



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي ومكان
انعقادها وجدول أعمالها

جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي
السابعة والتسعين (٢٠٠٨)

المحتويات

الصفحة

1	تاريخ انعقاد الدورة.....
1	مكان انعقاد الدورة.....
1	جدول الأعمال.....
3	مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السابعة والتسعين (٢٠٠٨).....
3	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
3	١ - عمل الأطفال وحماية العمال الشباب.....
3	(مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل).....
5	العمالة.....
5	٢ - مهارات لتحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.....
5	(مناقشة عامة).....
7	٣ - تشجيع العمالة الريفية للحد من الفقر.....
7	(مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل).....
10	العمالة / الحماية الاجتماعية.....
10	٤ - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد.....
10	(مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل).....
14	المساواة بين الجنسين.....
14	٥ - المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة).....

تاريخ انعقاد الدورة

١. سيتلقى مجلس الإدارة في أقرب وقت ممكن اقتراحاً محدداً يتعلق بالتواريخ الدقيقة لانعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي السابعة والتسعين (٢٠٠٨).

مكان انعقاد الدورة

٢. يقترح أن تعقد الدورة في جنيف.

جدول الأعمال

٣. سيكون معروفاً أمام الدورة السابعة والتسعين للمؤتمر (٢٠٠٨) البنود الدائمة التالية:

- تقريراً رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، بما في ذلك التقرير العالمي بشأن الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- البرنامج والميزانية ومسائل أخرى؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٤. يبحث المؤتمر من حيث المبدأ، وفقاً لما جرت عليه الممارسة المعتادة، ثلاثة بنود تقنية في الدورة نفسها. وطلب المجلس في دورته ٢٩٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥) أن تعرض عليه من جديد لإجراء بحث أكثر تعمقاً، البنود الخمسة التي كانت قد قدمت إليه في إطار مقترحات جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٠٨^١.

٥. وتمثل المقترحات الخمسة – التي جرى تنقيحها حيثما اقتضى الأمر – في ما يلي:

- (أ) عمل الأطفال وحماية العمال الشباب (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل): أضيفت إشارة إلى التقرير العالمي لعام ٢٠٠٦ بشأن عمل الأطفال، المقدم بموجب الإعلان والذي يفترض أن يعقبه اعتماد مجلس الإدارة خطة عمل في تشرين الثاني/ نوفمبر؛
- (ب) المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة)؛
- (ج) تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛
- (د) العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل): أدخلت بعض التعديلات لمراعاة مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومسألة الهجرة في السياق المذكور، مراعاة أفضل؛

^١ في الدورة ذاتها، قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة السادسة والتسعين (٢٠٠٧) للمؤتمر، البنود التالية: العمل في قطاع صيد الأسماك (نشاط معياري)؛ تقوية قدرة منظمة العمل الدولية على الوفاء بمهامها الأساسية وتعزيز العمل اللائق للجميع في مطلع القرن الحادي والعشرين (مناقشة عامة)؛ تعزيز المنشآت المستدامة (مناقشة عامة). وتتضمن البنود المقترحة لدورة المؤتمر في ٢٠٠٨، أربعة بنود لم يتم اختيارها لجدول أعمال مؤتمر عام ٢٠٠٧ فضلاً عن بند جديد هو – تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر. (أنظر الوثيقتين GB.294/2/1 وGB.294/2/2).

(هـ) المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة)^٢: أعيدت صياغة الاقتراح على ضوء تعليقات أعضاء مجلس الإدارة أثناء الدورة ٢٩٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥). ويشدد الاقتراح على أن مثل هذه المناقشة تأتي في أوانها بالنظر إلى التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الاستخدام وضرورة أن تقوم المنظمة ببحث الطريقة التي يمكن أن تواصل بها هذا الزخم وتحسن نهجها على ضوء تغير أسواق العمل. ويبدو أن إجراء مناقشة عامة (بدلاً من مناقشة عامة تستند إلى نهج متكامل)^٣ هو أنسب شكل لمناقشة الاقتراح المنقح.

٦. وأثناء المناقشات في الدورة ٢٩٤، أعرب كثيرون من أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم للعديد من هذه المقترحات. بالإضافة إلى ذلك، شدد الأعضاء أصحاب العمل والأعضاء العمال على جدوى إجراء مشاورات مسبقة لتسهيل مهمة المجلس في اختيار البنود في دورته في آذار/ مارس. وأوضح الأعضاء العمال أنهم يرغبون في أن تدرج مواضيع أخرى في هذه القائمة. ويمكن التذكير فضلاً عن ذلك بأن أعضاء مجلس الإدارة ذكروا في مناسبات كثيرة أهمية إمكانية اختيار مواضيع أكثر اتصالاً بقضايا الساعة، في أقرب تاريخ ممكن للمؤتمر. ويفترض مثل هذا الإرجاء بذل جهود إضافية من جانب المكتب، وعند الاقتضاء، من جانب الهيئات المكونة لضمان جودة الأعمال بالنظر إلى تقصير المهل على هذا النحو من أجل إعداد تقارير المؤتمر^٤. إلا أنه في هذه الحالة وبالنظر إلى العدد المحدود من المقترحات، قد يرغب المجلس في الاحتفاظ بإمكانية أن يختار (مثلاً) بنداً من البنود الثلاثة في وقت لاحق.

٧. وفي غضون ذلك، إذا اعتبر المجلس الأمر ملائماً، يمكن للمكتب أن يستكشف مواضيع أخرى قد ينظر إليها على أنها تستجيب للاحتياجات الحالية، من قبيل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل أو دور إدارة العمل في الاقتصاد غير المنظم أو اتفاقات تحرير المبادلات ومعايير العمل الدولية أو مواضيع قد تنبثق كذلك عن مشاورات تشارك فيها الهيئات المكونة على نحو ملائم.

٨. إن مجلس الإدارة مدعو بالنظر إلى ما سبق ذكره، إلى أن يتخذ أحد القرارات التالية فيما يخص جدول أعمال هذه الدورة:

(أ) اختيار بندين من بين البنود المقترحة لاحقاً بغرض إدراجهما في جدول أعمال الدورة السابعة والتسعين (٢٠٠٨) لمؤتمر العمل الدولي، وهذه البنود هي:

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

"٢" تعزيز المهارات لتحسين الإنتاجية وتحقيق نمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة)؛

"٣" تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

² كان العنوان السابق: المساواة بين الجنسين في عالم العمل: الممارسات الناجحة في مواجهة تحديات تعزيز تكافؤ الفرص في الاستخدام (مناقشة عامة قائمة على نهج متكامل) (الوثيقة: GB.294/2/1).

³ للإطلاع على تفسير لهذا النهج أنظر الوثيقة GB.279/4.

