GB.291/WP/SDG/1 وGB.291/14(Rev.2).

(ب) العمالة والحماية الاجتماعية في إطار سياق ديمغرافي جديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل):
أدخل تعديل بسيط على العنوان السابق² لأسباب لغوية.

(ج) المساواة بين الجنسين في عالم العمل (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل): أجري تعديل طفيف على هذا الاقتراح.

٦. تستند الاقتراحات الجديدة إلى المواضيع التالية:

(أ) تعزيز المنشآت المستدامة (مناقشة عامة).

(ب) تعزيز المهارات لتحسين الإنتاجية ولتحقيق نمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة).

٧. إضافة إلى ذلك وكما تم النص عليه خلال دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤ تجرى كذلك مشاورات حول إمكانية تقديم اقتراحات متعلقة ببند من شأنه تمكين المؤتمر من بحث إمكانية وطريقة إعادة تأكيد المهام الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وتحديثها في ضوء سياق مفهوم العمل اللائق من أجل تعزيز ملاءمة هذه المهام وتقوية أثرها على السياسة الاجتماعية في سياق عولمة الاقتصاد. وقد ترد المقترحات المذكورة، حسب نتيجة هذه المشاورات، في شكل وثيقة إضافية أو تقرير شفوي أو كتابي مرحلي في دورة آذار/ مارس. ولا بد من مواصلة المشاورات حسب الحالة لغرض إتمام الاقتراحات لدورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥.

٨. إن مجلس الإدارة مدعو، بالنظر إلى ما سبق ذكره، إلى أن يقرر مكان انعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧) وأن يتخذ أحد القرارات التالية فيما يخص جدول أعمال هذه الدورة:

(أ) استكمال جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين باختيار ثلاثة بنود من أصل البنود الخمسة المقترحة أدناه:

"١" عمل الأطفال وحماية العمال الشباب (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

"٢" تعزيز المنشآت المستدامة (مناقشة عامة)؛

"٣" تعزيز المهارات لتحسين الإنتاجية ولتحقيق نمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة)؛

"٤" العمالة والحماية الاجتماعية في سياق ديمغرافي جديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

"٥" المساواة بين الجنسين في عالم العمل (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

أو

(ب) اختيار بندين من أصل البنود الخمسة الواردة في الفقرة (أ) لإدراجهما في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧)، وإرجاء اختيار البند الثالث الذي من شأنه استكمال جدول أعمال الدورة المذكورة إلى الدورة ٢٩٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥)، في ضوء حصيلة المشاورات اللاحقة؛

أو

(ج) إرجاء اتخاذ قرار بشأن البنود الثلاثة التي يفترض أن تستكمل جدول أعمال الدورة السادسة والتسعين (٢٠٠٧)، في ضوء حصيلة المشاورات اللاحقة، وذلك إلى الدورة ٢٩٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر).

² العمالة والحماية الاجتماعية في مجتمعات الشبخوخة.

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧)

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١ - عمل الطفل وحماية العمال الشباب (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)

ملخص

تشكل اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الطفل ١٩٩٩، (رقم ١٨٢) واتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام ١٩٧٣، (رقم ١٣٨) معيارين أساسيين لوضع خطة عمل في هذا المجال، بما في ذلك خطة عمل شاملة ومتكاملة للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وتشير التجربة التي عرفتتها السنوات الست السابقة إلى أن الوقت قد حان لكي يعبر مؤتمر العمل الدولي المزيد من الاهتمام إلى القضايا التالية في سياق مناقشة عامة تستند إلى نهج متكامل. ومن الواضح أن تعزيز التصديق على اتفاقيتين أساسيتين قد تم بنجاح، وثمة حاجة الآن إلى المزيد من التركيز على كيفية تنفيذ هذه الصكوك تنفيذاً فعالاً. ومن شأن مناقشة كهذه تعزيز توسيع نطاق الوعي وتوفير زخم جديد لخطة عمل مكتب العمل الدولي في هذا الصدد، بما في ذلك المساعدة التقنية. فعلى سبيل المثال ثمة حاجة طارئة إلى تزويد القرار الوطني بشأن العمل الخطر المترسخ في المشاورات الثلاثية بمساعدة تقنية. وفيما يتعلق بمتابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، من شأن هذه المناقشة أن تسنح الفرصة لتسريع وتيرة عملية تبسيط المعايير بشأن العمل الليلي للأطفال، وإجراء الفحوصات الطبية، وأن تأخذ في الحسبان أيضاً الحاجة إلى مزيد من التوجيه الدولي في هذا المجال. وأخيراً، ورهناً بنطاق ونتيجة مناقشة موضوع عمالة الشباب في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥، فإن من شأن المناقشة الراهنة أن تكون مكملاً مفيداً لمناقشة عمالة الشباب في عام ٢٠٠٥ من منظور العجز في العمل اللائق لدى الفئة العمرية ١٥-١٨.

معلومات أساسية - الالتزام بالقضاء على عمل الأطفال

٩. لطالما أُعتبر القضاء على عمل الأطفال أحد الأهداف العملية لمكتب العمل الدولي فضلاً عن أنه أحد المبادئ الأساسية الأربعة في إعلان ١٩٩٨ والواردة في الاتفاقيتين الأساسيتين المحدثتين (الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الطفل، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢))، المرفقة كل منهما بتوصية.

١٠. وعمل الطفل كما هو متعارف عليه على نطاق واسع، ليس موضوعاً يمكن معالجته بمجرد تحقيق اتساق تشريعي مع المعايير الدولية وإنفاذ القانون. بل يتطلب كذلك تدابير شاملة ومتكاملة للتصدي لأسبابه الجذرية. ولهذا السبب تعتمد منظمة العمل الدولية من خلال البرنامج المركزي الدولي للقضاء على عمل الأطفال نهجاً متكاملاً يجمع بين المعايير الدولية وإذكاء الوعي والتوعية بالسياسة العامة وتعزيز المعرفة وتقديم الدعم المباشر للبلدان لانتشال الأطفال من العمل مع تقديم البدائل. ويمثل هذا النهج تمثيلاً حقيقياً في نهج البرنامج المحدد زمنياً مع تركيزه على تقصي وتحليل أشكال محددة من عمل الأطفال المستهدف ووضع السياسات العامة وإدماج عمل الأطفال في برامج وسياسات التنمية الرئيسية في مجالي التعليم والتخفيف من حدة الفقر، والإجراءات التي تستهدف الأطفال وأسرها بشكل مباشر ونشر المعلومات والاستمرار في التوعية على جميع المستويات. ومن ثم يتطلب القضاء على عمل الأطفال تحالفات واسعة النطاق على المستوى القطري كما يتطلب تحالفات بين وحدات منظمة العمل الدولية التي لها تجربة ذات الصلة بنهج متكامل كهذا.

العمل الخطر

١١. يعتبر العمل الخطر، بوجود ما يقدر بـ ١٧٠ مليون طفل يعملون في عمل خطر، أحد المجالات الأساسية التي تستدعي تدخل كل من الهيئات الفاعلة الوطنية ومكتب العمل الدولي لمساعدتها. وأفضت الاتفاقية رقم ١٨٢ إلى توافق عالمي في الآراء مفاده أن العمل الخطر الذي يقوم به جميع الفتيات والصبيان دون سن ١٨ عاماً لا بد من أن يعالج على وجه الإلحاح بوصفه أحد أسوأ أشكال عمل الطفل. ولم يكن هذا بمثابة طلب جديد بل تأكيد على أن الحد الأدنى للعمل الخطر هو سن ١٨ بموجب الاتفاقية رقم ١٣٨. في حين تترك الاتفاقيتان أمر تحديد العمل الخطر للقرارات الوطنية، فإنهما تتطلبان معاً وبشكل واضح مشاورات ثلاثية قبل اتخاذ مثل هذا القرار الوطني بشأن تحديد العمل الخطر. ومن هذا المنظور، ونظراً لما تتصف به القضايا من تعقيد، فإن الهيئات المكونة توجه طلبات حديثة للحصول على المساعدة التقنية من المنظمة في تطبيق الاتفاقيتين، وهناك

من ثم فرصة لتعزيز الدور البارز الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في اتخاذ تدابير وطنية لمكافحة عمل الأطفال.

متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير

١٢. في إطار الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لحماية الأطفال والأحداث العاملين، قامت المنظمة باعتماد معايير تركز تركيزاً خاصاً على العمل الليلي وعلى الفحص الطبي للأطفال والأحداث العاملين. وسبق لمجلس الإدارة أن قرر، نتيجة لأعمال فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير بشأن العمل الليلي للأطفال وللعمال الأحداث، أنه ينبغي مراجعة (الاتفاقيات رقم ٦ ورقم ٧٩ ورقم ٩٠، فضلاً عن التوصيتين رقم ١٤ ورقم ٨٠). أما فيما يتعلق بالصكوك بشأن الفحص الطبي (الاتفاقيات رقم ٧٧ ورقم ٧٨ ورقم ١٢٤ فضلاً عن التوصيتين رقم ٧٩ و١٢٥)، فإن القرار يتضمن دعوة إلى التفكير في التصديق على الاتفاقيات أو إنفاذ التوصيتين، كما يتضمن القرار طلباً بالحصول على المعلومات بشأن العقوبات التي تحول دون التصديق أو التنفيذ فضلاً عن إمكانية الحاجة إلى المراجعة، وبما في ذلك توحيد المعايير. وحسب التوصية رقم ١٩٠، الفقرة ٣ بعد "العمل أثناء الليل" كأحد معايير الخطر التي يتعين أخذها في الاعتبار عند القيام بهذا التحديد. ولا بد من النظر إلى مثل هذه المراجعة أو المعلومات، لغرض تبسيط المعايير، بربطها ربطاً مباشراً بهدف القضاء الفعلي على عمل الأطفال. وينبغي تحديد أي حاجة إلى توجيه دولي آخر – سواء في شكل معايير أو مدونات ممارسات أو مبادئ توجيهية – مع الأخذ في الاعتبار أساليب العمل في المجال ذي الصلة.

١٣. ويتصل عنصر آخر من عناصر تبسيط المعايير بعدد من الاتفاقيات القطاعية الأولى بشأن الحد الأدنى للسنة، التي سبق أن راجعتها الاتفاقية رقم ١٣٨^٣. ونظراً للمرونة المتجلية في الاتفاقية رقم ١٣٨ (التي تتضمن الشروط المفصلة لنقض الاتفاقيات السابقة قانوناً) فإن التصديق على الاتفاقية لا يؤدي دائماً وتلقائياً إلى نقض كل الاتفاقيات المراجعة التي صدق عليها البلد ذاته^٤. وإن هذا الوضع يربك مستوى الالتزام الوطني ويبطئ تبسيط المعايير. ويبدو أن العلاج المطلوب هو تقديم مساعدة مخصصة أكثر للدول الأعضاء حتى يتم نقل الالتزامات المتبقية إلى تلك الالتزامات التي تقضي بها الاتفاقية رقم ١٣٨، ونقض الاتفاقيات الأقدم/أو تلك التي سيتم إلغاؤها في مرحلة لاحقة عند الاقتضاء. وتريد هذا المناقشة من التوعية كما تساعد على تحديد نوع المساعدة التي تحتاجها بلدان مختلفة في هذا السياق.

العجز في العمل اللائق للشباب

١٤. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى تداخل مفهوم "الطفل" (دون سن ١٨ عاماً) و"الحديث" الذي يشمل في العادة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة، يمكن النظر إلى العمل الخطر وإلى أسوأ أشكال عمل الطفل في حالة المراهقين الذين يتجاوز عمرهم الحد الأدنى العام للسنة، من منظور العجز في العمل اللائق للشباب، ولفئة العمرية التي تتراوح ما بين ١٥ و١٨ عاماً. ورهناً بنطاق ونتيجة المناقشة بشأن عمالة الشباب، التي ستجري في مؤتمر عام ٢٠٠٥، من شأن المناقشة المقترحة أن تستكمل في الوقت المناسب وحسب الاقتضاء مناقشة المؤتمر في ٢٠٠٥.

استنتاج

١٥. وإزاء هذه المعلومات الأساسية، قد يرغب مجلس الإدارة في إدراج بند مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل بشأن عمل الأطفال وحماية العمال الشباب في دورة مؤتمر العمل الدولي السادسة والتسعين (٢٠٠٧). ومن شأن مناقشة مؤتمر العمل الدولي أن تساعد على تعزيز التوعية، وتوفير زخم شديد لاتخاذ إجراءات فيما بعد مرحلة التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتقديم المساعدة للهيئات المكونة على تنفيذها تنفيذاً فعلياً. كما ستسعى المناقشة إلى تبسيط المعايير، استناداً إلى استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، والمساعدة على تحديد أي حاجة للمزيد من التوجيه الدولي بشأن العمل الخطر بصورة خاصة. وأخيراً، من شأن مناقشة كهذه أن تستكمل المناقشة بشأن عمالة الشباب التي ستعقد في دورة مؤتمر العمل الدولي القادمة.

³ أنظر المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٣٨.

⁴ على سبيل المثال، فإن الدولة التي صدقت على الاتفاقية رقم ٥٩ (التي تحدد الحد الأدنى لسنة العمل في الصناعة عند ١٥) وصدقت بعد ذلك على الاتفاقية رقم ١٣٨ بإعلان الحد الأدنى العام للسنة عند ١٤ سنة، تظل ملتزمة بالاتفاقية رقم ٥٩ ما لم تعلن أن الحد الأدنى لسنة العمل في الصناعة هو ١٥ سنة في الاتفاقية رقم ١٣٨.

العمالة

٢ - تعزيز المنشآت المستدامة
(مناقشة عامة)

ملخص

تظهر المناقشة الدولية الحالية إقراراً متزايداً بالدور المركزي الذي يضطلع به القطاع الخاص، بجميع أشكاله، في التصدي للتحديات الرئيسية للتنمية، بما في ذلك خلق فرص العمل. وسيقيم بند المناقشة المقترح التطورات والتجارب من منظور منظمة العمل الدولية للعمل اللائق، مع التركيز تركيزاً خاصاً على كيفية تعزيز مساهمة المنشآت في إنشاء اقتصاد منتج وعادل وفي نمو العمالة.

معلومات أساسية

١٦. تخلق المنشآت السواد الأعظم من فرص العمل وتحافظ على استدامتها. ومن المحتمل أن يستمر هذا الاتجاه، بل من الممكن أن يغدو أكثر قوة، مع وجود اتجاه عالمي نحو تخفيض حجم القطاع العام، مما يؤدي إلى المزيد من التركيز على دور القطاع الخاص في خلق فرص العمل.

١٧. ولن يكون للعمل اللائق وجود ولن تكون هناك استمرارية لمنظمي المشاريع والعمال على حد سواء إلا إذا عملت المنشآت على أسس اقتصادية وبيئية واجتماعية مستدامة. ومن ثم ينبغي الاهتمام بالتصدي لتحديات البطالة والبطالة الجزئية على وجه الخصوص في البلدان التي يبلغ فيها الفقر أعلى نسبة وحيث تعتبر استدامة ونمو المنشآت وما تخلقه من فرص العمل شاغلاً مركزياً.

١٨. وتحدث استدامة المنشآت ومن ثم استدامة العمالة في سياق نظم تتزايد اتساماً بعولمة الإنتاج والتوزيع. بل أصبحت المنشآت المحلية، بما في ذلك المنشآت الصغيرة جزءاً من سلاسل القيم التي غالباً ما تتعدى حدود الوطن. وتخضع بشكل متزايد إلى المنافسة الدولية وتتأثر تأثراً كبيراً بإعادة هيكلة نظم الإنتاج العالمية.

