

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، ٢٠٠٩

التقرير السادس

المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق

البند السادس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-620654-0

ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٠٩

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

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

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

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.
زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

المحتويات

الصفحة

vii	ملخص تنفيذي.....
١	مقدمة.....
٧	الفصل ١: المساواة بين الجنسين وبرنامج العمل اللائق.....
٧	١-١- الحصول على فرص العمل.....
٩	٢-١- سبل الحصول على الحماية الاجتماعية.....
١١	٣-١- سبل الوصول إلى الحوار الاجتماعي.....
١٢	٤-١- سبل الحصول على المبادئ والحقوق.....
١٦	٥-١- قضايا الجنسين ومنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.....
١٦	١-٥-١- أدوات منظمة العمل الدولية والتعاون مع الأمم المتحدة.....
١٨	٢-٥-١- منظمة العمل الدولية والنظام المشترك بين الوكالات.....
١٩	٣-٥-١- منظمة العمل الدولية والبرامج القطرية ضمن مبادرة "أمم متحدة واحدة".....
٢٠	٤-٥-١- اللجان الوظيفية والهيئات المنشأة بموجب معاهدات.....
٢١	الفصل ٢: المساواة بين الجنسين والتوترات في عالم يتسم بالعولمة.....
٢١	١-٢- النساء والرجال والفقير.....
٢٣	٢-٢- نوع الجنس والأزمة المالية والاقتصادية الحالية.....
٢٤	٣-٢- تغير المناخ.....
٢٥	٤-٢- نوع الجنس والوضع الديمغرافي.....
٢٨	٥-٢- العمل اللائق في دورة الحياة.....
٢٩	٦-٢- الرجال والعلاقات بين الجنسين.....
٣٠	٧-٢- مواضيع مختارة مشتركة بين مراحل دورة الحياة.....
٣٠	١-٧-٢- العنف ضد النساء والفتيات.....
٣٢	٢-٧-٢- العمل المنزلي.....
٣٤	٣-٧-٢- فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.....
٣٧	الفصل ٣: الأمومة وصحة الرضّع والوالدون العاملون.....
٤١	١-٣- إجراءات منظمة العمل الدولية.....
٤١	١-١-٣- العمالة.....
٤٢	٢-١-٣- الحماية الاجتماعية.....
٤٧	٣-١-٣- الحوار الاجتماعي.....
٤٨	٤-١-٣- المبادئ والحقوق.....
٤٩	٢-٣- الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية.....
٥٠	٣-٣- طريق المستقبل.....

٥٣	الفصل ٤: طفولة لائقة للبنات والصبيان
٥٣	١-٤- نوع الجنس والتعليم
٥٧	٢-٤- البنات والصبيان والأعمال المنزلية
٥٨	٣-٤- نوع الجنس والأطفال العاملون
٥٩	١-٣-٤- أسوأ أشكال عمل الأطفال
٦٢	٤-٤- نشاط منظمة العمل الدولية
٦٢	١-٤-٤- استخدام البالغين بدلاً من عمل الأطفال
٦٢	٢-٤-٤- الحماية الاجتماعية
٦٤	٣-٤-٤- الحوار الاجتماعي دفاعاً عن الأطفال
٦٥	٤-٤-٤- المبادئ والحقوق
٦٧	٥-٤- الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية
٦٩	٦-٤- طريق المستقبل
٧١	الفصل ٥: نوع الجنس والشباب والعمالة
٧٣	١-٥- المسائل الجنسانية
٧٤	١-١-٥- نوع الجنس والشباب والاستقرار الاجتماعي
٧٥	٢-١-٥- الأدوار الجنسانية ومشاركة القوة العاملة النسائية
٧٧	٣-١-٥- العزل المهني والصور النمطية
٧٧	٤-١-٥- مناطق تجهيز الصادرات
٧٨	٢-٥- نشاط منظمة العمل الدولية
٧٨	١-٢-٥- العمالة
٨١	٢-٢-٥- الحماية الاجتماعية
٨٥	٣-٢-٥- الحوار الاجتماعي
٨٧	٤-٢-٥- المبادئ والحقوق
٩٠	٣-٥- الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية
٩٠	٤-٥- طريق المستقبل
٩٣	الفصل ٦: العاملات والعاملون في سن الكهولة
٩٨	١-٦- سلاسل التوريد العالمية
٩٩	٢-٦- العمالة المستضعفة
١٠١	٣-٦- أشكال العمل غير العادية
١٠١	١-٣-٦- العمل بعض الوقت
١٠٣	٢-٣-٦- الاقتصاد غير المنظم
١٠٤	٣-٣-٦- العمل في المنزل
١٠٥	٤-٦- إقامة المشاريع
١٠٦	٥-٦- المساواة في الأجر
١٠٨	٦-٦- الهجرة
١٠٩	٧-٦- اقتصاد الرعاية
١١٤	٨-٦- نشاط منظمة العمل الدولية
١١٤	١-٨-٦- العمالة
١١٥	٢-٨-٦- الحماية الاجتماعية
١١٩	٣-٨-٦- الحوار الاجتماعي
١٢١	٤-٨-٦- المبادئ والحقوق
١٢٦	٩-٦- العمل مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية
١٢٧	١٠-٦- طريق المستقبل
١٢٩	الفصل ٧: العمال المسنون وسنوات الشيخوخة: الحقوق والوظائف والضمان الاجتماعي

١٣٤	١-٧- نشاط منظمة العمل الدولية
١٣٤	١-١-٧- العمالة
١٣٦	٢-١-٧- الحماية الاجتماعية
١٣٨	٣-١-٧- الحوار الاجتماعي
١٣٩	٤-١-٧- المبادئ والحقوق
١٤٠	٢-٧- الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية
١٤١	٣-٧- طريق المستقبل
١٤٣	الفصل ٨: التوجهات السياسية الرئيسية للعمل على المستويين الدولي والوطني
١٤٣	١-٨- الارتقاء بالحوار الاجتماعي للمساواة بين الجنسين
١٤٤	٢-٨- الرجال والنساء في المناصب القيادية
١٤٥	٣-٨- تحسين الإدارة من خلال المساواة بين الجنسين
١٤٨	٤-٨- ما الذي كان فعالاً وما الذي يحتاج إلى مزيد من الاهتمام
١٥٠	٥-٨- النشاط المستقبلي
١٥٥	نقاط مقترحة للمناقشة
١٥٧	الملحق

ملخص تنفيذي

يسعى هذا التقرير إلى تحقيق ثلاثة أهداف هي: استعراض التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية في مساعدة الهيئات المكونة على تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛ تسليط الضوء على الجهود التي تبذلها المنظمة حالياً لتنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي ومقررات مجلس الإدارة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماجها في برنامج العمل اللائق؛ توفير عناصر أساسية تستند إليها الهيئات المكونة كي ترسم مساراً استراتيجياً لعملها في المستقبل. وقد جعل سياق الأزمة المالية والاقتصادية الحالية تحليل المبادرات الناجحة يتسم بأهمية خاصة. وستؤثر الأزمة تأثيراً كبيراً على الجهود التي تبذلها النساء والرجال من أجل إيجاد عمل لائق والمحافظة عليه، كما أنها تهدد التقدم الذي أحرزته الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كافة أرجاء العالم. وخطط الإنعاش التي صممت باستعجال كبير ومن دون إجراء أي حوار اجتماعي كافٍ قد تفاقم عن غير قصد التمييز على أساس الجنس في سوق العمل.

وينادي هذا التقرير باعتماد المزيد من التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز على أساس الجنس في عالم العمل، ويسلط الضوء على تدخلات منظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم. ويرسي نهج المنظمة أسسه على الحجة القائمة على الحقوق وعلى منطق الفعالية الاقتصادية: فالمساواة بين الجنسين في عالم العمل ليست مسألة من مسائل حقوق الإنسان والعدالة بالنسبة للعمال فحسب، بل تعود بالمنفعة كذلك على أصحاب العمل، وهي أساسية في تحقيق النمو الاقتصادي والحد من الفقر على المستويات الوطنية. وقد يكون تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للنساء والرجال، بالرغم من سياق الأزمة الحالية، هو المحك لتقييم مدى التزام الدول الأعضاء بتحقيق المزيد من الاتساق في السياسة الاقتصادية والاجتماعية.

وتنطبق المساواة في الحقوق طيلة الحياة. وقد تواجه النساء والرجال، منذ سنواتهم الأولى وصولاً إلى الشيخوخة، أشكالاً مختلفة من التمييز القائم على الجنس. ولذلك أبعاد واضحة متعلقة بدورة الحياة. ويعترف عدد متزايد من الحكومات - فضلاً عن الشركاء الاجتماعيين - بأنه ما لم تتخذ إجراءات لتصحيح الوضع، فقد تتراكم التباينات وتتفاقم مع مرور الوقت وعبور الأجيال، مع ما يصاحب ذلك من انعكاسات سلبية على النساء والعائلات والمجتمعات.