⁴ من الناحية العملية، يمكن أن تتوقف المهل اللازمة لإعداد التقارير في آن معاً على المواضيع وعلى مرحلة تقدم أعمال المكتب بشأن الموضوع المعني وعلى المشاورات اللازمة فضلاً عن أي مناقشات ثلاثية محتملة يمكن أن تكون قد جرت في وقت سابق داخل المنظمة بشأن الموضوع ذاته. وفي حالة مناقشة عامة، تكتفي المادة ١١ ثالثاً الفقرة ١، من النظام الأساسي بالنص على أن تقرير مكتب العمل الدولي يرسل إلى الحكومات بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح دورة المؤتمر. وقد جرى تقييم المهلة الدنيا لإعداد مثل هذا التقرير، بما في ذلك تنظيم مشاورات إقليمية لهذا الغرض، بزهاء ثمانية أشهر، أي مهلة من عشرة أشهر بين تاريخ إدراج البنود في جدول الأعمال وتاريخ مناقشته في المؤتمر. وفي حالة النشاط المعياري، وردت إمكانية الاتفاق على برنامج أعمال تحضيرية يتضمن مهلاً أقصر، في النظام الأساسي للمؤتمر (المادة ٣٨، الفقرة ٣ والمادة ٣٩، الفقرة ٥ من النظام الأساسي). وقد استخدم هذا الحق على سبيل المثال عندما أدرج في آذار/ مارس ٢٠٠٢ في جدول أعمال مؤتمر ٢٠٠٣، أي في مهلة خمسة عشر شهراً، بند ملح يتناول وثائق هوية البحارة، أفضى إلى اعتماد اتفاقية وثنائ هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) وفقاً لإجراء المناقشة المفردة.

"٤" العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديموغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

"٥" المساواة بين الرجال والنساء في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة)،

وأن يرجى اختيار البند الثالث الذي من شأنه استكمال جدول أعمال الدورة المذكورة إلى إحدى دوراته اللاحقة في ضوء حصيلة المشاورات؛

أو

(ب) استكمال جدول أعمال الدورة السابعة والتسعين (٢٠٠٨) لمؤتمر العمل الدولي وذلك باختيار ثلاثة بنود من البنود الخمسة المقترحة في الفقرة الفرعية (أ).

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي السابعة والتسعين (٢٠٠٨)

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١- عمل الأطفال وحماية العمال الشباب

(مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)

ملخص

تشكل اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩، (رقم ١٨٢)، واتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣، (رقم ١٣٨)، معيارين أساسيين نهائين 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 الماضية 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 الاتفاقيتين الأساسيتين 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 منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، بما في ذلك المساعدة التقنية. فعلى سبيل المثال ثمة حاجة طارئة إلى تقديم مساعدة تقنية دائمة كيما يحدد على الصعيد الوطني وفي إطار المشاورات الثلاثية السلمية، أي عمل هو عمل خطير. وفيما يتعلق بمتابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، من شأن هذه المناقشة أن تتيح الفرصة لتسريع وتيرة عملية تبسيط المعايير بشأن العمل الليلي للأطفال، والفحص الطبي، وأن تأخذ في الحسبان أيضاً الحاجة إلى مزيد من التوجيه الدولي في هذا المجال. وأخيراً، فإن من شأن المناقشة الراهنة أن تكون مكملاً مفيداً لمناقشة موضوع عمالة الشباب في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥ من منظور العجز في العمل اللائق للشباب من الفئة العمرية ١٥-١٨ سنة، ومتابعة مستفيضة لخطة العمل التي يفترض أن تعتمد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ في أعقاب مناقشة التقرير العالمي لعام ٢٠٠٦ بشأن عمل الأطفال، في المؤتمر هذه السنة.

معلومات أساسية - الالتزام بالقضاء على عمل الأطفال

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

١٠. وعمل الأطفال كما هو متعارف عليه على نطاق واسع، ليس موضوعاً يمكن معالجته بمجرد تحقيق اتساق تشريعي مع المعايير الدولية وبإنفاذ القانون. بل يتطلب كذلك تدابير شاملة ومتكاملة للتصدي لأسبابه الجذرية. ولهذا السبب تعتمد منظمة العمل الدولية من خلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال نهجاً متكاملاً يجمع بين المعايير 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 البرامج المحددة زمنياً مع

تركيزه على تقصي وتحليل أشكال محددة من عمل الأطفال المستهدف ووضع السياسات العامة وإدماج عمل الأطفال في برامج وسياسات التنمية الرئيسية في مجالى التعليم والتخفيف من حدة الفقر، والإجراءات التي تستهدف الأطفال وأسرههم 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 تملك تجربة ذات صلة بنهج متكامل كهذا.

العمل الخطر

١١. نظراً إلى وجود ما يقدر بزهاء ١٧٠ مليون طفل يعملون في عمل خطر، يعتبر العمل الخطر أحد المجالات الأساسية التي تستدعي تدخل كل من الهيئات الفاعلة الوطنية والمكتب. 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 للسّن في العمل الخطر هو سن ١٨ عاماً بموجب الاتفاقية رقم ١٣٨. وفي حين تترك الاتفاقيتان أمر تحديد العمل الخطر للقرارات الوطنية، فإنهما تتطلبان معاً وبشكل واضح مشاوراً ثلاثية قبل اتخاذ مثل هذا القرار الوطني بشأن تحديد العمل الخطر. ومن هذا المنظور، ونظراً لما تنصّف به القضايا من تعقيد، فإن الهيئات المكونة توجه طلبات حديثة للحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية في تطبيق الاتفاقيتين، وهناك من ثم فرصة لتعزيز الدور البارز الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في اتخاذ تدابير وطنية لمكافحة عمل الأطفال^٥.

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. ونتيجة لأعمال الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير قرر مجلس الإدارة أنه ينبغي مراجعة المعايير بشأن العمل الليلي للأطفال وللعمال الأحداث، (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 ورقم ١٢٥)، فإن القرار تضمن دعوة إلى التفكير في التصديق على الاتفاقيات أو إنفاذ التوصيتين، كما تضمن القرار طلباً بالحصول على المعلومات بشأن العقبات التي تحول دون التصديق أو التنفيذ فضلاً عن إمكانية الحاجة إلى المراجعة، بما في ذلك توحيد المعايير. وحسب الفقرة ٣ من التوصية رقم ١٩٠، يعد "العمل أثناء الليل" أحد العناصر التي يتعين أخذها في الاعتبار عند تحديد العمل الخطر. 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 وضع معايير أو مدونات ممارسات أو مبادئ توجيهية غير رسمية في المستقبل – مع الأخذ في الاعتبار جميع وسائل العمل في المجال ذي الصلة.