١٩. وتعكس المناقشة الدولية بشأن استراتيجيات التنمية الإقرار المتزايد بأهمية الدور الذي يضطلع به القطاع الخاص في جميع أشكاله:

- أصدرت اللجنة المعنية بالقطاع الخاص والتنمية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٤) تقريراً تحت عنوان: تحرير عملية تنظيم المشاريع: جعل عالم الأعمال يعمل لصالح الفقراء. وتشدد متابعة التقرير على إمكانات نشاط الأعمال الكامنة "في الجهة السفلى من الهرم" وهذا ما يعني تحويل تحسن الخدمات لصالح الفقراء بحيث تخلق فرص عمل قابلة للاستدامة.
- ويجذب الميثاق العالمي حالياً ما يزيد على ٢٠٠٠ منشأة إلى برنامج يتناول حقوق الإنسان الأساسية والحقوق الأساسية في العمل إضافة إلى الاستدامة البيئية.
- تركز الأعمال التي يجريها البنك الدولي من قبيل عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر والدراسة العالمية المقارنة بشأن عقد الأعمال التجارية تركيزاً متزايداً على الدور الذي يضطلع به القطاع الخاص والاستراتيجيات الرامية إلى التغلب على العقبات التي تحول دون نمو القطاع الخاص.
- يعتبر القطاع الخاص صاحب مصلحة أساسي في الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، في حين تقر منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بأن تعزيز روح المبادرة وخلق المنشآت عاملان مهمان لتحقيق النمو الاقتصادي العالمي. وتشكل استراتيجيات مماثلة أساس مبادرة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الإدارة والاستثمار من أجل التنمية.
- يتبع المانحون الثنائون (الوكالة السويدية العالمية للتنمية والتعاون، الوكالة الكندية للتنمية الدولية، وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة) نهجاً مماثلة للبحث عن استراتيجيات "لجعل الأسواق تعمل لصالح الفقراء" وحشد القطاع الخاص سعياً إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

- حددت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة (٢٠٠٤) أهمية التنمية الاقتصادية المحلية والمنشآت لتحقيق عولمة عادلة.
- تشدد توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) على الصلة بين وضع سياسات وبرامج مناسبة لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات، وخلق فرص عمل جيدة النوعية.
- تناولت مناقشة مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٢ بشأن الاقتصاد غير المنظم سياسات للارتقاء بوحدات الاقتصاد غير المنظم حتى تغدو جزءاً لا يتجزأ من التيار الرئيسي للاقتصاد، ولجعل المساهمة في التنمية الاجتماعية - الاقتصادية أكثر فعالية.
- يحتل تنظيم المشاريع مكانة بارزة في برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية والذي يتعلق عنصره الأساسي الخامس بتعزيز العمالة اللائقة عن طريق تنظيم المشاريع.
- ٢٠. يكمن التحدي الرئيسي في كل ما سبق ذكره، في تقوية مساهمة المنشآت في تحقيق نمو منتج وعادل للاقتصاد والعمالة.

بعض القضايا للمناقشة

- ٢١. تعتبر المنشآت، من وجهة نظر منظمة العمل الدولية، المكان الذي يكون فيه لدى كل من أصحاب العمل والعمال إمكانات تحقيق عمل لائق. ومن شأن عدد من الأسئلة المحورية أن يستكشف أنسب الظروف لتحقيق هذه الالتزامات:
- ما هي أهم الظروف الاطارية التي تؤدي بالمنشآت إلى خلق عمل لائق وفعال ومستدام وواسع النطاق؟
- كيف يتسنى التخفيض من أعباء اللوائح التنظيمية المفروضة على نشاط الأعمال ومن ثم على خلق فرص العمل دون المس باحترام حقوق العمال؟
- كيف يتسنى تعزيز الامتثال للسياسة العامة واللوائح التنظيمية والمساهمة في الوقت ذاته في القدرة التنافسية للمنشآت ونموها واستدامتها؟
- ما هي الخدمات الائتمانية والمالية التي بإمكانها دعم بدء المشاريع والنمو وخلق وظائف جيدة النوعية دعماً فعالاً؟
- كيف يتسنى النهوض بفعالية الإدارة والإنتاجية والقدرة التنافسية عن طريق تحسين معايير العمل؟ وكيف يمكن تسخير معايير العمل الدولية كعامل منتج أحسن تسخير؟
- ما الذي يمكن عمله للحد من المعوقات الخاصة التي تحد من قدرة النساء من أصحاب المشاريع على خلق وظائف لائقة والحفاظ عليها؟
- ما السياسات العامة والبرامج والمهارات والكفاءات اللازمة لتسحين الإنتاجية بشكل دائم على مستويات المنشآت والقطاعات وعلى المستوى الوطني؟ بالإضافة إلى ذلك كيف يمكن توزيع الفوائد والأرباح الناتجة عن الإنتاجية بشكل عادل والمساهمة في خلق فرص عمل بشكل أكثر فعالية؟
- ما الإجراء الذي يمكن اتخاذه لضمان إعادة هيكلة المنشآت والقطاعات، الواقعة تحت ضغوط تزايد المنافسة العالمية، بشكل يخفف من الاختلال الاقتصادي والاجتماعي؟
- كيف يمكن للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة أن يدعم على أحسن وجه هذه العملية؟ وما الذي يمكن عمله لتعزيز مشاركة كل من أصحاب العمل والعمال، خصوصاً في القطاعات الصغيرة، في هذه العملية؟

- كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تغدو أكثر فعالية في دعم قيمها أثناء المناقشة العالمية بشأن "تحرير إمكانات العمالة في القطاع الخاص"، وهي المناقشة التي غالباً ما تنادي باتخاذ إجراءات وحدوية الأبعاد نسبياً لإلغاء الضوابط كوسيلة للحد من الأعباء التنظيمية المفروضة على المنشآت؟
- ما أكثر الاستراتيجيات فعالية لتعزيز تنظيم المشاريع وقابلية الاستخدام، بما في ذلك بين المجموعات الخاصة من قبيل الشباب والمهاجرين؟
- وفي كل ما تقدم أعلاه، ما أهم الأدوار التي يضطلع بها الشركاء الاجتماعيون؟

النتائج المنشودة

٢٢. تتمثل النتائج المنشودة من المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي فيما يلي:

- تقييم المناقشة الدولية بشأن الدور الذي يضطلع به القطاع الخاص والمنشأة المستدامة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية برمتها، وتقييم ملاءمة هذا الاتجاه وأثاره على تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق؛
- تركيز مساهمة منظمة العمل الدولية على برنامج العمل اللائق في المناقشة العالمية بشأن دور القطاع الخاص في تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية شاملة؛ ويقود هذه المناقشة حالياً البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بالإضافة إلى منظمات أخرى؛
- إصدار توصيات لنشاط منظمة العمل الدولية بهدف تقوية سياسات واستراتيجيات متناسقة من شأنها تعزيز العمل اللائق عن طريق تنمية المنشآت المستدامة.

٣- مهارات لتحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة)

ملخص

تلعب تنمية المهارات دوراً حاسماً في تحسين الإنتاجية وفي تعزيز نمو العمالة والتنمية. وقامت عدة بلدان باستثمارات كبيرة في مجال التعليم والتدريب، غير أن هذه الاستثمارات لم تدر دائماً الأرباح المنشودة. ولم تنجح سوى البلدان التي ربطت بعناية بين الاستثمارات في تنمية المهارات والاستثمارات في رأس المال المادي والصناعات. وتتمثل إحدى الملامح البارزة لتجارب هذه البلدان في كونها لم تتمكن فقط من تحقيق نسب نمو اقتصادي عالية بل استطاعت في نفس الوقت الحد من الفقر بشكل جوهري. وتمت مناقشة هذه المسائل في البدء أثناء مناقشة عامة بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية عام ٢٠٠٠، وفي مناقشات ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ بشأن توصية تنمية الموارد البشرية الجديدة، ٢٠٠٤. واستفادت هذه المناقشة من العمل الذي أجري من قبل إضافة إلى المناقشة العامة بشأن عمالة الشباب لعام ٢٠٠٥. وتتيح هذه المناقشة الفرصة أمام الحكومات والشركاء الاجتماعيين لمناقشة التدابير العملية، بما في ذلك المنهجيات والاستراتيجيات والآليات للربط بين تنمية المهارات وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الأخرى لتيسير تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.