وتندرج الأمومة المأمونة والرعاية الصحية الضرورية لبقاء الأم وطفلها على قيد الحياة، في صميم الحياة نفسها بالنسبة إلى الأمهات والأطفال والمجتمعات المحلية والأمم. وهي تحتل مكانة أساسية في العمل اللائق والإنتاجية بالنسبة إلى النساء. وهناك تسليم في كافة الأقاليم بإدراج حماية الأمومة في السياسة الاجتماعية والاقتصادية بوصفها جزءاً منها. ولحماية الأمومة هدفان: أولاً، إنها تحافظ على العلاقة الخاصة القائمة بين الأم ووليدها وعلى صحتها. ثانياً، إنها توفر إجراءً يضمن الأمن الوظيفي، وهي حاسمة لحماية العاملات الحوامل والأمهات. وينبغي ألا يشكل الحمل أو الأمومة مصدراً للتمييز أمام الحصول على التدريب وتطوير المهارات والعمالة.

إن الاضطرار للعمل هو من العوائق الكأداء التي تقف في وجه طفولة لائقة. وحيث يسود الفقر والتمييز، يسود عمل الأطفال على وجه الاحتمال. ومن الممكن تحرير الأطفال من برائن الفقر والتهميش الاقتصادي والاجتماعي من خلال تعليمهم. وتشير البراهين المستمدة من طائفة من البلدان، إلى أن تعليم الفتيات هو إحدى الوسائل الأكثر نجاعة لمكافحة الفقر. فهناك احتمال أكبر أن تحصل الفتيات المتعلّمات على دخل أعلى وأن يتحكمن بقدر أكبر بالموارد عندما يصبحن بالغات، وأن يتزوجن في مرحلة متأخرة وينجبن عدداً أقل من الأطفال الذين يتمتعون بصحة أفضل، وتكون لهنّ قدرة أكبر على اتخاذ القرارات داخل الأسرة. بل الأهم من ذلك، إنهن يكن أكثر حرصاً على أن يتلقى أولادهن التعليم، مما يزيد من الإيرادات ويجنب اللجوء إلى عمل الأطفال في المستقبل ويكسر حلقة الفقر.

وينبغي اتخاذ المزيد من الإجراءات للحؤول دون تفاقم بطالة الشباب وفقير العاملين، وهو أمر من المتوقع أن يزداد سوءاً في ظل الأزمة المالية والاقتصادية التي يشهدها العالم حالياً. ولا يشكل الجنس مؤشراً للكفاءة، وينبغي على الدوام أن يستند قرار تعيين الشابات والشبان أو تدريبهم أو ترفيقهم إلى أسباب من قبيل المهارات والاشتراطات اللازمة للوظيفة. ومن المقبول على صعيد واسع أن الاستثمارات طويلة الأجل في رأس المال البشري تؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز الإنتاجية والنمو. ومن الضروري ضمان حصول المراهقات والشابات على برامج تدريبية جيدة رسمية وغير رسمية. ولا بد من استئثار وعي الشابات والشبان بشأن حقوقهم، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بوصف ذلك وسائل للحصول على عمل لائق.

وبالنسبة إلى البالغين، نساءً ورجالاً، فإن البحث عن عمل لائق وتلبية احتياجات أفراد عائلاتهم وتوفير الرعاية لهم، إلى جانب الوفاء بالتزاماتهم تجاه المنشآت والمجتمعات المحلية والمجتمعات الأعم، يمثل مهمة شاقة بالفعل. وتواجه النساء حواجز منهجية في كافة جوانب العمل تقريباً - انطلاقاً من معرفة ما إذا كن سيحصلن على عمل بأجر (بدوام كامل أو جزئي)؛ نوع العمل الذي يحصلن عليه أو يستعدن عنه؛ توافر أنواع الدعم من قبيل رعاية الأطفال؛ أجورهن والإعانات وظروف عملهن؛ حصولهن على وظائف "ذكورية" بأجر أعلى؛ انعدام الأمن في وظائفهن أو منشأتهن؛ عدم تمتعهن بالحقوق في الحصول على معاش تقاعدي أو إعانات؛ الافتقار إلى الوقت الكافي والموارد والمعلومات اللازمة لإنفاذ حقوقهن. ومن شأن تغيير تقسيم الأعمال المنزلية بين الجنسين بشكل أكثر إنصافاً، فضلاً عن الاستثمار في التكنولوجيا المدخنة لليد العاملة، أن يخلف آثاراً يعتد بها على الإنتاجية. ويستفيد الرجل من الشراكات ذات الدخل المزدوج من خلال إيجاد توازن أفضل بين العمل والأسرة وتحسين علاقته مع أولاده وإندماجه في الحياة الأسرية، إلى جانب زيادة قدرته على مواجهة الصدمات الاقتصادية.

وطول العمر هو من الظواهر الديمغرافية الأكثر إيجابية وأهمية، التي برزت في العقود الأخيرة. ويعتبر بناء مجتمعات مؤاتية للناس من الأعمار كافة هدفاً سياسياً أساسياً. وتقدم السكان في العمر والعلاقات الجديدة القائمة بين الأجيال تؤثر تأثيراً جذرياً في المشهد البشري والعمل اللائق. وتشدد منظمة العمل الدولية على أن سياسات العمالة المناسبة وتنمية الموارد البشرية والتعلم المتواصل، إنما هي أمور حاسمة في تنمية قدرات المسنين، رجالاً ونساءً، إلى أقصى حد. وقد كان البعد الجنساني لمشاركة العمال المسنين في القوى العاملة سمة مهمة في سياسات العمالة التي تستهدف هذه الفئة العمرية. إن التراجع الذي شهدته المشاركة الاقتصادية للمرأة وعائداتها يعني أنها ستكون بلا شك، في وضع صعب اقتصادياً ما أن تبلغ سنّاً متقدمة. ومتى دخلت النساء الأفضل تعليماً سوق العمل بأعداد كبيرة، وحصلن على أجر متساوٍ عن العمل ذي القيمة المتساوية، فإنهن سيستطعن تلبية احتياجاتهن الشخصية.

ولئن نظرنا إلى الإنجازات التي تم تحقيقها منذ المناقشة الأخيرة التي أجراها مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٨٥، لوجدنا أن هناك تسليماً عاماً بإحراز تحسينات في الإطار السياسي والتشريعي للمساواة بين الجنسين في عالم العمل وإنفاذ القوانين. وسواء تعلق الأمر بقوانين عمل منقحة أو قوانين تعنى بالمساواة أو بحقوق الإنسان أو أنظمة قائمة بذاتها بشأن المساواة في الأجور، لم يكتفِ المشرعون بإدراج حالات حظر واضحة للتمييز على أساس الجنس، بل أدرجوا أحكاماً استباقية ترمي إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل. وتقوم المبادرات الحكومية (من قبيل نظم إدارة العمل، بما فيها هيئات تفتيش العمل والمحاكم والهيئات القضائية في مجال العمل) ومبادرات القطاع الخاص (من قبيل المسؤولية الاجتماعية للشركات والاتفاقات الإطارية) برصد تطبيق القوانين والمبادئ المتفق عليها رصداً أفضل.

وقد ازداد الوعي بحقوق العمال فيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في جميع الأقاليم. وأفضت الحملات الإعلامية والدورات التدريبية للهيئات المكونة إلى منح القدرات للعمال والعاملات - ومنظماتهم - من أجل حماية حقوقهم.

بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت حكومات عديدة سياسات نشطة لسوق العمل تتصدى لأوجه التفاوت بين الجنسين في أهدافها الإجمالية الشاملة المتمثلة في تحقيق نمو غني بالوظائف ومنشآت مستدامة. وقد ساهمت خبرة منظمة العمل الدولية في التقدم المحرز في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال أبحاثها وخدماتها والجهود التي تبذلها في مجال التوعية فيما يتعلق بالتعلم المتواصل وتطوير المهارات وتعزيز مهارات تنظيم المشاريع والحصول على التمويل بالغ الصغر والانتماء.

ويوفر هذا التقرير لمحة شاملة عن جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تحسين حماية العمال وتعزيز اعتماد مجموعة أساسية من الضمان الاجتماعي لمساعدة النساء والرجال على حد سواء. ومن شأن وضع وسائل مجدية تقنياً ومستدامة مالياً لتوسيع تغطية الرعاية الصحية الأساسية وإعانات العائلة/الأطفال، ودعم الدخل المستهدف للفقراء والعاطلين عن العمل، ومعاشات الشيخوخة والعجز، أن يوفر شبكة سلامة دنيا. وبما

أنّ للفقر بُعداً جنسانياً لا يمكن تجاهله وأن آثار النمو الاقتصادي لم تصل إلى الناس الأشد فقراً، فمن شأن السياسات العامة التي تشجع التوزيع المنصف للموارد الوطنية من خلال تنفيذ نظم الضمان الاجتماعي، أن تساهم مساهمة جوهرية في انتشار الناس الأشد فقراً من بؤرة الفقر المدقع.

