

أدوات من أجل تعميم
العمالة والعمل اللائق

حقوق التأليف والنشر © منظمة العمل الدولية ٢٠٠٧
الطبعة الأولى، ٢٠٠٧

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق النشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ولكن من الجائز استنساخ مقتطفات وجيزة منها دون ترخيص، شريطة أن يكون مصدر هذه المقتطفات مذكوراً. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، على العنوان:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

أما المكاتب والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة في المملكة المتحدة لدى

Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk],

وفي الولايات المتحدة لدى

Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com]

وفي بلدان أخرى لدى منظمات حقوق الاستنساخ المنتسبة، فيجوز أن تستحصل على نسخ مصورة بموجب التراخيص الصادرة عنها لهذا الغرض.

مكتب العمل الدولي

أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق / مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة

جنيف، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧

ISBN:978-92-2-620331-0 (print)

978-92-2-620332-7 (web pdf)

United Nations System Chief Executives Board for Coordination; International Labour Office
guide/decent work/promotion of employment/UN and specialized agencies/interagency cooperation/technical cooperation. 13.01.1

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات وغيرها من الإسهامات الموقعة، على عاتق أصحابها دون غيرهم، ولا يشكل نشرها أي تأييد من جانب مكتب العمل الدولي للآراء المعربة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

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

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

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني pubvente@ilo.org.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع OFFDOC-2007-09-0196-Ar.Doc

طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

مقدمة.....i

قائمة مرجعية للتقييم الذاتي

ألف	خلق العمالة وتنمية المنشآت.....1
ألف ١:	تعزيز النمو الاقتصادي المولد للعمالة والمواتي للفقراء.....2
ألف ٢:	تعزيز الإنتاجية.....3
ألف ٣:	النهوض ببيئة اقتصادية كلية مواتية للوظائف.....4
ألف ٤:	الاستثمار.....6
ألف ٥:	تعزيز روح المبادرة وبيئة تمكينية للمنشآت.....7
ألف ٦:	التجارة والعمالة.....9
ألف ٧:	السياسات القطاعية.....10
ألف ٨:	تنمية الموارد البشرية.....11
ألف ٩:	التكنولوجيا والعمالة.....13
ألف ١٠:	التنمية الاقتصادية المحلية.....14
ألف ١١:	سياسات سوق العمل.....16
ألف ١٢:	الدخل المحصل من العمالة.....17
ألف ١٣:	عمالة الشباب.....18
ألف ١٤:	الاستجابة للأزمات.....19
ألف ١٥:	الهجرة الدولية.....21

باء الحماية الاجتماعية.....25

باء ١:	السياسات والحماية الاجتماعية.....25
باء ٢:	الحماية من المخاطر.....26
باء ٣:	السلامة في مكان العمل.....28
باء ٤:	الصحة والعمل.....29
باء ٥:	ظروف عادلة في العمل.....30
باء ٦:	نظم معاشات التقاعد.....31

جيم المعايير والحقوق في العمل.....35

جيم ١:	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....36
جيم ٢:	الحرية النقابية.....38
جيم ٣:	القضاء على العمل الجبري.....39
جيم ٤:	القضاء على عمل الأطفال.....40
جيم ٥:	عدم التمييز.....42
جيم ٦:	تطبيق معايير العمل الدولية.....44

دال الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي.....49

دال ١:	النهوض بالإدارة السديدة: قانون العمل والمؤسسات.....49
دال ٢:	تقوية الشركاء الاجتماعيين وإشراكهم وتعزيز الحوار الاجتماعي.....51

مقدمة

المحتويات:

الخلفية والولاية

النهج النظري والتعريف

غرض الأدوات ومحتوياتها

شكل الأدوات واستخدامها المقترح

الجمهور الذي تستهدفه الأدوات

الاستفادة من الأدوات وتطويرها: الخطوات المقبلة

الخلفية والولاية

في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ للجمعية العامة للأمم المتحدة، تعهد رؤساء دول وحكومات ما يزيد على ١٥٠ بلداً بتنفيذ برنامج دولي واسع النطاق يقتضي إجراءات عالمية وإقليمية ووطنية. وفي الفقرة ٤٧ من وثيقة نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، أعلنوا ما يلي:

"ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية".^١

وقد أعيد تأكيد هذا الالتزام في تموز/ يوليه ٢٠٠٦ في الجزء الرفيع المستوى في الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٦ للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة حول موضوع "تهيئة بيئة مؤاتية على الصعيدين الوطني والدولي لإيجاد عمالة كاملة ومنتجة وتوفير فرص العمل الكريم للجميع وتأثير تلك البيئة على التنمية المستدامة". وقد توجت المداولات بإعلان وزاري^٢ أقر فيه الوزراء ورؤساء الوفود المشاركون ببرنامج العمل اللائق كأداة هامة لتحقيق هدف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع وقرروا جعل الهدف المذكور في صميم سياساتهم الدولية والوطنية واستراتيجياتهم الإنمائية ذات الصلة كجزء من جهودهم الرامية إلى تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما في ذلك استئصال الفقر وغير ذلك من الأهداف الإنمائية الرئيسية. وطلبوا بالتالي من النظام متعدد الأطراف برمته، بما في ذلك الصناديق والبرامج والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، كما دعوا المؤسسات المالية الدولية بما فيها منظمة التجارة العالمية، إلى أن تدعم الجهود الرامية إلى إدماج أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في سياساتها وبرامجها وأنشطتها.

وبذلك احتل هدف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع مركزاً رئيسياً في صنع السياسات على المستويين الدولي والوطني. وجرى التسليم به كأمر لا غنى عنه لتحقيق النمو الاقتصادي والتماسك الاجتماعي واستئصال الفقر، وهو بالتالي عنصر أساسي من عناصر التنمية المستدامة.

واستنهضت منظومة الأمم المتحدة برمتها كي تدعم البلدان في إطار جهودها الرامية إلى إنفاذ ما تعهدت به إزاء توفير العمالة والعمل اللائق للجميع. وتوخياً لمساعدة الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، في هذا المسعى، قررت اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج والتابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، أن تضع أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق. وطلب من منظمة العمل الدولية أن تقود عملية وضع الأدوات بالتعاون مع الوكالات المهمة وبالتشاور مع جميع أعضاء اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج. وشجعت الفقرة ٣٦ من الإعلان الوزاري الذي اعتمدته المجلس الاقتصادي والاجتماعي جميع الوكالات ذات الصلة "على التعاون بنشاط في عملية تطوير الأدوات اللازمة لتشجيع العمل اللائق، الجارية حالياً في منظمة العمل الدولية".

^١ قرار الجمعية العامة ١/٦٠ الصادر في ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

^٢ تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٦ (A/61/3).

وقدّمت منظمة العمل الدولية مشروعاً أولياً للأدوات إلى اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج في دورتها الثانية عشرة المعقودة في ٢٩ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ في روما. ورحبت اللجنة بالنهج المتبع وطلبت من منظمة العمل الدولية أن تضع للمسات الأخيرة على الأدوات بالتشاور مع أعضاء اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج ومجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق. وأعد مشروع ثانٍ على أساس التعليقات والاقتراحات الواردة من الأعضاء سواء كتابةً أو في مشاورات مباشرة أثناء زيارات أجرتها منظمة العمل الدولية. وجرى توزيع المشروع المذكور على جميع أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق للحصول على المزيد من التعليقات والتعديلات قبل أن يقدم لاستعراض نهائي من جانب اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج في دورتها الثالثة عشرة المعقودة في ٢٠ و ٢١ آذار/مارس ٢٠٠٧ في روما. ورحبت اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج بالأدوات وأيدتها ورفعتها إلى الرؤساء التنفيذيين لجميع الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق من أجل تأييدها. وأخيراً، اعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق الأدوات في دورته في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، المعقودة في جنيف.

النهج النظري والتعاريف

إن **العمل اللائق**، كما عرّفته منظمة العمل الدولية وأيده المجتمع الدولي، هو عمل منتج للنساء والرجال في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان. وينطوي العمل اللائق على توفر فرص عمل منتجة وتقديم دخل عادل وتوفير الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعمال ولأسرهم وتقديم آفاق أفضل للتطور الشخصي وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وهو يمنح الناس حرية التعبير عن شواغلهم وحرية التنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، كما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع.

وبرنامج العمل اللائق هو نهج برنامجي متوازن ومتكامل سعيًا إلى تحقيق أهداف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية والقطاعية والمحلية. وهو يشمل أربع دعائم هي:

- خلق العمالة وتنمية المنشآت؛
- الحماية الاجتماعية؛
- المعايير والحقوق في العمل؛
- الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي.

والعمل اللائق هو هدف عالمي محدد بوضوح وغير قابل للتجزئة يقوم على القيم والمبادئ الأساسية. ولئن كان على الصعيد العملي غاية متطورة تتغير بتغير الأوضاع الوطنية والمحلية وتولي المراعاة الواجبة لمختلف مستويات التنمية والقدرة الوطنية، فلا يمكن المساس بطبيعته المتكاملة والمتوازنة. ويجمع برنامج العمل اللائق السياسات في ظل دعائمه الأربع لتحقيق أقصى حدٍ من التداوب بين تلك الدعائم باعتبار أنها تسري على مختلف المستويات السياسية والأوضاع الملموسة. ولا بد من مراعاة جميع الأبعاد. ومن غير الوارد "انتقاء واختيار" بعض المكونات على حساب غيرها.

ويجمع مثل هذا النهج المتكامل بين السياسات الكلية والسياسات الجزئية والتدابير المتصلة بالطلب والعرض وتنمية المنشآت والجوانب الكمية والنوعية للعمالة. ولا بد للسياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة من أن تستهدف مجموعات محرومة أو مهمشة بعينها، من قبيل العمال المسنين والمعوقين والسكان الأصليين والعمال في الاقتصاد غير المنظم والزراعة الريفية.

إن جعل هدف توفير العمل اللائق للجميع هدفاً أساسياً في صميم السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة وفي الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، يستتبع قيام جميع الهيئات الفاعلة (الوكالات والحكومات الوطنية والمحلية والعمال وأصحاب العمل والمنظمات القائمة على المجتمع المحلي والهيئات المانحة) بأنشطة على المستويات الكلية والجزئية لحفز خلق وظائف جديدة وتحسين الوظائف القائمة وضمان فرص متكافئة للنساء والشباب وجميع السكان المستضعفين. وليس مفهوم العمالة والعمل اللائق مفهوماً تقنياً فهو دعوة إلى اعتماد جميع أصحاب المصالح نهجاً متكاملًا، بصرف النظر عن ولاياتهم وأنشطتهم العملية.

ويعتبر الاحترام الفعلي للملكية الوطنية أمراً حاسماً في تطبيق برنامج العمل اللائق على المستوى القطري. ولا بد من تصميم السياسات والاستراتيجيات ومزجها وتحديد مراحلها للاستجابة للاحتياجات الخاصة بكل بلد - ذلك أنه بطبيعة الحال ما من قياس واحد يناسب الجميع. وما من شك في أن من المهم في سياق العولمة "التفكير عالمياً" ومراعاة كيفية تأثير التغييرات في الأسواق العالمية والنظم المالية والتجارية والعلوم والتكنولوجيا والتطورات العالمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الوظائف والقبالية للاستخدام وأمن العمال في مختلف أنحاء العالم. ومن المهم للغاية أن يكون الجميع على أهبة الاستعداد من الناحية المؤسسية والتشريعية على المستوى الوطني. ولئن كان من الضروري إيجاد بيئة عالمية تؤدي إلى توليد العمالة

والعمل اللائق فإن من الضروري كذلك حفز الإجراءات ودعمها على المستوى المحلي وعلى مستوى المجتمع المدني كيما تعود بالفائدة على غالبية القوى العاملة في البلدان في جميع مراحل النمو، ولا سيما في البلدان النامية حيث ينصب التركيز على الحاجة إلى الارتقاء بالاقتصاد غير المنظم والقطاع الزراعي الريفي والمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

غرض الأدوات ومضامينها

إن برنامج العمل اللائق بما يتسم به من طبيعة متعددة الوجوه وتركيز على أهمية وشمولية النشاط الإنتاجي البشري يقيم صلات ويتفاعل ويتقاطع مع أهم مجالات السياسة الاقتصادية والاجتماعية ومع قضايا حقوق الإنسان والحد من الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي والاندماج والتماسك الاجتماعيين والديمقراطية والأمن والتنمية المستدامة وعملياً جميع السياسات القطاعية التي تندرج أو تتقاطع في مسؤوليات وولايات ومؤسسات مختلف مكونات النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك أمانة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة ومؤسسات بريتون وودز ومنظمة التجارة العالمية.

وستكون الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق مفيدة في تعزيز قدر أكبر من الاتساق والتقارب السياسيين على مدى مجموعة واسعة من الإجراءات المترابطة للنظام متعدد الأطراف، بما يتماشى مع البرنامج الدولي المتفق عليه عالمياً والذي انضمت إليه جميع البلدان.

والمقصود من الأدوات أن تكون بمثابة "عدسة" يمكن للوكالات أن ترى من خلالها كيف تتربط سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها مع حصائل العمالة والعمل اللائق وكيف يمكن أن تعزز هذه الحصائل عن طريق المراعاة التامة لانعكاساتها على استراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها من أجل العمالة والعمل اللائق خلال مرحلة التصميم والقيام في الوقت ذاته بإسداء المشورة وتقديم المساعدة للبلدان والهيئات المكونة فيما يتعلق باعتمادها وتنفيذها. والنهج الذي تعتمده الأدوات شبيه جداً بالنهج المعتمدة أثناء عملية مراعاة المنظور الجنساني من حيث أنه يوفر للمستخدم قائمة مرجعية من الأسئلة الرامية إلى استثارة الوعي بالصلات المترابطة بين العمل اللائق ومختلف المواضيع والميادين السياسية لكل وكالة من الوكالات.

وتهدف الأدوات إلى تسهيل تقييم الصلات وتحقيق الإسهام المحتمل للسياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة التي تقوم بها الوكالات الدولية، فرادى وجماعات، من حيث ما تنجزه من حصائل في مجال العمالة والعمل اللائق.

وتتضمن الأدوات قائمة من الأسئلة الرئيسية المجموعة وفقاً للدعائم الأربعة لبرنامج العمل اللائق، لتسترشد بها الوكالات فيما يلي:

- تحديد ما إذا كانت سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها يمكن أن تؤثر على حصائل العمالة والعمل اللائق في مختلف أبعادها على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية والقطاعية والمحلية؛
- استكشاف كيف تراعى أو تقيم، أو يمكن أن تراعى أو تقيم، آثار هذه السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة بأسلوب أكثر انتظاماً؛
- تشجيع أساليب ملموسة لتحقيق أقصى حد من حصائل العمالة والعمل اللائق في سياساتها وعملياتها، ولعل الحالة المثلى تكون في مرحلة التصميم.

ولكل وكالة ولاية وأهداف واستراتيجيات خاصة بها، وهي تقارب بالتالي قضية تعميم العمالة والعمل اللائق من منظور مختلف. وفي حين تشمل الأدوات مجموعة من القضايا السارية على شتى الولايات ومجالات العمل، فإنها لا تدعي الشمولية. والقائمة المرجعية للتقييم الذاتي، الواردة في الأدوات، إنما هي قائمة دلالية على نوع الأسئلة التي يمكن للوكالات أو لمختلف الوحدات داخلها أن تطرحها على نفسها لتقييم أثر سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها على العمالة والعمل اللائق وتحقيق أقصى قدر لهذا الأثر. ويركز العديد من الأسئلة على الأدلة التجريبية المجموعة في الميدان وعلى العمل التقني لمنظمة العمل الدولية والآراء المستمدة من الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية أي الحكومات والعمال وأصحاب العمل. وسيجري تحسين الأدوات وتعديلها في المستقبل لتراعي الأدلة والمعلومات الجديدة المستقاة من سائر الوكالات الدولية. وسيكون من الممكن إدخال المزيد من التحسينات التقنية المتعلقة بقطاعات محددة وإلقاء الضوء على قضايا إضافية أو إبراز الصلات وعمليات التدأوب بين المجالات السياسية. وموجز القول، إن من المأمول أن توفر هذه الأدوات نقطة انطلاق لعملية مثمرة من تبادل المعلومات لتحقيق الاتساق في الإرشاد السياسي بشأن العمل اللائق عن طريق إدماجه في برنامج التنمية المشترك للنظام متعدد الأطراف.

وينبغي أن تكون كل وكالة قادرة على أن تحدد ما إذا كانت المجالات السياسية المعالجة تحت عناوين كل قسم من الأقسام الرئيسية للأدوات ملائمة لولاياتها الخاصة. ويمكن في المستقبل وضع مصفوفة تبين أهم مجالات التقاطع بين ولايات الوكالات وعناصر العمل اللائق التي تدعمها. ومن شأن هذا الأمر أن يسهل التحديد السريع للصلات الرئيسية ويجعل الأدوات أكثر تفاعلاً وسهولة استعمال. وتجدر الملاحظة مع ذلك أن جميع مجالات أنشطة الوكالات تتناول بطريقة أو بأخرى

قضايا العمالة والعمل اللائق. ونظراً إلى أن الصلات يمكن أن تكون مباشرة وظاهرة في بعض الحالات وغير مباشرة وأقل ظهوراً في حالات أخرى، فإن من المستحسن كثيراً أن يقرأ مستخدمو الأدوات جميع الأسئلة بعناية وأن يفكروا فيها مطولاً قبل التركيز على الأسئلة التي تقتضي إجراءات مباشرة من جانب وكالاتهم.

وتوخياً لتسهيل عملية تحديد الصلات بين المجالات السياسية، يسبق كل فرع من الفروع مقدمة وحيزة. بالإضافة إلى ذلك، يلي العديد من مجموعات الأسئلة أطر تتضمن نصاً يصف الصلات المحتملة بين العمالة والعمل اللائق وبرامج مختلف الوكالات. وتقدم هذه الأطر أيضاً أمثلة تشدد على أهمية تعميم العمالة والعمل اللائق.

وتبين التجربة أن "استدراك نواقص" السياسات الاجتماعية وسياسات العمل بدلاً من استباقها هو على السواء أمر مكلف وقلم يفلاح. ومن المستحسن بالتالي أن تستخدم الوكالات القائمة المرجعية لتبحث أثر السياسات والبرامج على العمالة والعمل اللائق مسبقاً وليس لاحقاً. ويمكن التحدي في تحقيق نقلة مثالية في تفكيرنا بحيث نبحت حصائل سياساتنا وبرامجنا على العمالة والعمل اللائق قبل أن نصمم هذه السياسات والبرامج بحيث نقلل إلى أقصى قدر الآثار السلبية ونزيد إلى أقصى حد النتائج الإيجابية. وهذا تحدٍ جرت مواجهته كذلك أثناء عملية مراعاة المنظور الجنساني ولكن تم التغلب عليه تدريجياً بالنظر إلى أن "عدسة المنظور الجنساني" تستخدم الآن بصورة اعتيادية في وضع السياسات والبرامج.

شكل الأدوات واستخدامها المقترح

إن الشكل الحالي للأدوات هو استبيان تشخيصي يهدف إلى تحديد الصلات ومواطن التداوب المحتملة. وتنقسم الأدوات إلى أجزاء تتجلى فيها الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق، ويرد كل منها بلون مختلف لتسهيل تحديدها (اللون الزهري لخلق العمالة وتنمية المنشآت؛ اللون الأخضر للحماية الاجتماعية؛ اللون الأصفر للمعايير والحقوق في العمل؛ اللون البرتقالي للإدارة السديدة والحوار الاجتماعي). والدعائم الأربع منفصلة تماماً ولكنها تشكل جزءاً من نهج متكامل، وهي بالتالي تتداخل فيما بينها. وليس طول كل جزء دلالة على الأهمية الممنوحة لكل دعامة من دعائم العمل اللائق، بل إن بعض العناصر (من قبيل الحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الثلاثين في وضع السياسات والبرامج) مدرجة في أجزاء أخرى من الأدوات. وفي السياق ذاته، لا تشدد القائمة المرجعية للأسئلة الواردة في الأدوات على الأبعاد الكمية للعمل فحسب بل على أبعاده النوعية، وتطبق "عدسة المساواة بين الجنسين" في جميع أجزائها.

والأدوات في شكلها الحالي هي وثيقة رئيسية واردة في شكل "صندوق أدوات"، لا بد من الاستفادة فيها وتعميق مضامينها وتكييفها من جانب كل وكالة أو مجموعة من الوكالات وفقاً للميادين الخاصة التي يزمع تطبيقها. والأدوات مصممة كمجموعة موارد يمكن أن يضاف إليها تدريجياً أدوات قائمة أو موضوعة حديثاً ذات صلة، بما في ذلك المعايير والصكوك الدولية والوطنية والمعارف والسياسات والبيانات وحسن الممارسات والدروس المستمدة من التجارب. ويمكن لهذه الأدوات بالتالي أن تعتبر بمثابة وثيقة متطورة "ومفتوحة" لا بد لجميع الوكالات المعنية والهيئات المكونة لها ولشركائها ونظرائها أن تواصل تحسينها وتطويرها وإثرائها.

ويجري إنشاء موقع على الشبكة لهذا الغرض في الميدان الخاص بمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، حيث يمكن الإطلاع على النسخة الحالية من وثيقة الأدوات وحيث يجري إنشاء منصة تفاعلية سيتم تحسينها باستمرار لتمكين جميع الوكالات من أن تعرض عليها أدواتها وحسن ممارساتها القائمة ذات الصلة أو أن تفتح باب الدخول إليها وأن تشارك في مناقشات حول قضايا تستدعي تضامناً سياسياً وبحوثاً وجمع معلومات وتحليلاً بهدف المشاركة في وضع أدوات جديدة والقيام بإجراءات تعاونية. ومنظمة العمل الدولية على استعداد لتقديم الدعم التقني اللازم لهذه الجهود، ولكن يعود الأمر في نهاية المطاف إلى كل وكالة كي تستخدم الأدوات استخداماً فعالاً لإدماج شواغل العمل اللائق في جميع الأبعاد ذات الصلة في ولايتها وإجراءاتها.

الجمهور الذي تستهدفه الأدوات

تهدف وثيقة الأدوات إلى تعزيز التماسك وحشد إمكانات التداوب لتعزيز دور الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، توخياً لتشجيع توفير العمل اللائق للجميع من خلال إجراءاتها على الأصعدة العالمية والإقليمية والقطرية. ووثيقة الأدوات بهذه الصفة تخاطب موظفي الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في المقر وفي الميدان. ويمكن تعيين جمهور أكثر تحديداً بالنسبة للنسخ المقبلة من الأدوات، تكون كيفية مع مجالات تطبيق خاصة. أما المستفيدون غير المباشرين من تطبيق هذه الأدوات من جانب الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ومن التحسينات التي ستدخل عليها في المستقبل، فسيكونون في الواقع الهيئات المكونة الوطنية والمجموعات المستهدفة لكل وكالة من الوكالات، وفي نهاية المطاف جميع النساء والرجال الذين يتوقعون على نحو مشروع إلى فرصة عادلة للحصول على عمل لائق.