معلومات أساسية

٢٣. فيما يخص آثار تنمية المهارات على الإنتاجية والعمالة، تم وضع الأهداف، أو عرض الأسباب، للتعليم وللتدريب في الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والثمانين (٢٠٠٠)، كما يلي:

"التعليم والتدريب فلكل منهما منطوق أساسي مزدوج: تنمية المهارات والمعارف التي ستساعد البلدان والمنشآت والأفراد على اغتنام الفرص الجديدة، وتعزيز قدرة جماعات كثيرة من السكان ممن أُضيرت بالعمالة والتغيرات الجارية في المجتمع عموماً على العمل والإنتاج وتحقيق دخل. إن التعليم والتدريب ضروريان للنمو الاقتصادي ونمو العمالة والتنمية الاجتماعية. كما يسهمان في نمو الفرد ويوفران الأساس للمواطنة الواعية. وهما وسيلة لتمكين الناس اقتصادياً، وتحسين نوعية العمل وتنظيمه، والنهوض بإنتاجية المواطنين، ورفع دخول

العمال وتحسين القدرة التنافسية للمنشآت، وتعزيز الأمن الوظيفي والعدالة الاجتماعية والاندماج في المجتمع. لذلك يشكل التعليم والتدريب دعامة رئيسية للعمل اللائق".⁵

٢٤. وتضع الاستنتاجات التعليم والتدريب ضمن أوسع الأبعاد الممكنة. ففي الوقت الذي يتضح فيه أنه لا يمكن للتدريب خلق الوظائف، فمن شأن التدريب مساعدة الأفراد الحصول على الوظائف والحفاظ عليها، وتحسين حراكتهم في سوق العمل، وتحسين إنتاجيتهم وأدائهم وزيادة دخلهم في العمل. وقد يهدف التدريب أيضاً إلى تحقيق نتائج غير اقتصادية: كإحد من السلوك الإجرامي واستخدام المخدرات، ويكون هذا بمثابة نتيجة تتوق إليها عدة برامج لتدريب الشباب. ويكون من المهم، دون التغافل عن هذا الافتراض، تحديد أي شروط يمكن بموجبها تحقيق الأهداف المنشودة أو تم بموجبها تحقيق هذه الأهداف، مع استعمال أمثلة على مستوى الأفراد/ فئات السكان، والمنشآت وجميع أنواع الاقتصادات. ومن الممكن أن تتضمن هذه الشروط على سبيل المثال بيئة اقتصاد كلي مناسبة تضمن اقتصاداً مستداماً ونمو الوظائف، وبيئة وحوافز تشجع المنشآت والأفراد على الاستثمار في التعليم والتدريب؛ ووضع علوم مدعمة وسياسات تقنية وصناعية واجتماعية أخرى.

المهارات والقابلية للاستخدام والإنتاجية

٢٥. من المهم، عند بحث أثر المهارات على كل من الإنتاجية والقابلية للاستخدام، النظر إلى الصورة العامة للاقتصاد الكلي للبلدان، وإلى القطاعات الأساسية في البلدان التي استثمرت بشكل كثيف في التعليم والتدريب، بصفتها عنصرين ملازمين لاستراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحققت منافع فيما يخص العمالة النموذجية والدخل ونمو الإنتاجية. ومن أمثلة هذه البلدان هناك أيرلندا وفنلندا وجمهورية كوريا وسنغافورة وموريشيوس. وقد جمعت هذه البلدان بعناية بين الاستثمارات الهادفة في التعليم والمهارات وبين الاستثمارات في رأس المال المادي وفي الصناعات. واستطاعت سنغافورة مثلاً عن طريق إقامة روابط وثيقة بين الاستثمار في مجالي التعليم والتدريب والسياسات التجارية والصناعية، رسم معالم سياسة الموارد البشرية الوطنية لديها لتوفير التعليم والمهارات الضرورية لكل مرحلة من المراحل المتعاقبة للتنمية. وتظهر الدلائل الأولية أن هناك علاقة متبادلة بين الاستثمار في التعليم والتدريب والإنتاجية والعمالة والنمو الاقتصادي. وتتمثل الميزة البارزة في تجربة هذه البلدان في أنها لم تتمكن من تحقيق نسب نمو عالية في الاقتصاد والعمالة فقط بل تمكنت أيضاً من الحد من الفقر بشكل بارز نظراً إلى تزويد شرائح واسعة من السكان بالتعليم والتدريب وفرص العمل. وكان الحد من الفقر من أبرز المنافع المنبثقة عن الزيادات التي عرفتها العمالة والإنتاجية، في حين يصعب الاستنتاج انطلاقاً من هذه الدلائل أن الاستثمار في التعليم والتدريب هو سبب هذا النمو.

٢٦. ومن الممكن أيضاً استقاء الأدلة عن طريق إجراء دراسة على مستوى القطاعي للعلاقة ما بين التعليم/ التدريب ونمو الإنتاجية والعمالة في ذلك القطاع وفي القطاعات ذات الصلة. وقد يكون قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أوضح مثال على ذلك. ومن الممكن اتخاذ أمثلة من حالات كوستاريكا وإسرائيل وفنلندا.

٢٧. أولاً، قد تبحث المناقشة آثار التعليم والتدريب على إنتاجية المنشآت وأدائها. وتهدف غالبية عمليات التدريب التي تجريها المنشآت في العالم إلى تحسين إنتاجيتها وأدائها وربحياتها، في حين تهدف عمليات التدريب أيضاً في عدة منشآت إلى تعزيز قابلية الاستخدام العامة لدى عمالها، بشكل يفوق الاحتياجات الفورية للمنشأة. وقد يكون عمل منظمة العمل الدولية، ضمن مصادر أخرى، إضافة إلى نتائج مطبوعات مكتب العمل الدولي بشأن التعلم في مكان العمل⁶، وأيضاً دراسات الحالة في أفريقيا وآسيا بشأن التعلم والتدريب في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مادة معلومات أساسية نافعة. ويظهر هذا العمل مساهمة التعليم والتدريب في تحسين إنتاجية الفرد والمنشأة، متى لقي كل من التعليم والتدريب دعم السياسات الخاصة بالمنشآت وممارسات العمل الأخرى. وبغية دعم هذه المناقشة يمكن الاستناد إلى معلومات أخرى متاحة على سبيل دراسات عن آثار التدريب في تغيير ممارسات المنشأة، بما في ذلك الإنتاجية، وكذلك الدراسات التي تقيس بشكل غير مباشر

⁵ منظمة العمل الدولية، استنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والثمانين، جنيف، ٢٠٠٠.

⁶ انظر:

Ashton, D.N.; Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working* (Geneva, ILO).

الأثار على الإنتاجية، ويدخل ضمن ذلك دراسات حالة عن التدريب الوظيفي، واستقصاءات عن تكاليف تدريب أصحاب العمل ومقارنات إحصائية للخطط والقطاعات المقابلة^٧.

٢٨. ثانياً، قد تختبر المناقشة الاقتراح القائل بأن الاستثمار في المعارف والمهارات القابلة للبراج يُحسن أداء الأفراد بالنسبة لسوق العمل. وقد يقاس هذا الأداء عن طريق مؤشرات مختلفة من قبيل: نسب العمالة، واستقرار العمالة وما إلى ذلك، بعد التدريب. ولعل من الضروري في المناقشة النظر إلى أمثلة عن الطريقة التي أدى بها التعليم والتدريب إلى زيادة الربح بعد التدريب. فهل أدى التدريب إلى ارتفاع العمل اللائق، مثلاً عن طريق زيادة الرضى الوظيفي؟ ولعل من المهم أيضاً الأخذ في الحسبان العوامل السياقية (نوع التدريب ونوعيته، التدريب الموجه نحو الطلب، أسواق العمل المزدهرة، التغييرات في تنظيم العمل وما إلى ذلك)، التي تفسر تحقيق حصائل إيجابية، فضلاً عن إمكانية وجود عدد من البرامج، خاصة برامج سوق العمل، التي لم تؤثر تأثيراً يذكر على أداء (وإنتاجية) العاملين في أسواق العمل. كما يمكن استخلاص بعض الدروس من إخفاقاتها (النسبي).

استنتاج

٢٩. يعكس الاقتراح الدور الحاسم الذي تلعبه تنمية المهارات في تحسين الإنتاجية وفي تعزيز نمو العمالة والتنمية. ويشدد تقرير العمالة العالمي للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ المعني بالعمالة والإنتاجية والحد من الفقر^٨ إضافة إلى توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، على الصلة بين المهارات ونمو الإنتاجية والعمالة والتنمية. وستستفيد المناقشة العامة من العناصر التي تم تحديدها في الدورات السابقة إضافة إلى المناقشة العامة بشأن عمالة الشباب لعام ٢٠٠٥. وستسنع هذه المناقشة الفرصة أمام الحكومات والشركاء الاجتماعيين لمناقشة التدابير العملية، بما في ذلك المنهجيات والاستراتيجيات والأدوات التي تم تطبيقها بنجاح.