ولقد انصب نشاط منظمة العمل الدولية، في العقود الأخيرة، على إسماع صوت المرأة من الأعمار كافة وزيادة إطلالتها في عالم العمل. والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي ضروريان إذا كان لا بد من إحراز تقدم حقيقي سعيًا إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وسيكون من الضروري زيادة القدرة المؤسسية للدول الأعضاء، إلى جانب المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، بهدف تسهيل الحوار الاجتماعي المفيد والمتسق حول المساواة بين الجنسين، وذلك من أجل إحراز تقدم في الممارسات القائمة. وليس الأمر مجرد آليات جنسانية وطنية تكون أكثر تحسناً لقضايا عالم العمل، بل من الأساسي أيضاً أن تزداد العضوية النسائية في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية بهدف التصدي للشواغل الجنسانية بجدية أكبر في سياساتها وبرامجها.

ولا تزال الحواجز تعترض طريق تحقيق المساواة بين الجنسين، من قبيل سوء تطبيق السياسات الوطنية وإنفاذها. وهذه الحواجز موجودة على مستويات مختلفة: ففي الوقت الذي بات من المتوافق عليه فيه على نحو متزايد أن الحصول على بيانات مصنفة حسب الجنس واستخدامها، هو الأساس المتين الوحيد لتحليل الوضع بشكل دقيق وللتخطيط والرصد والتقييم بما يراعي قضايا الجنسين، تبقى القدرة الوطنية ضعيفة. وينبغي للسياسات والبرامج الإنمائية أن تتصدى للافتراضات النمطية حول الأدوار الجنسانية التي أصبحت منهجية. وينبغي استخدام تدابير استباقية، كالإجراءات الإيجابية وزيادة وعي العمال بحقوقهم والتطوير المتواصل للمهارات وتمكين المرأة اقتصادياً. كما ينبغي إصلاح النظم البالية التي تؤثر على عمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى أحد الجنسين بشأن المساواة في الأجور.

ومرة أخرى، يمكن التأثير على القيادة السياسية من خلال استخدام الحوار الاجتماعي لصالح المساواة بين الجنسين. أولاً، من الضروري زيادة مشاركة المرأة وتحسين وضعها في عمليات الحوار. ثانياً، يبرز التحدي في إدراج المنظور الجنساني في مضمون المسائل المدرجة في برنامج الحوار الاجتماعي، بحيث تتجلى الطبيعة المتغيرة لأسواق العمل وأنماطها في عالم العمل. وفي سياق إنمائي أوسع نطاقاً، تتعاون منظمة العمل الدولية تعاوناً نشطاً في مجال المساواة بين الجنسين مع الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة في إطار عملية "توحيد الأداء" وإصلاح الأمم المتحدة.

ويعدّ التقرير الأولويات في الأقسام الختامية من الفصول المتعلقة بدورة الحياة وفي الفصل الأخير المعني بالتوجهات السياسية الرئيسية للنشاط على المستويين الوطني والدولي. وقد تساعد تلك الأولويات الهيئات المكونة الثلاثية على تطبيق الإجراءات الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، في الوقت الذي يجري فيه رسم مسار استراتيجي لنشاط منظمة العمل الدولية في المستقبل، وهي على قاب قوسين من الذكرى المائة لتأسيسها.

١. إن ضمان العمل اللائق أمر حاسم للنساء والرجال ويتيح لهم بناء مستقبل زاهر بالعودة لأنفسهم ولعائلاتهم ولمجتمعاتهم المحلية. وتتحقق التنمية المستدامة بفضل إسهامات النساء والرجال على حد سواء. وتشكل بالتالي أدوار الجنسين المبنية على أسس اجتماعية والاختلافات البيولوجية بين المرأة والرجل وطريقة تفاعلها في عالم العمل صميم العمل اللائق^١. ولقد توقع دستور منظمة العمل الدولية الحاجة إلى المساواة في مكان العمل، وما زالت منظمة العمل الدولية تسعى اليوم، في القرن الحادي والعشرين، إلى تحقيق هذا الهدف. وأعيد التأكيد على ذلك بشدة في الإعلان التاريخي لمنظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان عام ٢٠٠٨)، الذي اعتمد في الدورة السابعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨. ومن باب المصادفة الخيرة أن يكون قد تم اختيار البند المعنون "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"^٢ لمناقشة عامة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، وهو العام الذي تحتفل فيه منظمة العمل الدولية بذكرى تأسيسها التسعين. ويهدف هذا التقرير بالتالي إلى توفير أرضية للهيئات المكونة للصلوح في حوار حول هذه المسألة الشاملة الواقعة في صلب الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية (العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق). والفرضية الأساسية في التقرير هي أن هناك بُعداً جنسانياً لكل جوانب عالم العمل ودورة حياة البشر. وتعتمد هذه الفرضية على البحث والتحليل والدعم القانوني بفضل اتفاقيات العمل الدولية الأربع التي أقرت على أنها اتفاقيات المساواة الأساسية: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

٢. ومضى عشرون عاماً على تداول موضوع المساواة بين الجنسين في مناقشة عامة في مؤتمر العمل الدولي؛ وكانت آخر مرة في عام ١٩٨٥ حين نوقش موضوع "تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام"^٣. وكما يُظهر الجدول ١، حصلت عدة تطورات إيجابية في المساواة بين الجنسين في كل أنحاء العالم خلال العقدين الماضيين. ولكن لم يعالج العديد من قضايا المساواة بين الجنسين معالجة وافية على مر السنين ولا تزال ثغرات مهمة ملحوظة في تقرير عام ١٩٨٥، قائمة اليوم في مختلف أنحاء الأقاليم. وفي أوقات الأزمات من قبيل الانكماش الاقتصادي والمالي الحالي، يمكن أن تتعرض مكتسبات هشة للخطر. وبعد عقود من الالتزام الدولي والوطني بالمساواة بين الجنسين، يلخص الواقع المؤسف في أن قدراً كبيراً من التمييز ما يزال قائماً.

^١ تحدد المجموعات الاجتماعية والتقاليد الثقافية أدوار الجنسين. وتؤثر تأثيراً كبيراً في عالم العمل وتحدد طريقة اعتبار أي الأنشطة والمهام والمسؤوليات ملائمة للرجال والنساء. وتتكون تقسيمات العمل هذه بحسب العمر والعرق والإثنية والدين والثقافة وتتأثر أيضاً بالطبقة الاجتماعية الاقتصادية والجو السياسي. وهي تتغير بمرور الزمن. وتحكم الاختلافات البيولوجية بين الجنسين سماتهما النفسية الفريدة مثل بنية الهيكل العظمي والعضلات للذكر والأنثى أو وظائفهما الإنجابية. وتؤثر هذه الاختلافات بوضوح على عالم العمل. انظر: ILO: *ABC of women workers' rights and gender equality*, second edition (Geneva, 2007), p. 89 ff.

^٢ اقترح بند جدول الأعمال على مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٩٨ (أذار/ مارس ٢٠٠٧) في الوثيقة "جدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) لمؤتمر العمل الدولي" (الوثيقة GB.298/2، النقطة ٦، الفقرة ٧٥). واتخذ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي القرار باختيار هذا البند من جدول الأعمال، كما يتجلى في محاضر الدورة ٢٩٨ (GB.298/PV, para. 57(ii)).

^٣ مكتب العمل الدولي: *تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في الاستخدام*، التقرير السابع (المشار إليه لاحقاً بتقرير عام ١٩٨٥)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧١، جنيف، ١٩٨٥.