الاستفادة من الأدوات وتطويرها: الخطوات المقبلة

الهدف العام للأدوات هو حشد مواطن التداؤب وتعزيز أثر نشاط الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق على العمالة والعمل اللائق، بوصف ذلك إسهاماً في اتجاه اعتماد نهج متسق على مستوى المنظومة لتنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥. وكجزء من الجهد الرامي إلى إصلاح الأمم المتحدة وتحقيق هدف "منظمة أمم متحدة واحدة"، فإن الأدوات وموقعها على الشبكة هي وسيلة لتقاسم المعارف بفعالية وبصورة منتظمة ولتحديد مواطن التداؤب السياسية وتجنب مواطن التداخل وتشجيع حوار سياسي ومن ثم تركيز التعاون فيما بين الوكالات حول برنامج إنمائي دولي مشترك. ومن شأن تدعيم الاتساق السياسي في إطار الإرشاد المقدم لهيئاتنا المكونة أن يحسن الفعالية بشكل عام.

ولا بد لأي خطوة متخذة في المستقبل لتحسين وثيقة الأدوات وتطبيقها من أن تستغل هذه الإمكانيات كاملة. وبهذا المعنى، ينبغي اعتبار الطبعة الحالية من الأدوات كخطوة أولى. وسيفضي تطبيق الأدوات في الوكالات إلى تقييم داخلي ومناقشة كيفية ارتباط سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها في المجالات الموضوعية الجوهرية (التعليم والصحة والتنمية الريفية والتجارة وما إلى ذلك) بحصائل العمالة والعمل اللائق. ويمكن أن تؤدي هذه العملية في حد ذاتها إلى عمليات تكيف ترمي إلى الاستفادة من فرص التداؤب وحشد الطاقات غير المستغلة.

ولقد انبثقت مقترحات لخطوات محتملة إضافية وتكميلية من المشاورات التي أجراها الفريق التابع لمكتب العمل الدولي مع بعض الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، بشأن مشروع صيغة الأدوات. وتستند القائمة التالية للخطوات المقبلة إلى هذه الاقتراحات وإلى المقترحات الواردة في المشروع المذكور:

١. **رصد التقييم الذاتي المؤسسي وتقييمه:** سيؤدي تطبيق وثيقة الأدوات من جانب الوكالات المهمة إلى إلقاء الضوء على ملامتها وجدواها الفعليين والمحتملين كما سيكشف عن النواقص التي تعاني منها ومجالات التحسين. وسيكون الحوار مع الوكالات والدروس المستمدة من تطبيق الأدوات وتقييم نتائجها أمراً حاسماً لتحديد مجالات التداؤب والتعاون السياسية ولإجراء المزيد من أعمال التوضيح والتحليل بغية دعم وضع السياسات والبرامج. وعلى ضوء الإعلان الوزاري الذي اعتمدته المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٠٦، يطلب من منظمة العمل الدولية أن تدعم الوكالات الشقيقة وأن تتعاون معها في جهودها الرامية إلى تعميم العمالة والعمل اللائق ووضع خطط عمل محددة زمنياً حتى عام ٢٠١٥، بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية. ويتوقع أن تكون وثيقة الأدوات وسيلة مفيدة للغرض المذكور.

٢. **استثارة الوعي وبناء القدرات داخل الوكالات:** مع تزايد وعي الوكالات لعلاقات التواصل القائمة بين سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها وبين العمل اللائق، قد يكون هناك حاجة إلى بناء القدرات. وعملية التقييم الذاتي، التي تقوم بها الوكالات على أساس وثيقة الأدوات هي في ذاتها عملية لبناء القدرات وتوليد المعارف بشأن قضايا العمل اللائق وبشأن طريقة ارتباط هذه القضايا بنشاط المنظومة ككل. ويمكن استكمال هذه العملية بأنشطة ترمي إلى استثارة الوعي بين موظفي الوكالات المهمة من المقرر أو من الميدان وتقديم التدريب لهم بشأن قضايا العمالة والعمل اللائق. ومنظمة العمل الدولية على أهبة الاستعداد لإقامة حوار بشأن السياسات مع وكالات الأمم المتحدة المهمة بالأمر وتنظيم حلقات عمل تدريبية لبناء مثل هذه القدرات. وقد ترغب وكالات عديدة في أن تتقاسم مع غيرها أدواتها ومعارفها المفيدة وذلك عن طريق مشاركتها في هذه العملية المشتركة لبناء القدرات.

٣. **تجميع الأدوات والموارد ذات الصلة:** في موازاة أنشطة بناء القدرات المشتركة واستكمالاً لها، يعتبر تجميع جميع الموارد والأدوات ذات الصلة حول الأسئلة القائمة المطروحة على الموقع الإلكتروني الخاص بالأدوات خطوة هامة ترمي إلى تقييم الأدوات القائمة فيما يتعلق بالمعارف والسياسات وتحديد الثغرات في المعارف وتقصي الحاجة إلى أدوات جديدة لإدماج حصائل العمالة والعمل اللائق على نحو سليم وفعال في نشاط النظام متعدد الأطراف. وسيجري عندها تجميع الأدوات القائمة المستمدة من الوكالات المهمة حول الأسئلة القائمة الواردة في الموقع الإلكتروني الخاص بالأدوات واستكمالها بمعارف وأدوات جديدة مع انبثاق تساؤلات واحتياجات جديدة وسد الثغرات. ولعل إحدى النتائج القيمة لهذه المرحلة ستكون التعلم المتبادل وتقاسم المعارف بفعالية مما يسهم في إزالة مواطن التداخل أو "إعادة اختراع العجلة" في نشاط النظام متعدد الأطراف وإيجاد تداؤبات سياسية.

٤. **المشاركة في وضع السياسات والأدوات التشغيلية:** برزت فكرة مفادها أن قيام تجمعات من الوكالات حول بعض المواضيع التي تتصل بالعمالة والعمل اللائق والمشاركة في وضع السياسات والأدوات التشغيلية لتحسين حصائل العمل اللائق للبرامج والأنشطة حول هذه المواضيع. وسيفضي هذا الأمر بطبيعية الحال القيام بعمل تحليلي مشترك سيجري من ثم إلى وضع سياسات واستحداث أدوات تعرض ويجري تقاسمها على نطاق واسع على الموقع الإلكتروني الخاص بالأدوات.

وعلى حد ما توحى به الأسئلة الواردة في وثيقة الأدوات، يمكن استخدام مجموعة من الصكوك والمنهجيات المحددة لمساعدة البلدان على تحقيق الحد الأمثل من خلق العمالة وتوفير العمل اللائق، رهناً بالمجالات المحددة

للتطبيق أو للتدخل السياسي، من قبيل: التعليم وتنمية المهارات وسياسات الاقتصاد الكلي أو السياسات التجارية وتنمية المنشآت والحماية الاجتماعية والإدارة السديدة والحوار الاجتماعي وما إلى ذلك. وهناك مجال لإجراء البحوث ولاستحداث أدوات خاصة بكل مجال في منظمة العمل الدولية وخارجها. وهناك مجال أيضاً لاستحداث أدوات خاصة بكل وكالة، إذا برز طلب عليها.

٥. **استحداث طبغات مخصصة من وثيقة الأدوات:** يقصد بالطبعة الحالية "الرئيسية" من وثيقة الأدوات أن تستخدم لإجراء تقييم أولي للأدوات الأساسية من أجل استخدام مؤسسي عام من جانب كل وكالة عضو في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، وقد يكون هناك حاجة إلى تطبيقات أكثر تخصصاً لأن الوكالات تحدد صلات ومجالات اهتمام أدق وتعين مدى ملائمة وقابلية العمل اللائق للتطبيق على ولاياتها وشواغلها الخاصة. وعليه، يقترح أدناه عدد من الطبغات المخصصة لتطويرات متتالية لوثيقة الأدوات أو طبغات مشتقة منها، من قبيل:
 - أدوات خاصة بكل قطاع: موضوعة في المقام الأول لاستخدام الوكالات المركزة على قطاعات محددة، الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق؛
 - أدوات خاصة بالتجمعات: موضوعة لاستخدام مجموعات الوكالات الساعية إلى تحقيق قدر أكبر من التداوب السياسي في مجالات عملها المترابطة؛
 - أدوات مركزة قطرياً: موضوعة في المقام الأول لاستخدام الفرق القطرية للأمم المتحدة وفي الأطر الإنمائية المتكاملة للتعاون الدولي على المستوى القطري؛
 - أدوات خاصة بكل بلد: موضوعة لتستخدمها على الصعيد الوطني الهيئات المكونة والهيئات النظرية للوكالات الدولية في تصميم وتنفيذ استراتيجيات وخطط التنمية الوطنية؛
 - أدوات موضوعية للاستخدام في مجالات عمل محددة تقتضي فهماً أعمق وحصائل أفضل للعمالة والعمل اللائق (مثل الأزمات وإعادة الإعمار).

٦. **التطوير والتطبيق الاختباري على المستوى القطري:** في وقت تجري فيه عملية إصلاح الأمم المتحدة، التي تسعى فيها جميع وكالات المنظومة إلى العمل معاً بأسلوب منسق ومتسق على المستوى القطري، يمكن لوثيقة الأدوات ومشتقاتها أن تكون من باب الأولوية بمثابة إطار للبرمجة المشتركة من جانب وكالات الأمم المتحدة في سياقات وطنية محددة ويمكن تكيفها على نحو مشترك مع الظروف والاحتياجات والوطنية. ويمكن اختيار بعض البلدان لاختبار الأدوات وتحديد كيف يمكن إجراء تقييم مشترك بشأن أثر أنشطة منظومة الأمم المتحدة على العمالة والعمل اللائق في بلد بعينه. ويمكن للفرق القطرية للأمم المتحدة أن تعمل معاً لوضع واختبار أدوات مركزة على البلدان في عملياتها. وسيكون مثار اهتمام بصورة خاصة إجراء هذه العملية في بعض البلدان الرائدة لعملية "أمم متحدة واحدة". وعلى غرار ذلك، يمكن اختبار أداة خاصة بمجال ما أو بوكالة ما إن استحدثت كمنتج مشتق عن وثيقة الأدوات من خلال العملية الموصوفة أعلاه، في بلدان رائدة مختارة لتحقيق أقصى قدر من ملاءمتها للسياسات والاحتياجات الوطنية.

ويبين ما ورد أعلاه من خطوات متابعة لوثيقة الأدوات هذه ما تنطوي عليه الأدوات من إمكانيات لتوليد حلقة حميدة من عمليات التبادل والتفاعل بين الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، مما يمكن أن يساعد على "توحيد الأداء" من حيث جوهر التزامنا إزاء هياتنا المكونة في تقديم الخدمات لها في مسارها الصعب نحو تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ والإعلان الوزاري الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، توجهاً لتحقيق الأهداف المتفق عليها دولياً، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية.

ويقترح إنشاء فريق عمل مع الأعضاء المهمة في مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، للإشراف على الخطوات المقترحة أعلاه وتنسيقها وزيادة تطوير وثيقة الأدوات بحيث تستغل كامل طاقاتها.

وستشكل وثيقة الأدوات هذه، ما أن يستكمل تطويرها واستغلالها حسبما أشير إليه أعلاه، أول نهج لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق على نطاق المنظومة لتنفيذ الالتزام الذي جرى التعهد به في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥. بالإضافة إلى ذلك، ستكون بمثابة مثال عملي على الطريقة التي يمكن بها إدماج قضية عالمية في برنامج على المستوى القطري. ويمكن أن يحتذى بهذه المبادرة، كما هي، في مجالات أخرى ذات الاهتمام على مستوى المنظومة بغية تقوية اتساق سياسات النظام متعدد الأطراف وتقارب أنشطته. ويفترض بهذا الأمر بالتالي أن يوفر دروساً هامة للسعي نحو تحقيق مفهوم "أمم متحدة واحدة"، الذي وضعه ودعا إليه الفريق الرفيع المستوى المعني بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجالات التنمية والمساعدة الإنسانية والبيئة، كما دعت إليه بلدان كثيرة.

قائمة مرجعية للتقييم الذاتي

ألف

1	خلق العمالة وتنمية المنشآت.....
2	ألف ١: تعزيز النمو الاقتصادي المولد للعمالة والمؤاتي للفقراء.....
3	ألف ٢: تعزيز الإنتاجية.....
4	ألف ٣: النهوض ببيئة اقتصادية كلية مؤاتية للوظائف.....
6	ألف ٤: الاستثمار.....
7	ألف ٥: تعزيز روح المبادرة وبيئة تمكينية للمنشآت.....
9	ألف ٦: التجارة والعمالة.....
10	ألف ٧: السياسات القطاعية.....
11	ألف ٨: تنمية الموارد البشرية.....
13	ألف ٩: التكنولوجيا والعمالة.....
14	ألف ١٠: التنمية الاقتصادية المحلية.....
16	ألف ١١: سياسات سوق العمل.....
17	ألف ١٢: الدخل المحصل من العمالة.....
18	ألف ١٣: عمالة الشباب.....
19	ألف ١٤: الاستجابة للأزمات.....
21	ألف ١٥: الهجرة الدولية.....

ألف خلق العمالة وتنمية المنشآت

لكل مجال من مجالات تدخل المنظمات الدولية والسياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة التي تضطلع بها لمساعدة الدول الأعضاء في تنفيذ التزاماتها أثر مباشر أو غير مباشر لا محالة على أداء سوق العمل.

وبغض النظر عن طبيعة المنظمات أو ولايتها، فإن جميعها يؤثر في العمالة من خلال أنشطتها سواء أعلق ذلك بكمية أو نوعية الوظائف المستحدثة أو الملغاة أو المحولة أم بدينامية الإنتاج أم بتنظيم العمل في الخدمة العامة والقطاع الخاص أم بالوسط المالي والتجاري والتكنولوجي حيث يتم الاضطلاع بالنشاط الاقتصادي أم بظروف عمل العمال المعنيين.

وعندما تتخذ منظمة ما قراراً بشأن المسائل التالية:

- كيفية إجراء إصلاح في مجال التربية أو الصحة؛
- تحقيق مشروع متعلق بالبنية التحتية؛
- مواجهة كارثة طبيعية أو نزاع مسلح؛
- اعتماد تكنولوجيات جديدة في مجالات الزراعة والصناعة التحويلية والسياحة؛
- تقديم مصادر الطاقة الجديدة أو أنظمة الاتصال الجديدة؛
- إسداء المشورة بشأن الجوانب المتعلقة بالاقتصاد الكلي؛
- اعتماد تدابير للحد من الفقر؛
- تعزيز الأمن الغذائي؛
- الاهتمام بالمسائل ذات الصلة بالبيئة؛
- معالجة مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛
- الوقاية من إساءة استعمال المخدرات ومنع الجريمة؛
- تعزيز السياسات السكانية؛
- حماية موقع تراثي؛

ينبغي معالجة مسألة العمالة ونوعيتها بشكل مباشر أو غير مباشر حتى ولو تم التغاضي في الغالب عن هذين العنصرين أو تم التسليم بهما. وفي حال لم يتم معالجة هذا البعد الحاسم فإن النظام الدولي بكامله سيفوت عليه فرصة إنجاز قفزة بارزة نحو تحقيق هدف مشترك ألا وهو النمو الاقتصادي والحد من الفقر والتماسك الاجتماعي في الدول الأعضاء.

إن السعي إلى إحراز نتائج العمالة والعمل اللائق وتقييمها وقياسها في كل مجال من مجالات التعاون الدولي وتحقيق طاقات العمالة والعمل اللائق عوامل لا غنى عنها للعمل معاً سعياً إلى تحقيق الهدف المشترك.

تجدون المزيد من المعلومات بشأن العمالة وبرنامج العمل اللائق على الموقع التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/>

ألف ١: تعزيز النمو الاقتصادي المولد للعمالة والمؤاتي للفقراء

ينتظر من جميع المنظمات الدولية، بما فيها تلك التي لا تعالج مباشرة المسائل الاقتصادية والمالية، أن تعزز النمو الاقتصادي والاعتماد على الذات في البلدان، بل أن تساهم فيهما أو على الأقل ألا تسيء إليهما. غير أن النمو الاقتصادي لا يعني بالضرورة استحداث الوظائف أو المزيد من فرص العمالة للفقراء والمستبعدين. ومن شأن الإدراج المقصود للبعد الخاص بنمو العمالة في سياسات وإجراءات النمو الاقتصادي أن يؤدي إلى تحقيق أقصى المنافع للناس واستدامة النمو الاقتصادي نفسه.

ن	س	
		١-١ هل تعزز وكتكم النمو الاقتصادي، بشكل مباشر أو غير مباشر، من خلال سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها؟
		٢-١ هل تأخذ في الاعتبار صراحة أثر مثل هذا النمو على نمو العمالة؟
		٣-١ هل تشدد سياساتكم واستراتيجياتكم وبرامجكم وأنشطتكم عمداً على "النمو الغني بالوظائف"، أي على نموذج للنمو الاقتصادي يولد العمالة ويحسن نوعية الوظائف (العمل اللائق)؟
		٤-١ عند تصميم هذه السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة وتنفيذها ورصدها، هل تقيم وكتكم حواراً مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتحليل أثرها المحتمل على عالم العمل؟
		٥-١ هل تعطي هذه السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة أولوية أو تعير اهتماماً خاصاً "لنمو المؤاتي للفقراء"، أي نموذج للنمو الاقتصادي يستهدف الفقراء في المناطق الحضرية والريفية؟
		٦-١ هل تأخذ في الاعتبار على نحو واضح الروابط القائمة بين الحد من الفقر واستحداث عمالة ذات نوعية؟
		٧-١ هل تأخذ في الاعتبار على نحو واضح ليس فقط عدد الوظائف المستحدثة بل أيضاً نوعيتها (أي مستوى الدخل وظروف العمل وتغطية الضمان الاجتماعي)؟
		٨-١ هل تساعد على جعل العمالة هدفاً مركزياً في صميم استراتيجيات التنمية الوطنية؟
		٩-١ هل ينعكس ذلك في إدراجها في الأطر الإنمائية الدولية المشتركة (مثل إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأطر المساعدة القطرية وأوراق استراتيجية الحد من الفقر)؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

لقد شهد النمو الاقتصادي العالمي وتيرة سريعة خلال العقدين الأخيرين، وأثر بالتالي على العالمين النامي والصناعي على حد سواء. غير أن الاستحداث الصافي للوظائف كان مخيباً للآمل. ففي أفقر المناطق في العالم، ليس لهذا النمو الاقتصادي أي أثر ملحوظ. وفي حين أن الحصول على الوظائف يُعتبر مسألة ذات أولوية، حسب استطلاعات الرأي العام على صعيد العالم، فإن توافر الوظائف لأولئك الذين يرغبون في العمل لا يتبع وتيرة النمو الاقتصادي.

وعلى سبيل المثال، في الوقت الذي كانت تنمو فيه الاقتصادات بالمعدل نفسه تقريباً (النمو السنوي للناجح المحلي الإجمالي بنسبة ٤ في المائة) بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣، بلغ التفاوت بين النقاط المئوية بالنسبة إلى عدد الأشخاص المستخدمين المصاحب لكل نقطة مئوية لنمو الناتج المحلي الإجمالي ٠,٩١ في الجزائر و ٠,٤٣ في هونغ كونغ و ١,٠٧ في الأردن و ٠,٢٨ في المغرب و ٠,٦٣ في باكستان و ٠,٣٢ في بورتو ريكو و ٠,٨٥ في ترينيداد وتوباغو.

وتدعو الحاجة إلى النظر في سبب الاختلاف الكبير الذي يشهده نمو العمالة المصاحب لزيادة الإنتاجية بنقطة مئوية واحدة وإلى إيجاد وسائل من شأنها أن تزيد كثافة نمو العمالة.

عند إعداد استراتيجيات وطنية للحد من الفقر ترمي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، تم بذل جهد كبير لاستحداث أدوات تسمح بتحديد الأولويات والإجراءات على المستويين المحلي والوطني. وبالرغم من أنه من الواضح أن مسائل العمالة أساسية للتخفيف من حدة الفقر، إلا أن هذه الاستراتيجيات غالباً ما لا تعالج مشاكل العمالة ولكنها تشدد أكثر على التحويلات المباشرة والمشاكل ذات الصلة بها. وهناك حاجة إلى أن تأخذ هذه الاستراتيجيات في الاعتبار أهمية توليد الدخل من خلال العمل اللائق باعتبار ذلك وسيلة لحث آليات التخفيف من حدة الفقر. وتشكل أوراق استراتيجية الحد من الفقر وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بالإضافة إلى غيرها من الأطر المتكاملة للتعاون الدولي، أدوات تساعد البلدان على تحديد الأولويات وخطط العمل للتخفيف من حدة الفقر، وعليها أن تكون واضحة عند معالجة مسألة العمالة والعمل اللائق. للإسهام في هذه العملية، الرجاء الاطلاع على الموقع التالي:

http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

ألف ٢: تعزيز الإنتاجية

لجميع مجالات عمليات التدخل الدولية أثرٌ على الإنتاجية في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي وعلى الأنشطة المعنية بهما. وبما أن الإنتاجية ليست بالضرورة هدفاً صريحاً لمثل هذا التدخل، فإن تأثيرها على أرباح الإنتاجية أو خسائرها غالباً ما لا يكون ملحوظاً. بيد أنه في الإمكان على المستوى الاقتصادي الكلي أو المتوسط أو بالغ الصغر إعداد سياسات المنظمات الدولية واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها بحيث تحقق الحد الأمثل من نواتج الإنتاجية ويكون لها أثر إيجابي على العمالة في البلدان المعنية.

إن ولاية بعض المنظمات الدولية مرتبطة بشكل واضح بالإنتاجية (مثلاً، في مجال التربية والزراعة والصناعة التحويلية والتجارة والاتصالات). ولكن في حالات أخرى، يكون من الأصعب أن نثبتين الرابط بينهما (مثلاً، في مجال السياحة والصحة والمناخ والاستجابة للآزمات والجرائم والهجرة). وفي كل اختصاص من ولاية المنظمات، ينبغي النظر في تعزيز الإنتاجية من وجهة نظر العمل اللائق.