١٣. ويتصل عنصر آخر من عناصر تبسيط المعايير بعدد من الاتفاقيات القطاعية الأولى بشأن الحد الأدنى للسّن، التي سبق أن راجعتها الاتفاقية رقم ١٣٨^٦. ونظراً للمرونة المتجلية في الاتفاقية رقم ١٣٨ (التي تتضمن الشروط المفصلة لنقض الاتفاقيات السابقة قانوناً) فإن التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ لا يؤدي دائماً وتلقائياً إلى نقض كل الاتفاقيات المراجعة التي صدق عليها البلد ذاته^٧. 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. وتزيد هذا المناقشة من التوعية كما تساعد على تحديد نوع المساعدة التي تحتاجها بلدان مختلفة في هذا الصدد.

^٥ عقدت حلقة عمل تقنية ثلاثية دون إقليمية بشأن هذا الموضوع في فوكيت، تايلند، في تموز/يوليه ٢٠٠٥.

^٦ أنظر المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٣٨.

^٧ على سبيل المثال، فإن الدولة التي صدقت على الاتفاقية رقم ٥٩ (التي تحدد الحد الأدنى لسّن العمل في الصناعة عند ١٥ سنة) وصدقت بعد ذلك على الاتفاقية رقم ١٣٨ بإعلان الحد الأدنى العام للسّن عند ١٤ سنة، تظل ملتزمة بالاتفاقية رقم ٥٩ ما لم تعلن أن الحد الأدنى لسّن العمل في الصناعة هو ١٥ سنة في الاتفاقية رقم ١٣٨.

العجز في العمل اللائق للشباب

١٤. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى تداخل مفهومي "الطفل" (دون سن ١٨ عاماً) و"الشباب" الذي يشمل في العادة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة، يمكن النظر إلى العمل الخطر وإلى أسوأ أشكال عمل الأطفال الأخرى في حالة المراهقين الذين يتجاوز عمرهم الحد الأدنى العام للسن، من منظور العجز في العمل اللائق للشباب، وللجنة العمرية التي تتراوح ما بين ١٥ و ١٨ عاماً. ومن شأن المناقشة المقترحة أن تستكمل في الوقت المناسب المناقشة بشأن عمالة الشباب، التي جرت في مؤتمر عام ٢٠٠٥.

استنتاج

١٥. إزاء 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 السابعة والتسعين (٢٠٠٨). ومن شأن مناقشة مؤتمر العمل الدولي أن تساعد على تعزيز التوعية وتوفير زخم جديد 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 في مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٥، وأن توفر كذلك متابعة مفيدة للتقرير العالمي لعام ٢٠٠٦ بشأن عمل الأطفال، المقدم بموجب الإعلان، ولخطة العمل التي يزمع اقتراحها على مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

العمالة

٢ - 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 مجالي التعليم والتدريب، غير أن هذه الاستثمارات لم تدر دائماً الأرباح المنشودة. ولم تنجح سوى البلدان التي ربطت بعناية بين الاستثمارات الهادفة 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 التي أفضت إلى اعتماد توصية تنمية الموارد البشرية الجديدة، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥). وتستند هذه المناقشة إلى 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 والأدوات للربط بين تنمية المهارات وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الأخرى لتيسير تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.

معلومات أساسية

١٦. 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 أضررت بالعولمة 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^٨.

١٧. وتضع الاستنتاجات التعليم والتدريب ضمن أوسع الأبعاد الممكنة. ففي الوقت الذي يتضح فيه أنه لا يمكن للتدريب خلق الوظائف، فمن شأن التدريب مساعدة الأفراد على الحصول على الوظائف والحفاظ عليها وتحسين حراكهم 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 اللازمة على سبيل المثال: بيئة اقتصاد كلي مناسبة تضمن اقتصاداً مستداماً ونمو الوظائف، وبيئة وحوافز تشجع المنشآت والأفراد على الاستثمار في التعليم والتدريب؛ ووضع سياسات علمية وتكنولوجية وصناعية واجتماعية داعمة وغيرها من السياسات.

المهارات والقابلية للاستخدام والإنتاجية

١٨. 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 لديها، 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 عرفتتها العمالة والإنتاجية، في حين يصعب الاستنتاج انطلاقاً من هذه الدلائل أن الاستثمار في التعليم والتدريب هو سبب هذا النمو.

١٩. ومن الممكن أيضاً استقاء الأدلة عن طريق إجراء دراسة على المستوى القطاعي للعلاقة ما بين الاستثمار في 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.

٢٠. 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 العمل^٩، 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 وأداء 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

^٨ مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨، جنيف، ٢٠٠٠.

^٩ 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 للمنشآت والقطاعات المقابلة¹⁰.

٢١. 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. 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) المشاركين فيها. كما يمكن استخلاص بعض الدروس من إخفاقاتها (النسبي).

استنتاج

٢٢. 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 الفقر¹¹، شأنه في ذلك شأن 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.

٣ - تشجيع العمالة الريفية للحد من الفقر (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)

ملخص

يعيش ثلاثة أرباع فقراء العالم في المناطق الريفية حيث حالات العجز في العمل اللائق مريخة. ولا تزال الزراعة هي صاحب العمل الأبرز في العالم النامي ولكن أهميتها أخذت في الانحطاط. ويسهم الافتقار إلى الإنتاجية في المناطق الريفية والشوايب التي تعاني منها نظم الإنتاج العالمية في الفقر الريفي. ويحتمل أن تتسارع الهجرة من الأرياف إلى المناطق الحضرية ما لم يجر الاستثمار بكثافة في توليد العمالة الريفية. وهذه هي بعض القضايا التي ستسنعها المناقشة العامة المقترحة بهدف وضع إطار لاستراتيجية شاملة ولبرنامج عمل متكامل لمنظمة العمل الدولية بهدف تعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية.

٢٣. يمثل العمل للحساب الخاص في الزراعة صغيرة الحجم والعمالة بأجر في الزراعة التجارية نسبة ٤٤ في المائة من المجموع ونسبة ٧٠ في المائة من العمالة الريفية في العالم. وهناك نسبة إضافية تبلغ ٣٠ في المائة من العمالة الريفية في البلدان النامية في الأنشطة غير الزراعية¹². والعديد من العمال الريفيين يعملون بصورة مؤقتة أو عارضة أو هم من العمال المهاجرين المستضعفين بصورة خاصة إزاء الفقر. وعلى غرار ذلك، غالباً ما يعيش صغار المزارعين والمزارعون في الزراعة الحدية والعمالون بأجر والعمالون لحسابهم

¹⁰ 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).

¹¹ 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 إناء، بل مصدر فقرهم هو طبيعة نشاطهم الأدنى إنتاجية". (لماذا التركيز على الإنتاجية، ص ١).