الجدول ١: التسلسل الزمني لمسيرة المساواة بين الجنسين في عالم العمل: تواريخ مختارة

١٩١٩	■ دستور منظمة العمل الدولية
	■ اتفاقية حماية الأمومة (رقم ٣)
١٩٤٤	■ الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (إعلان فيلادلفيا)
١٩٤٨	■ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
	■ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة) (رقم ٨٩)
١٩٥١	■ اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠)
١٩٥٢	■ اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) (رقم ١٠٣) وتوصية حماية الأمومة (رقم ٩٥)
١٩٥٨	■ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (رقم ١١١)
١٩٦٤	■ اتفاقية سياسة العمالة (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (رقم ١٢٢)
١٩٧٤	■ اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر (رقم ١٤٠)
١٩٧٥	■ المؤتمر العالمي الأول المعني بالمرأة (مكسيكو سيتي)
	■ الإعلان المتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة العاملة
	■ اتفاقية تنمية الموارد البشرية (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية (رقم ١٥٠)
١٩٧٦	■ تأسيس مكتب المستشار الخاص بمسائل العاملات
١٩٧٧	■ إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
١٩٧٩	■ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (دخلت حيز التنفيذ في عام ١٩٨١)
١٩٨٠	■ المؤتمر العالمي الثاني المعني بالمرأة (كوبنهاغن)
١٩٨١	■ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٦٥)
١٩٨٢	■ خطة متوسطة الأمد (١٩٨٢-١٩٨٧) لمنظمة العمل الدولية تشمل موضوع "النساء العاملات" بوصفه أحد المواضيع العالمية الستة
١٩٨٤	■ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية) (رقم ١٦٩)
١٩٨٥	■ المؤتمر العالمي الثالث المعني بالمرأة (نيروبي)
	■ قرار صادر عن الدورة ٧١ لمؤتمر العمل الدولي بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الاستخدام
١٩٨٦	■ مجلس الإدارة يقيم برامج التعاون التقني الخاصة بالمرأة ويوصي بنهج تعزيز دور المرأة في التنمية
١٩٨٧	■ مجلس الإدارة يؤيد خطة العمل بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الاستخدام
١٩٨٨	■ المبادئ التوجيهية لدمج مصالح النساء في تصميم مشاريع التعاون التقني
١٩٩٠	■ اتفاقية العمل الليلي (رقم ١٧١) وتوصية العمل الليلي (رقم ١٧٨)
	■ استهلال المشروع المشترك بين الإدارات بشأن مساواة النساء في الاستخدام
١٩٩١	■ قرار صادر عن الدورة ٧٨ لمؤتمر العمل الدولي بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية من أجل المرأة العاملة
١٩٩٣	■ المؤتمر العالمي المتعلق بحقوق الإنسان (فيينا) وبرنامج العمل
١٩٩٤	■ اتفاقية العمل بعض الوقت (رقم ١٧٥) وتوصية العمل بعض الوقت (رقم ١٨٢)
١٩٩٥	■ مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (كوبنهاغن)
	■ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجينغ)
	■ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن إدماج قضايا الجنسين تحقيقاً للمساواة بين الجنسين
	■ تعميم المكتب بشأن سياسة وإجراءات مواجهة التحرش الجنسي (رقم ٥٤٣)
١٩٩٦	■ اتفاقية العمل في المنزل (رقم ١٧٧) وتوصية العمل في المنزل (رقم ١٨٤)
١٩٩٧	■ إطلاق مشروع التعاون التقني "توفير وظائف أفضل وأكثر للمرأة"
١٩٩٨	■ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
	■ توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (رقم ١٨٩)
١٩٩٩	■ البروتوكول الاختياري التابع لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
	■ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢) وتوصية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٩٠)

■ إنشاء مكتب المساواة بين الجنسين	
■ تعميم المكتب بشأن المساواة بين الجنسين وإدماجها على نطاق منظمة العمل الدولية (رقم ٥٦٤)	
■ مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية وما بعده: كورنهامغن ٥+ (جنيف)	٢٠٠٠
■ الدورة الخاصة الثالثة والعشرون للجمعية العامة: بيجينغ ٥+ (نيويورك)	
■ الأهداف الإنمائية للألفية	
■ اتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣) وتوصية حماية الأمومة (رقم ١٩١)	
■ أول تدقيق في مسألة المساواة بين الجنسين في المكتب	٢٠٠١
■ مجلس الإدارة يدرس التقرير عن أول تدقيق في مسألة المساواة بين الجنسين في المكتب	٢٠٠٢
■ قرار صادر عن الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإتصاف في الأجور وحماية الأمومة	٢٠٠٤
■ تعليمات مجلس الإدارة لإدراج المساواة بين الجنسين في التعاون التقني	٢٠٠٥
■ توصية بشأن علاقة الاستخدام (رقم ١٩٨)	٢٠٠٦
■ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	٢٠٠٨

٣. ويتمثل مجال من المجالات التي أحرز فيها تقدم بكل تأكيد في مستوى النقاش حول المساواة بين الجنسين وكثافته ضمن منظمة العمل الدولية في حد ذاتها. ومن شأن تحديد موضع هذه المسألة كقضية شاملة أن أعطى دفعا قويا لإدراج البعد الجنساني في كل جوانب عمل منظمة العمل الدولية. ويعود ذلك إلى فهم أفضل لقضايا الجنسين ضمن المكتب نتيجة لتدفق الدعم من أعلى مستويات الإدارة. ولقد أدى التزام منظمة العمل الدولية بتطوير قاعدة دلالية رغم ندرة البيانات وتعزيزها باتفاقيات المساواة الأساسية وتقديمها المشورة للهيئات المكونة بشأن الأطر القانونية والسياسية للمساواة، إلى إحراز تقدم كبير خلال العقود الماضية. وأفضت الجهود الرامية إلى رؤية قضايا الحماية الاجتماعية والعمالة التي تواجه النساء والرجال من خلال منظار نوع الجنس، إلى بناء القدرات داخليا وإلى التواصل مع الهيئات المكونة على حد سواء. ويعمل المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو منذ أكثر من عقدين على وضع وتنفيذ برامج تدريب على قضايا الجنسين، موجهة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ووكالات التنمية وأصحاب مصلحة آخرين. وتعقب باحثو منظمة العمل الدولية الدراسات الأكاديمية وأجروا بحوثا أولية بشأن قضايا متنوعة وواسعة متعلقة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل^٤. وأدى التزام مانحين أساسيين في منظمة العمل الدولية بالمساواة بين الجنسين إلى توسيع نطاق مشاريع التعاون التقني بما يغطي الأهداف الخاصة بالمرأة في اتجاه نهج يدمج الانعكاسات بالنسبة للجنسين معاً. وتجلّى ذلك في قرار مجلس الإدارة لعام ٢٠٠٥ بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في التعاون التقني^٥. وأهمية الحوار الاجتماعي في شق الطريق أمام المساواة بين الجنسين مسلم بها ومدمجة على حد سواء في وسائل عمل منظمة العمل الدولية ونتائجها المرجوة. وتقدم المناقشة العامة لعام ٢٠٠٩ فرصة في الوقت المناسب للانتقال من إلقاء المحاضرات إلى العمل وإرشاد التطلعات المستقبلية للمنظمة توجهاً لتعزيز المساواة بين الجنسين^٦.

٤. وأهداف هذه المناقشة العامة الثلاثة هي: (١) إجراء مراجعة شاملة للتقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية في مساعدة الهيئات المكونة على تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛ (٢) تركيز جهودها الحالية لتنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي ومقررات مجلس الإدارة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماجها في برنامج العمل اللائق؛ (٣) توفير منتدى لمساعدة الهيئات المكونة على رسم مسار استراتيجي للعمل في المستقبل. وهذا الهدف الثالث حاسم فيما تستعد المنظمة لتنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

^٤ انظر على سبيل المثال:

M. Fetherolf Loutfi (ed.): *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (Geneva, ILO, 2001).

^٥ انظر:

ILO: *Thematic evaluation report: Gender issues in technical cooperation*, Governing Body, 292nd Session, Geneva, Mar. 2005, GB.292/TC/1, para. 46; and GB.292/PV, para. 223.

^٦ هدف منظمة العمل الدولية هو المساواة بين الجنسين. ويدعم ذلك تعميم المساواة بين الجنسين، الذي يعتبر أداة أولية مستعملة لتسريع التقدم نحو المساواة بين النساء والرجال. وفي منظمة العمل الدولية، يطبق نهج من شقين متعلق بالتعميم: أولاً، من خلال التصدي بوضوح وبمنهجية للاحتياجات والشواغل المحددة والمختلفة في غالب الأحيان للنساء والرجال على حد سواء في كل السياسات والاستراتيجيات والبرامج؛ ثانياً، من خلال تدخلات مستهدفة عندما تظهر التحليلات أن أحد الجنسين - النساء عادة - يعاني من حرمان اجتماعي وسياسي وأو اقتصادي. وتعتبر هذه المبادرات الهادفة إلى تمكين النساء جزءاً أساسياً من تعميم المساواة بين الجنسين وقد تتضمن على سبيل المثال تدابير للعمل الإيجابي.

وستكون استنتاجاته بمثابة المرشد لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة خلال العقد المقبل لضمان أن تظل المساواة بين الجنسين على رأس أولويات برامج العمل اللائق على الأصعدة الدولية والإقليمية والوطنية.

٥. ويقدم هذا التقرير الأساس لإجراء استعراض في ضوء قرارات مؤتمر العمل الدولي ومقررات مجلس الإدارة بشأن المساواة بين الجنسين ومعايير العمل الدولية المذكورة أعلاه. بالإضافة إلى المعالم المختارة والدرجة في الجدول ١، ترد الوثائق السياسية المعنية في الجدول ٢.