سؤال	ملاحظات
١-٢ هل سياسات وكتاكم واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها معدة ليكون لها أثر على الإنتاجية في المجالات المعنية ولقياس هذا الأثر؟	
٢-٢ هل تأخذ في الاعتبار بشكل واضح العلاقة القائمة بين الإنتاجية وآثارها المحتملة أو الفعلية على نمو العمالة واستحداث الوظائف وإغائها؟	
٣-٢ هل تولي أولوية خاصة لتعويض الآثار الضارة الممكنة على العمالة أو التغيرات في الإنتاجية؟	
٤-٢ هل تعالج مسألة كيفية توزيع أرباح الإنتاجية وإفادة ليس فقط أصحاب العمل بل العمال كذلك؟	
٥-٢ هل تعالج مسألة كيفية تعزيز إنتاجية اليد العاملة في المناطق الريفية؟	
٦-٢ هل يتم إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو أصحاب المصلحة الآخرين عند معالجة العواقب المحتملة التي قد تنجم عن هذه السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة بالنسبة للمجموعات المعنية؟	

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

تهتم البلدان بشكل متزايد بطريقة زيادة إنتاجيتها من أجل تعزيز موقعها التنافسي في الاقتصاد العالمي. وعندما تقدم أي وكالة المشورة بشأن السياسات المتبعة في مجال الإنتاجية، ينبغي لها - بغض النظر عن ولايتها ومجال عملها - ألا تنظر في دور الاختيارات التكنولوجية والابتكار فحسب، بل في أهمية العلاقات الجيدة السائدة بين الإدارة والعمال في مكان العمل كذلك.

ألف ٣: النهوض ببيئة اقتصادية كلية مؤاتية للوظائف

إن توفر بيئة اقتصادية كلية جيدة واستقرار مالي سليم على المستويين الدولي والوطني إنما هو عنصر أساسي لاستحداث فرص العمل، غير أنه تبين أن ذلك غير كافٍ. ويمكن لسياسات المنظمات الدولية واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها أن تساهم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تحسين هذه البيئة والعمل فضلاً عن ذلك على ضمان أن تكون حافزاً لنمو العمالة وظروف العمل اللائق. حتى ولو لم تكن منظمكم تهتم بشكل مباشر بتوفير المشورة بشأن سياسات الاقتصاد الكلي، فمن الأرجح أنها تتخذ إجراءات مختلفة من شأنها أن تؤثر في هذه السياسات أو أن تتأثر بها. ومما لا شك فيه أن النزاعات المسلحة والأزمات الاقتصادية والتقلبات المناخية والهجرة - من جملة أمثلة أخرى - ترتبط بالبيئة الاقتصادية الكلية على المستويين الوطني والدولي.

ن	س	
		١-٣ هل ترتبط سياسات وكالتكم واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها بالجوانب الاقتصادية الكلية (السياسات المالية أو النقدية، أسعار الفائدة أو الصرف، إلخ)؟
		عند النفي:
		٢-٣ هل تأخذ في الاعتبار أثر هذه البيئة الاقتصادية الكلية على العمالة والعمل اللائق في مجال النشاط الذي تضطلعون به؟
		عند الإيجاب:
		٣-٣ هل تأخذ في الاعتبار بوضوح المسائل ذات الصلة بسوق العمل (تحديد الأجور والأسعار، العرض والطلب على اليد العاملة، الإنتاجية، إلخ)؟
		عند الإيجاب:
		١-٣-٣ هل يتم مناقشة هذه المسائل أو الاتفاق عليها مع رابطات أصحاب العمل؟
		٢-٣-٣ هل يتم مناقشة هذه المسائل أو الاتفاق عليها مع رابطات العمال؟
		٤-٣ هل تعالج مسألة كيفية تأثير السياسات المالية في العمالة على المستوى الوطني؟
		عند الإيجاب:
		١-٤-٣ هل تحليل هيكلية الميزانيات العامة مع أخذ العمالة في الاعتبار؟

س	ع	
		٣-٤-٢ هل تحلل المسائل المتعلقة بالتوزيع في مجال الضرائب؟
		٣-٤-٣ هل تعزز السياسات المتعلقة بالتربية أو الصحة أو الحماية الاجتماعية أو سوق العمل؟
		٣-٤-٤ هل تستخدم وكالتكم أي أداة لتقييم أثر الجوانب المالية على العمالة ونوعيتها؟
		٣-٥ هل تأخذ سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها في الاعتبار كيف يمكن أن يؤثر التضخم في تحديد الأجور وغير ذلك من المسائل المرتبطة بأداء أسواق العمل؟
		عند الإيجاب:
		٣-٥-١ هل تضع أهدافاً تتلاءم مع معدل البطالة المنخفض؟
		٣-٥-٢ هل يتم تعديلها في حال ارتفعت معدلات البطالة في وقت ما؟
		٣-٥-٣ هل تتضمن نهجاً مختلفة على الأمدين القريب أو البعيد عند التطرق إلى مسألة العمالة؟
		٣-٥-٤ هل تستخدم أي أداة لتقييم أثر التضخم على العمالة ونوعيتها؟
		٣-٦ هل تأخذ في الاعتبار كيف تؤثر أسعار الصرف أو الفائدة في القدرة التنافسية والعمالة؟
		عند الإيجاب:
		٣-٦-١ هل تأخذ في الاعتبار كيف يؤثر الحصول على الائتمان في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة؟
		٣-٦-٢ هل تستخدم أي أداة لتقييم أثر أنظمة الصرف على العمالة ونوعيتها؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

ألف ٤: الاستثمار

إن الاستثمار أساسي للنمو الاقتصادي والتنمية. غير أن استخدام إمكانياته، فيما يتعلق باستحداث فرص العمل وتحسين وضع العمالة وظروف العمل في القطاعات والمجالات والبلدان التي يتم فيها تشجيع الاستثمار، غالباً ما يظل دون المستوى المطلوب. ومن الممكن تحقيق أقصى استخدام لإمكانيات الاستثمار في جميع مجالات أنشطة التعاون الدولي، من حيث حصائل العمالة والعمل اللائق، إذا كان ذلك يشكل هدفاً واضحاً يواكب المنافع الاقتصادية المحضنة للاستثمار.

وبغض النظر عن ولاية كل منظمة، يتواجد الاستثمار باستمرار، سواء على شكل مشورة حول أفضل الأساليب للاستثمار في التربية أو الصحة أو الزراعة أو البنية التحتية؛ أو على شكل تمويل؛ أو من خلال توفير التكنولوجيا اللازمة للقيام بالاستثمار.

١-٤	هل تشجع وكالتكم سياسات أو استراتيجيات أو برامج أو أنشطة تتعلق بالاستثمار أو تقدم المشورة للبلدان بهذا الشأن؟		
٢-٤	هل تولي هذه السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة اهتماماً خاصاً لأي خيار معين في مجموعة الخيارات التكنولوجية؟		
٣-٤	هل تأخذ في الاعتبار الجوانب المتعلقة بتنظيم الإنتاج وآثارها على العمال؟		
٤-٤	هل تأخذ في الاعتبار الأثر على كمية الوظائف المستحدثة ونوعيتها؟		
٥-٤	هل تعطي الأفضلية لوسائل الاستثمار أو الإنتاج كثيفة العمالة؟		
٦-٤	هل تجري وكالتكم دراسات لتقييم أثر الاستثمارات في البنية التحتية التي تمويلها أو التي تكون الوكالة المنفذة لها (بتغطية الخيار التكنولوجي القائم على اليد العاملة، من دون التركيز عليه دون غيره)؟		
٧-٤	هل ترتبط الهياكل التحفيزية للاستثمار الأجنبي المباشر بعدد الوظائف المستحدثة ونوعيتها؟		
٨-٤	هل ترتبط الهياكل التحفيزية للاستثمار الأجنبي المباشر بالارتقاء بمهارات القوة العاملة المحلية؟		

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

تستخدم مبالغ مهمة مخصصة لتوفير المساعدة في مجال التنمية لتمويل أنشطة تتعلق ببناء البنية التحتية (الطرق وشبكات توزيع المياه والمرافق والسدود والمطارات، إلخ.)؛ والارتقاء بمساكن ذوي الدخل المنخفض والارتقاء بالمواقع التي تنتمي إلى التراث الثقافي وتوفير أو تحسين المباني لإيواء أنواع مختلفة من الخدمات مثل الصحة والتربية. وهناك طرق عديدة لتنفيذ أنشطة البناء هذه، ذات النواتج المختلفة من حيث خلق الوظائف. وبما أن الاستثمارات في البنية التحتية مصدر مهم لخلق العمالة والتخفيف من حدة الفقر، فمن المهم مراعاة ما يلي:

- استخدام أساليب بناء تقوم على اليد العاملة لخلق أكبر عدد من الوظائف؛
- تحقيق الحد الأقصى في استخدام الموارد المحلية؛
- توفير الوظائف وسبل الوصول إلى المرافق الأساسية للفقراء والمعوّزين؛
- تنمية المهارات المحلية من خلال اللجوء إلى متعاقدين محليين؛
- تشجيع صيانة المرافق على الصعيد المحلي.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>

غالباً ما تستند الهيكليات الحافزة المعدة لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى حجم رأس المال المستثمر في البلد. وينبغي التفكير في إساءة المشورة للسياسات كي تربط المنافع الضريبية بعدد الوظائف المستحدثة ومجموع أجور القوى العاملة الوطنية أو الارتقاء بالمهارات التي تتمتع بها اليد العاملة المحلية.

ألف ٥: تعزيز روح المبادرة وبيئة تمكينية للمنشآت

إن خلق المنشآت وتحقيق النمو والاستدامة عوامل لا غنى عنها لتوليد العمالة وتشغيل سوق العمل بكفاءة وتحسين ظروف العمل. ولجميع أشكال التعاون الدولي أثر على النشاط الاقتصادي وتنمية المنشآت في المجالات المعنية. والمناخ الاستثماري هو عامل رئيسي في نمو المنشأة، وهو يشمل العديد من العوامل التي تقوّل الفرص والحوافز التي تتمتع بها المنشآت حتى تستثمر بفعالية وتخلق فرص عمل وتتوسع. بشكل عام، تكون البيئة السياسية الجيدة مناسبة أيضاً للمنشآت الصغيرة، ولكن بعض جوانب بيئة الأعمال مؤاتية بشكل خاص للوحدات الصغيرة التي تتمتع بإمكانية كبيرة لخلق الوظائف.

ومن المهم إسهام المنظمات الدولية إلى أقصى حد في السعي إلى إقامة بيئة حافزة لتنمية المنشآت ولثقافة المبادرة الدينامية في البلدان من أجل تحرير ما تملكه من قدرات على خلق العمالة والعمل اللائق.

١	٢	٣
١-٥	هل تشجع سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها، ضمن مجالات اختصاصها، على تعزيز تنمية المنشآت (بما في ذلك تنمية المزارع والمنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم)؟	
٢-٥	هل تعبر اهتماماً خاصاً لكمية ونوعية الوظائف المستحدثة المرتبطة بتنمية هذه المنشآت بفضل سياسات ملائمة تهدف إلى تشجيع الممارسات الجيدة في مكان العمل؟	
٣-٥	هل تسعى إلى تحسين بيئة الأعمال أو خفض التكاليف المرتبطة بالتنظيم أو بالتشغيل (مثلاً، من خلال تشجيع احترام سيادة القانون وحقوق الملكية، بما في ذلك الملكية الفكرية والعقارات، وحل النزاعات وإنفاذ العقود)؟	
٤-٥	هل تعزز، على وجه الخصوص، قدرة المنشآت، ولاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم، للاستفادة من الفرص الجديدة للسوق، بما في ذلك قطاع التصدير؟	
٥-٥	هل تحدد وتدعم القطاعات أو الصناعات أو مجموعات المنشآت التي تتمتع بإمكانيات عالية للارتقاء بموقعها ضمن السلاسل الوطنية والعالمية للقيم؟	

٦-٥	هل تأخذ في الاعتبار إجراءات معالجة الاختلالات المحتملة بين العمال الماهرين وغير الماهرين في البلدان النامية والصناعية في نظم الإنتاج العالمية؟
٧-٥	هل تأخذ في الاعتبار إجراءات معالجة الاختلالات المحتملة بين الوحدات الاقتصادية المنظمة وغير المنظمة وبين المنشآت الصغيرة والكبيرة في نظم الإنتاج العالمية؟
٨-٥	هل تتطرق إلى مسألة سبل حصول المنشآت الصغيرة على الخدمات المالية؟
٩-٥	هل تشدد، بشكل خاص، على المنشآت الريفية؟
١٠-٥	هل تشدد، بشكل خاص، على المنشآت متعددة الجنسية؟
١١-٥	هل تشدد، بشكل خاص، على التعاونيات؟
١٢-٥	هل يتم تقييم المسؤوليات الاجتماعية والبيئية للشركات بواسطة أدوات وآليات تقييم مناسبة؟
١٣-٥	هل تشدد السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة على التدريب من أجل تحسين قدرة أصحاب المنشآت والعمال؟
١٤-٥	هل تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للنساء من أصحاب المشاريع والعاملات؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

إن المنشآت الصغيرة والمتوسطة مسؤولة بشكل متزايد عن خلق معظم الوظائف في كافة أرجاء العالم. كما تتيج للنساء والمجموعات الأخرى المحرومة تقليدياً فرصة الحصول على عمل منتج ومستدام وذي نوعية، وذلك ضمن شروط أفضل.

إن ضمان الحصول على الائتمان والنفاذ إلى السوق وتقديم التدريب المهني أو التدريب على المهارات والمتابعة بفضل تقديم خدمات دعم الأعمال، كلها عوامل تضمن لأصحاب المشاريع الصغيرة ومجموعات الاقتصاد غير المنظم العمل في ظل ظروف مناسبة. للمزيد من المعلومات، الرجاء العودة إلى أدوات التدريب النموذجي لمكتب العمل الدولي بشأن برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك".

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portals/p_prog=&p_subprog=&p_category=TOOLS

قيل عن تنمية القطاع الخاص إنها "ترفع الحواجز وتخلق القدرة على إنشاء نظام بيئي تجاري موجه نحو السوق يعمل بشكل فعال ويولد نمواً اقتصادياً".

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.undp.org/psd-toolkit/> و www.itcilo.org و <http://www.ilo.org/seed>

ألف ٦: التجارة والعمالة

أصبحت التجارة العالمية قوة دافعة للنمو الاقتصادي والتنمية في عالم يتجه نحو العولمة، وذلك في جميع مجالات النشاط المنتج. وقد تبين أن أثرها على العمالة والعمل اللائق حاسم بالرغم من أنه غالباً ما يتم التغاضي عنه أو حتى نسيانه إلى أن تصبح آثار التجارة جلية على العمالة. ومن الممكن تحسين حصائل العمالة والعمل اللائق بشكل كبير إذا أُعير هذا البعد ما يلزم من اهتمام في المراحل الأولى من السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة التي تروّجها المنظمات الدولية والتي ترتبط، بشكل مباشر أو غير مباشر، بالتجارة. إن التجارة لا تعني فحسب المنظمات الدولية التي تركز أساساً على المسائل المرتبطة بالتجارة، بل إنها تعني، في الواقع، جميع المنظمات بالرغم من تفاوت مستويات التركيز. وعند النظر في العلاقة القائمة بين التجارة والعمالة، ينبغي لكل منظمة أن تعكس كيفية استخدام منافع التجارة أفضل استخدام فيما يتعلق بالعمالة والعمل اللائق ضمن مجال الأنشطة الخاصة بها.

٦	أ
١-٦	هل ترتبط سياسات وكالتكم واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها بالتجارة الدولية أو تؤثر فيها؟ وهل للتجارة أثر عليها؟
٢-٦	هل نظرت وكالتكم في الأثر الذي يمكن أن تتركه برامجها المعنية بالتجارة والمشورة التي تقدمها بهذا الشأن على العمالة وعلى سوق العمل؟
٣-٦	هل يشكل نقل مواقع المنشآت والوظائف والاستعانة بمصادر خارجية مسألة من المسائل التي تسترعي اهتمام وكالتكم؟
٤-٦	هل تمتلك وكالتكم أدوات أو منهجيات لتقييم أثر التغيرات في الأنظمة التجارية على استحداث الوظائف وإلغائها وعلى نوعية الوظائف، بما فيها في سلاسل القيم؟
٥-٦	هل تمتلك أي أدوات أو منهجيات لتقييم أثر تحرير التجارة على قطاعات محددة من النشاط الاقتصادي الذي يهتم وكالتكم على نحو مباشر؟
٦-٦	هل تمتلك أي أدوات أو منهجيات لتقييم أثر تحرير التجارة على مختلف فئات العمال مثل النساء والمزارعين والعمال الريفيين وأولئك الذين يعملون في مناطق تجهيز الصادرات والعمال المتعلمين أو غير الماهرين والعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال بصفة عارضة؟
٧-٦	هل ترتبط أنشطة وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، بترويج التجارة الأخلاقية أو المنصفة؟
٨-٦	في حالة الإيجاب، هل تنتبّع وكالتكم الآثار الناجمة عن دعم هذه التجارة على العمالة؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

غالباً ما يقال إن زيادة المنافسة التي تترافق وتحرير التجارة تؤدي إلى زيادة في انعدام التنظيم. إن الدراسات النظرية والبيانات التجريبية الموجودة تفيد أن الأثر يمكن أن يكون إما إيجابياً أو سلبياً على الاقتصاد غير المنظم. وينبغي أن يكون للبحوث أولوية في تحديد الشروط التي يخلق تحرير التجارة بموجبها وظائف جديدة للعاملين بأجر وأسواقاً جديدة للعاملين لحسابهم الخاص، في الأسواق الموجهة نحو التصدير، مما يؤدي بالتالي إلى الحد من الاقتصاد غير المنظم.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

إن الاتساق أمر أساسي في سياسات التجارة والعمالة لمساعدة العمال وأسواق العمل على التكيف مع الأنماط المتغيرة للتجارة العالمية. ويتطلب ذلك معلومات ومؤشرات موثوقة لمساعدة البلدان الفقيرة على إعداد سياسات اجتماعية وسياسات عمالة من شأنها أن تحقق أقصى قدر من منافع التجارة وأن تسهل حصول المجموعات الأكثر استضعافاً على وظائف لائقة. وتشير دراسة أجراها مؤخراً مكتب العمل الدولي بالتعاون مع منظمة التجارة العالمية إلى ضرورة وجود سياسات من شأنها أن تسهل عملية الانتقال بعد إصلاح التجارة، وذلك لتوفير الأمن والتأمين عند خسارة العمل ولإعادة توزيع منافع التجارة، إلى جانب سياسات خاصة بالتربية كوسيلة للحد من أوجه التفاوت.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

ألف ٧: السياسات القطاعية

تكون حصائل العمالة والعمل اللائق للتعاون الدولي أكثر وضوحاً وواقعية ودقة على مستوى قطاعات محددة من النشاط الاقتصادي. وتعمل معظم المنظمات الدولية في قطاع محدد ويكون بالتالي لسياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها تأثير حاسم لتحقيق أقصى طاقات هذه القطاعات فيما يتعلق بتوليد العمالة ونوعية الوظائف. وتوجد روابط غير مباشرة حتى بالنسبة إلى المنظمات الدولية التي لا ترتبط تحديداً بقطاع معين. وبالتالي، من الضروري التفكير في الطريقة التي يمكن بها لهذه الروابط أن تعزز العمالة والعمل اللائق.

٧-١	هل تركز سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها على أي قطاع محدد من النشاط الاقتصادي؟
٧-٢	هل تعالج بشكل واضح إمكانية استحداث الوظائف في القطاع؟
٧-٣	هل تأخذ في الاعتبار بشكل واضح أثر التغيرات التكنولوجية في القطاع على العمالة وعلى نوعيتها؟
٧-٤	هل تستفيد من أوجه التكامل الموجودة بين مختلف القطاعات (مثل قطاع الزراعة والقطاع غير الزراعي) فيما يتعلق بالقيمة المضافة؟
٧-٥	هل تأخذ في الاعتبار ظروف العمل (لا الأجور فحسب، بل المخاطر المتعلقة السلامة والصحة المهنيين والأمن الوظيفي والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية أيضاً) من المنظور القطاعي؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كثبيات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

يبرز النمط الشائع للتغيير الهيكلي من خلال الانتقال من الزراعة إلى الصناعة أو ما يعرف "بالتصنيع". لكن الإحصاءات الأخيرة التي أجريت في عدد من البلدان أشارت إلى تراجع في العمالة الزراعية وإلى زيادة في العمالة، ليس في الصناعة بل في قطاع الخدمات. وبالتالي، فإن قطاع التصنيع شهد نمواً في الإنتاج في حين أن قطاع الخدمات شهد نمواً في العمالة.

وقد يكون من المجدي النظر في ما إذا كان نمو الإنتاج الصناعي يتأتى من مكاسب الإنتاجية أو من الزيادات في العمالة وتحديد أنماط الوظائف التي يتم استحداثها في قطاع الخدمات. وتمتد العمالة في قطاع الخدمات عبر طيف العمل اللائق، انطلاقاً من البيع في الشوارع والخدمات الشخصية في الاقتصاد غير المنظم، وصولاً إلى السياحة والترفيه والصحة والخدمات المالية.

يرتبط المبلغ الذي ينفقه بلد ما على البناء ارتباطاً وثيقاً بمدخله، ولكن توزيع العمالة الناجمة عن قطاع البناء تظهر صورة معكوسة عن ذلك: ففي حين أن ثلاثة أرباع أنشطة البناء تتم في البلدان المتقدمة، فإن البلدان النامية هي التي يتواجد فيها أكثر من ثلاثة أرباع الوظائف المتعلقة بالبناء. ولكن بما أن العديد من عمال البناء في البلدان النامية مستخدمون بشكل غير منظم وبالتالي فهم لا يدخلون في البيانات الرسمية، فإن عددهم الحقيقي أكبر بكثير من العدد المصرح به. ويعود سبب تمتع قطاع البناء بإمكانية عالية لتوليد الوظائف في البلدان النامية إلى الاختلافات في التكنولوجيا. ويمكن التحدي في زيادة الإنتاج والعمالة في القطاع، مثلاً عن طريق تنمية الشراكات بين القطاعين العام والخاص والقيام بالاختيار المناسب في مجال التكنولوجيا. للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>
و <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

ألف ٨: تنمية الموارد البشرية

إن جميع المنظمات الدولية تتطرق إلى الموارد البشرية والتدريب كجزء من ولايتها، بغض النظر عن طبيعتها. ولئن كانت الحاجة إلى الحصول على المهارات اللازمة لمواجهة الأنماط المتغيرة للعمل وآثار العولمة لا تزال موضوع نقاش على الصعيد الدولي، فإن من المهم التشديد على أن كل نشاط تضطلع به أي منظمة بالنيابة عن الدول الأعضاء فيها أو لتوفير المساعدة لها يفترض وجود يد عاملة كفوءة. ويرتبط ذلك جلياً بالإنتاجية وبالتالي بالعمالة والعمل اللائق. ويتبين أن وجود قوى عاملة ملائمة وقابلة للتكيف أمر حاسم اليوم على مختلف مستويات المهارات ولجميع الوظائف. لذا، فإن الحاجة إلى التعليم الأساسي للجميع ترتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات سوق العمل والحاجة إلى تدريب خاص للمجموعات المستضعفة لتمكينها من المشاركة في عالم العمل. بالرغم من أن التعليم لا يهدف فقط إلى إيجاد يد عاملة، إلا أنه يبقى عاملاً رئيسياً محدداً للحصائل المستقبلية فيما يتعلق بسبل العيش ودرجة الفقر والنجاح الاجتماعي على المستويين الفردي أو الوطني وبالتالي فهو على علاقة وثيقة بالعمالة والعمل اللائق.