¹² أنظر:

ILO: *World Employment Report 2004-05: Employment, productivity and poverty reduction*, Geneva, 2005, WER 2004-05, p. 149.

الخاص في الأنشطة غير الزراعية منخفضة الإنتاجية، دون حد الفقر. وفي المجموع، يعيش ٧٥ في المائة من فقراء العالم في المناطق الريفية حيث حالات العجز في العمل اللائق هي الأكثر انتشاراً.

٢٤. وعلى الرغم من أن التوسع الحضري أخذ في التسارع، لا يزال سكان الأرياف يمثلون ٥٩,٥ في المائة من مجموع السكان في البلدان النامية^{١٣}، ولا يزال التحول من الزراعة إلى التصنيع والخدمات مستمراً في جميع أنحاء العالم كما لا يزال قطاع الزراعة هو صاحب العمل الرئيسي في معظم الاقتصادات النامية^{١٤}. وأكثر ما تغلب على الزراعة العمالة النسائية في أفقر المناطق في العالم^{١٥}، أما الآفاق المستقبلية بالنسبة للشباب فهي سيئة في المناطق الريفية حيث لا خيار لهم سوى الهجرة بحثاً عن العمل في المناطق الحضرية.

٢٥. وقد يكون سبب الفقر في المناطق الريفية عوامل عديدة من قبيل:

- انخفاض الإنتاجية في المزارع الصغيرة غالباً نتيجة الافتقار إلى فرص الحصول على التعليم الأساسي والتدريب على المهارات أو انعدام الاستقرار السياسي؛
- التفكيك المفاجئ للإعانات المتعلقة بعوامل الإنتاج وآليات تثبيت الأسعار بموجب سياسات التكيف الهيكلي دون تقديم استراتيجيات استبدال مناسبة للمنتجين الريفيين؛
- فرص غير متساوية للحصول على الأرض في بعض البلدان؛
- استمرار الحواجز أمام الواردات في البلدان الصناعية وتدهور أسعار السوق العالمية بالنسبة للسلع الزراعية الرئيسية؛
- عدم وجود منظمات مزارعين كفؤة واستراتيجيات تنمية محلية شاملة.

٢٦. يقع معظم العمل الزراعي خارج نطاق تأثير معايير العمل لمجموعة من الأسباب منها نمط ملكية الأرض وحجم المزارع والطبيعة الموسمية أو العارضة للعمل الزراعي مدفوع الأجر. والعمال الزراعيون ومزارعو الكفاف هم من أشد العمال تعرضاً للحوادث والأمراض أو هم الأقل تمتعاً بتغطية نظم الحماية الاجتماعية وبرامج السلامة والصحة المهنية. والعديد من الأسر الريفية محرومة من سبل الحصول على مياه الشرب الآمنة والظروف الصحية والخدمات الصحية والتعليم الأساسي. وهناك أقل من ١٠ في المائة من العمال الزراعيين بأجر في العالم ممن ينتمون إلى نقابات عمال أو منظمات عمال ريفية. وزهاء ٧٠ في المائة من مجموع عمل الأطفال يستخدم في الزراعة. ومن الصعب بصورة خاصة مكافحة وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في المناطق الريفية. وهناك حاجة إلى وضع سياسات عمالة ريفية بهدف ضمان خلق فرص العمل اللائق للتصدي لهذه القضايا.

٢٧. وخلال التسعينات، كانت التنمية الريفية مهمة إلى حد كبير من جانب الباحثين وصانعي السياسات والمنظمات الدولية. ومن المثير للاهتمام أنه في الوقت نفسه بدأت معدلات الحد من الفقر تتباطأ في العالم. وقد أفضى النقاش العالمي حول استراتيجيات الحد من الفقر في سياق الأهداف الإنمائية للألفية إلى عكس هذا الاتجاه واسترعى انتباه الوكالات الدولية من جديد إلى الأهمية الحاسمة للتنمية الريفية في مكافحة الفقر. وتشمل الأمثلة ما يلي:

- دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة إلى اعتماد نهج متكامل واسع النطاق إزاء التنمية الريفية^{١٦}؛

¹³ مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ١٣١.

¹⁴ ما يقرب من ٧٠ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وزهاء ٦٠ في المائة في جنوب آسيا.

¹⁵ مكتب العمل الدولي، مرجع سابق ص ١٢٧.

¹⁶ أنظر: ECOSOC: Draft Ministerial Declaration, E/2003/L.9, 2003.

- اعتمد البنك الدولي استراتيجية جديدة لمكافحة الفقر الريفي تحت عنوان "الوصول إلى الفقراء في الأرياف" (٢٠٠٣)؛
- دعا التقرير الختامي (٢٠٠٤) للجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة إلى وضع استراتيجيات تنمية محلية شاملة لتمكين الفقراء الريفيين من اغتنام الفرص ومواجهة التحديات الناشئة عن العولمة؛
- خطة العمل التي اعتمدها مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء دول الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا (واغادوغو، ٢٠٠٤)، أقرت بالتنمية الزراعية والريفية كمجالي عمل يستأثران بالأولوية؛
- يركز تقرير "مصلحتنا المشتركة" (٢٠٠٥) الذي نشرته لجنة أفريقيا، على أهمية النمو المتسارع في الزراعة من أجل الحد من الفقر في أفريقيا.

٢٨. وترجع مشاركة منظمة العمل الدولية في تعزيز العمالة الريفية إلى أوائل عهد المنظمة. وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقيات ذات الأرقام ١٢ و ٢٥ و ٣٦ و ٣٨ و ٤٠ و ٩٩ و ١٠١ و ١١٠ و ١٢٩ و ١٨٤، التي تحدد معايير الضمان الاجتماعي وظروف عمل العمال الزراعيين. وقد جرت مراجعة بعض هذه الاتفاقيات بصكوك لاحقة. بالإضافة إلى ذلك، تتسم اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) والتوصية المرفقة بها (رقم ١٤٩) وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) بأنها ذات صلة وثيقة بالعمالة الريفية.

٢٩. وتقوم القطاعات الأربعة جميعها في منظمة العمل الدولية بتنفيذ برامج عمل في المناطق الريفية؛ وتشمل الأمثلة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في القطاع الأول (المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل) والاستثمار كثيف العمالة وتنمية المهارات والتمويل الاجتماعي والمنشآت الصغيرة والتنمية الاقتصادية المحلية وبرامج تعزيز التعاونيات في القطاع الثاني (العمالة)، وبرامج نشر الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنيين وتحسين ظروف العمل في القطاع الثالث (الحماية الاجتماعية) وتعاون مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الريفية، فضلاً عن برنامج الأنشطة القطاعية في القطاع الرابع (الحوار الاجتماعي). وتجري مختلف الوحدات بحثاً في ميدان التنمية الريفية.