الجدول ٢: سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين

قرارات مؤتمر العمل الدولي	مقررات مجلس الإدارة
■ قرار عام ١٩٩١ بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية من أجل المرأة العاملة (مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٨).	■ التأييد في عام ٢٠٠٢ لأول تدقيق تشاركي بشأن المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية، استناداً إلى وثيقة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية GB.285/ESP/7/1، الدورة ٢٨٥، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.
■ قرار عام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة (مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢).	■ تعليمات عام ٢٠٠٥ لإدراج المساواة بين الجنسين في التعاون التقني للمكتب استناداً إلى وثيقة لجنة التعاون التقني GB.292/TC/1، الدورة ٢٩٢، آذار/مارس ٢٠٠٥.

٦. وتجري هذه المناقشة العامة في وقت تؤثر فيه العولمة والأزمة المالية العالمية الراهنة وشدة تقلب أسعار السلع الغذائية وأسعار النفط، تأثيراً عميقاً في المجتمعات في جميع أنحاء العالم. وتسلب هذه الأزمات الضوء على أهمية برنامج العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية، وتبرر التزام المنظمة بولايتها القائمة على الحقوق ومبادئ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وفي عام ٢٠٠٤، كانت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة متبصرة في الإشارة إلى الشاغل المستمر حول أثر العولمة غير المتساوي على العديد من الناس واستبعاد كثيرين آخرين من منافعها^٦. ولن ينجح اعتماد نهج مجزأ للتصدي لتحديات العولمة، بل هناك حاجة إلى اتساق أكبر في السياسات الاجتماعية والاقتصادية وقدر أكبر من المساءلة للجميع.

٧. وأثبت إعلان عام ٢٠٠٨ أنه كان مستلهماً في توقيته. والإعلان، إذ يعيد التأكيد على الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية كأسس سليمة للسياسات الاجتماعية والاقتصادية والمساواة بين الجنسين المشتركة بين هذه الأهداف جميعها، يوفر نطاقاً عالمياً للمساعدة على الحيلولة دون انجراف البلدان الضعيفة انجرافاً أكبر نحو انعدام المساواة. ويهدف إلى تحقيق "نتيجة محسنة ومنصفة لصالح الجميع".

٨. ويسترعي تقرير *عالم العمل لعام ٢٠٠٨*^٧، الانتباه إلى الآثار غير المتناسبة للتباطؤ الاقتصادي العالمي الحالي على المجموعات ذات الدخل المنخفض. ويزداد بالفعل التباين في المداخل في معظم البلدان رغم الفترة الأخيرة من التوسع الاقتصادي وزيادة البالغة ٣٠ في المائة في العمالة في العالم. ومع ذلك، تراقق نمو العمالة بإعادة توزيع الدخل على غير العمال. ولا ينعم الجميع بالفرصة ذاتها لتحقيق مكاسب من العمالة. وشهد ثلثا البلدان التي شملتها الدراسة الاستقصائية في التقرير المذكور، زيادة في التباين في المداخل بين الأسر الفقيرة والأسر الغنية. وليس الأمر مفاجئاً أن تشير التوقعات الحالية إلى استمرار الزيادة في التباين في المداخل على الصعيد العالمي، وهو أمر قد يؤدي في أسوأ الحالات إلى انعدام الاستقرار الاجتماعي والعنف وارتفاع معدلات الجرائم وانخفاض متوسط العمر المتوقع. ويتوقع تقرير *اتجاهات العمالة العالمية* لمنظمة العمل الدولية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، زيادات حادة في البطالة. بالإضافة إلى ذلك، سيتأثر فقر العاملين والعمالة المستضعفة على السواء، وقد تنعكس الاتجاهات المشجعة التي حصلت في عام ٢٠٠٧ أو قد تظل راکدة على أقل تقدير^٨.

٩. وبالاستناد إلى هذه الخلفية، فإن السعي إلى المساواة بين الجنسين مبرر بالاستناد إلى سببين هما:

^٦ انظر:

ILO: *Decent work for a fair globalization: Broadening and strengthening dialogue*, Overview paper for the ILO Forum on Decent Work for a Fair Globalization, Lisbon, 31 October–2 November 2007, p. 2.

^٨ انظر:

International Institute for Labour Studies (IILS): *World of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO, 2008), pp. 1–2.

^٩ انظر: ILO: *Global Employment Trends: January 2009* (Geneva, 2009), p. 24.

□ أولاً، هناك مفهوم الإنصاف القائم على الحقوق. ويفند الحاجة إلى التصدي للتمييز^{١٠} الذي تواجهه النساء في عالم العمل كمسألة من مسائل حقوق الإنسان الأساسية والعدالة. ورغم الهدف النبيل الذي يحدو تجريم التمييز على أساس الجنس، تستمر النساء في المعاناة من الحرمان مقارنة بالرجال الذين يتمتعون بفرص أكبر ومعاملة أفضل في كل ميادين الحياة الاقتصادية. ولئن كانت مشاركة النساء قد ازدادت في العقود الأخيرة في القوة العاملة، فإن كمية العمل لم تتساو مع نوعية العمل. وفي عام ٢٠٠٧، كانت حوالي ١,٢ مليار امرأة إما مستخدمات أو باحثات عن وظيفة، بالإضافة إلى أن عدة ملايين منهن واجهن التمييز في الحصول على التدريب والوظائف، واقتصرن على مهن "نسائية" في معظمها، وحظين بفرص قليلة للحراك وتفاضين أجوراً متدنية لقاء عمل ذي قيمة متساوية أو كنّ غير قادرات على كسب دخل ملائم. وفي عدد من الأقاليم، ما تزال النساء يبرزن بصورة غير متساوية بين فئات غير المستخدمين - وتبلغ نسبتهن ٨٠ في المائة تقريباً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ^{١١}. ويتعرض السكان المهمشون، ولا سيما النساء من الشعوب الأصلية والقبلية، إلى مختلف أشكال التمييز وقلماً ينجحون من حيث الفرص الاجتماعية - الاقتصادية والمعاملة^{١٢}. وأنواع انعدام المساواة هذه تحرم المرأة من الخيارات والفرص في العمالة وتتعارض مع الاعتبارات المعيارية للإنصاف والعدالة.

□ ثانياً، هناك مفهوم الكفاءة الاقتصادية، الذي يعتبر أن بإمكانية النساء لعب دور أساسي كعاملات اقتصاديات قادرات على تحويل المجتمعات والاقتصادات. وليست المساواة قيمة جوهرية وحقاً في حد ذاتها فحسب بل هي مفيدة في تحقيق النمو الاقتصادي والحد من الفقر. وإذ يعتبر تمكين المرأة اقتصادياً مناسباً لكل الأطر الثقافية، فإنه يحرك طاقاتها الاجتماعية الاقتصادية كقوة دافعة إلى التنمية^{١٣}. وازدياد قوة المفاوضة لدى النساء وقدرتهن على اتخاذ القرارات في الأسرة فضلاً عن تحسين وضعهن ودخلهن إنما أدى إلى عدد من الآثار الثانوية الإيجابية مثل تعزيز تغذية الطفل والصحة والتعليم وممارسات الاعتناء بالأطفال بصورة أفضل^{١٤} وانخفاض معدل وفيات الرضع وتدني عمل الأطفال.

١٠. وتطبيق المساواة في الحقوق طوال الحياة. وهذا أمر مسلّم به في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، الذي اعتمد في عام ١٩١٩، حيث تشير الديباجة إلى الحاجة للقضاء على الظلم في مكان العمل وتحسين ظروف العمل في كل الفئات العمرية. واستعملت الأمم المتحدة نهجاً قائماً على دورة الحياة للتصدي لقضايا نوع الجنس، وهو نهج نوّدي به في مؤتمر بيجينغ وكوبنهاغن على حد سواء (انظر الجدول ١). واعتمد هذا التقرير إطاراً قائماً على دورة الحياة ومراعياً لنوع الجنس للأسباب الآتية:

(أ) يتراكم انعدام المساواة على مر الزمن وعبر الأجيال. وغالباً ما تتعرض الرضيعات والفتيات، والشابات والراشدات للتمييز على أساس الجنس، مما يفضي إلى عبء تمييز متراكم طوال حياتهن وحتى أواخر أيام حياتهن. وهناك حاجة إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل، لا عندما يدخل الشخص سوق العمل فحسب بل منذ حداثة سنه - في مجالات الصحة والتغذية ومن خلال التعليم والتدريب. وقد تخضع النساء طوال حياتهن لتمييز مباشر أو غير مباشر على أساس الجنس. وفي العمل،

^{١٠} تعرّف المادة (١)(أ) من الاتفاقية رقم ١١١ التمييز على أنه أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

^{١١} انظر:

IILS: *World of work report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO, 2008), p. 1.

^{١٢} تكشف دراسات حديثة لمنظمة العمل الدولية أن النساء والفتيات المنتميات إلى السكان الأصليين والقبليين كن من بين الفئات الأشد استضعافاً في سياق العولمة. انظر:

ILO: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Geneva, 2007).