ن	س
١-٨	هل تعزز وكالتكم سبل الحصول على التعليم بشكل مباشر أو غير مباشر؟
	عند الإيجاب،
٢-٨	هل تشجع سبل توفير التعليم الأساسي للجميع؟
٣-٨	هل تشجع سبل توفير التعليم الثانوي والتقني؟
٤-٨	هل تشجع سبل توفير التعليم العالي؟
٥-٨	هل تشجع سبل توفير التدريب المهني؟
٦-٨	هل تشجع سبل التعليم الخاص لمجموعات محددة؟
٧-٨	هل تربط وكالتكم هذه الأنشطة التشجيعية بالقضاء على عمل الأطفال أو بزيادة مشاركة النساء في الحياة العملية؟
٨-٨	هل تربط وكالتكم هذه الأنشطة التشجيعية بفرص سوق العمل؟

ن	ع
	٨-٩ هل تعبر سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها الهادفة إلى تعزيز توفير التعليم للجميع اهتماماً خاصاً للدعم المطلوب في مجال العمل اللائق من قبيل:
	٨-٩-١ الدفاع عن حقوق المدرسين؟
	٨-٩-٢ تشجيع ظروف حافزة لتوفير تعليم ذي نوعية؟
	٨-٩-٣ توفير عمل لائق للأهل المتحدرين من عائلات فقيرة حتى يتمكنوا من إرسال أولادهم إلى المدرسة؟
	٨-١٠ هل تضطلع وكالتكم في إطار إجراءاتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، بأنشطة تؤدي إلى توفير تدريب على المهارات يمكن للمستفيدين من خلاله أن يتكيفوا ومتطلبات سوق العمل؟
	عند الإيجاب،
	٨-١١ هل تقدّم وكالتكم معلومات وتوجيهات خاصة بالمسار الوظيفي لإعداد الطلبة على مواجهة عالم العمل، بما في ذلك العمل للحساب الخاص؟
	٨-١٢ هل تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بنشاط في تصميم برامج التدريب وتقديمها؟
	٨-١٣ هل يؤثر الأساتذة أو المدربون على محتويات البرامج أو السياسات لتعزيز العمالة والعمل اللائق؟
	٨-١٤ هل توجد سياسات أو استراتيجيات أو برامج أو أنشطة محددة تهدف إلى تشجيع التعلم المتواصل أو القابلية للاستخدام؟
	٨-١٥ هل تستهدف السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة المعنية بالتعليم والتدريب، على وجه الخصوص، المجموعات المستضعفة أو المهمشة (عمال القطاع غير المنظم والسكان الريفيون بمن فيهم الريفيات الفقيرات والعمال المسنون والمعوقون) من أجل تعزيز قابليتهم على الاستخدام أو قدرتهم على كسب الدخل؟
	٨-١٦ حتى ولو لم تكن وكالتكم تشارك مباشرة في التعليم أو التدريب، هل تضطلع بأنشطة يمكن اعتبارها بمثابة التدريب من أجل العمل بواسطة طرف ثالث أو منظمات خاصة؟
	٨-١٧ عند الإيجاب، هل تأخذ في الاعتبار آثار ذلك مستقبلاً على القابلية للاستخدام لدى المستفيدين؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

تحقيقاً للهدف ٢ من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن تعميم التعليم الأساسي للجميع:

- الاستثمار ليس فقط في الطلبة بل في أساتذة ماهرين ومتحمسين أيضاً ودعم حقوقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية. إن مدى استطاعة الأساتذة إيصال صوتهم غالباً ما يحدد نجاح الإصلاحات التربوية أو فشلها. وتعتبر نسبة الطلبة إلى الأساتذة ومستوى مؤهلات الأساتذة وما يحدهم من حوافز وإحساسهم بالمسؤولية المهنية من العوامل الأساسية التي تؤثر في نسبة الرسوب وأداء الطلبة وغير ذلك من مؤشرات النوعية.
- استحداث عمل لائق للأهل. فدخل الأسرة وتوافر عمل لائق للبالغين، هما اللذان يتوقف عليهما القرار الذي يتخذه الأهل بشأن تسجيل أولادهم في المدرسة وإبقائهم فيها.

إشراك ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشكل وثيق في إعداد برامج التدريب المهني والتدريب على المهارات، إذ إنهم يعرفون تمام المعرفة ماهية الطلب في سوق العمل.

إن الاعتراف بالتعلم المسبق (غير الرسمي أو غير المنظم) والخبرة السابقة (التعلم غير الرسمي) وسيلة مهمة لتسهيل المشاركة في التعلم والتربية الرسميين. وفي الوقت نفسه، يمكن للاعتراف بالتعلم المسبق أن يعزز القابلية للاستخدام وحراك اليد العاملة وتوقعات المسار الوظيفي. ومن المهم، عند التشاور مع الشركاء الاجتماعيين واستخدام إطار وطني للمؤهلات، تعزيز آلية شفافة للتقييم والتصديق والاعتراف بالمهارات، بما في ذلك التعلم المسبق والخبرة السابقة، بغض النظر عن البلدان التي تم فيها اكتسابهما، سواء أكان ذلك بشكل رسمي أم غير رسمي.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>

يفترض التدريب القائم على الكفاءة أن أي شخص يمكن أن يتعلم أن يكون صاحب أداء في وضع عمل حقيقي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعلم الرسمي - بل وبصورة أساسية - من خلال الممارسة في مكان العمل. ومن الحاسم تعزيز الكفاءات الأساسية والمتقدمة بما أن متطلبات أسواق العمل تتغير بوتيرة سريعة جداً. وعلى سبيل المثال، تزداد المهارات في مجال الحاسوب أهمية، لكن الفجوة الرقمية ذاهبة في الاتساع - ونجد مجموعات من السكان الذين لا يتمتعون بأي نفاذ إلى الإنترنت أو أي تكنولوجيا حديثة أخرى للمعلومات والاتصالات ولا يتمتعون بالمهارات الحاسوبية اللازمة لذلك.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>

ألف ٩: التكنولوجيا والعمالة

مما لا شك فيه أن التكنولوجيا ترتبط بالعمالة ولكنها ترتبط كذلك، بشكل متزايد، بالعديد من مجالات الاهتمام الأخرى. لقد تأثرت الصحة والصناعة الثقافية والخدمات البريدية والمصارف والاتصالات والسياحة والعديد من الأنشطة البشرية الأخرى تأثيراً عميقاً بفعل التغيرات التكنولوجية، وكان لمعظمها آثار هامة على العمالة. وينبغي أن تعكس جميع الأنشطة المجموعة الكبيرة من الخيارات التكنولوجية المتاحة وأن تأخذ في الاعتبار كيف يمكن تعزيز العمالة والعمل اللائق من خلال تحويل الثورة التكنولوجية إلى ميزة وتجنب الاستبعاد في الدول الأعضاء، مما يؤدي إلى الفقر والاضطراب الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، عند تطبيق تغير تكنولوجي على طائرة أو سفينة، أو عند القيام بإصلاح في المجال الاقتصادي أو الصحي، أو عند مواجهة التغيرات المناخية أو الحاجة إلى أدوية بخيسة الثمن، توضع مسألة العمالة على المحك.

٢	١	٣
١-٩	هل تشجع وکالتکم سياسات أو تغيرات في مجال التكنولوجيا (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التكنولوجيا الزراعية أو التقليدية، إلخ). وهل تقدم المشورة إلى الدول الأعضاء في هذا الصدد؟	عند الإيجاب،
٢-٩	هل تدعم سياسات وکالتکم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها الابتكار وانتشاره كوسيلة لخلق وظائف ذات نوعية؟	

ن	س
	٣-٩ هل تنتبأ هذه السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة بالأثر على العمالة في المجالات التي تهم وكمالككم أو تقوم بقياس هذا الأثر؟
	٤-٩ هل تدرج الجوانب المتعلقة بالتكنولوجيا في السياسات المؤاتية للفقراء في المناطق الريفية والحضرية؟
	٥-٩ عندما تتخذ وكمالككم قرارات بشأن أفضل طرق إدراج التكنولوجيات الجديدة، هل تأخذ في الاعتبار أثرها على استحداث العمالة وعلى نوعية الوظائف المستحدثة أو الملغاة؟
	٦-٩ هل تأخذ سياسات وكمالككم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها في الاعتبار، على وجه الخصوص، ضرورة تدريب العمال على التكنولوجيات الجديدة وقضايا العمالة المرتبطة بها؟
	٧-٩ هل تتضمن أنشطة خاصة حول أفضل طريقة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين سبل حصول النساء والشباب والمجتمعات المحلية الريفية على التدريب؟

أدوات قائمة على المعارف	أدوات عملية	حسن الممارسات
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

الف ١٠: التنمية الاقتصادية المحلية

لا تشكل المشاكل المطروحة على المستويين العالمي والقطري الهدف الوحيد للمنظمات الدولية. وتظهر التجربة باستمرار أن المشاكل المحلية تأخذ حيزاً مهماً من الاهتمام، لا بل هي أساسية لضمان الإدارة السديدة للأنظمة العالمية. ومن المهم بكمكان التصدي للسياسات المحلية، بغض النظر عن طبيعتها، وينبغي النظر إليها من منظور دعم العمالة والعمل اللائق.

ن	س
	١-١٠ هل تعزز وكمالككم التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية (على مستوى المدينة أو البلدية أو المجتمع المحلي) أو تساهم فيها في المجالات المتعلقة بولايتها؟
	عند الإيجاب، هل تقوم سياسات وكمالككم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها (حتى خارج نطاق ولايتها) بما يلي:
	٢-١٠ توليد العمالة والمداخل المحلية؟
	٣-١٠ تعزيز الحماية الاجتماعية وأمن الدخل؟
	٤-١٠ استهداف المجموعات الفقيرة والمستضعفة؟
	٥-١٠ إشراك الحكومات المحلية في تنفيذها؟
	٦-١٠ إشراك رابطات العمال المحلية في تنفيذها؟

٧	١٠	إشراك منظمات أصحاب العمل المحلية في تنفيذها؟
٨	١٠	تشجيع عملية تنمية تشاركية، بما في ذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص؟
٩	١٠	إعداد أو استخدام ما يكفي من البيانات على المستوى المحلي لتسهيل تنفيذها؟
١٠	١٠	هل تبذل وكالتكم جهوداً خاصة للربط بين العمل على الصعيد المحلي والفرص المتاحة على الصعيد العالمي؟
١١	١٠	هل حددت وكالتكم سياسات دون وطنية لتنمية المنشآت أو عوامل قانونية أو تنظيمية تؤثر في التنمية الاقتصادية المحلية؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدت العولمة بشكل عام إلى توسيع الفجوة التي تفصل بين الناس والمناطق القادرة على التنافس والناس والمناطق التي تفتقر إلى ذلك. إن أثر تحرير السوق وتطوير شروط التبادل يلقي بضغوطه على العديد من الصناعات المحلية والتقليدية. غير أن النمو المتزايد للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والاتجاه نحو اللامركزية والمطالبة بحكومة أكثر استجابة على كافة المستويات، كلها عوامل سلطت الضوء على إمكانيات الاستراتيجيات المعنية بالتنمية المحلية. وينبغي أن يؤخذ هذا الاتجاه المزدوج، أي العولمة والأقلية، في الاعتبار. ويعزز برنامج التنمية الاقتصادية المحلية، الذي أعده مكتب العمل الدولي، القدرات والميزات التنافسية المحلية في السياق العالمي. وهو يشدد على عملية التنمية التشاركية التي تشمل جميع أصحاب المصلحة واستحداث وظائف محلية وتعبئة الموارد للاستثمارات الخاصة والعامة وتوفير ظروف لائقة للعمل واتخاذ إجراءات للحماية الاجتماعية والاستجابة في أوضاع الأزمات.

ويتجلى ذلك بصورة خاصة في قطاع البناء حيث تمارس السلطات المحلية نفوذاً هاماً، مثلاً من خلال السياسات التي تنظم ممارسات البناء المحلية أو من خلال المشتريات. وهناك العديد من برامج مكتب العمل الدولي، التي تستخدم في أنشطة التعاون التقني المعدة للتوصل إلى هذه الحويلة. ويتزايد تركيز العديد من الوكالات الدولية الأخرى على العمل على المستوى المحلي، لا سيما في سياقات حضرية وريفية محددة.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm>

و http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

ألف ١١: سياسات سوق العمل

تمس البطالة وانعدام الأمن الوظيفي مجموعة كاملة من الأنشطة البشرية وهما لا يُعتبران مصدر عدم استقرار وفشل في بلدٍ ما فحسب، بل يشكلان مصدر عبء بارزاً على الأفراد. وترد الحاجة لمعالجة هذين الجانبين وجوانب أخرى ذات صلة في رأس جدول أعمال الكثير من المنظمات الدولية، وذلك بناءً على طلبات ملحة من الدول الأعضاء. وبالرغم من أن الحاجة إلى سياسة سليمة ومشورة واضحة ترتبط بشكل وثيق بالنظام الدولي، فإن التحدي الحقيقي يكمن في بلورة هاتين الأداتين من أجل توليد العمالة وزيادة جودة الوظائف.

١١-١	هل ترتبط ولاية وكالتكم وأنشطتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، بسياسات سوق العمل على المستويين الوطني أو المحلي؟
	عند الإيجاب، هل تقوم وكالتكم بما يلي:
١١-٢	توفير البراهين التجريبية التي تظهر الروابط القائمة بين ولايتها وأنشطتها وبين استحداث العمالة ونوعيتها؟
١١-٣	تقديم المشورة بشأن سياسات سوق العمل النشطة أو القيام بتمويلها (مثل استحداث الوظائف العامة وإدارات التوظيف وتدريب العمال المسرحين، لا سيما في المناطق الريفية، وتوفير الحوافز للمنشآت الصغيرة والحوافز للمنشآت لاستخدام العمال، إلخ)؟
١١-٤	تقديم المشورة بشأن سياسات سوق العمل غير النشطة أو القيام بتمويلها (مثل تأمين البطالة والتحويلات المباشرة للعمال العاطلين عن العمل ولعائلاتهم)؟
١١-٥	استخدام أدوات موجودة أو ممارسات جيدة لسياسات سوق العمل النشطة أو غير النشطة؟
١١-٦	إجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة من غير الحكومات أو المجتمعات المحلية حول هذه المسألة؟
١١-٧	إشراك قطاع الأعمال ونقابات العمال؟
١١-٨	قياس أثر سياسات سوق العمل المطبقة؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ - والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبيكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كثبيات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

سعيًا لارتقاء مراحل التنمية، ينبغي للبلدان النامية - التي تعمل غالباً في بيئات غير مستقرة ومعيقة للتنمية - أن تجد وسيلة لتحقيق استقرار أسواق العمل لديها وتضفي الطابع الرسمي عليها تدريجياً، بدلاً من أن تتسم بعدم الاستقرار والمرونة وغياب التنظيم. وينطوي استقرار سوق العمل، الذي يحقق أهداف الإنتاجية، على إدراج معايير وسياسات سوق العمل. ولولا الدعم المؤسسي، لما استطاعت علاقات العمل المنتجة والأكثر استقراراً وأمناً أن ترى النور في البلدان المتقدمة. إن تثبيت عمالة القطاعين العام والخاص في شبكة من مؤسسات سوق العمل مثل إغانات البطالة وخدمات إعادة التوظيف وبرامج التدريب، بشكل شرطاً مسبقاً لإدارة التغيير، كما ينص عليه برنامج العمالة العالمي. وكما يشكل هذا التثبيت المؤسسي للعمالة شرطاً مسبقاً للعمل اللائق لا يمكن للقطاع الخاص أن يحققه إلا بدعم من مؤسسات سوق العمل.

ألف ١٢: الدخل المحصل من العمالة

تؤثر الأجور والدخول في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتكون ذات صلة بمعظم المجالات التي يعالجها النظام الدولي. إن القدرة على ضمان أجور منصفة للمستخدمين أو عوائد منصفة للعاملين لحسابهم الخاص في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء، أمر لا غنى عنه لأسباب اقتصادية واجتماعية ولأسباب تتعلق بالإنصاف. وهذا ضروري حتى تتسم السياسات المطبقة بالشرعية والاستدامة طويلة الأجل. ويرتبط أي إصلاح أو مشروع في أي مجال من مجالات النشاط البشري، في نهاية المطاف بأجور العاملين بهذه الأنشطة ودخولهم. ومن دون التزام ودعم، فإن أي محاولة لتغيير الظروف القائمة ستبوء بالفشل.

١٢-١	هل تعزز وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، الحصول على أجور ودخول منصفة من العمل، بما في ذلك العمل في الاقتصاد غير المنظم وفي المناطق الريفية؟
١٢-٢	هل تأخذ سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها في الاعتبار التشريعات بشأن الحد الأدنى للأجور؟
١٢-٣	هل تشرك وكالتكم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مناقشاتها بشأن الأجور والدخل من العمل؟
١٢-٤	هل تدرج سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها أو تراعي الحد الأدنى من دخل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص؟
١٢-٥	هل تعزز حماية المساواة في الأجور في الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم؟
١٢-٦	هل تشجع المفاوضة الجماعية في علاقاتها مع نظرائها؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كثيبيات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

إن الأجور تكلفة بالنسبة إلى أصحاب العمل وهي في الوقت نفسه وسيلة لتحسين الإنتاجية، وبالتالي فهي غالباً ما تؤثر على الاستراتيجيات التنافسية للمنشآت، في الوقت الذي تمثل فيه مصدراً رئيسياً للدخل بالنسبة للعمال. ويمكن أن تكون مستويات الأجور غير المنصفة مصدراً رئيسياً للتمييز في العمل بين الرجال والنساء والمسنين والشباب والقطاعات العام والخاص، على سبيل المثال لا الحصر. وتلعب الأجور والدخول من العمل كذلك دوراً مركزياً في سياسات إيرادات الحكومة ونفقاتها وعلى نطاق أوسع في سياسة الاقتصاد الكلي، بسبب علاقتها بالطلب والتضخم والعمالة والفقر. لقد وضع مكتب العمل الدولي أدوات لمعالجة بعض هذه المسائل التي تركز على الأجور المتدنية ووضع الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية وتكاليف اليد العاملة والتمييز في الأجور وتحديد الأجور في القطاع العام ونظام الأجور، إلخ. ويتم معالجة هذه المسألة في العديد من معايير العمل الدولية التي تتعلق، ضمن جملة أمور، بالحد الأدنى للأجور والتمييز في الأجور وحماية الأجور.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

ألف ١٣: عمالة الشباب

إن الشباب مستضعفون بصورة خاصة سواء في المناطق الريفية أو في المناطق الحضرية، وهو أمرٌ اعترف به النظام الدولي برمته. إنهم مستضعفون خصوصاً فيما يتعلق بالعمالة، ولذا تشكل بطالة الشباب سبب الكثير من مشاكل مجتمعنا الحديث. ومن الحاسم التوصل إلى نهج شامل لمقاربة بطالة الشباب ضمن مجتمع التنمية. ومن بين الأمثلة الممكنة عن الإجراءات الرامية إلى تدعيم عمالة الشباب ما يلي: توفير نظم تربوية سليمة وتحسين الرعاية الصحية وتقليل مخاطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكافحة تعاطي المخدرات وارتكاب الجرائم وتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل والأداء الجيد لأسواق العمل. إن شريحة الشباب هي التي تملك أكبر القدرات للابتكار والإمكانيات المثلى في مجال التكنولوجيا والاتصالات والتكيف مع التغيرات الاقتصادية الجديدة مثل العولمة. ومن الحاسم بالتالي استهداف الشباب لتحقيق التحسن الاقتصادي والاجتماعي السريع والاستثمار في النمو المستمر والتماسك الاجتماعي والتنمية المستدامة.

١٣-١	هل تعزز وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، عمالة الشباب من الإناث والذكور في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء، ضمن مجال أنشطتها (مثلاً من خلال التدريب على المهارات وتنمية روح المبادرة وخدمات تنمية الأعمال والتمويل بالغ الصغر وخدمات سوق العمل)؟
١٣-٢	هل تؤثر الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم في عمالة الشباب بشكل أو بآخر؟
١٣-٣	هل تقيّم وكالتكم أثر الأنشطة التي تضطلع بها على عمالة الشباب؟
١٣-٤	هل تعبر وكالتكم اهتماماً خاصاً لإيجاد الوظائف للشباب، إنثاءً وذكوراً، في الأنشطة التي تقوم بها لمعالجة المشاكل الاجتماعية من قبيل تعاطي المخدرات وارتكاب الجرائم والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأمية والسياسات السكانية؟
١٣-٥	هل تشمل برامج التعليم والتدريب أحكاماً خاصة، من قبيل الإرشاد في المسار الوظيفي وخدمات الاستخدام وفرص التوظيف، لمساعدة الشباب، إنثاءً وذكوراً، على الانتقال من المدرسة إلى العمل؟
١٣-٦	هل تشرك وكالتكم الشباب بشكل نشط عند تحديد احتياجاتهم؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كتيبات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

يتم تدريب الكثير من الشباب على مهارات يكون الطلب عليها قليلاً أو حتى معدوماً أو لا يكون الشباب فيها في وضع مؤات نظراً إلى افتقارهم للمهارات الأساسية التي يطلبها سوق العمل الحالي.

وتجنباً لمشكلة ارتفاع معدل البطالة في صفوف المتخرجين الشباب، من الذكور والإناث، ينبغي القيام بما يلي:

- إشراك أصحاب العمل في تحديد الاحتياجات من المهارات وتوفير التدريب للشباب داخل المنشآت؛
- التشديد على المهارات الأساسية الضرورية للحياة العملية (مثل العمل ضمن فريق وحل المشاكل والمهارات التي يتعين اكتسابها وتطبيق المعلومات الجديدة) إلى جانب مهارات تنظيم المشاريع؛
- تحسين التوجيه المهني وخدمات التوظيف والمشورة؛
- تشجيع التعلم المتواصل.

في العديد من البلدان، تحقق الشباب نتائج أفضل من الشبان في النظام التعليمي، غير أنهم يواجهون صعوبات أكبر لدخول سوق العمل والبقاء فيه.

وينبغي للسياسات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز عمالة الشباب أن تعبر اهتماماً خاصاً للتمييز على أساس الجنس، إذ إن الشباب المتحدرين من مجموعات أقلية إثنية أو اللواتي يعانين من إعاقة، يواجهن أشد أشكال التمييز وهنّ الأكثر حرماناً.

حتى ولو كان الشباب، إناثاً وذكوراً، يتمتعون بمؤهلات جيدة على الورق فإن ذلك لا يساعدهم كثيراً على إيجاد عمل لهم بسبب قلة خبرتهم المهنية. وغالباً ما يشير أصحاب العمل إلى أن الخبرة العملية هي السمة الأساسية التي يبحثون عنها في مستخدميه.

وينبغي دراسة الطرق الكفيلة بالجمع بين التعليم المدرسي والتدريب في العمل والتلمذة الصناعية. وقد برهن النظام المزدوج الذي يشرك بصورة خاصة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في التصميم والتنفيذ، أنه نظام فعال.