٣٠. وكان تعزيز العمالة الريفية موضوع مناقشة عامة خلال الدورة الخامسة والسبعين (١٩٨٨) لمؤتمر العمل الدولي. ومن شأن التقرير الأساسي (التقرير السابع) واستنتاجات هذا المؤتمر أن تكون بمثابة أساس مفيد لوثيقة معلومات أساسية محدثة بشأن العمالة الريفية ستراعي التغيرات السياسية والاقتصادية الأساسية التي طرأت منذ عام ١٩٨٨. وتشمل هذه التغيرات إصلاح النظام التجاري الدولي واعتماد الأهداف الإنمائية للألفية وبروز نظم إنتاج عالمية محلية.

بعض القضايا للمناقشة

٣١. لا بد من مناقشة عدد من القضايا الهامة بهدف استكشاف الشروط والضوابط التي من شأنها أن تجعل العمل اللائق في المناطق الريفية حقيقة واقعة. ومن بين ذلك ما يلي:

- ما هي سياسات الاقتصاد الكلي الأفضل لملاءمة لضمان نمو متوازن في المناطق الريفية والحضرية؟
- أي مزيج من التدابير المؤسسية والسياسية والتنظيمية والتكنولوجية والمالية هو الأكثر قدرة على تعزيز الإنتاجية في الزراعة الصغيرة، وما هو الأثر المتوقع لهذه الزيادات في الإنتاجية على العمالة الريفية والهجرة من الأرياف إلى المناطق الحضرية؟
- ما هي القطاعات الاقتصادية والاجتماعية التي يحتمل أن تؤدي أكثر من غيرها إلى خلق فرص عمالة مستدامة غير زراعية، وما هي استراتيجيات التكامل الحضرية المطلوبة لتوفير العمالة والخدمات الأساسية والمأوى للمهاجرين الريفيين؟
- ما هي التدابير التي ينبغي اتخاذها للتوصل تدريجياً إلى إزالة الحواجز من أمام الواردات، وهي حواجز تعيق البلدان النامية من بيع منتجاتها الزراعية في البلدان الصناعية؟

- ما هي أكثر الوسائل الفعالة للتكلفة التي تتيح تحسين الهيكل الأساسي الريفي وتزويد السكان الريفيين بالتعليم الأساسي والتدريب المهني والتمويل بالغ الصغر والخدمات الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية فضلاً عن الخدمات السابقة واللاحقة للإنتاج؟
- ما هي التدابير الخاصة التي قد تكون ضرورية لتعزيز العمالة الريفية اللائقة للمجموعات الخاصة من قبيل السكان الأصليين والشباب والمواطنين الذين لا يمتلكون أرضاً؟
- ما هي أنواع المنظمات المحلية الأنسب لتمثيل صوت ومصالح صغار المزارعين والعمال الزراعيين العارضين والموسمييين والمنتجين الريفيين غير الزراعيين؟
- ما هو أفضل سبيل لتعبئة المجتمعات المحلية من أجل توليد العمالة الريفية؟
- ما هي التدابير التي تمكن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من الوصول إلى المنتجين والعمال الريفيين؟
- ما هو الدور الذي ينبغي أن تضطلع به منظمة العمل الدولية في تنفيذ ما تقدم، إذا أمكن بمشاركة المنظمات الدولية الأخرى وسائر الشركاء في التنمية؟

النتائج المنشودة

٣٢. ستكون النتائج المرجوة من المناقشة العامة في مؤتمر العمل الدولي ما يلي:

- تقييم طبيعة وحجم وتغير أنماط العمالة الريفية في العالم والتركيز بصورة خاصة على البلدان النامية. وقد يتضمن هذا الأمر استعراضاً لمعايير العمل الدولية المذكورة في الفقرة ٢٨؛
- استراتيجية شاملة لتعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية في جميع أنحاء العالم؛
- خطة عمل متكاملة لمنظمة العمل الدولية تهدف إلى تنفيذ هذه الاستراتيجية، بما في ذلك إطار نظري ووضع المعايير والتعاون التقني وإدارة المعارف.

العمالة / الحماية الاجتماعية

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

ملخص

ترسم شيخوخة السكان وانخفاض معدلات الخصوبة 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 الفعلية وهذا ما يشكل تهديداً للاستمرارية المالية في الميزانيات العامة وخطراً على أن يغدو الكبار في السن مستبعدين اجتماعياً. ويتعرض عدة أشخاص من كبار السن الراغبين في العمل لمدة أطول، إلى التمييز 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 أو يعمل 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 سبل لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي في هذه البلدان.

وتستطيع منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور رئيسي في استحداث استراتيجيات ابتكارية بغية رفع هذه التحديات وتسهيل 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 لضمان شيخوخة لائقة وآمنة ونشطة. وسيساهم الاقتراح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة أثناء تطرقه بصفة خاصة إلى أهداف العمالة والحماية الاجتماعية.

٣٣. يزداد سكان العالم تشيخاً، وتشهد معدلات الخصوبة انخفاضاً في حين يعيش الناس لفترات أطول، ولا يقتصر هذا الأمر على البلدان المتقدمة فحسب، بل يطال غالبية البلدان النامية. أضف إلى ذلك أن أجيالاً كثيرة ولدت قبل انخفاض مستوى الخصوبة، تبلغ الآن سن الشيخوخة. ويتوقع بين ٢٠٠٥ و ٢٠٥٠ أن يزيد عدد الأشخاص الذين يصلون سن الستين مقدار ثلاثة أضعاف من حوالي ٦٧٢ مليون إلى ما يقرب من ١,٩ مليار شخص^{١٧}. وقد يفرض العجز الديمغرافي الناشئ عن ذلك إلى انخفاض مستويات المعيشة والحماية الاجتماعية.

٣٤. ويشيخ السكان في البلدان ذات الدخل المنخفض بسرعة تفوق البلدان ذات الدخل المرتفع^{١٨}. فخلال السنوات الخمسين القادمة، من المتوقع أن يتضاعف عدد السكان المسنين في هذه البلدان بنسبة أربعة أضعاف^{١٩}، ومن المتوقع أن تزداد تبعية الشيخوخة بنسبة ثلاثة أضعاف. ويفرض القصور في الحماية الاجتماعية أو انعدامها إلى دفع الأشخاص المسنين إلى العمل في القطاع غير المنظم، وقد بات فقر المسنين مشكلة يتزايد القلق حيالها.

٣٥. ولم تترافق استقالة 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 قدرأ أقل من إمكانياتهم. وفي نفس الوقت، تواجه البلدان هموم الاستثمارية المالية لنظم الحماية الاجتماعية. ففي الوقت الذي توجد فيه أسباب وجيهة تدعو إلى زيادة معدلات النشاط، ثمة معوقات واضحة أمام تغيير السياسات والممارسات. ويبقى تعزيز العمالة الشغل الشاغل.