انظر أيضاً:

ILO: *Indigenous women in the world of work: Based on case studies from Bangladesh, Nepal and Latin America* (Geneva, forthcoming).

^{١٣} يتضمن ذلك برامج وسياسات وتدابير خاصة لتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للنساء من السكان الأصليين من خلال دعم مهنتي التقليدية وتوسيع فرص العمالة البديلة إن اخترن ذلك. انظر: ILO: *Indigenous women in the world of work*, op. cit.

^{١٤} انظر:

N. Jones, M. Mukherjee and S. Galab: *Ripple effects or deliberate intentions? Assessing linkages between women's empowerment and childhood poverty* (UNICEF, May 2007), p. 31.

قد يتخذ التمييز المباشر على أساس الجنس شكل تشريع يستبعد النساء بصورة خاصة من أداء وظائف معينة أو يحدد سن تقاعد مختلفاً بين الرجال والنساء. ورغم أن التمييز المباشر على أساس الجنس تراجع على مر السنوات فما زال التمييز غير المباشر قائماً في عدة أشكال. ويحدث عندما تخلف تدابير محايدة ظاهرياً تأثيراً معاكساً بصورة غير متناسبة على مجموعة محددة من السكان. وفي الوقت نفسه، يمكن معالجة سلبيات التمييز وتخفيفها خلال مختلف مراحل حياة الفرد.

(ب) تتضمن شمولية مفهوم العمل اللائق جميع أشكال العمل وبالتالي جميع مَن يعملون - شباباً ومسنين، نساءً ورجالاً. ويشمل فهم منظمة العمل الدولية لكلمة "عمل"، العمل غير مدفوع الأجر في الأسرة وفي المجتمع المحلي، وهو عمل غالباً ما يتجاهله التفكير الحالي في شؤون الاقتصاد والمجتمع. والواقع أن الإنتاجية الاجتماعية لعمل النساء غير مدفوع الأجر والذي غالباً ما يجري إلى جانب عمل النساء مدفوع الأجر، تدعم الإنتاجية الاقتصادية على نحو غير مباشر. ومن النادر جداً إيجاد مصادر معلومات لتحديد حجم هذا العمل وقيّمته. وهناك حاجة إلى إجراء الكثير من البحوث لتحليل إسهام العمل غير مدفوع الأجر وتقدير قيمته بصورة أفضل، وما إذا كان يشمل تنشئة أسرة أو مساعدة المسنين أو تولي مسؤوليات في المجتمع المحلي^{١٥}.

١١. وتستعرض بنية هذا التقرير عمل منظمة العمل الدولية خلال دورة الحياة وضمن إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويضع الفصل ١ المساواة بين الجنسين في صميم برنامج العمل اللائق. ويعالج الفصل ٢ المساواة بين الجنسين والتوترات في عالم يتسم بالعولمة. ويبحث الفصل ٣ في صحة الأم والعمالة وتأثيرهما الإيجابي على تربية الرضع. ويتناول الفصل ٤ الفتيات والفتيان والتحديات الجنسانية التي يواجهها الأطفال. ويلقي الفصل ٥ نظرة على الشباب والشباب فيما يتصدى الفصل ٦ للوجوه المتعددة للمساواة بين الجنسين، التي تمس العمال الراشدين. ويدرس الفصل ٧ قضايا المساواة بين الجنسين، المتعلقة بالعمالات والعمال المسنين. ويستخلص الفصل الأخير استنتاجات لإرشاد مناقشة مؤتمر العمل الدولي بشأن عمل منظمة العمل الدولية في المستقبل.

^{١٥} مكتب العمل الدولي: *تغيّر الأنماط في عالم العمل*، التقرير الأول (جيم)، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦، الصفحة vi.

الفصل ١

المساواة بين الجنسين وبرنامج العمل اللائق

١٢. إن الهدف الإجمالي للعمل اللائق هو إحداث تغيير إيجابي في حياة الناس على المستويين الوطني والمحلي. وأفضل طريقة لتنفيذ برنامج العمل اللائق هي من خلال سياسة متكاملة ومنسقة وتدخلات مؤسسية تغطي الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية - خلق فرص العمل، الحماية الاجتماعية، الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، المبادئ والحقوق. ويشكل نهج شمولي بشأن المساواة بين الجنسين جزءاً أساسياً من برنامج العمل اللائق.

١-١ الحصول على فرص العمل

١٣. تبرز الحاجة إلى النمو المستدام الغني بالوظائف لاستحداث فرص العمالة المنتجة واللائقة للنساء والرجال. ولكن، ينبغي للنمو أن يكون شاملاً أيضاً ويجب أن يكون منسقاً ومتناسكاً على المستوى الوطني. كما ينبغي أن يكون مدعوماً من الاستثمارات العامة والخاصة ويعتمد منظوراً جنسانياً ويرمي إلى تحقيق أهداف محددة ويتم تطويره بالتزام كامل من جانب الهيئات المكونة الثلاثية. ويشدد إعلان عام ٢٠٠٨ على تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة بحيث يمكن للأفراد أن يواصلوا العمل المنتج ويمكن للمنشآت أن تولد المزيد من فرص العمالة والدخل للجميع ويمكن للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي. وفي سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، من شأن زيادة الطلب على اليد العاملة والقابلية للاستخدام ونوعية العمل استناداً إلى مستويات التنمية، أن تكون معادلة رابحة لمكافحة الفقر^١. ولكن، في حال وجود عجز في العمالة، فإن التحدي الرامي إلى الخلاص من الفقر يكون أكثر إثباتاً للهمم في صفوف النساء منه في صفوف الرجال.

١٤. وتم وضع برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية استجابة لنداء الأمم المتحدة لاعتماد استراتيجية دولية منسقة ومنسقة من أجل تعزيز العمالة المنتجة والمختارة بحرية. وقد لعبت منظمة العمل الدولية دوراً حاسماً في تعزيز سياسات العمالة المراعية لقضايا الجنسين في برنامج العمالة العالمي، الذي يؤيد على وجه الخصوص السياسات التي تستهدف الرجال والنساء المعرضين للتهميش والاستبعاد من الحياة العملية. كما يدعو إلى سياسات يمكنها أن تعزز المزيد من الإنصاف وتضمن أن أسواق العمل لا يعترضها التمييز^٢. ويعترف برنامج العمالة العالمي بأن معالجة مسألة المساواة بين الجنسين جزء أساسي في مجالات خلق فرص العمل وتطوير المهارات والقابلية للاستخدام وتنمية المنشآت وسياسات سوق العمل. ومعلومات سوق العمل والتحليلات المراعية لقضايا الجنسين المتاحة في الوقت المناسب والدقيقة وسهلة المنال والمصنفة حسب الجنس، إلى جانب التحليل المقارن للعناصر الرئيسية لأسواق العمل الوطنية، إنما هي كلها خدمات يمكن أن تحصل عليها الهيئات المكونة من منظمة العمل الدولية. والمعلومات بشأن الاتجاهات العالمية والإقليمية، من قبيل تقديرات القوى العاملة ومعدلات العمالة والبطالة، ضرورية لواضعي السياسات أيضاً. وتلقى استراتيجية

^١ بحلول نهاية عام ٢٠٠٨، كان هناك ٥٣ نتيجة من النتائج القطرية المعنية بالمساواة بين الجنسين في ٣٨ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق بصيغتها النهائية أو كمسودة.

^٢ انظر:

J. Rubery: *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda*, GEA Discussion Papers Series (Geneva, 2005), unpublished document, at www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/rubery.pdf.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني لبرنامج العمالة العالمي، دعماً من القائمة المرجعية السياسية بشأن الأبعاد الجنسانية لمختلف المجالات التي يشملها برنامج العمالة العالمي.^٣

١٥. وتهدف سياسات العمالة والسياسات النشطة لسوق العمل إلى تعزيز سير سوق العمل من أجل التأكد من أن يكون النمو كثيف اليد العاملة وأن تُستحدث الوظائف الجيدة من خلال وضع إطار تنظيمي ملائم وبناء قدرة مؤسسية مناسبة. وبسبب الطبيعة الجنسانية لأسواق العمل، تبرز الحاجة إلى آليات محددة من أجل إدماج الشواغل ذات الصلة بقضايا الجنسين في عملية وضع السياسات وتنفيذها على حد سواء. ومن بين الأمثلة على ذلك، هناك اللجان المختصة بتكافؤ الفرص ومدونات الممارسات للمنشآت والميزنة التي تراعي المساواة بين الجنسين. وبشكل أكثر تحديداً، تشدد برامج منظمة العمل الدولية المعنية بالعمالة وإعادة البناء بعد النزاعات على عمليات التقييم المنتظمة للفرص بأسلوب مصنف حسب الجنس، كما تدعم، خلال تنفيذها، الجهود التي يبذلها النساء والرجال لإقامة علاقات اجتماعية واقتصادية جديدة.