ألف ١٤ : الاستجابة للآزمات

عند حدوث الآزمات لا يكون تنسيق الجهود مطلوباً فحسب بل أساسياً أيضاً. وفي حالة الآزمة، لا يمكن لأي وكالة أن تضيق الوقت والموارد على مناقشات طويلة وأطر عمل معقدة. فالاستعداد أمر رئيسي. وعند اندلاع نزاع مسلح أو عند وقوع كارثة طبيعية، ينبغي أخذ العديد من العناصر في الاعتبار ولكن الأهم يبقى إنقاذ الأرواح البشرية. غير أنه، بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات طارئة، من المهم أيضاً إيجاد حلول مستدامة. وفي هذا الصدد، تكون مسألة العمالة حاسمة. فكيف يمكن توفير عودة الحياة إلى طبيعتها؟ وكيف يمكننا أن نواجه الخسائر البشرية والعواقب الاقتصادية؟ وماذا يمكننا أن نفعل لتعود الحياة وكيف يمكننا أن نعيد بناء البنية التحتية والشبكات الاجتماعية والعائلات والخدمات العامة والمؤسسات الاجتماعية، إلخ؟ من الضروري إذاً اعتماد نهج مشترك لإدارة الآزمة، وينبغي أن تكون العمالة والعمل اللانق من مكونات هذا النهج.

سؤال	ملاحظة
١-١٤ عند مواجهة أزمة ما، سواء أكانت نتيجة نزاع مسلح أو كارثة طبيعية أو تدهور للوضع المالي أو الاقتصادي أو حتى تحول اجتماعي سياسي عسير، هل تعالج وكالتكم في العادة مسألة استحداث الوظائف باعتبارها مسألة ملحة وأساسية؟	
٢-١٤ هل تعتبر وكالتكم أن استحداث الوظائف يشكل جزءاً لا يتجزأ من عمليات الإغاثة الإنسانية المباشرة؟	
٣-١٤ هل تعتبر وكالتكم أن استحداث الوظائف وتوليد الدخل جزء من أنشطة إعادة الإعمار بعد وقوع أزمة ما؟	
٤-١٤ بالنسبة للجهود المبذولة لإعادة الإعمار بعد وقوع الأزمة، هل تعطي وكالتكم الأولوية للتكنولوجيا كثيفة اليد العاملة؟	
٥-١٤ هل نظرت وكالتكم في اتخاذ إجراءات وقائية فيما يتعلق بالعمالة على أن تطبق في حالة وقوع أزمة في المستقبل؟	

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

عند وقوع الأزمة، يكون الاهتمام منصباً عادة على مرحلتَي توفير المساعدات الإنسانية والإغاثة أكثر منه على خسارة الوظائف الناشئة عن ذلك أو تأمين سبل العيش بعد الأزمة. ولا يؤخذ نمو العمالة غالباً في الاعتبار إلا في مرحلة متقدمة من إعادة الإعمار.

وإذا أخذنا في الاعتبار مشاغل العمالة مع بداية مرحلة العمل الإنساني، فإننا نتعامل مباشرة مع الناس الذين فقدوا عملهم ومورد رزقهم أو مع أولئك الذين قد يكونون في حاجة، وللمرة الأولى، إلى إيجاد أنشطة مولدة للدخل، مثل الجنود المسرحين أو الأرمال أو اللاجئين.

وعندما تتسبب الأزمات في بطالة عامة وتفاقم حالة الفقر وشلل عام للنشاط الاقتصادي، من المهم بمكان إطلاق برامج للأشغال العامة كثيفة اليد العاملة، من أجل ضخ القدرة الشرائية وحفز مواقف إيجابية تبعث بعض الأمل في المستقبل.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/crisis>

عند الاستجابة لأزمة ما، هناك دائماً حاجة ملحة للاعتماد على الشراكات الفعالة مع الفاعليات المعنية من مختلف أرجاء المجتمع الدولي برمته.

ولقد أعد مكتب العمل الدولي استراتيجية خاصة لتحقيق العمل اللائق في الأماكن المتضررة من الأزمة، وذلك من خلال زيادة أوجه التأزر والفعالية من حيث الكلفة والشرعية وتعبئة الموارد والتأثير على البرامج من خلال أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم كشركاء اجتماعيين.

إن الحاجة إلى سياسة على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لحالات ما بعد الأزمات دفعت منذ عهد قريب بمختلف الوكالات إلى العمل من أجل التوصل إلى وضع إطار من شأنه أن يعزز توليد العمالة والدخل بعد وقوع أزمة ما. وعلى سبيل المثال، يمكن تحديد ثلاث مراحل واضحة في النزاعات المسلحة: الانتعاش المبكر والانتقال والتنمية. ولكل مرحلة من هذه المراحل الثلاث انعكاسات مختلفة وهي تشكل جزءاً من عملية بناء السلام. وفي حين أن المرحلة الأولى تركز على الغذاء والصحة والأمن الشخصي وتحويل الأموال والمساعدة النفسية والاجتماعية ومعايير العمل الأساسية، تشمل المرحلة الثانية جهود إعادة الإعمار القائمة على المجتمعات المحلية، مثل التمويل بالغ الصغر والتدريب وإنتاج المواد الغذائية وخدمات التوظيف. وأخيراً، في مرحلة التنمية، يتم تسليط الضوء على جميع أبعاد العمل اللائق.

ألف ١٥: الهجرة الدولية

يبدو أن الهجرة الدولية التي تتأتى عن الحاجة إلى البحث عن عمل أو التعليم المرتبط بالعمل أو السعي إلى ظروف معيشية أفضل، تشكل إحدى المسائل الأكثر إثارة للجدل على جدول الأعمال الدولي، مع ارتباط ذلك بجميع مجالات النقاش الدولي تقريباً. ومع اتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء داخل البلدان وفيما بينها، من البديهي أن تبدو الهجرة مخرجاً من هذه الأزمة. والأهم من ذلك أن الاتصالات جعلت الفوارق بين هاتين المجموعتين أكثر وضوحاً.

ويدعو ذلك إلى نهج متكامل كوسيلة لترويج الحلول في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء، ولتجنب أسوأ أشكال الإتجار بالبشر والمخاطر الأخرى. ومن الممكن تحقيق مثل هذا النهج من خلال إمعان النظر في ولاية كل منظمة وتحديد الإجراءات الممكنة اتخاذها للاستفادة من منافع الهجرة وتقليل مضارها فيما يتعلق بالعمالة ونوعيتها. ولا يشكل البحث عن عمل السبب الوحيد للهجرة، بل هي مسألة معقدة جداً يمكن أن يعود سببها إلى جملة أمور، من بينها الديمغرافية والدين والثقافة والسياسة والحرب. وبغض النظر عن السبب، تتمتع جميع أنواع الهجرة بقاسم مشترك ألا وهو الحاجة إلى تأمين سبل عيش المهاجرين من خلال العمالة.

٢	١	
		١-١٥ هل تتمتع وكالتكم بولاية تجعلها تهتم، بشكل مباشر أو غير مباشر، بالمسائل المتعلقة بالهجرة؟
		٢-١٥ هل ترتبط الأنشطة الاعتيادية التي تضطلع بها وكالتكم بالعمال المهاجرين باعتبارهم عمالاً أو مستفيدين؟
		٣-١٥ هل تشجع وكالتكم استخدام لوائح خاصة بهجرة اليد العاملة؟
		٤-١٥ هل تشجع وكالتكم إدماج العمال المهاجرين في أماكن العمل والمجتمعات حيث يعملون ويعيشون؟
		٥-١٥ هل تروج الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم عدم التمييز ضد العمال المهاجرين في بلدان المقصد؟
		٦-١٥ هل تطرقت الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم إلى الأثر السلبي للهجرة على التنمية في بلدان المنشأ، بسبب هجرة الأدمغة مثلاً؟
		٧-١٥ هل تهدف الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم إلى تحقيق أقصى قدر من الآثار الإيجابية للهجرة في بلدان المنشأ، مثلاً من خلال الاستخدام المنتج للتحويلات والمهارات المكتسبة؟
		٨-١٥ هل قامت وكالتكم بمساعدة أي بلد على إجراء تقييم واقعي لما يحتاجه من عمال مهاجرين، استناداً مثلاً إلى توقعات البيانات الديمغرافية أو الاقتصادية أو تلك المتعلقة بسوق العمل؟
		٩-١٥ هل استخدمت وكالتكم صكوكاً إطارية أو معيارية (مثل اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) أو الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، عند وضع إجراءات تهدف إلى تحقيق الحد الأمثل من أثر هجرة اليد العاملة على العمالة والتنمية وحماية العمال المهاجرين؟
		١٠-١٥ هل أعدت وكالتكم أية تدابير محددة مصممة خصيصاً لتتماشى واحتياجات التعاملات المهاجرات؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كتيبات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

تشير الاتجاهات الديمغرافية وأنماط التنمية المتباينة إلى أن هجرة العمال لن تستمر فحسب بل ستنمو أيضاً، مثيرة تحديات وفرصاً ضخمة أمام كل البلدان، سواء تلك التي ترسل المهاجرين أو تلك التي تستقبلهم. وهناك العديد من العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار مثل حقوق الإنسان والعواقب الاقتصادية والاجتماعية لحركات تنقل العمال على الصعيدين الوطني والدولي والأثر المالي للتحويلات وإدراج المسألة في عمليات الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتميز وحتى الإتجار بالبشر وارتكاب الجرائم. ومن الممكن مساعدة الدول الأعضاء على تحسين تنظيم وإدارة هجرة اليد العاملة وحماية وتعزيز حقوق المهاجرين وتحسين منافع التنمية. ولقد أعدت منظمة العمل الدولية دليلاً بعنوان *إطار عمل متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة*، ويوفر هذا الدليل توجيهاً عملياً يستند إلى الصكوك الدولية والممارسات الجيدة من أجل وضع سياسات وممارسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتعزيزها وتطبيقها.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

تمثل التحويلات التي يرسلها المهاجرون مصدراً مهماً للعملة الأجنبية في البلدان التي يعمل عدد كبير من مواطنيها في الخارج. ومن الممكن أن تمر هذه التحويلات عبر مصارف رسمية أو عبر قنوات غير رسمية أو غير نظامية. وينبغي تعزيز معدل الموارد المالية المحوطة رسمياً للتأكد على السواء من حماية تحويلات المهاجرين وزيادة التنمية من جراء هذه التحويلات المرسلّة إلى بلد المنشأ. ومن المهم أيضاً أن تكون التحويلات والمدخرات التي يجلبها المهاجرون لدى عودتهم مستثمرة بشكل منتج. ومن أجل تشجيع الاستثمار المنتج لتحويلات العمال المهاجرين، ينبغي القيام بما يلي:

- خفض تكاليف التحويل، من خلال تسهيل الحصول على الخدمات المالية وتخفيض رسوم عملية التحويل وتوفير حوافز ضريبية وتشجيع المزيد من المنافسة بين المؤسسات المالية؛
- السعي إلى قدر أكبر من الفعالية والشفافية في أسواق العملات الأجنبية وتحسين الخدمات المصرفية للمهاجرين، وذلك من خلال التأكد من وجود مرافق لهذا الغرض في المناطق الريفية لبلدان المنشأ؛
- تشجيع الحوافز وتقديمها لإقامة المنشآت وتطويرها، بما في ذلك مبادرات الأعمال عبر الوطنية وتنمية المنشآت بالغة الصغر من قبل العمال والعاملات المهاجرين في بلدان المنشأ والمقصد.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

باء

25.....	الحماية الاجتماعية
25.....	باء ١ : السياسات والحماية الاجتماعية
26.....	باء ٢ : الحماية من المخاطر
28.....	باء ٣ : السلامة في مكان العمل
29.....	باء ٤ : الصحة والعمل
30.....	باء ٥ : ظروف عادلة في العمل
31.....	باء ٦ : نظم معاشات التقاعد

باء الحماية الاجتماعية

تقتضي العدالة الاجتماعية إعداد سياسات صريحة بشأن الإنصاف ووضع حد للتمييز في سوق العمل وتعزيز الإدماج والتماسك الاجتماعيين. غير أنه لا يمكن إلا لمجموعة من السياسات التي تتسم بجذواها وتكاليها المعقولة وواقعيته أن تحقق هذه الأهداف بشكل مستدام وسليم من المنظور الاقتصادي والاجتماعي. إن النقاشات الأخيرة التي جرت حول السياسات الإنمائية سلطت الضوء على الدور المتزايد للتحويلات الاجتماعية باعتبارها أداة مباشرة للحد من الفقر وتحقيق الإدماج الاجتماعي، وتعزز في الوقت نفسه إنشاء الأمم. وتشكل تدابير الحماية الاجتماعية التي تخفف نسبة الخطر على حياة العمال وصحتهم ورفاههم استثماراً مهماً فيما يتعلق بالحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية واستقرار المجتمعات. وتحتاج مثل هذه التدابير إلى الجمع بين استراتيجيات الوقاية من المخاطر وحماية حقوق الجماعات المستضعفة وإدماجها، كالعمال المهاجرين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

وينبغي النظر إلى برامج الحماية الاجتماعية، ليس فقط باعتبارها شبكات أمان لحماية القدرة الاستهلاكية أو المداخل، بل باعتبارها استثمارات في رأس المال البشري أيضاً. وهي تشكل عاملاً إنتاجياً وتساعد الناس على التصدي لمخاطر الحياة، في الوقت الذي تستخدم فيه كأداة في إدارة التغيير وتوفير المساعدة لاستقرار الاقتصادات.

للمزيد من المعلومات بشأن الحماية الاجتماعية، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/>

باء ١: السياسات والحماية الاجتماعية

إن الحفاظ على السلم والتماسك الاجتماعيين على المستويين الوطني والدولي هو من أهم أهداف النظام الدولي. وتبين النزاعات الاجتماعية في كافة أرجاء العالم أهمية استحداث وحفظ نظم للحماية الاجتماعية تحمل مقومات البقاء، ويُنظر إليها باستمرار على أنها لا تغطي الشريحة العاملة من السكان فحسب (في القطاعين المنظم وغير المنظم) بل تشمل عائلاتهم ومن يعملون أيضاً. وتحقيقاً لهذا الهدف، ينبغي للحكومات، بالتعاون مع العمال وأصحاب العمل وبمساعدة النظام الدولي، أن توفر الدعم المالي والمساعدة. وإذا أردنا تحقيق نتائج إيجابية، فإن التضامن والتعاون داخل هذه المجموعات وفيما بينها أمر لا بد منه.

وتواجه جميع الوكالات، بغض النظر عن مجال اختصاصها، قضايا الحماية الاجتماعية: فكل واحدة منها تتعامل مع حكومات محلية أو وطنية تمول، كلياً أو جزئياً، نظم الحماية الاجتماعية وعليها أن تجد الموارد اللازمة للاستمرار في ذلك. كما تشارك الوكالات في النقاش الدولي الجاري بهذا الصدد وفي وضع السياسات ذات الصلة. وتعني كل وكالة، بشكل مباشر أو غير مباشر، بإجراءات تؤدي إلى ضمان الحد الأدنى من الإعانات للمجموعات المستضعفة (كالأشخاص غير المهرة والمرضى والمعوقين والأسر الفقيرة والأطفال والنساء والمسنين والمجموعات التي نزحت بسبب نزاعات أو كوارث طبيعية والمهاجرين). وتشكل الحماية الاجتماعية قاعدة السلام.

رقم	سؤال
١-١	هل تتعلق المشورة التي تقدمها وكالتكم إلى الدول الأعضاء بآليات الحماية الاجتماعية المصممة للحفاظ على رفاه العمال وعائلاتهم، في القطاعين المنظم وغير المنظم على حد سواء، وهل لها أي أثر على هذه الآليات وهل تخضع هي نفسها لتأثير مثل هذه الآليات؟
٢-١	هل تهدف سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها إلى وضع آليات للحماية الاجتماعية مصممة للمساعدة على حفظ السلم الاجتماعي وتحقيق الاستقرار الاجتماعي؟
٣-١	هل تعزز القدرة البدنية والذهنية للعمال الذين يعملون في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة؟
٤-١	هل تأخذ في الاعتبار آثار تحسين السلامة والصحة في العمل على تعزيز الإنتاجية في المنشآت وعلى المستوى الوطني؟
٥-١	هل تساهم في زيادة مستوى مشاركة اليد العاملة، لاسيما بين النساء؟

نوع	رقم
	٦-١ هل تساعد سياسات وكالتكم على الوقاية من الآثار السلبية على الطلب على اليد العاملة من جانب المنشآت في القطاعين العام والخاص؟
	٧-١ هل يتم تصميم الآليات الاجتماعية المقترحة وتنفيذها وتقييمها بمشاركة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من المجموعات المعنية؟
	٨-١ هل تساهم وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تحقيق نظام متين لتمويل أي نظام للحماية الاجتماعية يكون مقبول التكلفة للعمال ولأصحاب العمل والحكومات أو لأي مصدر تمويل آخر؟
	٩-١ هل تساهم الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم في استحداث وسائل غير رسمية للتعويض في حالات المخاطر وحالات الشك باعتبارها وسيلة للتخفيف من حدة الفقر، عند غياب الآليات الرسمية؟
	١٠-١ هل تأثرت الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم من جراء مشاكل اجتماعية رئيسية (نزاع مسلح أو عنف أو جرائم أو مجاعة أو طوارئ صحية أو أزمات اقتصادية أو أمية، إلخ)؟
	١١-١ هل دفعت هذه المشاكل إلى اعتماد قرارات أدت إلى اتخاذ تدابير تهدف إلى تعويض الآثار التي نجمت عنها؟

أدوات قائمة على المعارف	أدوات عملية	حسن الممارسات
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

باء ٢: الحماية من المخاطر

إن حالات الشك والمخاطر المتزايدة التي تكتنف جميع الأنشطة البشرية ليست إلا واقعاً يومياً. وتشكل حماية المجموعات السكانية الكبيرة في البلدان النامية والصناعية تحدياً أمام جميع الدول الأعضاء. والبطالة إحد هذه المخاطر غير إنها ليست الخطر الوحيد. فالمخاطر المتعلقة بالصحة على الصعيد العالمي (والمرتبطة بشكل وثيق بمسائل من قبيل الهجرة أو الاتصالات أو الحركة الجوية) والمخاطر المتعلقة بأنظمة التعليم البالية، العاجزة عن الاستجابة للتكنولوجيات الحديثة أو التجارة والمخاطر المتعلقة بالفقر، إنما تشكل ضمن جملة أمور أخرى، أكثر المسائل حساسية التي ينبغي للدول الأعضاء معالجتها. وينبغي أن يساهم النظام الدولي في مواجهة هذه المخاطر.

نوع	رقم
	١-٢ هل ترتبط ولاية وكالتكم، على نحو مباشر أو غير مباشر، بأي شكل من أشكال الحماية من المخاطر، المقدمة لمجموعة محددة؟
	٢-٢ هل تدعم وكالتكم البلدان في توسيع مجال تغطية الضمان الاجتماعي إزاء أي شكل من أشكال المخاطر؟
	٣-٢ هل تساعد البلدان على وضع برنامج مناسب لضمان الدخل في المناطق الحضرية والريفية؟
	٤-٢ هل تساعد البلدان على التوصل إلى تقديم إعانات صحية أساسية لعمال القطاع المنظم وعائلاتهم؟

٢	٥
	هل تساعد البلدان على التوصل إلى تقديم إعانات صحية أساسية لعمال القطاع غير المنظم وعائلاتهم؟
	هل ترتبط المشورة التي تقدمها وكالتكم إلى الدول الأعضاء بكيفية وضع مبادئ مالية سليمة ومبادئ تتعلق بالإدارة السديدة حتى تكون الإعانات متاحة فعلاً عند الحاجة إليها ويتم تجنب هدر الموارد الشحيحة؟
	هل تدعم الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم البلدان في تقديم مجموعة كاملة من الإعانات النقدية لمساعدة العمال وأصحاب العمل على مواجهة المخاطر الناجمة عن المرض والبطالة والأمومة والعجز؟
	هل تساعد في حماية النساء والرجال، في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم، من الخطر الأساسي المتمثل في الفقر؟
	هل تساعد على حماية المناطق الريفية من خطر الفقر؟
	هل تصمم وكالتكم نظاماً لتأمين الدخل عن طريق ربطها بأسواق العمل؟
	هل تتأثر المجالات التي تتطرق إليها سياسات وكالتكم واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها بإعادة هيكلة النشاط الاقتصادي أو نقل المواقع أو خسارة الوظائف أو تحول نشاط العمال أو إقفال المؤسسات؟
	هل تأخذ وكالتكم هذه المخاطر في الاعتبار في الإجراءات التي تتخذها؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
- كتيبات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب	- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شيكات معارف - بيانات	- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

إن الحماية من البطالة أداة مهمة جداً للوقاية من المخاطر التي يطرحها الاقتصاد العالمي حيث غالباً ما يكون من الصعب التنبؤ بالتغيرات الكبيرة. ولا توجد هذه الحماية في العديد من البلدان ولكنها في خضم المناقشات الجارية. وتتسم الحماية من البطالة، باعتبارها أداة، بسلسلة من التحديات تتناول على سبيل المثال كيفية تحديدها وتمويلها وكيفية تجنب التحيزات غير المرغوبة وكيفية ربطها بالدورات الاقتصادية مع تجنب الحلقات المفرغة، وأخيراً كيفية الحصول على التزام العمال وأصحاب العمل والحكومات. وجرى اقتراح العديد من الخيارات ولكن الأکید أن الحاجة إلى إيجاد توازن لمواجهة التقلبات في الدورات الاقتصادية وحمايةفرادى العمال، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء، تشكل تحدياً مهماً لا بد من مواجهته.

كان لزيادة الممارسات المرنة في الاستخدام وإسناد الأعمال خارج المنشأة، فيما يتعلق بصناعة البناء مثلاً، أثرٌ سلبي على مستوى الحماية الاجتماعية للعمال في قطاع البناء. ويتبين في العديد من البلدان أن بعض أصحاب العمل لا يدفعون الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي عن العمال ذوي العقود المؤقتة. وبالتالي، فإن العمال الأكثر حاجة لا يتلقون أي رعاية صحية ولا يتمتعون بإجازات مدفوعة الأجر ولا يحصلون على أي تعويض عن فقدان الأجر عندما يجدون أنفسهم غير قادرين على العمل بسبب البطالة أو الإصابة بمرض أو التعرض لحادث أو التقدم في السن. وينبغي إيجاد سبل جديدة لتوسيع نطاق الإعانات الاجتماعية للعمال المؤقتين، من أجل تجنب عدم الاستقرار الاجتماعي والمساهمة في سياسات الحد من الفقر.