٣٦. ويعني تدني معدلات الخصوبة انخفاض عدد الوافدين الشباب إلى القوى العاملة الوطنية. ويخلف هذا الأمر انعكاسات هامة تتناول تدفقات الهجرة للوفاء باحتياجات سوق العمل غير المستوفاة. وقد سبق أن أفشى تشيخ السكان وارتفاع معدلات مشاركة المرأة إلى طلب كبير على هجرة عمال الرعاية الصحية والرعاية المنزلية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ومن غير المحتمل أن تقبل البلدان المتقدمة أو البلدان النامية المستويات المقدره من الهجرة الوافدة المطلوبة لتعويض معدلات الانخفاض في السكان وفي القوى العاملة. وعلى الرغم من ذلك، تؤدي الزيادات الحتمية في الهجرة الوافدة إلى إثارة قضايا الإقرار بالمؤهلات وإدماج المهاجرين ومنع التمييز ضد العمال المهاجرين.

٣٧. وفي بعض البلدان منخفضة الدخل، أثار وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مشاكل خاصة بالنسبة للأشخاص المسنين، إذ أوجد بصورة خاصة دوراً جديداً هو دور مقدم الرعاية وجدد دور الأهل وأضاف عبء التبعية. وفي الوقت ذاته، بات الأشخاص المسنون مضطرين للدخول إلى سوق العمل أو للعودة إليه مجدداً للاستعاضة عن الدخول الأسرية المفقودة. وهم يواجهون التمييز في مجال الحصول على المعلومات المتعلقة بالوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والاختبار والمشورة والعلاج المضاد للفيروسات الرجعية، كما يعانون من التمييز في بحثهم عن العمل وفي مكان العمل. إن انعدام الدعم والرعاية لمقدمي الرعاية وفقر الأسر المعيشية المعاشية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعوز الأشخاص المسنين الذين يفقدون الدعم ويكسبون المعالين في الوقت ذاته، يبرز الحاجة إلى التصدي للعمال بوصفها السبيل الأول والأخير للبقاء.

استجابة منظمة العمل الدولية

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

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

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

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

٣٩. دأبت منظمة العمل الدولية منذ أوائل التسعينيات على العمل في مجال وضع استخدام العمال المسنين. ونوقش موضوع تقديم التدريب للعمال المسنين في تقرير العمل العالمي لعام ١٩٩٥ وتقرير العمالة العالمية لسنتي ١٩٩٨ و٢٠٠١. 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).

٤٠. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة (مدريد، نيسان/أبريل ٢٠٠٢).^{٢٠} 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)^{٢١} وما زالت تشارك بنشاط في أعمال متابعة هذين المؤتمرين.^{٢٢}

٤١. ومسألة الشيخوخة وردت أيضاً على جدول أعمال الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع لمنظمة العمل الدولية (بودابست، شباط/فبراير ٢٠٠٥). ويتضمن التقرير المقدم إلى هذا الاجتماع فصلاً مخصصاً لمسائل الشيخوخة وسوق العمل وإصلاح نظم التقاعد.^{٢٣}

معايير العمل والعمال المسنون

٤٢. تنطبق الاتفاقيات ذات الصلة بحقوق العمال الأساسية على جميع العمال بصرف النظر عن سنهم. وتحدد توصيات عدة^{٢٤} 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^{٢٥} هذا الصك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ وتقرر الإبقاء على الوضع الراهن بشأنه.

٤٣. 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 في المناقشة 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.^{٢٦}

²⁰ قدمت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: قضايا العمالة والحماية الاجتماعية"، الوثيقة GB.283/ESP/5 (آذار/مارس ٢٠٠٢).

²¹ اعتمد المؤتمر استراتيجية التنفيذ الإقليمية لخطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان برلين الوزاري، على العنوان: www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

²² اجتماع فريق الخبراء بشأن طرائق استعراض وتقييم خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، مألطة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣؛ اجتماع فريق الخبراء بشأن مؤشرات الشيخوخة؛ مدريد، نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

²³ انظر تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع (بودابست، ١٤-١٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥). الوثيقة: GB.292/5، الدورة ٢٩٢، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٥.

²⁴ 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.

²⁵ في سياق أعمال الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، انظر GB.279/LILS/WP/PSR/4، صفحة ٢١، و GB.279/LILS/3.

²⁶ انظر: GB.282/LILS/WP/PRS/3 و GB.283/LILS/5 (Rev.)

٤٤. 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).

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

٤٦. وتضمن مشروع الإطار متعدد الأطراف (غير الملزم) لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة قضية الاتجاهات الديمغرافية في مبدئه الخامس. وتقتصر المبادئ التوجيهية المقابلة تحليلاً دورياً لسوق العمل لتقييم الأثر بعيد الأمد الذي تخلفه الاتجاهات الديمغرافية، ولا سيما الشيخوخة والنمو السكاني، على الطلب على اليد العاملة وعرضها.

الاتجاهات المقترحة

٤٧. من منظور السياسة الكلية، يعتبر تعزيز العمالة أفضل سبيل لضمان حصول الناس على دخل تقاعدي آمن عندما يحين وقت تركهم الخدمة. وينبغي إيلاء الاهتمام إلى تحديد سياسات سوق العمل للعمال المسنين، بما في ذلك الانتقال التدريجي والمرن إلى التقاعد. ويعتبر اتخاذ تدابير تكميلية من قبيل التدابير المتصلة بتنمية المهارات ضمن إطار التعلم المتواصل، أمراً هاماً. وتعتبر التدابير الرامية إلى مكافحة التمييز على أساس السن والأنماط المقولية، مشفوعة بإيلاء اهتمام خاص للنساء المسنات، أمراً حاسماً كذلك، وتتسم أي مبادرات يتخذها أصحاب العمل بأهمية خاصة.

٤٨. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تواجه البلدان ذات الدخل المرتفع تحدي ضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية. ويتمثل التحدي الرئيسي بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل في مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر استضعافاً، ولا سيما المجموعات في الاقتصاد غير المنظم، كما يتمثل في ضمان دخل لعدد متزايد من النساء والرجال المسنين^{٢٧}. وفي عدد من البلدان منخفضة الدخل، ثمة حاجة إلى التصدي لاحتياجات الدخل والحماية لدى الأشخاص المسنين الذين يفقدون دعم أولادهم بسبب الإيدز وبيدأون من جديد القيام بدور الأهل ويتحملون أعباء الأسرة وهم شيوخ وأقل مهارة وفي وضع أقل مؤنثة مقارنة بغيرهم من العمال. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لسبل حصول النساء على الضمان الاجتماعي. وتحديات التغيير الديمغرافي مشتركة بين جميع البلدان وإن كان لكل منها أولويات مختلفة واستراتيجيات مختلفة للتصدي لها بهدف تقوية دور الضمان الاجتماعي كعامل إنتاجي في تشجيع العمالة وحفز التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي^{٢٨}.