العمالة / الحماية الاجتماعية

٤- العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)

ملخص

ترسم شيخوخة السكان معالم السياق الديمغرافي الجديد للقرن الحادي والعشرين إلى حد كبير. إن هذا المتوسط العمري الأطول لم تصاحبه في كثير من البلدان حياة عملية أطول في حين انخفض متوسط الأعمار التقاعدية وهذا ما يشكل تهديداً للاستمرارية المالية في الميزانيات العامة وخطراً على أن يغدو الكبار في السن مستبدين اجتماعياً. ويتعرض عدة أشخاص من كبار السن الراغبين في العمل لمدة أطول، إلى التمييز من قبل أصحاب العمل ويرغمون على ترك سوق العمل في وقت مبكر. وفي الوقت الذي كثر فيه النقاش عن أثر الشيخوخة على تمويل الضمان الاجتماعي فإن هذه المناقشة تخفي قضية هامة ألا وهي: يظل عدد كبير من النساء والرجال عاطلاً وغير نشط ويعمل في الاقتصاد غير المنظم بدلاً من استخدامه في الاقتصاد المنظم ومساهمته في نظم المعاشات. ويعد تعزيز العمل اللائق أفضل طريقة لضمان توفير الحماية الاجتماعية للجميع، والسماح للفئات الأكبر سناً بإمكانية البقاء نشطة لوقت أطول. وإن هذا الأمر ضروري بالنسبة للبلدان النامية حيث يشكل فقر المسنين شاغلاً متزايداً وحيث لا يستطيع سوى عدد ضئيل من الكبار في السن تحمل أعباء التقاعد. ويتعين إيجاد السبل لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي في هذه البلدان.

وتستطيع منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور رئيسي في استحداث استراتيجيات ابتكارية بغية رفع هذه التحديات والاستفادة من استطالة العمر بحفز تمديد الحياة العملية في عمالة لائقة ومنتجة. ويُقترح إجراء مناقشة عامة بالاستناد إلى نهج متكامل لوضع خطة عمل فعلية تشمل صكوك منظمة العمل الدولية وأنشطتها البحثية والتعاون التقني وغير ذلك من وسائل العمل التي من شأنها الإسهام في تعزيز السياسات والاستراتيجيات والنهج لضمان شيخوخة لائقة وأمونة. وسيساهم الاقتراح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة أثناء تطرقه بصفة خاصة لأهداف العمالة والحماية الاجتماعية.

٧ انظر:

Grubb, W.N.; Ryan, P. 1999. *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Geneva, ILO).

٨ على حد ما هو مفسر في التقرير، استند سبب معالجة هذه القضايا الثلاث معاً إلى "ملاحظة بسيطة مفادها أن جزءاً كبيراً من الفقراء في العالم يعمل بالفعل: فليس الانتقال إلى النشاط الاقتصادي مصدر فقرهم إذًا، بل مصدر فقرهم هو طبيعة نشاطهم الأدنى إنتاجية". (لماذا التركيز على الإنتاجية، ص ١).

٣٠. يزداد سكان العالم تشيخاً، وتشهد معدلات الولادة انخفاضاً في حين يعيش الناس لفترات أطول، ولا يقتصر هذا الأمر على البلدان المتقدمة فحسب، بل يطال غالبية البلدان النامية. وسيزيد عدد الأشخاص الذين يصلون سن الستين وصاعداً ما بين الفترة الحالية وعام ٢٠٥٠ من حوالي ٦٠٠ مليون إلى مليار شخص^٩.

٣١. ويشيخ السكان في البلدان ذات الدخل المنخفض بسرعة تفوق البلدان ذات الدخل المرتفع^{١٠}. فخلال السنوات الخمسين القادمة، من المتوقع أن يتضاعف عدد السكان المسنين في هذه البلدان بنسبة ٤ أضعاف^{١١} ومن المتوقع أن تزداد تبعية الشيخوخة بنسبة ٣ أضعاف وما يترتب على ذلك من عواقب وخيمة. ويفضي القصور في الحماية الاجتماعية أو انعدامها إلى دفع الأشخاص المسنين إلى العمل في القطاع غير المنظم، وقد بات فقر المسنين مشكلة يتزايد القلق حيالها. وفي نفس الوقت تؤدي آثار فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز إلى اضطراب الكبار في السن، ولا سيما النساء منهم، إلى رعاية أحفادهم. ومن الحاسم بالتالي تعزيز العمالة المنتجة واللائقة في هذه البلدان. ويمكن إذذاك تخصيص المزيد من الموارد للحماية الاجتماعية.

٣٢. لم تتراقف استتالة طول العمر في البلدان الصناعية بحياة عملية أطول. ويتعرض العمال المسنون للتمييز وغالباً ما يرغمون على الانسحاب المبكر من سوق العمل أو الانتقال إلى وظائف منخفضة الجودة يستخدمون فيها قدراً أقل من إمكانياتهم. وفي نفس الوقت، تواجه البلدان هموم الاستثمارية المالية لنظم الحماية الاجتماعية. ففي الوقت الذي توجد فيه أسباب تدعو إلى زيادة معدلات النشاط، ثمة معوقات أمام تغيير السياسات والممارسات. ويبقى تعزيز العمالة الشغل الشاغل.

استجابة منظمة العمل الدولية

٣٣. تتضمن استجابة منظمة العمل الدولية بصورة رئيسية البحث والتوعية والتعاون في بذل الجهود الدولية وفي وضع المعايير. أما التعاون التقني الموجه إلى العمال المسنين فهو غير موجود عملياً.

البحوث والتعاون الدولي

٣٤. دأبت منظمة العمل الدولية منذ أوائل التسعينات على العمل في مجال وضع الاستخدام للعمال المسنين. ونوقش موضوع تقديم التدريب للعمال المسنين في تقرير العمل العالمي لعام ١٩٩٥ وتقرير العمالة العالمية لسنتي ١٩٩٨ و ٢٠٠١، كما نوقش في ورقة عن أسواق العمل والشيخوخة في مؤتمر خاص لمجموعة الثمانية حول هذا الموضوع (طوكيو، أيلول/سبتمبر ١٩٩٩). وشاركت منظمة العمل الدولية مع حكومتي ألمانيا واليابان في تنظيم مؤتمر رفيع المستوى بشأن الحوار الاجتماعي والشيخوخة في البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي (بودابست، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢). كما شاركت منظمة العمل الدولية في اجتماع رفيع المستوى لمجموعة الثمانية بشأن العمالة (باريس، أيار/مايو ٢٠٠٣).

٣٥. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في التحضيرات للجمعية العالمية الثانية للشيخوخة (مدريد، نيسان/أبريل ٢٠٠٢) فضلاً عن المشاركة في الجمعية ذاتها^{١٢}. وقد اعتمدت الجمعية خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان مدريد السياسي. وشاركت منظمة العمل الدولية أيضاً في المؤتمر الوزاري للشيخوخة (برلين، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)^{١٣} وما زالت تشارك بنشاط في أعمال متابعة هذين المؤتمرين^{١٤}.

^٩ شعبة السكان في الأمم المتحدة، التوقعات السكانية العالمية، مراجعة عام ٢٠٠٢ <http://esa.un.org>.

^{١٠} انظر الجدول ٢ "سرعة التشيخ" في: "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: تحدي العمالة والحماية الاجتماعية، وهي ورقة التي أسهمت بها منظمة العمل الدولية في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مدريد، إسبانيا، ٢٠٠٢.

^{١١} www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm؛ انظر أيضاً الجدول ٢ "سرعة التشيخ"، المرجع نفسه.

^{١٢} قدمت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: قضايا العمالة والحماية الاجتماعية"، الوثيقة GB.283/ESP/5 (آذار/مارس ٢٠٠٢).

^{١٣} اعتمد المؤتمر استراتيجية التنفيذ الإقليمية لخطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان برلين الوزاري، على العنوان: www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

٣٦. ومسألة الشيخوخة واردة أيضاً على جدول أعمال الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع لمنظمة العمل الدولية (بودابست، شباط/فبراير ٢٠٠٥). ويركز التقرير المقدم إلى هذا الاجتماع على مختلف أوضاع الانتقال التي ستواجهها النساء والرجال في أوروبا في السنوات القادمة، بما في ذلك الانتقال من الحياة العملية إلى التقاعد. ويجري كذلك تحليل القضايا المتصلة بالعمالة وإصلاح نظم التقاعد.