باء ٣: السلامة في مكان العمل

تعتبر السلامة من الشواغل الرئيسية في مكان العمل سواء للعمال أو لأصحاب العمل ويشكل غيابها مصدراً رئيسياً للخسائر التي تتكبدها الدول الأعضاء. ويهتم العديد من الوكالات في النظام الدولي بهذه المسألة، بشكل مباشر أو غير مباشر. ومن الممكن الجمع بين كيفية الاضطلاع بمشاريع البنية التحتية وكيف تساعد الأنظمة الصحية في معالجة هذه المسألة المهمة وبين العديد من العناصر الأخرى من قبيل: ظروف العمل التي يخضع لها المهاجرون أو العمال المستضعفون وكيف تساعد التكنولوجيات في تحسين الظروف السائدة في العمل وكيف ينبغي أن تقوم الحكومات المحلية والوطنية بعمليات المراقبة والتفتيش وكيف يمكن أن تساعد الأنظمة التربوية في تجنب المخاطر والدور الرئيسي الذي تلعبه الإدارة السديدة.

١-٣	هل تروج وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، أنظمة السلامة والصحة المهنية لتجنب الحوادث في مكان العمل أو هل تقدم المشورة للبلدان في هذا الصدد؟
٢-٣	هل تساعد وكالتكم الدول الأعضاء في وضع أنظمة وخطط عمل وطنية متماسكة في مجال السلامة والصحة المهنية؟
٣-٣	هل تعالج وكالتكم مسائل السلامة فيما يتعلق بالمهن عالية الخطورة مثل الزراعة والحراثة وصيد الأسماك والتعدين والبناء والطاقة وغيرها من القطاعات المماثلة؟
٤-٣	هل تسعى سياسات وكالتكم إلى تحسين ظروف العمل، لاسيما في الاقتصاد غير المنظم، للقضاء على العمل في ظل ظروف خطيرة وغير صحية؟
٥-٣	هل تعزز سياسات وكالتكم ثقافة وقائية للسلامة والصحة المهنية، مما يؤدي بالتالي إلى ارتفاع مستويات الإنتاجية الإجمالية بشكل مستدام؟
٦-٣	هل تعالج وكالتكم تحديداً الآثار المباشرة وغير المباشرة لمجالات عملها المحددة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للعمال المعنيين؟
٧-٣	هل يتم وضع السياسات الوطنية للسلامة والصحة المهنية، التي تدعمها الوكالة، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؟
٨-٣	هل يلقي تنفيذ مثل هذه السياسات في أماكن العمل دعماً من جانب إدارات تفتيش العمل الحكومية؟
٩-٣	هل يستند التنفيذ إلى المشاركة الفعالة للعمال أو لأصحاب العمل؟

حسن الممارسات
- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات

أدوات عملية
- كثيبات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب

توجد قوانين تنظم تشييد الأبنية لسلامة المستعمل (أي تجنباً لوقوع الحوادث بعد بنائها). كما توجد لوائح للسلامة تطبق خلال عملية البناء (لتجنب إصابة عمال البناء). وعملياً، هناك القليل من أوجه التآزر بين هاتين المجموعتين من القوانين وليس من الصعب إيجاد شركة بناء لا تطبق لوائح العمل ولكنها في الوقت نفسه تسهر على احترام لوائح البناء والعكس بالعكس. وبالتالي، يوجد بعض المجال للتآزر - مثلاً في تدعيم اللوائح وتدريب الموظفين الحكوميين والهيئات المكونة الأخرى وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات، إلخ.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

في حين أن قطاع البناء يشكل مصدراً رئيسياً للعمالة في البلدان الفقيرة، توجد مسائل عديدة على المحك، منها ظروف عمل العمال المهاجرين أو العمال في القطاع غير المنظم، ووجود عمال غير مهرة وزيادة إسناد الأعمال خارج المنشأة عن طريق وكلاء أو متعاقدين من الباطن يقومون بدورهم بالاستعانة بمتعاقدين أو مستعملين. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر البناء من أكثر المهن خطورة؛ فالعاملون في هذا القطاع معرضون للموت ثلاث إلى أربع مرات أكثر من غيرهم من العاملين في حوادث عمل في البلدان الصناعية، وهم معرضون ثلاث إلى ست مرات في البلدان النامية. هناك العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها ومدونات الممارسات التي قدمت المساعدة في معالجة مسألة السلامة.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

باء ٤: الصحة والعمل

تشكل الصحة شاغلاً أساسياً لمعظم المنظمات الدولية. غير أن الصحة تتسم بأهمية خاصة عندما ترتبط بأسواق العمل إذ إنها قد تؤدي إلى نوع من التمييز أو تتسبب في نفقات واستثمارات مهمة من جانب الحكومات والمنشآت. ويبقى التعليم والمشاركة الواسعة للحكومات والشركاء الاجتماعيين الذين تمثلهم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أساسيين في هذا المجال.

رقم	سؤال
١-٤	هل تشجع وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، حصول السكان العاملين وعائلاتهم على الأقل على مجموعة من الخدمات الصحية الأساسية؟
٢-٤	هل تشجع وكالتكم حصول العاملات على مثل هذه الخدمات الأساسية؟
٣-٤	هل تشجع وكالتكم سبل حصول العمال في الاقتصاد غير المنظم على الخدمات الصحية الأساسية؟
٤-٤	هل تشجع وكالتكم سبل حصول العمال الريفيين على الخدمات الصحية الأساسية؟
٥-٤	هل تشجع الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم تنفيذ البرامج الوقائية؟
٦-٤	هل تروج الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم المعلومات بشأن الصحة المهنية والحماية؟
٧-٤	هل تروج وكالتكم بنشاط سياسات تعنى بتوفير سبل الاستخدام للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؟
٨-٤	هل منظمتمكم على علم بأعمال تمييز محتملة تعرض لها عاملون مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو بالسل، في إطار الأنشطة التي تدعمها عادة؟
٩-٤	هل تعزز وكالتكم سياسات للوقاية من عدوى فيروس نقص المناعة البشرية في العمل وتتخذ تدابير تعويضية للأشخاص الذين أصيبوا بالفيروس من خلال تعرضهم مهنيًا له؟

١٠-٤	هل تأخذ وكالتكم في الاعتبار أو تروج، في أماكن العمل، تدابير بيئية للوقاية من العدوى المنقولة بالهواء بالسل أو المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس) أو أنفلونزا الطيور أو غيرها من الأمراض المعدية أو الحد منها؟
١١-٤	هل تشجع وكالتكم خدمات رصد مناسبة للعمال وعائلاتهم لتحديد وإدارة القضايا المتعلقة بالسل وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بما يتماشى والمعايير الدولية المحددة لهذين المرضين؟
١٢-٤	هل تساعد وكالتكم على تعزيز القوانين والسياسات والتربية للتصدي للوصم الاجتماعي والتمييز، ولتعزيز حقوق العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو بالسل في مكان العمل؟

أدوات قائمة على المعارف	أدوات عملية	حسن الممارسات
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

باء ٥: ظروف عادلة في العمل

لا تهتم الحكومات بمعدلات العمالة والبطالة فحسب، بل تأخذ في الاعتبار كذلك نوعية الوظائف، شأنها شأن العمال وأصحاب العمل، إذ إنها تعي العواقب التي قد تتأتى عن ظروف العمل السيئة. فالإنسان ليس عاملاً فقط بل هو عضو في المجتمع، ومن الممكن مساعدته ليصبح مواطناً ويعزز ثقافته وتربيته وينسق بين حياته العائلية والمهنية والمجتمعية ويستمتع بوقت فراغه ويضطلع بأنشطة أخرى، وما إلى ذلك. إنه جانب مشترك بين جميع المسائل إذ إنه يرتبط بالعديد من مجالات النظام الدولي من قبيل: التربية وحقوق الإنسان والسكان والديمقراطية والصحة والهوايات والسياحة، إلخ. إنه يتضمن نهجاً لدورة الحياة تهتم به كل منظمة دولية بشكل أو بآخر. وبالإضافة إلى ذلك، يزداد اهتمام جميع الهيئات المكونة للمجتمع الدولي بمسائل مهمة مثل التمييز والتحرش في العمل.

١-٥	هل تروج وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، إجراءات من شأنها أن تجنب التمييز في العمل، سواء أعلق بنوع جنس العمال أو العرق الذي ينتمون إليه أو الإثنية أو أصلهم الاجتماعي؟
٢-٥	هل تدعم وكالتكم توازناً منصفاً بين العمل والمسؤوليات العائلية للرجال والنساء على حد سواء (مثلاً، من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال)؟
٣-٥	هل تعزز التدابير التي تتخذها وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، وجود خدمات حماية الأمومة للنساء وتنفيذها بشكل فعال؟
٤-٥	هل تدعم الإجراءات التي تتخذها وكالتكم وضع سياسات متماسكة وشاملة من شأنها أن تحسن كرامة العمال وتزيد من إنتاجيتهم في العمل (مثلاً، من خلال الوقاية من العنف والتحرش الجنسي في العمل)؟
٥-٥	هل تعزز سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، حماية العمال فيما يتعلق بأوقات العمل، بما في ذلك طول وبرمجة ساعات العمل اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية مدفوعة الأجر؟
٦-٥	هل قامت وكالتكم بتحليل كيفية احترام الاتفاقيات الأساسية بشأن ساعات العمل في الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم أو تمويلها أو تدعمها على المستويين المحلي والوطني؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

بالرغم من وجود توافق آراء في القانون الدولي يشير إلى أنه ينبغي للشعوب الأصلية أن تتمتع بحقوق جماعية إلى جانب حقوق الإنسان الفرد الممنوحة للجميع، فإن الاتفاقية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية هي الوحيدة التي تقنن مثل هذه الحقوق. فالحفاظ على هوية الشعوب الأصلية كمجموعة هي قيمة بحد ذاتها. ولهذه الاتفاقية المتفق عليها الكثير من الآثار فيما يتعلق بالحصول على الأراضي والإشراف عليها والفقر الريفي والحصول على التعليم والصحة والحماية الاجتماعية وإمكانية صنع القرارات من خلال الحرية النقابية. للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/indigenous/>

منذ إنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، شكلت مسألة أوقات العمل مسألة مهمة بالنسبة إلى نشاط المنظمة، وكانت موضوع الاتفاقية الأولى التي وضعتها (بشأن ساعات العمل). ولكن يبقى هناك تحديات جمة مثل الحاجة إلى وضع حد لساعات العمل المفرطة وتوفير فترات راحة مناسبة، بما في ذلك فترات الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية. كان لبروز العولمة والتكنولوجيا وأنماط جديدة من الاستهلاك أثر بارز على وقت العمل وكيفية تنظيمه. وبالتالي، قامت منظمة العمل الدولية بوضع بعض الأدوات لمعالجة مسائل من قبيل ساعات العمل (بما في ذلك العمل بدوام كامل أو العمل بعض الوقت أو فترة استمرار العمل أو العمل الإضافي)، وتنظيم العمل (ساعات العمل المرنة وترتيبات أوقات العمل غير النمطية) وفترات الراحة والمعايير القانونية، ومنها ساعات العمل الفعلية والعمل الليلي. وتعد هذه الأدوات أساليب عملية لمساعدة العمال وأصحاب العمل والحكومات على وضع وتنفيذ سياسات وممارسات مناسبة على المستوى الوطني وفي مكان العمل. للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

باء ٦: نظم معاشات التقاعد

ترتبط معاشات التقاعد بعدة مجالات منها: السياسات السكانية والصحية والظروف الاقتصادية الكلية والفقر على المستويين المحلي والوطني والإدارة السديدة وأصحاب المصلحة ودرجة النشاط غير المنظم. والأهم من ذلك أن عملية التقدم في السن في البلدان الصناعية وفي بعض البلدان النامية وتغير الأنظمة في بلدان أخرى بسبب الأزمات الاقتصادية الكبرى أو الأزمات المرتبطة بالميراثية والعديد من العوامل الأخرى، أفضت كلها إلى إثارة مناقشة عالمية حول الطريقة التي ينبغي لنظم معاشات التقاعد أن تعمل وفقاً. وتأتي هذه المناقشة في صميم مناقشة أكثر تعقيداً حول كيف يمكن لمختلف الأجيال أن تدعم بعضها البعض وحول دور الدولة باعتبارها مقدماً للخدمات العامة الأساسية.

سؤال	إجابة
١-٦ هل تشجع وكالتكم، على نحو مباشر أو غير مباشر، أي شكل من أشكال إعانات الشيخوخة أو العجز أو الورثة لأي فئة من السكان؟	عند النفي:
١-١-٦ هل واجهت وكالتكم أي مشاكل مرتبطة بشيخوخة السكان وهل كان لها أثر على الأنشطة التي تضطلع بها؟	
٢-١-٦ هل واجهت وكالتكم مشاكل ناجمة عن العجز أو الإعاقة في قطاعات أو أنشطة مختلفة؟	

ن	ع	
		٣-١-٦ هل قدمت وكالتكم الرعاية لعائلات فقدت معيها الأساسي بسبب إصابته أو وفاته جراء نزاعات مسلحة أو بسبب أزمات اقتصادية أو اجتماعية أو كوارث طبيعية أو إدمان المخدرات، وغير ذلك من الأسباب؟
		عند الإيجاب:
		٢-٦ هل تشجع سياسات وكالتكم واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها نظم معاشات موثوقة ويمكن التنبؤ بها تضمن للعمال العيش على الأقل فوق خط الفقر الوطني؟
		٣-٦ هل تشجع أي آليات لتوفير إعانات مماثلة للعمال الريفيين أو العمال في القطاع غير المنظم؟
		٤-٦ هل تعزز مستوى عالياً من مشاركة العمال المسنين وتسهّل الانتقال من الحياة العملية إلى التقاعد؟
		٥-٦ هل تضمن أن الاشتراكات (إن كان هناك اشتراكات يدفعها العمال في القطاع المنظم أو أصحاب العمل أو الحكومات) لا تذهب سدى (مع الأخذ في الاعتبار الاتجاهات السكانية والاقتصادية)؟
		٦-٦ هل تشجع استثمار الاحتياطات (إن وجدت) بطريقة تسمح بتعزيز مستويات وطنية طويلة الأجل من العمالة؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

جيم

35	المعايير والحقوق في العمل
36	جيم ١ : المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
38	جيم ٢ : الحرية النقابية
39	جيم ٣ : القضاء على العمل الجبري
40	جيم ٤ : القضاء على عمل الأطفال
42	جيم ٥ : عدم التمييز
44	جيم ٦ : تطبيق معايير العمل الدولية

جيم المعايير والحقوق في العمل

إن معايير العمل الدولية - بما فيها الاتفاقيات الملزمة والتوصيات غير الملزمة ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية - أدوات مهمة لضمان احترام السياسات الاجتماعية والتنمية الاقتصادية لحقوق العمال والعدالة الاجتماعية. ويتم مناقشة معايير العمل الدولية وإعدادها واعتمادها من خلال عملية ثلاثية تشارك فيها الحكومات والعمال وأصحاب العمل. وبالتالي فهي تعكس دعماً كبيراً لتلك المعايير من جانب الشركاء الاجتماعيين الذين هم الأطراف الفاعلة الحقيقية في الاقتصاد.

وتوفر الطبيعة الثلاثية للمناقشات التي تفضي إلى اعتماد الاتفاقيات والتوصيات، أساساً مهماً لأي منظمة دولية لتضمن انضمام الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين عند تقديم المشورة أو تعزيز السياسات والأنشطة كجزء من جدول أعمال المجتمع الدولي.

ومنذ عام ١٩١٩، اعتمدت منظمة العمل الدولية ١٨٧ اتفاقية و١٩٨ توصية إلى جانب سلسلة من القرارات وغيرها من صكوك السياسة العامة التي تغطي مجموعة واسعة من المسائل المرتبطة بعالم العمل. إن الاتفاقيات، حتى تلك التي لم تصدق عليها الدول الأعضاء، والتوصيات التي لا تحتاج إلى مصادقة، تشكل معاً توجهات متينة لمجموعة واسعة من المسائل المرتبطة بالعمالة واليد العاملة، وبالتالي فهي تشكل مصدراً رئيسياً للعمل في أي مجال من هذه المجالات. ولا ينبغي التغافل عنها عند التطرق لأي مسألة اقتصادية أو اجتماعية أو إنمائية جديدة ترتبط بالنشاط المنتج على نحو محتوم. إن معايير العمل الدولية عبارة عن أداة للسياسة العامة مشروعة في ذاتها وافقت عليها الأطراف الثلاثة المشاركة في عملية صنع القرار. وبما أن الاتفاقيات صكوك ملزمة، فإن التصديق عليها يمكن من إبرام الاتفاقات والشراكات من أجل تطبيق أي استراتيجية إنمائية على المستويين المحلي والوطني.

إن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي حددتها منظمة العمل الدولية (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والإنصاف وعدم التمييز والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري) تُعتبر أسس العمل اللائق وجميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة باحترامها. وهي جزء من مجموعة حقوق الإنسان الأساسية، كما أنها تحدد أساساً اجتماعياً عالمياً للمعايير الدنيا في عالم العمل. وتضع صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية معايير متفقاً عليها دولياً بشأن مجموعة واسعة من المواضيع، وهي بمثابة توجيهات يسترشد بها القانون الوطني والسياسات والممارسات على المستويين الوطني والمحلي وعلى مستوى المنشآت. وبالإضافة إلى احترام الحقوق الأساسية، تكون جميع معايير العمل الدولية التي صادقت عليها دولة من الدول الأعضاء، معايير ملزمة ولا بد من جعل القوانين الوطنية متماشية معها. وتشرك هيئات الإشراف الفريدة لمنظمة العمل الدولية الحكومات في حوار بشأن المشاكل الناجمة عن تطبيق المعايير، وهي بمثابة مصادر مفيدة لتقصي المعلومات حول القانون والممارسات المتبعة في مختلف البلدان.

للمزيد من المعلومات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، انظر:

www.ilo.org/declaration

للمزيد من المعلومات بشأن معايير العمل الدولية، انظر:

www.ilo.org/normes

جيم ١: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

إن مجموعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي ينص عليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، لا تعني منظمة العمل الدولية فحسب، بل هي ترتبط بشكل وثيق بحقوق الإنسان وبتحقيق السلم والتماسك الاجتماعي وبالطبيعة الإنسانية. وبالرغم من أن التقدم في العلوم والتكنولوجيا حقق العديد من الإنجازات فيما يتعلق بتوفير حياة أفضل لسكان العالم، إلا أنه لا يزال، للأسف، يشوبه انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك الحرمان من أبسط الحريات من قبيل الحرية النقابية (وهي في صميم العمل الديمقراطي والتماسك الاجتماعي) والاتجار بالبشر والعمل الجبري ووجود عمل الأطفال في أسوأ أشكاله والتمييز في مختلف أشكاله (على أساس نوع الجنس والعرق والانتماء الإثني، إلخ).

إن جميع الدول الأعضاء ملزمة باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كما حددها إعلان منظمة العمل الدولية، حتى ولو لم تكن مصدقة على جميع الاتفاقيات الواردة في هذا الإعلان. وللوكالات الدولية روابط مع هذه المسائل الأساسية بشكل أو بآخر، بما أنها تتعامل مع البشر. وعند معالجة مسائل مثل الإدارة السديدة وحقوق الإنسان والتعليم والصحة في المناطق الريفية والحضرية والقطاعات الاقتصادية والإنتاجية والتجارة والبيئة وسياسات الاقتصاد الكلي والتنظيم الصناعي والسياحة والاتصالات، يمكنها أن تحدد بوضوح المشاكل الملموسة المرتبطة بمبدأ أو حق أو أكثر من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. فالحاجة إلى معالجة هذه الحقوق والمبادئ ومساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة الأخرى على تطبيقها لا تشكل تحدياً فحسب، بل تعتبر هدفاً أساسياً يصبو النظام الدولي إلى تحقيقه.

١	٢	
١-١	هل تضطلع وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، بأنشطة ترمي إلى مساعدة الدول الأعضاء على الوفاء بالتزاماتها من أجل تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨؟	
٢-١	بالرغم من أن وكالتكم قد تقدم المشورة إلى الدول الأعضاء في هذا الصدد، هل تشجع، بشكل مباشر أو غير مباشر، إدماج الأنشطة التي من شأنها أن تؤدي إلى تطبيق أفضل لهذه المبادئ والحقوق الأساسية؟	
٣-١	هل اضطلعت وكالتكم مؤخراً بأي نشاط أو برنامج قد يكون أدى إلى تغيير، بعد الكشف عن انتهاكات لأي مبدأ أو حق من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟	
٤-١	هل تدعم سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها دولة عضواً محددة، وهل تتخذ وكالتكم أي إجراء بشكل مباشر لمساعدة هذه الدولة على الوفاء بالتزامها بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، فيما يخص:	
١-٤-١	الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؟	
٢-٤-١	القضاء على جميع أشكال العمل الجبري (الرق أو العمل سداً لدين أو الإتجار بالبشر، إلخ)؟	
٣-٤-١	القضاء الفعلي على عمل الأطفال، لا سيما أسوأ أشكال عمل الأطفال؟	
٤-٤-١	القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؟	
٥-١	عند إعداد استراتيجيات أو خطط إنمائية وطنية أو محلية (مثلاً، استراتيجيات وطنية أو ورقات استراتيجية الحد من الفقر أو عمليات التقييم القطري المشترك أو أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو استراتيجيات المساعدة القطرية، إلخ)، هل تساعد وكالتكم في تحليل مدى احترام بلد ما للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟	
٦-١	في حال إجراء مثل هذا التحليل، هل يتم استشارة منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال على المستويين المحلي والوطني؟	
٧-١	هل تتأكد وكالتكم من تقيد دولة عضو بالتزام الاحترام الكلي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كشرط لمنح القروض أو تقديم المساعدة التقنية أو تمويل مشاريع تنمية البنية التحتية أو اتخاذ أي نوع آخر من الإجراءات؟	
٨-١	هل تتابع وكالتكم سياسة محددة تضمن التأكد من أن الحقوق في العمل، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، محترمة على نحو منظم ولا تفوّضها سياساتها أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها؟	

س	ع	
		٩-١ هل تستخدم وكالتكم أي أدوات أو مبادئ توجيهية أو أنشطة محددة مثل التوعية أو التدريب، لمساعدة موظفيها على تحسين فهم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيقها في جميع عملياتها؟
		١٠-١ في حال كانت وكالتكم تتمتع بمثل هذه الأدوات أو المبادئ التوجيهية أو الأنشطة، فهل تقاسمتها مع وكالات أخرى؟
		١١-١ هل تلجأ وكالتكم إلى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتفق عليها بشكل ثلاثي بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل، عند التطرق إلى هذه الحقوق والمبادئ الأساسية؟
		١٢-١ هل استفادت منظمكم من الدعم الكبير المقدم لهذه الاتفاقيات والتوصيات المتفق عليها لتحقيق أهدافها الخاصة؟
		١٣-١ هل لدى وكالتكم أي سياسات أو استراتيجيات أو برامج أو أنشطة لتعليم أو إعلام العمال وأصحاب العمل بشأن حقوقهم في العمل ومستحقاتهم وواجباتهم بالنسبة إلى مجالات اختصاصها؟
		١٤-١ هل تتشاور وكالتكم عادة مع أصحاب المصلحة من غير الحكومات، ولا سيما مع العمال وأصحاب العمل، فيما يتعلق بتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية على المستويين الوطني أو المحلي؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية حقان من حقوق الإنسان الأساسية. وبالإضافة إلى ذلك، لقد استنتجت الدراسات حول الأثر الاقتصادي لحقوق النقابات وجود علاقة إيجابية بين الحرية النقابية المثينة والقدرة على المنافسة الاقتصادية وارتفاع صادرات المنتجات الصناعية. وأفادت دراسات أخرى أن الاستقرار الاجتماعي الذي يعززه الحوار الاجتماعي النشط يحتل مركزاً أعلى من القدرة التنافسية للأجور على سلم الاعتبارات التي تراعيها المنشآت الساعية إلى الاستثمار في الخارج.