٤٩. وهناك شاغل آخر إزاء هجرة الاستبدال بالاستناد إلى سببين رئيسيين هما الظروف التي تتم الهجرة فيها والعواقب متوسطة وبعيدة الأجل بالنسبة على السواء لبلدان الأصل وللبلدان المستقبلة. إن وضع العمال المهاجرين الذين يقعون خارج نطاق الحماية الاجتماعية ويحرمون بذلك من فرص الوصول إلى نظم التقاعد وإلى الخدمات الصحية الملائمة، إنما هو مثار قلق كبير. وينبغي بحث نطاق وحدود هجرة الاستبدال للتصدي لآثار الاتجاهات الديمغرافية الجديدة. فالى أي مدى يمكن للهجرة الوافدة أن تخفف من بعض الآثار السلبية للتشيخ الديمغرافي؟ وأي السياسات ينبغي وضعها لتحسين إدماج المهاجرين، ولا سيما الشباب منهم؟

٥٠. 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.

٥١. 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.

²⁷ تقرير العمل العالمي ٢٠٠٠، مكتب العمل الدولي، جنيف، الفصلان ٢ و٦.

²⁸ انظر الوثيقة: GB.294/ESP/4.

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

٥٣. وإعداداً للمناقشة، ترمع 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.

٥٤. وقد تكون إحدى النتائج الممكنة التي يخلص إليها المؤتمر هي خطة عمل تشمل تقديم الخدمات الاستشارية والتعاون التقني والأعمال البحثية والتحليلية مع التركيز على نشر 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

٥٥. إن العمالة المنتجة واللائقة هي أقوى أداة للمحافظة على الحماية الاجتماعية ومد نطاقها. ويتطلب هذا الأمر اتخاذ تدابير تكميلية من قبيل النهوض بحقوق العمل للعمال 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 الأربع لبرنامج العمل اللائق فرصة للبقاء جزءاً نشطاً في الاقتصاد والمجتمع في ظروف تسودها الكرامة والحرية والعدالة والأمن.

٥٦. 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. وسيكون هذا الأمر متمشياً كذلك مع القرار الذي اعتمده الجمعية العامة بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة^{٢٩}، والذي يطلب إلى "المنظمات والهيئات التابعة لمنظمة 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".

٥٧. ومن شأن مناقشة مركزة على نهج متكامل أن تقدم للهيئات المكونة رؤية عالمية عن دراية منظمة العمل الدولية ووسائل التدخل لديها وتسهل في الوقت ذاته وضع استراتيجيات متماسكة.

المساواة بين الجنسين

٥ - المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة)

ملخص

من شأن إدراج بند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، أن يمثل فرصة هامة لإجراء استعراض شامل للتقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية حتى اليوم في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، كأساس يستند إليه للتشاور مع الهيئات المكونة بشأن استمرار الإجراءات سعياً إلى تحقيق هذا الهدف الأساسي من أهداف منظمة العمل الدولية، على ضوء تغير

²⁹ قرار اعتمده الجمعية العامة [بشأن تقرير اللجنة الثالثة (A/58/498)] 58/134. متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

أسواق العمل وتغير الأنماط في عالم العمل.

وسيركز بند المناقشة بصورة خاصة على أساليب تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة (٢٠٠٤)^{٣٠} ومقرر مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٥ القاضي بالعمل مع جميع أصحاب المصلحة سعياً إلى إدماج قضايا الجنسين على نحو منظم في جميع برامج ومشاريع التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في المستقبل^{٣١}. ومن شأنه أيضاً أن يتيح للهيئات المكونة فرصة تقديم توصيات إلى المكتب بشأن أساليب تعزيز جهوده الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، ولا سيما في سياق برنامج العمل اللائق.

ومن شأن إجراء استعراض في حينه في عام ٢٠٠٨ أن يمكن منظمة العمل الدولية من أن تراجع خطة عمل المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا الجنسين في أنشطة منظمة العمل الدولية على ضوء التوجهات السياسية الجديدة للمنظمة والولايات الدولية الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين وكيفية ترسيم مسارات استراتيجية لعملها في المستقبل.

معلومات أساسية

٥٨. لقد مضى حتى الآن عقدان من الزمن منذ أن بحث مؤتمر العمل الدولي مسألة تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام في مناقشة عامة في عام ١٩٨٥. ومع ذلك، ما فتئ التمييز على أساس الجنس ينتهك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان بصورة عامة ويضعف النمو الاقتصادي ويحد من فعالية المنشآت وأسواق العمل، في حين لا تزال النساء في كل مكان أكثر استضعافاً من الرجال إزاء الفقر وإزاء العجز في العمل اللائق. ولطالما كرر المجتمع الدولي في مناسبات عدة إقراره بذلك، وكان آخر هذه المناسبات إقراره بذلك في الأهداف الإنمائية للألفية، ولا سيما الهدف ٣ وفي إعلان بيجين+١٠ لعام ٢٠٠٥. ويقع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية واضحة في الإسهام بتحقيق هذه الالتزامات المتفق عليها دولياً، كما يعود إليها بما لا يقبل الجدل أن تقدم إسهاماً خاصاً في هذا الصدد.

٥٩. إن إجراء مناقشة عامة جديدة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ سيأتي في أوانه ليتيح لمنظمة العمل الدولية أن تقيّم على السواء هذه التطورات العالمية والتقدم الذي أحرزته المنظمة في تعزيز وتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، توجهاً لتحديد المجالات ذات الأولوية لعملها في المستقبل. وسيكون ذلك متمشياً مع آخر تطورات السياسة العامة في منظمة العمل الدولية من قبيل قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة ومقرر مجلس الإدارة لعام ٢٠٠٥ القاضي بالعمل مع جميع أصحاب المصلحة سعياً إلى إدماج قضايا الجنسين على نحو منظم في جميع أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

٦٠. إن الهدف الرئيسي لمنظمة العمل الدولية هو تعزيز الفرص أمام النساء والرجال للحصول على عمل لائق وأدائه في ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن وكرامة الإنسان. وعليه، يقع القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة في صميم برنامج العمل اللائق وهو هدف قديم العهد لدى منظمة العمل الدولية. وتشكل تقوية قدرة المنظمات في الهيئات المكونة لكي تقوم بدور حفاز في تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ هذا البرنامج.