معايير العمل والعمال المسنون

٣٧. تنطبق الاتفاقيات ذات الصلة بحقوق العمال الأساسية على جميع العمال بصرف النظر عن سنهم. وتحدد اتفاقيات عدة^{١٥} العمال المسنين كمجموعة ذات احتياجات خاصة. أما الصك الوحيد الذي يتناول بصورة محددة العمال المسنين فهو توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢). وقد بحث مجلس الإدارة^{١٦} هذا الصك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ وتقرر الإبقاء على الوضع الراهن بشأنه.

٣٨. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تشمل الصكوك الرئيسية الجزء الخامس من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، فضلاً عن اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتوصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٣١). وقد جرى بحث هذه الصكوك على ضوء المشاورات المعقودة بشأن الضمان الاجتماعي والمناقشة العامة التي جرت في هذا الصدد في الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠١) واعتبرت مواكبة للعصر. ودعا مجلس الإدارة المكتب إلى أن يقدم المساعدة التقنية بشأن هذه الصكوك بما في ذلك نشر المعلومات^{١٧}.

٣٩. واعتبرت اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) مواكبة للعصر هي الأخرى في حين جرت مراجعة التوصية المرفقة بها (رقم ١٥٠) واستعيض عنها بتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) التي اعتمدت في الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠٠٤).

٤٠. وفيما يتصل بتكافؤ الفرص، لا يرد السن بين الأسباب التي يحظر التمييز على أساسها في اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، إلا أن زهاء ٣٥ بلداً أدرجت السن بين الأسباب المحظورة للتمييز في تشريعاتها.

الاتجاهات المقترحة

٤١. ومن منظور السياسة الكلية، يعتبر تعزيز العمالة أفضل سبيل لضمان حصول الناس على دخل تقاعدي آمن عندما يحين وقت تركهم الخدمة. وتمديد الحياة العملية هو أسلوب هام لزيادة معدلات الاستخدام. إلا أن هذا الأمر يتطلب اتخاذ تدابير تكميلية من قبيل التدابير المتصلة بتنمية المهارات. ويعتبر تنفيذ سياسات التدريب للعمال المسنين ضمن إطار التعلم المتواصل أمراً حاسماً.

٤٢. إن التدابير الرامية إلى مكافحة التمييز على أساس السن والأنماط المقولبة، مشفوعة بإيلاء اهتمام خاص للنساء المسنات، هي عناصر رئيسية لتشجيع استخدام هؤلاء الأشخاص وتعتبر أي مبادرات يتخذها أصحاب العمل هامة بصورة خاصة.

٤٣. وينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لتحديد سياسات سوق العمل للعمال المسنين، بما في ذلك الانتقال التدريجي والمرن إلى التقاعد والتوجيه المهني والمشورة المهنية، وهي أمور تبيّن أنها شديدة الفعالية.

¹⁴ اجتماع فريق الخبراء بشأن طرائق استعراض وتقييم خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، مالطة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣؛ اجتماع فريق الخبراء بشأن مؤشرات الشيخوخة؛ مدريد، نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

¹⁵ توصية إسكان العمال، ١٩٦١ (رقم ١١٥)؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)؛ توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)، الفقرة ٤-٣.

¹⁶ في سياق أعمال الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، انظر GB.279/LILS/WP/PSR/4، صفحة ٢١، و GB.279/LILS/3.

¹⁷ انظر GB.282/LILS/WP/PRS/3 و GB.283/LILS/5(Rev.).

٤٤. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، هناك ثلاثة تحديات في الأفق. ويتمثل التحدي الأول في معرفة كيف يمكن تمويل نظم الضمان الاجتماعي على نحو سليم ومستدام؟ والتحدي الثاني هو معرفة كيف يمكن زيادة تعزيز دور الضمان الاجتماعي كعامل منتج في إطار تشجيع العمالة وحفز التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي؟ ويشمل هذا الأمر دراسة الطريقة التي يمكن بها تسهيل عملية الانتقال من العمل إلى التقاعد بفعل سياسات لا تشجع الانسحاب المبكر جداً من سوق العمل. والتحدي الثالث هو معرفة الطريقة التي يمكن بها توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل المجموعات الأكثر استضعافاً في مجتمعات الشبخوخة، ولا سيما المجموعات الموجودة في الاقتصاد غير المنظم؟ وهذه التحديات مشتركة بين جميع البلدان وإن كان لكل منها أولويات مختلفة واستراتيجيات مختلفة للتصدي لها. وفي حين يقوم التركيز الرئيسي للعديد من البلدان ذات الدخل المرتفع على ضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتشجيع حياة عملية أطول، فإن التحدي الرئيسي بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل يكمن في ضمان الدخل لعدد متزايد من الأشخاص المسنين المستضعفين¹⁸.

٤٥. وبيّنت أمثلة من بعض البلدان أن توفير أمن الدخل الأساسي للسكان المسنين أمر قابل للتحقيق بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل كذلك وأن من شأن تحسين سبل عيش المسنين أن يعود بالنفع على قدم المساواة على الأجيال الشابة، ولا سيما في البلدان المتأثرة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٤٦. وأخيراً، يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة للعمال المسنين أن يولى اهتماماً خاصاً، بما في ذلك إزالة الظروف غير الآمنة أو غير الصحية أو أي ظروف أخرى تهدد قدرتهم على العمل.

٤٧. وتوخياً لمساعدة الهيئات المكونة على إعداد استراتيجيات مناسبة وفعالة، من المقترح بالتالي إجراء مناقشة عامة ستركز على وضع نهج شامل ومتكامل يتضمن الإجراءات والاعتبارات الموجزة أعلاه.

٤٨. وإعداداً للمناقشة، تزمع منظمة العمل الدولية استهلال دراسة استقصائية تشمل جميع مناطق العالم بغية جمع معلومات شاملة ومحدثة عن وضع سوق العمل بالنسبة للعمال المسنين وعن السياسات التي تعيق تحسين استخدامهم أو تشجعه. ومن شأن هذا الأمر أن يوفر قاعدة معارف سليمة لتقاسم أفضل الممارسات في ما بين البلدان.

٤٩. وقد تكون إحدى النتائج الممكنة التي يخلص إليها المؤتمر هي خطة عمل تشمل تقديم الخدمات الاستشارية والتعاون التقني والأعمال البحثية والتحليلية مع التركيز على التوعية ونشر الأمثلة الحسنة وتشجيع معايير العمل ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية فضلاً عن وسائل عمل أخرى من شأنها أن تسهم في تشجيع سياسات تضمن شيخوخة لائقة وأمنة. وقد يرغب المؤتمر في التركيز على طريقة معالجة برنامج العمالة العالمي لقضايا العمالة.

استنتاج

٥٠. يتجلى في الاقتراح واقع مفاده أن العمالة المنتجة واللائقة هي أقوى أداة للمحافظة على الحماية الاجتماعية ومد نطاقها. ويتطلب تمديد الحياة العملية اتخاذ تدابير تكاملية من قبيل النهوض بحقوق العمال المسنين من خلال عدة أمور، منها مكافحة التمييز على أساس السن. ويضطلع الحوار الاجتماعي بدور حاسم في وضع وتنفيذ سياسات تستهدف العمال المسنين. وتتصل جميع هذه التدابير بالأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وبالنسبة للعمال المسنين، تعني الدعائم الأربعة لبرنامج العمل اللائق فرصة للبقاء جزءاً نشطاً في الاقتصاد والمجتمع في ظروف تسودها الكرامة والحرية والمساواة والأمن.

٥١. ولعل الأوان قد حان بالتالي لأن يتصدى المؤتمر للقضايا المذكورة أعلاه. ويمكن لمثل هذه المناقشة أن تكون بمثابة قاعدة لأنشطة منظمة العمل الدولية في المستقبل.

■ بالنظر إلى أنه سيكون قد مر خمس سنوات على انعقاد الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، فإن هذه المناقشة ستوفر فرصة للوقوف على التقدم المحرز ومناقشة اتجاهات السياسة العامة في المستقبل.

¹⁸ تقرير العمل العالمي ٢٠٠٠، مكتب العمل الدولي، جنيف، الفصلان ٢ و٦.

■ سيكون هذا الأمر متمشياً كذلك مع القرار الذي اعتمده الجمعية العامة بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة¹⁹، والذي يطلب إلى "المنظمات والهيئات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة القيام "١" حسب الاقتضاء، بإدراج الشيخوخة ضمن إجراءاتها الرامية إلى بلوغ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها تلك الواردة في إعلان الألفية، ولا سيما الهدف المتعلق بالقضاء على الفقر؛ "٢" إدراج مسألة الشيخوخة، بما في ذلك هذه المسألة من منظور جنساني، في برامج عملها".