١٦. وتشكل القوى العاملة الماهرة شرطاً ضرورياً للنمو الشامل للمنشآت المستدامة والقادرة على التنافس.^٤ وقد حدد أصحاب العمل القصور في المهارات على أنه من أولى المسائل المثيرة للقلق، لاسيما الحاجة إلى ربط المهارات المطلوبة في سوق العمل بالنظم التربوية والتدريب وتجديد المهارات والارتقاء بها.^٥ وقد شدد العمال على أهمية الحوار الاجتماعي بشأن مسائل التدريب وتوسيع الفرص لتطوير المهارات في مرحلة مبكرة والتعلم المتواصل من أجل استدامة القابلية للاستخدام وتحسين المداخل في وجه التغيرات التكنولوجية والسوقية. والتميز القائم على الجنس أمر شائع عند تطوير المهارات، وهو يفضي إلى أجور أدنى وتمييز مهني بالنسبة إلى النساء. وترى منظمة العمل الدولية أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى مسألة المساواة بين الجنسين في التلمذة الصناعية والتدريب القائم على المجتمع المحلي والإقرار بالمهارات المكتسبة في إطار غير منظم. بالإضافة إلى ذلك، تنص توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) بصورة خاصة، على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تشجع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في التعليم والتدريب والتعلم المتواصل. كما يولي اعتبار خاص إلى برامج البنية التحتية كثيفة العمالة، التي تضم استراتيجيات تراعي نوع الجنس.

١٧. وتشمل البيئة المؤاتية لتنمية المنشآت المستدامة طائفة واسعة من العوامل التي تتمتع بأبعاد جنسانية. ومن بين بعض الشروط الأساسية المتفق عليها خلال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ ما يلي: (١) السلم والاستقرار السياسي؛ (٢) الإدارة السديدة؛ (٣) الحوار الاجتماعي؛ (٤) احترام حقوق الإنسان الشاملة ومعايير العمل الدولية؛ (٥) ثقافة تنظيم المشاريع؛ (٦) سياسات اقتصاد كلي ناجعة وثابتة وإدارة سليمة للاقتصاد؛ (٧) التجارة والتكامل الاقتصادي المستدام؛ (٨) بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية؛ (٩) سيادة القانون وضمان حقوق الملكية؛ (١٠) المنافسة الشريفة؛ (١١) الوصول إلى الخدمات المالية؛ (١٢) البنية الأساسية المادية؛ (١٣) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ (١٤) التعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛ (١٥) العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي؛ (١٦) الحماية الاجتماعية الملائمة؛ (١٧) الإشراف على البيئة بشكل مسؤول.^٦ وقد تم الاضطلاع بالكثير من العمل من أجل استغلال روح المبادرة الابتكارية لدى النساء وتعزيزها بفضل بناء القدرات والتدريب من أجل استحداث منشآت مستدامة. وتعتبر السياسات الوطنية وعمليات الإصلاح التنظيمية التي تدعم البيئة المحفزة للمنشآت، بما في ذلك احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين، من أولويات منظمة العمل الدولية.

١٨. لقد شكل الوصول إلى الائتمان الرسمي قيداً واجهته النساء أكثر من الرجال. أما إحدى الاستجابات لتذليل ذلك فهي التمويل بالغ الصغر. وفي حين أنه ليس الدواء الناجع الوحيد^٧، إلا إنه يحاول تمكين النساء

^٣ من أجل الاطلاع على آخر ما استجد في نتائج برنامج العمالة العالمي، انظر: مكتب العمل الدولي: تنفيذ برنامج العمالة العالمي: آخر المستجدات، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٣، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، الوثيقة GB.303/ESP/2.

^٤ مكتب العمل الدولي: مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

^٥ انظر:

International Organisation of Employers (IOE): *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Geneva, 2008), pp. 5-6.

^٦ مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، تقرير لجنة المنشآت المستدامة، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرة ١١.

^٧ حتى يساهم التمويل بالغ الصغر مساهمة حقة في تمكين المرأة اقتصادياً، لا بد من أن تؤخذ عناصر أخرى في الاعتبار. ومن شأن ديناميات السلطة وصنع القرارات داخل الأسرة والاختلافات في الإلمام بالكتابة والقراءة وحقوق الملكية والمواقف المجتمعية إزاء المرأة أن تحد من أثر الائتمان.

المتحدرات من الأسر الأشد فقراً من المساهمة في سبل عيش أسرهن ومجتمعاتهن المحلية. ولقد مكنت خدمات التمويل بالغ الصغر - التي وصلت إلى أكثر من ٧٩ مليون امرأة من أشد النساء فقراً في العالم^٨ بحلول نهاية عام ٢٠٠٦ - الزبائن من النساء من إقامة مشاريعهن الخاصة وتسجيل معدلات أعلى من السداد. وتبين البحوث ردة فعل إيجابية مفادها أن الدخل الذي تدره المقترضات يستثمر في أسرهن لتعليم الأطفال وتحسين الممارسات من حيث الصحة والتغذية. كما تجني بنات النساء من زبائن التمويل بالغ الصغر المنافع بدورهن، إذ هناك زيادة في احتمالات الالتحاق بالمدرسة بدوام كامل وتراجع في معدلات ترك هاتهن البنات للمدرسة.

١٩. وتمثل التعاونيات، كما تحددها توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)، إجراءً إيجابياً آخر للتصدي للفقير وكسب سبل عيش مستدامة. وتدعو التوصية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في التعاونيات وفي أنشطتها. وتشير بحوث أجريت مؤخراً في أفريقيا إلى دينامية جديدة في قطاع التعاونيات، في حين تلاحظ أن معظم التعاونيات منشأة ومكونة ومدارة من جانب الرجال^٩.

الإطار ١-١

الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم: بمحاذاة كافة أهداف منظمة العمل الدولية

تتسم الوظائف غير المنظمة في الأماكن الحضرية والريفية على حد سواء بالافتقار إلى الضمان الاجتماعي وعدم كفاية حماية اليد العاملة وسوء ظروف العمل. إن هذه الظروف، مقترنة بمعرفة غير كافية بحقوق العمال وغياب الصوت والتمثيل، تعني أن العاملين في الاقتصاد غير المنظم يعانون الأمرين. وغالباً ما تكون العائلات في الاقتصاد غير المنظم في أسفل طرف سلسلة العمل الهش وممتدني الأجر ويكن عرضة للمزيد من الاستبعاد الاجتماعي إذ إنهن يناضلن لإيجاد توازن بين دورهن الإنتاجي والإنجابي. ولا يزال لتراجع القطاع الصناعي وعدم قدرة معظم الاقتصادات على استحداث أعداد كافية من الوظائف الجيدة وأثر الأزمة المالية والاقتصادية الحالية ارتدادات محسوسة بشكل كامل. وستكون هناك حاجة لبذل جهود حثيثة من أجل دعم استحداث العمالة وتنمية المنشآت للانتقال من عدم التنظيم إلى التنظيم.

وتهدف منظمة العمل الدولية إلى الارتقاء بالاقتصاد غير المنظم من خلال اعتماد مجموعة من السياسات. ويتطلب الخروج من السمة غير المنظمة برامج مساعدة اجتماعية واسعة النطاق لصالح الأشخاص المحرومين. ومن شأن التحويلات الاجتماعية مقترنة بتدابير تعزز العمل اللائق والانتقال إلى السمة المنظمة أن تنتشل أعوز الناس من بؤرة الفقر المدقع. ومن الضروري أن تكون الحلول التي تستهدف المساواة بين الجنسين في هذه الأهداف معروضة بشكل واضح وبسيط، بحيث تصبح متاحة أمام الأخصائيين غير العاملين في مجال قضايا الجنسين والمسؤولين عن تنفيذ هذه الحلول في نهاية المطاف.

المصدر: مكتب العمل الدولي: "استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم"، في تقرير لجنة الاقتصاد غير المنظم، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢؛ ومكتب العمل الدولي: العمل اللائق والانتقال إلى السمة المنظمة: الاتجاهات الحديثة والمناقشات السياسية والممارسات الجيدة، تقرير الندوة الإقليمية الثلاثية بشأن الاقتصاد غير المنظم: التمكين من الانتقال إلى الاقتصاد المنظم (جنيف، ٢٧-٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧).

٢-١ سبل الحصول على الحماية الاجتماعية

٢٠. الحماية الاجتماعية^{١٠} أداة متينة للتخفيف من حدة الفقر وانعدام المساواة. ويمكن أن تترافق السياسات الاجتماعية المصممة بشكل جيد مع الأداء الاقتصادي القوي. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، سيكون أقل من ٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي ضرورياً لتوفير مجموعة أساسية من إعانات الضمان الاجتماعي

^٨ انظر:

S. Daley-Harris: *State of the Microcredit Summit Campaign Report 2007* (Washington, DC, Microcredit Summit Campaign, 2007).