وبالرغم من أن الحرية النقابية حق من حقوق الإنسان الأساسية وجزء من النظام الديمقراطي الحسن الأداء، لا تزال هناك انتهاكات جسيمة لهذه الحرية في كافة أنحاء العالم، بما في ذلك قمع النقابيين وقتلهم. ويمكن أن تمتد منظومة الأمم المتحدة، بما فيها المؤسسات المالية الدولية، يد المساعدة من خلال معالجة الأسباب الاجتماعية والسياسية لمعرفة سبب استمرار بعض البلدان في انتهاك حقوق النقابات ومنظمات أصحاب العمل، باستخدام كافة الوسائل المتاحة لتشجيع البلدان على احترامها وتجنب السياسات أو التدابير التي من شأنها أن تقوضها. وإلى جانب المبرر الرئيسي ألا وهو حقوق الإنسان الأساسية، يجب ألا ننسى ما للحرية النقابية من أثر إيجابي على التنمية الاقتصادية.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/subject/freedom.htm>

لقد أسيء فهم الجهود المبذولة لتطبيق معايير العمل في بعض الأحيان باعتبارها "مسيئة للمنشآت" وتؤدي إلى "تصلب السوق" و"غير محقزة للاستثمار" أو "معيقة للأداء الاقتصادي والقدرة على المنافسة". لكن مدونات السلوك والمبادرات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات تغطي بشكل متزايد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشدد المستثمرون والمستهلكون الواعون للقضايا الاجتماعية على السلع المنتجة في ظروف عمل ملائمة. وهناك أدلة متزايدة واعتراف دولي مفادها ما يلي:

- غالباً ما يترافق الامتثال لمعايير العمل مع التحسينات في الإنتاجية والأداء الاقتصادي؛
- يمكن أن يساهم احترام الحقوق الأساسية في العمل مساهمة مهمة في الحد من الفقر؛
- يضمن الإطار الدولي القائم على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل قواعد اللعبة المنصفة في الاقتصاد العالمي - ومن مصلحة الجميع أن تطبق القواعد نفسها في كل مكان؛
- تتطلب الإدارة السديدة إعداد معايير العمل وإنفاذها؛
- إن الحقوق الأساسية في العمل لكل عامل هي من حقوق الإنسان المعترف بها دولياً. وحقوق الإنسان غير قابلة للتجزئة وينبغي تطبيقها على كل فرد منا.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>;

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0.cfm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

جيم ٢: الحرية النقابية

إن الحرية النقابية حق إنساني ديمقراطي، والديمقراطية أمر أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويكون بالتالي ضمان إسماع العمال وأصحاب العمل صوتهم وتمثيلهم أمراً أساسياً ليس فقط للأداء الفعال لأسواق العمل بل أيضاً للهيكلية الخاصة بالإدارة السديدة على المستوى القطري. وبالتالي، فإن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية عنصر بارز ينبغي لجميع المنظمات الدولية أن تراعيه في سعيها إلى تحقيق أهدافها ضمن ولاية كل منها.

ن	س	
١-٢		هل تضطلع وكالتكم بسياسات أو استراتيجيات أو برامج أو أنشطة ترتبط، بشكل مباشر أو غير مباشر، بالحرية النقابية؟
٢-٢		هل تأخذ وكالتكم في الاعتبار الدور الذي تقوم به الحرية النقابية في تحقيق أهداف السياسة العامة الخاصة بها؟
٣-٢		هل تعزز وكالتكم وتحترم حق أصحاب العمل والعمال وغيرهم من المجموعات المعنية في التنظيم النقابي وإسماع صوتهم عند تطبيق سياساتها أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها؟
٤-٢		هل ترتبط سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، بمسألة المفاوضة الجماعية في مجالات أنشطتها؟
٥-٢		هل حدث أن شهدت وكالتكم في البلدان العاملة فيها أي شكل من أشكال انتهاك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؟
٦-٢		هل حدث أن كشفت وكالتكم في البلدان العاملة فيها عن أي محاولات لتبرير انتهاك حق التنظيم أو المفاوضة الجماعية؟
٧-٢		هل حدث أن اضطرت وكالتكم إلى إثارة هذه الشواغل مع نظرائها في بلدان أخرى؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

جيم ٣: القضاء على العمل الجبري

ينظر الكثيرون منا إلى العبودية والاتجار بالبشر باعتبارهما من الأمور التي عفاها الزمن. ولكن للأسف، لا تزال تشهد مثل هذه الممارسات في مختلف أرجاء العالم ومختلف مجالات الأنشطة، سواء في البلدان النامية أو البلدان الصناعية. ومن أجل مكافحة هذا النشاط المريب والقضاء عليه، ينبغي للنظام الدولي برمته أن يعي وجوده ويعمل على مكافحته بشكل فعال. وهناك عدة أبعاد للعبودية والاتجار بالبشر، منها: الاتجار بالعمال المهاجرين واستغلال الأطفال والنساء جنسياً وتعاطي المخدرات والمخاطر الناجمة عن الأنشطة الاقتصادية مثل التعدين والزراعة والبناء والسياحة والفساد على المستويين المحلي والوطني وما إلى ذلك. وترتبط هذه الجوانب أيضاً بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية مثل التعليم والصحة والتجارة والإنتاجية. ويمكن أن تشكل كيفية ارتباط نظم الإنتاج العالمية أو مناطق تجهيز الصادرات بهذه الجرائم مصادر قلق أيضاً.

هل	أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
١-٣ هل تضطلع وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، بسياسات أو استراتيجيات أو برامج لمكافحة العمل الجبري أو الإلزامي في الدول الأعضاء؟			
٢-٣ هل حدث أن كشفت وكالتكم، في إطار أنشطتها العادية، عن أي شكل من أشكال العنف المرتبط بالعمل الجبري؟			
٣-٣ هل حدث أن واجهت وكالتكم، في إطار أنشطتها العادية، دولاً أعضاء أو أطرافاً فاعلة أخرى بررت وجود العمل الجبري كوسيلة لتعزيز الإنتاجية أو التخفيف من حدة الفقر؟			
٤-٣ هل تعالج وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، مسألة العمل الجبري أو الإلزامي؟			
٥-٣ هل تتطرق الأنشطة التي تضطلع بها وكالتكم إلى مسألة الاتجار بالبشر؟			
٦-٣ هل تتطرق إلى مسألة العبودية والعمل سداداً لدين؟			
٧-٣ هل وضعت وكالتكم أدوات لمعالجة المشاكل الواردة أعلاه؟			
٨-٣ هل ترصد وكالتكم أو تقيم الأنشطة الهادفة إلى الوقاية من هذه الأشكال من العمل الجبري أو القضاء عليها؟			

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

يمكن أن يشمل العمل الجبري الأشكال التقليدية للاسترقاق والتجنيد بالإكراه والعمل سداداً لدين، الذي يرتبط بحلقة مفرغة من الدين والإتجار بالبشر.

وغالباً ما تركز التدابير المتخذة لمكافحة الإتجار بالبشر على عوامل "العرض"، لا سيما الفقر والبطالة والعوامل الاجتماعية الثقافية في المجتمعات المرسلّة. ولكن من المهم أيضاً معالجة عوامل "الطلب" في بلدان المقصد - التي يمكن أن تكون عبارة عن تجانس بين رغبات الزبون ورغبات المستهلك والمصلحة المباشرة للمنشآت في استغلال الأشخاص المتجر بهم (النساء والأطفال ضعفاء على وجه الخصوص) وغياب التنظيم في القطاعات الاقتصادية، مما يجعل القائمين بأعمال الاستغلال في شبه منأى عن التعرض للمخاطر. لذا يجب مواجهة الانعكاسات باتخاذ التدابير في كل من بلدان المنشأ وبلدان المقصد. ومن المهم أيضاً السعي إلى وضع أنظمة للهجرة تكون منظمة ومنسقة وذات طابع إنساني. وغالباً ما يكون لمحاولات مكافحة الإتجار بالبشر، من خلال تطبيق سياسات هجرة تقييدية، أثر معاكس غير مقصود، فتشجّع على الإتجار بالبشر وتساعد وتحث المتجرين بالبشر. للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

للفقر جانب أسود، لا سيما في جنوب آسيا، حيث يعمل ملايين العمال سداداً لدين لدى أصحاب عملهم، وهم مرغمون على العمل مقابل أجور زهيدة أو من دون أجر على الإطلاق، إذ إن صاحب العمل أو الوسيط يحتفظ بأجرهم ليسدد ديناً عليهم. واستناداً إلى أنشطة منظمة العمل الدولية، يمكن استخلاص بعض الدروس، ومنها:

- يمكن أن تقدم مجموعات الادخار والائتمان خدمات مالية للأسر الفقيرة جداً التي يمكن أن تقع في شرك العمل سداداً لدين أو التي أفلنت قانوناً منه.
- ينبغي تصميم مجموعات مختلفة من الخدمات المالية الموضوعة خصيصاً للأسر الفقيرة - وينبغي التشديد على تكوين الأصول وتنويع موارد الدخل والحد من مواطن الضعف.
- لن يؤدي توفير التمويل بالغ الصغر بمفرده إلى حل مشكلة العمل سداداً لدين، ولا بد من دمج خدمات تكميلية غير مالية للتخفيف من الفقر بشكل مستدام.
- التمكين الاجتماعي مهم، ويجب نشر رسائل توعية اجتماعية بشأن مسائل مثل حقوق العمال والرعاية الصحية والإجراءات المتعلقة بالحصول على البرامج الحكومية.
- إن توارث العمل سداداً لدين من جيل لآخر يعني أنه من المهم استهداف توفير التعليم للأطفال والشباب.
- من شأن تدريب البالغين والمراهقين على المهارات أن يساعد الأسر على تنويع مصادر دخلها وجعلها أقل اعتماداً على المالك أو صاحب العمل.
- تشكل النفقات الصحية السبب الأول للدين، لذا من المهم توفير الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية لمجموعات السكان المستهدفة.
- بالنسبة إلى أسوأ أشكال العمل سداداً لدين، يعتبر إنفاذ القانون أمراً مناسباً ولكنه معقد.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

جيم ٤: القضاء على عمل الأطفال

ينبغي القضاء على جميع أشكال عمل الأطفال، بدءاً من أسوأ أشكاله. فهو لا يقوّض جذور الطبيعة والحقوق الإنسانية فحسب، بل يهدد أيضاً التقدم الاجتماعي والاقتصادي مستقبلاً في كافة أرجاء العالم. وينبغي ألا تشكل التجارة والقدرة التنافسية والفعالية الاقتصادية مبرراً لمثل هذا الاستغلال. وتتمتع جميع الوكالات الدولية بولايات متعددة الأبعاد، من بينها: حقوق الإنسان والهجرة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والجريمة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتجارة والتنمية الريفية والنظم الصحية والتربوية والسياسات المتعلقة بالأطفال والسكان، وغيرها من الأمور.

١-٤	هل تشجع وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في الدول الأعضاء؟		
٢-٤	هل يتم اتخاذ تدابير تضمن ألا يكون للسياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة أي عواقب سلبية مباشرة أو غير مباشرة على عمل الأطفال؟		

ن	س	
		٣-٤ هل استخدمت وكالتكم أدوات مثل اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) أو اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، المؤدية إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال؟
		٤-٤ هل تقيس نظم الرصد والتقييم التي تستخدمها وكالتكم، خلال اضطلاعها بالأنشطة العادية، الآثار الممكنة على عمل الأطفال؟
		٥-٤ هل تستخدم المؤشرات الخاصة بعمل الأطفال من بين مؤشرات أثر السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة؟
		٦-٤ هل يتم جمع البيانات بشأن عمل الأطفال بشكل منتظم؟
		عند الإيجاب،
		١-٦-٤ هل تقوم وكالتكم ببناء قدراتها لجمع مثل هذه البيانات وتحليلها؟
		٢-٦-٤ هل تتقاسم وكالتكم هذه البيانات مع وكالات أخرى ذات صلة؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

إن أسوأ أشكال عمل الأطفال يجعلهم عرضة لمخاطر صحية وأخلاقية ومخاطر تتعلق بسلامتهم، إلى جانب تعرضهم للأذى والاستغلال جسدياً ونفسياً وعاطفياً وإلحاق الأذى بهم. ويشكل ذلك في حد ذاته انتهاكاً لحقوق الإنسان الأساسية وتبين أنه يعيق نمو الأطفال، مما قد يؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي دائم. وتشير البراهين إلى وجود علاقة وثيقة بين فقر الأسر وعمل الأطفال. ويجعل عمل الأطفال حالة الفقر تدوم من جيل لآخر من خلال إبقاء أولاد الفقراء خارج المدرسة وتقييد طموحهم في الارتقاء من الناحية الاجتماعية. ولقد ارتبط هذا الإضعاف لرأس المال البشري بتباطؤ النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

وتجنباً لأي استخدام غير مقصود لعمل الأطفال في المشاريع، ينبغي:

- ضمان التخطيط منذ البداية لاستهداف عمالة البالغين فقط؛
- الاتفاق مع المجموعات المستهدفة على عدم تشغيل الأطفال؛
- إنشاء آليات رقابة للتأكد من عدم تشغيل الأطفال؛
- وضع تدابير تأديبية مسبقة لمعاقبة المشاركين الذين يشغلون الأطفال (مثلاً، خسارة الانتماء وإلغاء المساعدة التقنية)؛
- إدراج حوافز إيجابية حتى يتمكن الأطفال في المناطق المستهدفة من دخول المدارس؛
- إدراج آليات إعانة وإعادة تأهيل وتعويض للأطفال المتضررين من عمل الأطفال.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>
<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>
<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

تشكل الزراعة القطاع الاقتصادي الذي يعمل فيه أكثر من ٧٠ في المائة من الأطفال. ويقدر أن حوالي ١٣٢ مليون طفل دون سن ١٥ عاماً يعملون في الضياع والمزارع على صعيد العالم. وبالإضافة إلى العدد المتزايد للأطفال العاملين في هذا القطاع، هناك العديد من الخصائص الأخرى التي تجعل من عمل الأطفال في الزراعة مشكلة جديّة يصعب بصورة خاصة القضاء عليها.

ويُعتبر قطاع الزراعة الذي يعمل فيه العمال الأطفال أحد القطاعات الثلاثة الأكثر خطورة فيما يتعلق بصحة الأطفال وسلامتهم (القطاعان الآخران هما البناء والتعدين). وقد يتعرض الأطفال للموت أو الإصابات، كما قد تتدهور حالتهم الصحية نتيجة للعمل الذي يقومون به، وغالباً ما يبدأون العمل في سن مبكرة أي في عمر يناهز خمس أو ست أو سبع سنوات.

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

يهدف البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي أعدته منظمة العمل الدولية، إلى القضاء التدريجي على عمل الأطفال من خلال تعزيز القدرات الوطنية على معالجة هذه المسألة المهمة عبر إنشاء حركة عالمية لمكافحة. ويقوم هذا البرنامج باقتناص الفرص للمشاركة في النقاشات الوطنية بشأن تنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ويمكن أن تدرج نتائج هذه النقاشات في تقارير الحكومات بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، مما يمهد الطريق أمام مشاركة مجموعة واسعة من موظفي الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال. وهذا الأمر مهم بصورة خاصة بالنسبة إلى الاتفاقية رقم ١٨٢، التي تشمل العديد من الجوانب التي تتجاوز نطاق تطبيق تشريعات العمل (مثل الممارسات الشبيهة بالرق والإتجار بالبشر والاستغلال الجنسي والأنشطة غير المشروعة).

للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

و <http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

جيم ٥: عدم التمييز

إن مشكلة التمييز في تراجع على صعيد العالم، لكنها لا تزال موجودة في الكثير من الأماكن ولا تزال مشكلة حادة في بعض مجالات الأنشطة البشرية. وفي الغالب، يكون التمييز القائم على أساس الإثنية أو العرق أو الدين أو نوع الجنس منبعاً للكثير من النزاعات المسلحة والاضطراب الاجتماعي والفقر والكثير من التهديدات الأخرى. وعند إعداد سياسة سكانية أو وضع استراتيجية تتعلق بالتربية أو الصحة أو عند التطرق إلى مسائل الإنتاجية والهجرة أو أي مجال عمل آخر في المنظمات الدولية، من المهم بمكان النظر من خلال "عدسة" يمكنها أن تكشف فوراً عن العديد من المشاكل المرتبطة بالتمييز وتحلها، سواء أعلق هذا التمييز بنوع الجنس أو بأي بعد آخر. ومنذ عدة سنوات، تم إدراج تعميم المساواة بين الجنسين في جدول الأعمال، وقد أصبح اليوم ممارسة شائعة ومستقرة ضمن النظام الدولي. بيد أن هناك أشكالاً أخرى مهمة من التمييز، ينبغي أيضاً اتخاذ ما يلزم من إجراءات للقضاء عليها.

ن	س
١-٥	هل ترتبط سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها بأي شكل من أشكال التمييز في العمل، مثل التمييز على أساس نوع الجنس أو العرق أو الانتماء الإثني أو الدين أو أي بعد آخر، وهل تؤثر عليها، أو هل تتأثر هي نفسها بهذه المشاكل؟
٢-٥	هل اضطلعت وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، بأنشطة تهدف إلى مكافحة التمييز في العمل كوسيلة للحد من الفقر أو باعتبارها ذات علاقة بالتنمية؟
٣-٥	هل تجمع وكالتكم بانتظام إحصاءات مفصلة حسب نوع الجنس أو حسب أي متغيرة أخرى يمكن أن تكون مصدراً للتمييز في العمل، ضمن مجال أنشطتها؟
٤-٥	هل لدى وكالتكم مبادئ توجيهية مؤسسية أو تقديرية لإدراج تعميم المساواة بين الجنسين في أنشطتها؟
٥-٥	هل تجري وكالتكم على نحو منتظم تحليلات تستند إلى نوع الجنس لتحديد ورصد وتقييم الآثار المختلفة للسياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة على النساء والرجال ولتوجيه عملية التنفيذ نحو تطبيق المساواة بين الجنسين؟

٦-٥	هل تحلل وكالتكم على نحو منتظم المصادر الأخرى للتمييز (على أساس العرق أو الانتماء الإثني أو الدين أو الوضع الاجتماعي أو الإعاقة أو الأصل القومي أو اللغة أو السن، إلخ.) لتقييم أثر سياساتها أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها في مكافحة التمييز في العمل؟
٧-٥	هل تحدد وكالتكم متطلبات التنفيذ والرصد فيما يتعلق بنوع الجنس عند إبرام اتفاقات مع وكالات تعنى بالتنفيذ والتعاون أو مع وكالات نظيرة على المستويين المحلي أو الوطني؟
٨-٥	هل تعترف سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها بالمساهمة الاقتصادية المختلفة للتنوع في الاقتصادات المنتجة واقتصادات الرعاية؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
- كثيبيات - مبادئ توجيهية - مواد تدريب	- موجزات إعلامية عن السياسات العامة - بحث - تقييم - شبكات معارف - بيانات	- أفريقيا - آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط - أمريكا اللاتينية والكاريبي - أمريكا الشمالية - أوروبا

التخلص من التمييز حق من حقوق الإنسان الأساسية، وهو ضروري للعمال كي يختاروا عملهم بحرية ويعملوا على تنمية كامل قدرتهم وجني المكافآت الاقتصادية على أساس ما يستحقونه. ويعود القضاء على التمييز في مكان العمل أيضاً بمنافع اقتصادية كبرى. فأصحاب العمل الذين لا يمارسون سياسة التمييز يتمتعون بيد عاملة أكبر عدداً وأكثر تنوعاً. والعمال الذين يتمتعون بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة يحصلون على المزيد من فرص التدريب وغالباً ما يتلقون أجوراً أعلى، مما يحسن نوعية القوى العاملة بشكل إجمالي. وتكون المنافع الناجمة عن عولمة الاقتصاد موزعة بشكل أكثر إنصافاً في مجتمع يتحلى بالمساواة، مما يؤدي إلى استقرار اجتماعي أكبر ودعم عام أوسع نطاقاً للمزيد من التنمية الاقتصادية. وتوفر معايير العمل الدولية بشأن عدم التمييز أدوات للقضاء على جميع جوانب التمييز في مكان العمل وفي المجتمع ككل. كما تُعتبر أساساً يمكن الاستناد إليه عند تطبيق استراتيجيات تعميم المساواة بين الجنسين في مجال العمل.

إن المساواة بين الجنسين مهددة بعدة طرق. فعلى سبيل المثال، غالباً ما تكون معالجة مسألة الإرث وحقوق الملكية، حاسمة حتى تتمكن الريفيات والمزارعات من الحصول على خدمات الإرشاد الزراعي والائتمان وما إلى ذلك، علماً أنه يحق لهن ممارسة العمل الزراعي وغالباً ما يكن مسؤولات حصرياً عن إنتاج الأغذية وتجهيزها وإعالة عائلتهن. وينبغي للسياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة الرامية إلى حماية النساء والفتيات المستضعفات من التعرض لأشكال استغلالية من العمل، أن تستهدف الأسر ولا سيما أفرادها الرجال، إذ إن الرجال هم الذين يقررون في الغالب من سيساهم في دخل العائلة وبأي طريقة.

وبالرغم من أن تحرير التجارة أدى، في معظم الأحيان، إلى زيادة مشاركة القوى العاملة النسائية، من المهم فحص التمييز المهني من منظور المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، النساء ممثلات بشكل مغالي فيه في الوظائف ذات المستوى الأدنى والأقل أجراً في الاقتصاد غير المنظم. وغالباً ما تكون ظروف العمل في مناطق تجهيز الصادرات، حيث نسبة النساء عالية، سيئة جداً.

ومن أجل ترويج المساواة في فرص التعلم للبنات والصبيان، ليس من المهم تشجيع تعليم البنات فحسب، بل المهم أيضاً العمل أيضاً على استبقاء الصبيان والبنات داخل النظام التعليمي وإعدادهم على النحو المناسب للحصول على فرص كبيرة ومتساوية في سوق العمل.