٥٢. ومن شأن مناقشة مركزة على نهج شامل ومتكامل أن تقدم للهيئات المكونة رؤية عالمية عن دراية منظمة العمل الدولية ووسائل التدخل لديها وتسهل في الوقت ذاته وضع استراتيجية ملموسة ومتناسكة.

القضايا المتعلقة بالجنسين

٥- المساواة بين الرجل والمرأة في عالم العمل (مناقشة عامة قائمة على نهج متكامل)

ملخص

من شأن إدراج بند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٦ بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، أن يمثل فرصة هامة لإجراء استعراض محدث شامل للتقدم المحرز في قضايا المساواة بين الجنسين في عالم العمل، وإجراءات منظمة العمل الدولية على ضوء البعد الاجتماعي للعولمة وتغير أسواق العمل. وسيجري تقييم ذلك بصورة خاصة على أساس مناهج العمل المعتمد في بيجين في عام ١٩٩٥، والتزامات مؤتمر القمة الاجتماعية الواردة في إعلان كوبنهاغن لعام ١٩٩٥، واستراتيجية إدماج قضايا الجنسين التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ١٩٩٧ والأهداف الإنمائية للألفية وتقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة وقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة.

ويمكن للهيئات المكونة، على أساس هذه المعلومات الأساسية، أن تقدم الإرشاد بشأن ما يلي: (أ) النهوض بالمساواة بين الجنسين عملياً؛ (ب) إدماج وسائل عمل منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين في برنامج العمل اللاتق؛ (ج) تعزيز إدماج قضايا الجنسين في المجرى العام للأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية؛ (د) تدعيم جهود المكتب والهيئات المكونة وأثرها على القضاء على التمييز بين الجنسين.

ولعل الوقت قد حان وأصبح مناسباً لإجراء استعراض شامل يمكن منظمة العمل الدولية من أن تضع خطة استراتيجية لنشاطها في المستقبل.

مقدمة

٥٣. بحث مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والسبعين (١٩٨٥) مسألة تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الاستخدام في سياق مناقشة عامة. وكانت هذه المناقشة آخر مناسبة أجرت فيها منظمة العمل الدولية استعراضاً شاملاً للتقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين في عالم العمل وإجراءات المنظمة في هذا الصدد.

٥٤. ومنذ ذلك الحين حدثت تغيرات هائلة في سوق العمل العالمية، مع ما صاحبها من تقدم غير متكافئ في تحقيق المساواة بين الجنسين، وظهور أشكال جديدة من عدم المساواة بين الجنسين وبروز تحديات جديدة مع التوسع السريع للاقتصاد العالمي. وتشمل هذه التحديات تزايد البطالة والفقر، وغلبة النساء على حركة الهجرة

¹⁹ قرار اعتمده الجمعية العامة [بشأن تقرير اللجنة الثالثة (A/58/498)] 58/134. متابعة الجمعية العالمية للشيخوخة، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

²⁰ من مجموع الأشخاص العاملين في فقر مدقع والبالغين ٥٥٠ مليون شخص - أي الأشخاص غير القادرين على رفع مستوى معيشتهم ومعيشة أسرهم فوق عتبة دولار أمريكي يومياً - هناك ٣٣٠ مليون شخص أي ٦٠ في المائة من النساء. مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة للمرأة، ٢٠٠٤.

الدولية؛ والاتجار بالأشخاص من أجل الدعارة والعمل الجبري^{٢١} ونشوء الفجوة الرقمية في تكنولوجيا المعلومات بين الجنسين بعد أن أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة تشكل معالم عالم العمل^{٢٢}.

٥٥. ويعتبر التمييز على أساس الجنس انتهاكاً للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية. وهو يؤدي إلى إضعاف النمو الاقتصادي والسير الأمل للمنتجات وأسواق العمل. ولقد أقر المجتمع الدولي بذلك (كما في الأهداف الإنمائية للألفية وتوافق آراء مونتيري وخطة تنفيذ جوهانسبرغ). ولا يختلف اثنان على أن للمنظمة إسهاماً هاماً تقامه في سبيل تحقيق هذه الأهداف المتفق عليها.

٥٦. وقد أن الأوان لكي تقيّم منظمة العمل الدولية التطورات العالمية بهدف تحديث سياسة المنظمة وتحديد مجالات الأولوية لنشاطها سعياً إلى تعزيز أهداف المساواة بين الجنسين.

خلفية: التقدم والتحديات والتغزرات

٥٧. منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام ١٩٩٥، لاحظت الأمم المتحدة المكاسب التي تحققت في الاستقلال الاقتصادي للمرأة نتيجة زيادة مشاركتها في سوق العمل. ومع ذلك، أقرت الأمم المتحدة في الوقت ذاته بأن هناك عقبات كبيرة تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين في الاستخدام^{٢٣}.

٥٨. وقد أبرزت العولمة معاناة الفقراء العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويعتبر التصدي لقضايا الجنسين في سياق وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من الشواغل الرئيسية. وتخضع قضايا المضايقات الجنسية والاتجار من أجل الدعارة، للتشريع ولحملات التوعية على نحو متزايد. وما زال استمرار الافتقار إلى تمثيل المرأة وهمومها على النحو المناسب في دوائر الأعمال وفي المؤسسات السياسية والمؤسسات العمالية يعيق إحراز تقدم حقيقي في تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وما زال ضمان تحقيق توازن بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية وبين العمل بأجر والعمل دون أجر يشكل تحدياً حاسماً. ويعتبر توفر نظم مناسبة لحماية الأمومة أمراً أساسياً لمنع التمييز ضد المرأة وتشجيع المساواة بين الجنسين على نحو فعال. كما يعتبر التغلب على التمييز المهني وفجوة الأجور بين الجنسين أمراً رئيسياً لتحقيق الإنصاف في الأجور. فمساعدة الرجال والفتيان على الاضطلاع بدور إيجابي في تغيير العلاقات بين الجنسين داخل المنزل وفي سوق العمل هي سبيل جديد وحيوي لتحقيق التقدم نحو المساواة بين الجنسين.

٥٩. وتبين بعض الأرقام المستمدة من إحصاءات منظمة العمل الدولية حالياً استمرار الفوارق بين الجنسين: فلا تشارك في القوى العاملة سوى ٥٤ في المائة فقط من النساء في سن العمل بالمقارنة بما يزيد على ٨٠ في المائة من مشاركة الذكور. وما زال نحو نصف الأيدي العاملة في العالم يشغل مهناً مقولبة نمطياً حسب نوع الجنس. ولا تزال المرأة تكسب ٢٠ إلى ٣٠ في المائة أقل من الرجل. وما يقرب من ثلثي مجموع العاملين بعض الوقت هن من النساء. وفي فئة العمل الأسري غير مدفوع الأجر تشكل النساء الغلبة^{٢٤}. وتشير البيانات إلى أن الاقتصاد الحضري غير المنظم يشكل مصدر عمل للمرأة أكثر منه للرجل^{٢٥}. وتجد الشابات بصورة خاصة صعوبة كبيرة في دخول سوق العمل والاحتفاظ بوظائفهن في فترات الركود الاقتصادي. والأرجح أن

²¹ تختلف التقديرات في أعداد النساء والأطفال المتجر بهم كل سنة في تجارة الجنس (غالباً بالإكراه أو الاختطاف) والاستعباد من أجل العمل اختلافاً واسعاً وتتراوح بين ٧٠٠٠٠٠٠ ومليونين شخص. (المنظمة الدولية للهجرة، ٢٠٠٤). وإذا أضفنا الاتجار من أجل الخدمة المنزلية لكان المجموع أعلى من ذلك بكثير إلى ما قد يبلغ ٤ ملايين شخص سنوياً (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠٠٤).

²² مكتب العمل الدولي: *World Employment Report 2001*، الصفحة ٣١٩.

²³ الأمم المتحدة: قرار اعتمده الجمعية العامة، "الإجراءات والمبادرات الأخرى الكفيلة بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين"، الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون، ٢٠٠٠، A/RES/S-23/3، الفقرة ٢٠.