٦١. وتقدم البرامج القطرية للعمل اللائق لدى منظمة العمل الدولية فرصة فريدة لإدراج المساواة بين الجنسين في جميع برامج وإجراءات منظمة العمل الدولية على المستوى القطري حيث يكون التعزيز المتبادل للتقدم في مجال الحقوق في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، أشد ظهوراً وفعالية.

٦٢. وقد بات الحد من الفقر هدفاً إنمائياً طامحاً وتركز استراتيجية التنمية الدولية على وضع استراتيجيات وطنية شاملة للحد من الفقر. ويوفر هذا الاتجاه فرصاً جديدة ما فتئت تتزايد أمام المكتب والهيئات المكونة له للعمل مع صانعي السياسات على المستوى الوطني في مجال وضع وتنفيذ استراتيجيات للحد من الفقر تشجع العمل اللائق وبالتالي المساواة بين الجنسين، وهو العنصر الرئيسي المشترك فيما بينها. وقد انتهزت منظمة العمل الدولية هذه الفرص ومن المستحسن إلى حد كبير أن تزيد من تطوير مجال العمل هذا.

³⁰ الوثيقة: GB.291/3.

³¹ الوثيقة: GB.292/14، الفقرة ٢٢.

٦٣. وعليه، يعتبر الإدراج المنتظم لاعتبارات المساواة بين الجنسين في تصميم جميع برامج منظمة العمل الدولية، أمراً حاسماً. ولا بد من أن تبرز البحوث والتوعية الأساليب التي يمكن بها للمساواة بين الجنسين أن تخدم المصالح الاقتصادية والتجارية وأن تعزز في الوقت ذاته أهداف العدالة الاجتماعية. وموجز القول، إن تحقيق تقدم في اتجاه المساواة بين الجنسين عملياً هو أمر ملح إذا أريد تحقيق نمو عادل والتوصل إلى الحد من الفقر وإلى العمل اللائق.

استجابة منظمة العمل الدولية

٦٤. إن تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل مبدأ وارد في دستور منظمة العمل الدولية، الذي يؤكد أن "الجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص". ولقد اتخذت استجابة منظمة العمل الدولية على مدى عقود كثيرة لمواجهة عدم المساواة بين الجنسين أشكالاً متعددة وباتت أكثر تطوراً وأكثر استجابة لتغير الظروف، بما في ذلك التطورات الدولية، وأوثق اندماجاً في نسجها المؤسسي. وفيما يلي بعض أحدث الإجراءات عهداً:

- *قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة، ٢٠٠٤* : يدعو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى أن تتخذ إجراءات ملموسة لإلغاء جميع أشكال التمييز بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة. ويدعو كذلك المكتب إلى مواصلة بذل الجهود لتحقيق هدف المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص في الحياة العملية وتعزيز هذه الجهود والإسراع فيها.

- *مقرر مجلس الإدارة بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في التعاون التقني، آذار/مارس ٢٠٠٥* : يطلب من المكتب أن يتخذ بعض الخطوات لإدماج المساواة بين الجنسين في مشاريع وبرامج التعاون التقني والعمل مع الهيئات المانحة لضمان أن تتضمن الاتفاقات أحكاماً تضمن وتدعم إدماج قضايا الجنسين، وزيادة قدرة الهيئات المكونة على تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

- *البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧* : يجعل تعزيز المساواة بين الجنسين استراتيجية معمة تتقاسم جميع الوحدات في المكتب مسؤولية تنفيذها. ويستند إلى تعريف المساواة بين الجنسين بوصفها هدفاً سياسياً مشتركاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

- *التقرير العالمي لمؤتمر العمل الدولي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية، وعنوانه زمن المساواة في العمل، ٢٠٠٣* : يحلل مختلف أنواع التمييز في العمل ويبحث الاستجابات السياسية والعملية الراهنة بهدف حشد قدر أكبر من الدعم للقضاء على هذا التمييز.

- *معايير العمل الرئيسية المتصلة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز* : تعرف منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الأربع على أنها مجموعة متكاملة من المعايير الأساسية للقضاء على التمييز وتحقيق المساواة بين الجنسين، 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).

العناصر الرئيسية لمناقشة في المؤتمر

٦٥. ستوفر مناقشة عامة بشأن المساواة بين الجنسين فرصة هامة لتحليل آثار سوق العمل الجديدة والاتجاهات الاقتصادية العالمية على المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وستبحث إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى التصدي لهذه الاتجاهات والآثار الذي حققته حتى اليوم، ولا سيما في ضوء القرار والمقرر المذكورين آنفاً بشأن المساواة بين الجنسين.

٦٦. وستدعى الهيئات المكونة إلى تقديم الإرشاد بشأن قضايا المساواة بين الجنسين، التي تعتبرها أولويات بالنسبة لمنظمة العمل الدولية في ضوء تغير سوق العمل وأنماط العمل.

٦٧. وإذ تعطي المناقشة بذلك إقراراً بالدور المحوري للمساواة بين الجنسين في تحقيق العمل اللائق، يمكنها أن تدعم زيادة تطوير سياسة وخطط عمل منظمة العمل الدولية المتعلقة بالجنسين وتبرز النهج والاستراتيجيات المتكاملة للإسراع في تحقيق التقدم في اتجاه المساواة بين الجنسين عملياً.

٦٨. وسترکز المناقشة على ما يلي:

- الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية حتى الآن لمتابعة قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة ومتابعته؛
- الأساليب التي عاد فيها القرار بالفائدة على تقوية استراتيجية المساواة بين الجنسين عملاً بخطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين؛
- إدماج وسائل عمل منظمة العمل الدولية الرامية إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- تعزيز قدرة المكتب والهيئات المكونة على إدماج المساواة بين الجنسين على نحو منظم في البرامج والهيكل التنظيمية؛
- استخدام أفضل الممارسات كأداة لتشجيع تكافؤ الفرص في الاستخدام؛
- الأساليب الفعالة لتشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيات الرئيسية المتعلقة بالمساواة وغيرها من معايير العمل ذات الصلة بالمساواة.

النتائج المنشودة

٦٩. ستكون النتائج المنشودة من مناقشة مؤتمر العمل الدولي ما يلي:

- استعراض التقدم المحرز بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل وإجراءات منظمة العمل الدولية في ضوء تغير أسواق العمل وتغير الأنماط في عالم العمل؛
- توصيات من أجل منظمة العمل الدولية بشأن أساليب ضمان استمرار مساءلة المكتب والهيئات المكونة إزاء قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة؛
- توصيات عامة تركز على برنامج العمل اللائق من أجل إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز تماسك سياساتها واستراتيجياتها وإجراءاتها لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

جنيف، ١٦ شباط/فبراير ٢٠٠٦.

نقطتان يتخذ قرار بشأنهما: الفقرة ٢؛
الفقرة ٨.