للمزيد من المعلومات، انظر: http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

يدعم برنامج منظمة العمل الدولية المتعلق بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة الجهود الرامية إلى الحد من الفقر. وهو يتوخى إذكاء الوعي بالصلات بين الفقر ونوع الجنس والعمالة كما يتوخى تعزيز القدرات الوطنية على وضع واعتماد سياسات وبرامج تراعي الاعتبارات المتعلقة بالجنسين لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي من خلال العمل اللائق، فضلاً عن تحسين نوعية عمالة النساء. ويدعو البرنامج إلى اعتبار القضاء على أوجه عدم المساواة والتمييز القائمة على أساس نوع الجنس جزءاً لا يتجزأ من برنامج مكافحة الفقر.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/qpe>

جيم ٦: تطبيق معايير العمل الدولية

إن الامتثال لمعايير العمل الدولية لا يحمي حقوق العمال فحسب بل يعزز كذلك الثقة بالمنشأة واحترام القوانين. وتغطي معايير العمل الدولية مجموعة كاملة من مسائل العمالة واليد العاملة، بما في ذلك حقوق المنشآت والعمال ومسؤوليات الحكومة ومؤسسات الحوار الاجتماعي التي تشارك فيها الحكومات والعمال وأصحاب العمل والمفاوضة ثنائية الأطراف بين أصحاب العمل والعمال بما يتماشى والمبادئ والقواعد المتفق عليها. إن الاتفاقات التي تحترم معايير العمل الدولية تجنب البلدان من الدخول في منافسة مدمرة بحثاً عن كسب المزايا المقارنة في التجارة العالمية. وتدعم التحسينات في قانون العمل، استناداً إلى معايير العمل الدولية، تقارب قوانين الأعمال والمزيد من الشفافية في مناهات الاستثمار.

وعندما تصدق الدول الأعضاء على معايير العمل الدولية، تصبح هذه الأخيرة صكوكاً ملزمة وتنعكس في القوانين الوطنية. وهي تغطي مجموعة واسعة من المسائل، يرتبط معظمها بعدة مجالات عمل تشملها ولايات العديد من المنظمات الدولية. وبالتالي، تكون الاتفاقيات والتوصيات مجموعة فريدة من الأدوات التي قد يتبين أنها مفيدة جداً عندما تعالج مسألة محددة، وهي تتمتع بميزة تسهيل الالتزام الوطني والملكية من جانب الهيئات المكونة الوطنية.

وتقضي ولاية منظمة العمل الدولية وضع معايير العمل الدولية والإشراف على تطبيقها في الدول الأعضاء التي صدقت عليها. ولهذه الغاية، لدى منظمة العمل الدولية آلية إشراف أنشئت منذ عام ١٩١٩ ولطالما تمتعت بسمعة طيبة على صعيد المجتمع الدولي.

١	٢	٣
١-٦	هل ترتبط سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، بترويج أو تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة؟	
٢-٦	هل وكالتكم على علم بمعايير العمل الدولية ذات الصلة أو هل تضعها في الاعتبار عند التطرق إلى مسائل مرتبطة بولايتها؟	
٣-٦	هل تأخذ وكالتكم في الاعتبار الاتفاقيات ذات الصلة التي صدقت عليها دولة عضو محددة، عندما تعالج مع الدولة المعنية مسائل متعلقة بولايتها؟	
٤-٦	هل تشجع وكالتكم الامتثال لمعايير العمل الدولية كوسيلة لتحقيق العمل اللائق؟	
٥-٦	في الدول الأعضاء حيث تعمل وكالتكم، هل تهدف سياسات هذه الأخيرة أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها إلى:	
١-٥-٦	تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة؟	
٢-٥-٦	تعزيز القدرة على تنفيذ الاتفاقيات المصدق عليها بفعالية؟	
٣-٥-٦	متابعة ملاحظات واستنتاجات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والمساعدة على إيجاد الحلول للمشاكل التي تم تحديدها؟	
٤-٥-٦	تعزيز التأييد والوعي بشأن معايير العمل الدولية؟	
٦-٦	إذا لم تكن وكالتكم تأخذ في الاعتبار التزام بلد ما بمعايير العمل الدولية، هل حددت أسباب عدم قيامها بذلك؟	
٧-٦	هل نظرت وكالتكم في إجراء مبادلات بين معايير العمل الدولية وغيرها من المتغيرات الاقتصادية أو الاجتماعية؟	
٨-٦	في حالة الإيجاب، هل هي مبادلات ترتبط بتسلسل السياسات العامة على المدى القصير أو الطويل؟	

٦	٩	في حالة الإيجاب، هل ترتبط بأسباب اقتصادية مثل الإنتاجية أو القدرة التنافسية أو نظم الإنتاج العالمية أو غيرها من المسائل ذات الصلة؟
٦	١٠	هل ترتبط هذه المبادلات بمسائل اجتماعية أو ثقافية؟
٦	١١	هل تستخدم وكالتكم المعلومات والأدوات الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها كوسيلة لمساعدة البلدان على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

قدمت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية ملاحظات بشأن أكثر من ٨٠٠ مشكلة تتعلق بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. وتتراوح حدة هذه المشاكل من الحالات الخطيرة المرتبطة بالعمل الجبري وعمل الأطفال وصولاً إلى المشاكل الأكثر تقنية المرتبطة بالضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية. وتستطيع منظومة الأمم المتحدة أن تساعد على تشجيع تطبيق المعايير من خلال تحديد مجالات الأولوية في تحسين الامتثال لمعايير العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي حول هذه المسائل.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

دال

الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي.....	49
دال ١ : النهوض بالإدارة السديدة: قانون العمل والمؤسسات.....	49
دال ٢ : تقوية الشركاء الاجتماعيين وإشراكهم وتعزيز الحوار الاجتماعي.....	51

دال الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي

يشدد نهج العمل اللانق على أن الإدارة السديدة والحوار والتشاور بين الشركاء المعنيين والمفاوضة، إنما هي استراتيجيات تضمن المشاركة المثلى في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في عالم العمل وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. إن هذه السمة المهمة والمميزة من برنامج العمل اللانق لا تشكل وسيلة للتوصل إلى تفاهم وتوازن ومفاوضة وتوافق وسلم فحسب، بل هي هدف أساسي وجوهر الإدارة الديمقراطية في عالم العمل.

ويحيل الهيكل الثلاثي في عالم العمل إلى الحوار الاجتماعي القائم بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، باعتبارهم الأطراف الفاعلة الحقيقية والمباشرة في الاقتصاد. وهو يتطلب منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال، يشار إليها بالشركاء الاجتماعيين للحكومات، تكون تمثيلية وتعمل بشكل جيد. وعلى نحو مماثل، تتطلب فعالية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي التزاماً قوياً من جانب الحكومات، ولا سيما وزارات العمل والاستخدام، إلى جانب احترام حقيقي للمؤسسات والقواعد التي تدير هذا الحوار.

والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي أساسيان لضمان أقصى التزام من جانب جميع الهيئات الفاعلة ذات الصلة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية على السواء، بما في ذلك مجموعة واسعة من المسائل من قبيل الصحة العامة وحماية البيئة. أما المسائل الأضيق نطاقاً فيمكن معالجتها من خلال نهج قطاعي للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وتشكل إدارة العمل السليمة (بما فيها المؤسسات العامة الفعالة في معالجة مسائل العمل والاستخدام) وجمع الإحصاءات المتعلقة بالعمل وخدمات تفتيش العمل، مكونات أساسية في ضمان تنفيذ أهداف العمل اللانق، كما أنها تقدم وسيلة لمعالجة مسائل التنمية الأوسع نطاقاً.

للمزيد من المعلومات بشأن الحوار الاجتماعي والإدارة السديدة، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

دال ١: النهوض بالإدارة السديدة: قانون العمل والمؤسسات

إن المؤسسات والإدارة السديدة من أهم مواضيع الساعة. ومن المسلّم به أن الإدارة السديدة شرط أساسي للعديد من السياسات والاستراتيجيات والبرامج والأنشطة التي يضطلع بها النظام الدولي. ومن الممكن تعطيل الكثير من الهفوات السابقة بضعف الإدارة السديدة أو غيابها كلياً. إن الاحترام الضروري للقانون ومكافحة الفساد والممارسات السيئة وتعزيز توازن السلطات في البلدان وداخل النظام متعدد الأطراف ليست سوى النزر اليسير من العوامل التي تحدد نجاح عمليات التدخل.

وبناء المؤسسات أمر حاسم بالنسبة إلى جميع المنظمات الدولية، وهو ضروري عند محاولة إدماج العمل اللانق والعمالة المنتجة في ولاياتها. ويشكل قانون العمل واللوائح وقدرة الدول الأعضاء على إنفاذها أمراً مهماً لمجموعة واسعة من المصالح، بغض النظر عن طبيعتها. وتتعامل جميع المنظمات مع العمال وأماكن العمل والأجور واللوائح وغيرها من المسائل المرتبطة بعالم العمل. وبالتالي، فإن مسألة معرفة أفضل طريقة لتحقيق العمل اللانق من خلال تقوية المؤسسات، بما في ذلك الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، مسألة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأنشطة اليومية لموظفي الوكالات.

ن	ع
١-١	هل تشارك و كالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تقديم المشورة بشأن قانون العمل واللوائح ضمن نطاق ولايتها؟
٢-١	في حالة الإيجاب، هل استخدمت و كالتكم أو ذكرت، بشكل خاص، اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية أو إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته؟
٣-١	حتى ولو لم تكن و كالتكم معنية مباشرة بقانون العمل واللوائح، هل تعي آثار قوانين العمل على مجموعة واسعة من الأنشطة البشرية المرتبطة بعالم العمل، لا سيما الأنشطة ذات الصلة بولايتها؟

➤	➤	
		٤-١ هل توجب على سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها أن تعالج، بشكل مباشر أو غير مباشر، المجالات التالية ذات الصلة بقانون العمل واللوائح:
		١-٤-١ الحرية النقابية (مثلاً، حرية إنشاء نقابات عمال أو رابطات أصحاب العمل)؟
		٢-٤-١ المفاوضة الجماعية (لتحديد الأجور، مثلاً)؟
		٣-٤-١ علاقة الاستخدام (مثلاً، نوع عقود العمل والخدمة)؟
		٤-٤-١ تسوية نزاعات العمل؟
		٥-٤-١ سبل الوصول إلى العدالة؟
		٦-٤-١ عمل الأطفال (أي شكل من أشكاله)؟
		٧-٤-١ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو أمراض أخرى؟
		٨-٤-١ ساعات العمل؟
		٩-٤-١ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؟
		١٠-٤-١ تحديد الأجور؟
		١١-٤-١ الصحة والسلامة المهنيين؟
		١٢-٤-١ عدم التمييز؟
		١٣-٤-١ المساواة بين الجنسين؟
		٥-١ هل حدث أن شاركت وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تقديم المشورة إلى الدول الأعضاء بشأن إصلاح قانون العمل؟
		٦-١ هل تهدف سياسات وكالتكم أو استراتيجياتها أو برامجها أو أنشطتها إلى مساعدة الدول الأعضاء على تقوية إنفاذ قانون العمل ولوائح العمل؟
		٧-١ هل شاركت وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في سياسات أو استراتيجيات أو برامج أو أنشطة من شأنها أن تطور أو تعزز مؤسسات سوق العمل، مثل إدارة العمل أو مكاتب الاستخدام أو تفتيش العمل أو محاكم العمل أو هيئات تسوية نزاعات العمل؟
		٨-١ هل تعمل وكالتكم بشكل منتظم مع منظمات أصحاب العمل عند صياغة أو تنفيذ أو رصد أو تقييم السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة؟
		٩-١ هل تعمل وكالتكم بشكل منتظم مع نقابات العمال عند صياغة أو تنفيذ أو رصد أو تقييم السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج أو الأنشطة؟
		١٠-١ هل كانت وكالتكم على اتصال مباشر أو غير مباشر بوزارات في الدول الأعضاء (العمل أو المالية أو التربية أو الصحة أو التخطيط، إلخ.)، تعالج مسائل العمل والعمالة، لاسيما فيما يتعلق بمد نطاق تطبيق قانون العمل والتشريعات الاجتماعية ليشمل الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية؟
		١١-١ هل لدى وكالتكم أية ترتيبات محددة للتشاور مع العمال في الاقتصاد غير المنظم بشأن السياسات أو البرامج التي قد يتأثرون بها؟

أدوات عملية	أدوات قائمة على المعارف	حسن الممارسات
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب	• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات	• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

يُعتبر سوق العمل أنه ذو أداء جيد إذا حقق أهداف الفعالية والإنصاف. وتعني هذه الأهداف أن سوق العمل سيُوفق بين الوظائف والعمال وأنّ العمال سيتقاضون أجوراً تتناسب وإنتاجيتهم. بالإضافة إلى ذلك، من شأن سوق عمل جيد الأداء أن يحمي العمال من خطر فقدان الدخل. ولهذه الغاية، وتحقيقاً لهدف العمالة اللائقة، يتعين على البلدان أن تقوم بإصلاح أسواق العمل وتضع أنظمة للحماية الاجتماعية وتوفير الحقوق الأساسية والأمن الاجتماعي والاقتصادي للعمال.

ولكن لا يكفي أن يعزّز قانون العمل ولوائح العمل، بل ينبغي الاضطلاع بعمل إعلام وتوعية وتعزيز المعرفة في المجال القانوني، لا سيما بالنسبة إلى المستبعدين اجتماعياً وتحديداً العمال في القطاع غير المنظم والعمال المهاجرين والأقليات الإثنية. وتحتاج مثل هذه المجموعات إلى أن تطلع على القواعد وأن تعرف ما هي حقوقها وكيف تطالب بها وكيف تتقدم بالشكوى عند انتهاك هذه الحقوق. للمزيد من المعلومات، انظر:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llq/index.htm>

<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

دال ٢: تقوية الشركاء الاجتماعيين وإشراكهم وتعزيز الحوار الاجتماعي

إن الإجراءات الديمقراطية والمشاركة الواسعة للجهات الفاعلة هي عوامل أساسية في تحقيق التنمية المستدامة في كافة أرجاء العالم. وكانت مشاركة الشركاء الاجتماعيين، مثل العمال وأصحاب العمل والحكومات، إلى جانب منظمات أخرى قائمة على العضوية، حاسمة للعديد من البلدان كوسيلة لتحقيق التنمية أو تدارك أوجه القصور الكبرى للدولة. ويعني الحوار استحداث الفرص وإثارة الأمل وإيجاد حلول متوازنة ومدرسة وتحقيق الاستدامة والملكية. ولقد تبين أن القرارات المتخذة من خلال الحوار أكثر استقراراً وشمولاً. وهذا صحيح بصورة خاصة في عالم العمل، بما أن بحث مختلف المصالح والإعراب عنها من شأنه أن يؤدي إلى المزيد من الانسجام في علاقات الاستخدام. وكما هو الحال في أي عملية إصلاح، فإن الإصلاحات مثلاً في المجال التربوي والصحي لا يمكن أن تتعارض مع مصالح المدرسين والعمالين الصحيين ولكنها لا يمكن أن تتعارض في الوقت ذاته مع مصالح المجتمع. وهذا هو التوازن الدقيق القائم بين مختلف المصالح والذي ينبغي السعي وراء تحقيقه وتعزيزه في جميع مجالات النشاط الإنساني.

وتشكل المفاوضات الجماعية آلية أساسية تسمح لأصحاب العمل وللعمال بالتفاوض ووضع قواعد متفق عليها، وهي ستحدد العلاقات الصناعية على المستوى الوطني والقطاعي والمحلي وعلى مستوى المنشأة. وتبرز اليوم على نحو متزايد الاتفاقات الإطارية العالمية في النشاط الاقتصادي متعدد الجنسيات، وتعالج المسائل المتعلقة بالعمل على المستوى الدولي. ولا تشمل المفاوضات الجماعية عادة إلا علاقات العمل في الاقتصاد المنظم، وفي الغالب في قطاعات أو فروع النشاط الاقتصادي المنظمة تنظيمياً جيداً. وباعتبار المفاوضات الجماعية وسيلة معترفاً بها كلياً لتنسيق العلاقات بين الإدارة والعمال في البلدان الصناعية، فإنها تحتاج إلى المزيد من التطوير والاعتراف بها والتنظيم والاحترام في العديد من البلدان النامية، لا سيما في القطاعات الاقتصادية الضعيفة وسينة التنظيم.

٢	١	٢
١-٢	هل شجعت وكالتكم، بشكل مباشر أو غير مباشر، أي آليات للحوار الاجتماعي مع أي مجموعة من الهيئات المكونة لتحديد البرامج أو الأنشطة أو الاستراتيجيات ضمن نطاق ولايتها، أو التشاور بشأنها أو اتخاذ القرار بصدها؟	
٢-٢	هل استخدمت وكالتكم أي آليات للحوار الاجتماعي عند صياغة خطة أو استراتيجية إنمائية محلية أو وطنية؟	
٣-٢	هل وسّعت وكالتكم نطاق أي آليات للحوار إلى غير هيئاتها المكونة الطبيعية؟	

ن	س	
		٤-٢ هل استخدمت وكالتكم أي آليات للحوار الاجتماعي تشرك منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال في إطار عمليات معالجة أوراق استراتيجية الحد من الفقر أو التقييم القطري المشترك أو إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أنشطة الفرق القطرية في الأمم المتحدة أو الخطط أو الاستراتيجيات في منظومة الأمم المتحدة؟
		عند الإيجاب،
		٥-٢ هل حدث أن استشارت وكالتكم:
		١-٥-٢ رابطات أصحاب العمل؟
		٢-٥-٢ رابطات العمال؟
		٣-٥-٢ منظمات أخرى قائمة على العضوية؟
		٦-٢ هل لدى منظمكم أي هيئة تشاورية أو استشارية تضم ممثلين عن منظمات أصحاب العمل أو نقابات العمال أو الحكومات؟
		٧-٢ هل تستند وكالتكم بشكل خاص إلى المعارف التقنية وإلى قدرة منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال عند إعداد أو تنفيذ أو رصد أو تقييم السياسات أو البرامج التي تعالج العمالة والعمل اللائق؟
		٨-٢ هل تستخدم وكالتكم أي إطار للحوار الاجتماعي أو أي هيكل ثلاثي أو أية هياكل أو عمليات مماثلة عند إعداد سياساتها أو برامجها أو تنفيذها أو رصدها أو تقييمها؟
		٩-٢ هل تأخذ وكالتكم في الاعتبار أي اتفاق جماعي قائم بين العمال وأصحاب العمل عند العمل في قطاع محدد أو مجال معين من النشاط الاقتصادي في بلد ما؟
		١٠-٢ هل تعتبر وكالتكم أن المفاوضة الجماعية والمفاوضات القائمة على القواعد والمبرمة بين العمال وأصحاب العمل يمكن أن تساهم إيجابياً في الفعالية والشرعية والاستدامة في مجال النشاط الخاص بوكالتكم؟

حسن الممارسات
• أفريقيا • آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط • أمريكا اللاتينية والكاريبي • أمريكا الشمالية • أوروبا

أدوات قائمة على المعارف
• موجزات إعلامية عن السياسات العامة • بحث • تقييم • شبكات معارف • بيانات

أدوات عملية
• كتيبات • مبادئ توجيهية • مواد تدريب

من شأن الحوار الاجتماعي الذي يشمل جميع أنواع المفاوضة أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال أو فيما بينهم حول المسائل الاقتصادية والاجتماعية ذات الاهتمام المشترك، أن يعزز بناء توافق الآراء والمشاركة الديمقراطية فيما بين أصحاب المصلحة الرئيسيين في عالم العمل. فالهيكل والعمليات الناجحة للحوار الاجتماعي، بما في ذلك وجود علاقات أكثر تنظيماً بين الإدارة والعمال مثل اتفاقات المفاوضة الجماعية، تتمتع بالقدرة على حل مشاكل اقتصادية واجتماعية مهمة وتشجع الإدارة السديدة وتنهض بالسلام والاستقرار الاجتماعيين والصناعيين وتعزز نمو الإنتاجية وتحفز التقدم الاقتصادي.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

الحق في التعليم هو من حقوق الإنسان الأساسية، ولكن لا يزال هناك ما لا يقل عن ١٠٠ مليون طفل، ٥٥ في المائة منهم من الفتيات، غير مسجلين في المدرسة الابتدائية. وما يقرب من سدس سكان العالم محرومون من التعليم الابتدائي المطلوب للخلاص من الفقر. ويفشل العديد من البلدان في تعليم الأولاد والبالغين، ومرد ذلك لا يعود إلى الافتقار إلى المدرسين المؤهلين فحسب، بل إلى الافتقار إلى المدرسين المؤهلين والمدرسين على النحو السليم على المعايير العالية. وبسبب انخفاض المرتبات، يصعب جذب المدرسين واستبقاؤهم وتحفيزهم. وتوافر المدرسين أمر حاسم لضمان إصلاح التعليم الابتدائي بنجاح. وبالتالي، هناك حاجة إلى عملية حوار اجتماعي سليم لضمان دعمهم. والعديد من الأدوات متاحة على الموقع التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>

علاقات العمل معقدة جداً في مجال الخدمات الصحية: إذ لا تطبق قوانين العمل نفسها على المؤسسات العامة وفي القطاع الخاص. وقد تخضع الخدمات للوائح وطنية ومحلية على حد سواء. وفي الوحدات الكبيرة، على الأقل، هناك هيكلية عمل عالية التنظيم. وبما أن قطاع الصحة يوفر خدمة أساسية للجمهور، قد تجد السلطات أنه من الضروري تقييد حقوق نقابات العمال. واعتبرت لامركزية المفاوضة تحدياً وفرصة في آن معاً لمختلف أصحاب المصلحة. وغالباً ما تطلب الانتقال من المفاوضة المركزية بذل الكثير من الجهود في التدريب داخل المنظمات أو الدوائر، إلى جانب لامركزية الشؤون المالية والمسؤوليات بالنسبة إلى الشركاء الاجتماعيين. ومهما يكن الأمر، ينبغي لعملية إصلاح النظام الصحي أن تقوم على آليات الحوار الاجتماعي المتينة وإلا فإنها ستفشل لا محال.

للمزيد من المعلومات، انظر: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>

من شأن العلاقات الصناعية المتينة والمتجانسة، سواء على المستوى الوطني أو على مستوى قطاع النشاط أو على مستوى المنشأة، أن تحدد إنتاج السلع والخدمات وبالتالي تحقق نمواً اقتصادياً. وتتوقف الفعالية والنوعية على القوى العاملة المحفزة التي تحتاج إلى علاقات عمل سليمة. ومن شأن العلاقات الجيدة بين العمال والإدارة أن تساعد على إيجاد نظام يشجع الابتكار ويكون أفضل قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة المصاحبة للعولمة. وتشكل الإنتاجية (من اعتبارات الهامة للربحية) وقدرة المنشآت على تقديم شروط وظروف استخدام أفضل، عاملين مهمين للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن الضروري وجود قاعدة سليمة لعلاقات العمل في هذا الصدد، ويساعد الحوار الاجتماعي على إيجاد هذه القاعدة.