²⁴ نسبة العاملات المساهمات في دخل الأسرة بين النساء النشاطات اقتصادياً تزيد على ٧٧ في المائة في بنغلاديش و٥٤ في المائة في باكستان و٤٤ في المائة في إندونيسيا وتايلند و٦٥ في المائة في إثيوبيا و٥٤ في المائة في أوغندا: ILO: *Women and men working in the informal economy: A statistical picture, 2002*.

²⁵ في الهند، تستأثر العمالة في الاقتصاد غير المنظم بما يقرب من ١٠ نساء يعملن خارج الزراعة، أما في بنن وتشاد ومالي فيعمل في الاقتصاد غير المنظم ما يزيد على نسبة ٩٥ في المائة من النساء خارج القوة العاملة الزراعية. ومن المرجح حتى في تلك الحالة التقليل من شأن التحيز بين الجنسين نظراً إلى أن الأرجح أن تعمل المرأة في الاقتصاد غير المنظم في أنشطة غير مرئية أو مقدره بأقل من قيمتها الحقيقية. مكتب العمل الدولي: المرجع نفسه، ٢٠٠٢.

تعاني المرأة أكثر من الرجل من البطالة الجزئية أو الكاملة^{٢٦}. وتتفق المرأة وقتاً أقل من الرجل في العمل مدفوع الأجر لكنها تتفق وقتاً أطول منه بكثير في العمل غير مدفوع الأجر.

إجراءات منظمة العمل الدولية حتى الآن

٦٠. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٨٥ قراراً بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للرجال والنساء في الاستخدام. وفي عام ١٩٩١، اعتمد المؤتمر قراراً بشأن نشاط منظمة العمل الدولية الخاص بالمرأة العاملة. ومنذ عام ١٩٨٥، أدرج عدد من تدابير وضع المعايير وغيرها من التدابير المتصلة بصورة خاصة بالمساواة بين الجنسين وعمالة المرأة على جدول أعمال المؤتمر. وقد شمل ذلك اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)^{٢٧}، واتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)^{٢٨}، واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)^{٢٩}، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)^{٣٠}. وقدمت دراسة استقصائية عامة عن عمل النساء ليلاً في الصناعة إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠١^{٣١}. وهناك صك مهم آخر اعتمد سابقاً، وهو اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)^{٣٢}.

٦١. ويتمثل أحد التحديات في معرفة طريقة تشجيع تصديق وتنفيذ بعض هذه الاتفاقيات. وقد أدى اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، إلى توفير الزخم بفضل إدراج مبدأ القضاء على التمييز. وتبذل الجهود بصورة خاصة في الوقت الحاضر للترويج لاتفاقيات المساواة الرئيسية الأربع وهي اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، كمجموعة متكاملة لمجالات حاسمة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين عملياً على المستوى الوطني. وضمن هذا السياق، لا تزال الاتفاقيات الأربع تتلقى تصديقات جديدة، ولقي التقرير العالمي لعام ٢٠٠٣ بشأن التمييز وعنوانه "زمن المساواة في العمل"، ترحيباً كبيراً.

٦٢. وعقد بمرور السنوات عدد من الاجتماعات الثلاثية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين. وتصدت مشاريع التعاون التقني لقضية المساواة بين الجنسين في شتى الميادين. وكانت الأدوات العملية مفيدة للغاية لاستثارة الوعي والتدريب. ويقوم البرنامج المتعلق بقضايا الجنسين والفقر والعمالة، ببناء قدرة الهيئات المكونة لإدماج قضية العمالة والفوارق بين الجنسين إدماجاً تاماً في وضع وتنفيذ استراتيجيات تخفيف حدة الفقر. ويقدم برنامج تنمية روح المبادرة لدى المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين إسهاماً كبيراً في النهوض بالمساواة بين الجنسين عملياً من خلال وضع سياسات وطنية وبرامج تعاون تقني للنساء من أصحاب المشاريع وأسرهن.

٦٣. ويفضل هذه الإجراءات، ركزت منظمة العمل الدولية على تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، بإيلاء اهتمام متزايد لإدماج شواغل الجنسين في السياق العام لبرامج المنظمة، وبناء قدرة المكتب والهيئات المكونة على ضمان إدماج قضايا الجنسين في الأنشطة.

²⁶ معدلات بطالة النساء بصورة عامة أعلى بكثير من معدلات بطالة الرجال. وهناك متغيرات حسب الإقليم إذ تعاني النساء من معدلات أعلى بكثير من معدلات الرجال في جميع الأقاليم باستثناء شرق آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى حيث كانت معدلات بطالة الرجال أعلى بكثير من معدلات بطالة النساء في عام ٢٠٠٣. ILO: *Global employment trends for women*, 2004.

²⁷ تسعة تصديقات.

²⁸ عشرة تصديقات.

²⁹ أربعة تصديقات.

³⁰ أحد عشر تصديقاً.

³¹ مكتب العمل الدولي: *Night work for women in industry*، التقرير الثالث، (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة التاسعة والثمانون، جنيف، ٢٠٠١.

³² ستة وثلاثون تصديقاً.

٦٤. وقد حدد البرنامج والميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ وإطار السياسة الاستراتيجية، القضايا المتعلقة بنوع الجنس كشغل مشترك بين جميع الأنشطة. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٠، قدمت خطة عمل المكتب بشأن المساواة بين الجنسين وإدماجها في الأنشطة الرئيسية إلى مجلس الإدارة. وأجرى المكتب أول مراجعة للبرامج على نطاق المكتب استناداً إلى نوع الجنس لتقييم مدى إقامة آليات مؤسسية ومقدار تشغيلها. وقدم تقرير إلى مجلس الإدارة في هذا الصدد في آذار/ مارس ٢٠٠٣. ويشمل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ الآن هدفاً تنفيذياً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين ويجري تنفيذ عمليات المراجعة استناداً إلى نوع الجنس لعام ٢٠٠٤ مع الهيئات المكونة للمنظمة. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته ٢٩٢ (آذار/ مارس ٢٠٠٥) ببحث تقرير تقييم بشأن المساواة بين الجنسين والتعاون التقني في المنظمة.

٦٥. وفي حزيران/ يونيه ٢٠٠٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين قراراً بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة. ويذكر القرار بأن عدم التمييز وتحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة هي مبادئ أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، وهذه وسائل كفيلة بالتوصل إلى مجتمع يشمل الجميع ومنح المرأة القدرات للمرأة وتحقيق النمو الاقتصادي للجميع.

تطوير سياسة منظمة العمل الدولية في المستقبل

٦٦. من شأن مناقشة في المؤتمر أن تتيح المجال لبحث إلى أي مدى تُرجمت معايير العمل الدولية ذات الصلة إلى مجموعة من وسائل عمل المنظمة، تحدد الثغرات والعقبات وتبرز أفضل الممارسات في هذا الصدد. ومن شأن إجراء تقييم لقاعدة معارف منظمة العمل الدولية أن يحدد الأساليب الكفيلة بتحسين جمع البيانات. ويمكن تحديد أفضل ممارسات مكان العمل التي تبين الصلات الإيجابية بين تدابير المساواة بين الجنسين والإنتاجية والكفاءة. ويمكن النظر في وضع سياسات للتصدي للحوادث الخاصة التي تواجهها النساء من أصحاب المشاريع والتي تعيق التشغيل الفعال لمشاريعهن. ويمكن لهذا الأمر بدوره أن يدعم ويحفز أعمال الدعوة والتوعية التي تقوم بها منظمة العمل الدولية وتنفيذ التعاون التقني في مجال المساواة بين الجنسين.

٦٧. ومن شأن إدراج بند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٧ أن يتيح فرصة قيمة لتحليل وتقييم عواقب الاتجاهات الاقتصادية العالمية واتجاهات سوق العمل على المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وينبغي أن يكون تحديد وإرشاد الهيئات المكونة بشأن قضايا الجنسين التي يبحثونها، من الأولويات بالنسبة للمنظمة. ويمكن بالتالي الإقرار بدور المساواة بين الجنسين في تحقيق برنامج العمل اللائق والتركيز على النهج والاستراتيجيات المتكاملة للإسراع في النهوض بالمساواة بين الجنسين عملياً.

جنيف، ١٠ شباط/ فبراير ٢٠٠٥.

نقطتان يتخذ قرار بشأنهما: الفقرة ٢؛
الفقرة ٨.