^٩ انظر:

P. Develtere, I. Pollet and F. Wanyama, (eds): *Cooperating out of poverty: The renaissance of the African cooperative movement* (Geneva, ILO, 2008), pp. 33 and 59.

^{١٠} الحماية الاجتماعية هي تقديم دعم اجتماعي أساسي معمم على جميع المواطنين، بغض النظر عن المساهمة أو تاريخ الاستخدام من أجل دعم الدخل، مثلاً، بالاستناد إلى الحاجة أكثر منه إلى الحقوق المكتسبة والرعاية الصحية لكافة السكان. ويمكن تعريف الضمان الاجتماعي على أنه الحماية التي يوفرها المجتمع لأفراده في وجه الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي قد تتجمل خلاف ذلك عن توقف أو شدة تدني الإيرادات المرتبطة بالحالات الطارئة من قبيل الأمومة أو التقدم في السن أو البطالة. انظر:

ILO: *ABC of women workers' rights and gender equality*, second edition (Geneva, 2007), pp. 172-176.

لجميع الفقراء في العالم^{١١}. ومن شأن وضع أساليب مجدية من الناحية التقنية ومستدامة من الناحية المالية لتوسيع تغطية الرعاية الصحية الأساسية وإعانة العائلة/ الأطفال ودعم الدخل المستهدف للفقراء والعاطلين عن العمل ومعاشات التقاعد والإعاقة، أن توفر الحد الأدنى من شبكة السلامة. وقد استهلكت الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، التي تقودها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٣ بهدف تحقيق تحسينات ملموسة في تغطية الضمان الاجتماعي في أكبر عدد ممكن من البلدان وجعل الضمان الاجتماعي يتصدر برنامج السياسات الدولي. وبما أن الفقر يتمتع ببعد جنساني لا يمكن تجاهله وأثار النمو الاقتصادي لم تصل إلى الناس الأشد فقراً، من شأن السياسات العامة التي تشجع التوزيع العادل للموارد الوطنية من خلال تنفيذ نظم الضمان الاجتماعي، أن تساهم مساهمة جوهرية في انتشار الناس الأشد فقراً من بؤرة الفقر المدقع.

٢١. وتشكل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عنصرين أساسيين لنشاط منظمة العمل الدولية بشأن تحسين الأجور والدخل وساعات العمل وحماية الأمومة والسلامة والصحة والتوفيق بين العمل والأسرة. وسلط تقرير *الأجور في العالم للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩*^{١٢}، الضوء على الاختلاف المذهل في الأجور بين المرأة والرجل. كما أولي اهتمام خاص لظروف العمل والاستخدام للعاملين في ظروف هشة وللعاملين بدوام جزئي وللعمال في القطاع غير المنظم - وغالبيتهم من النساء.

٢٢. وإلى جانب مسائل حماية الأمومة، لم تتلق الاختلافات البيولوجية والإنجابية القائمة بين الجنسين في السلامة والصحة المهنتين، اهتماماً من باب الأولوية من جانب منظمة العمل الدولية إلا مؤخراً. وتهدف الاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنتين إلى دعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لجعل مسألة السلامة والصحة المهنتين تتصدر البرامج الوطنية من خلال استحداث ثقافة وقائية في مجالي السلامة والصحة ونهج نظامي. وتشمل هذه الاستراتيجية التزاماً بإدراج مسائل محددة من السلامة والصحة المهنتين ذات صلة بصحة المرأة وسلامتها. وترتبط البرامج الوطنية بالبرامج القطرية للعمل اللائق من أجل تعزيز نظم البلدان، بهدف توسيع التغطية لتشمل المنشآت الصغيرة والاقتصاد غير المنظم، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى مزيد من التركيز على النساء كذلك. أما اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل لعام ٢٠٠٩، الذي يعزز ثقافة السلامة والصحة والحوار بين الشركاء الاجتماعيين، ويعزز أيضاً بروز مسألة المساواة بين الجنسين في السلامة والصحة المهنتين، فيوفر بذلك الدعم الذي تحتاج إليه هذه المسألة أمس الحاجة.

٢٣. ويصيب وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على نحو غير متناسب الفقراء والعاطلين عن العمل والنساء والفتيات. ويكون العمال المهاجرون والمتنقلون أكثر عرضة لهذا الوباء، بغياب خدمات الوقاية والرعاية الصحية ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. أما نسبة النساء في صفوف جميع الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في سن ١٥ سنة وما فوق، فقد بقيت ثابتة، وهي حوالي ٥٠ في المائة. وفي المقابل، شكلت النساء في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ٦٠ في المائة من البالغين المصابين بالفيروس منذ سنة ٢٠٠٠. وفي منطقة الكاريبي، تمثل النساء حالياً ٤٣ في المائة من البالغين المصابين بالفيروس، أي زيادة أكثر من ٥ نقاط مئوية منذ سنة ٢٠٠١^{١٣}. وتدعو مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل إلى تعميم المسائل المتعلقة بالجنسين عند استشارة الوعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وتتضمن البحوث التشريعية^{١٤} لمنظمة العمل الدولية

^{١١} انظر:

ILO: *Social security policies for social cohesion and economic development: Towards a global social floor?*

ورقة مسائل لمنندى منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق من أجل عولمة عادلة، جنيف، ٢٠٠٧، الصفحة ١. دراسة أجريت مؤخراً في جمهورية تنزانيا المتحدة تؤكد أن مجموعة حد أدنى من الإعانات المقبولة عالمياً قد تكون في الواقع معقولة التكلفة. ومن شأن هذه المجموعة، التي تضم المساعدة الاجتماعية المستهدفة ونظاماً عاماً لمعاشات الشيخوخة وإعانة الأطفال، أن تغطي ما يكاد يتجاوز ١,٨ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للبلاد. انظر:

ILO: *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget, executive summary* (Geneva, 2008), pp. 16-17.

^{١٢} انظر:

ILO: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Geneva, 2008).

^{١٣} مكتب العمل الدولي: *فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل*، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرة ١٩.

^{١٤} انظر:

J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 12 (Geneva, ILO, 2007), p. 5.

وأنشطة بناء قدرات موظفي وزارات العمل وهيئات تسوية النزاعات والقضاة، مكونات جنسانية ملازمة. وقد عممت أعمال المكتب التحضيرية إجراء مناقشة مزدوجة بهدف اعتماد توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل في ٢٠١٠، الشواغل ذات الصلة بالمرأة وبقضايا الجنسين.

٢٤. إن هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي في ازدياد. والهجرة بوصفها قوة دافعة للنمو والتنمية، فإنها تعود بأكبر المنافع عندما تكون خياراً وليس ضرورة بالنسبة إلى المهاجرين أنفسهم وبالنسبة إلى بلدان المنشأ وبلدان المقصد. ومن الضروري اعتماد نهج يقوم على الحقوق لضمان وظائف لائقة للمهاجرين في بلدان المقصد. وتمثل تحويلات المهاجرين مساهمة مهمة ومرئية في التنمية. واستناداً إلى البنك الدولي، سوف تؤدي زيادة بنسبة ١٠ في المائة في حصة التحويلات إلى تراجع يقارب ٢ في المائة في حدة الفقر في العالم النامي.^{١٥} وحتى عام ٢٠٠٥، كان قد هاجر أكثر من ١٩٠ مليون شخص - قرابة ٥٠ في المائة منهم من النساء. وكانت الغالبية تتكون من العمال المهاجرين وعائلاتهم (ما يقارب ١٧٠ مليون).^{١٦} وتبقى الحماية الفعالة للعمال المهاجرين تحدياً ويمثل انفصال أفراد العائلات عن بعضهم البعض انعدام التوازن الأساسي في التوفيق بين العمل والأسرة. ويتصدى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي وخطة العمل المنبثقة عنه والإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، للاحتياجات الخاصة للمهاجرات في سياق تطوير هجرة منتظمة ومحمية ومفيدة تستجيب لاحتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وتخفف من الضغوط في بلدان المنشأ.

٣-١ سبل الوصول إلى الحوار الاجتماعي

٢٥. إن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي أساسيان إذا كان لا بد من إحراز تقدم حقيقي في تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي واقع اليوم الذي يشهد تدهور علاقات الاستخدام وتزايد الوظائف الهشة في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، يجب عدم إنكار الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القانون والممارسة. غير أن الوزارات المسؤولة عن الاستخدام والعمل والشؤون الاجتماعية لا تتمتع دائماً بالقدرة أو السلطة أو الموارد اللازمة لصياغة سياسات العمل المناسبة. فزيادة القدرة المؤسسية للدول الأعضاء والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، من أجل تسهيل الحوار الاجتماعي المفيد والمتسق بشأن المساواة بين الجنسين، ستكون ضرورية لتحسين الممارسات الحالية. ولا بد من بذل الجهود على المستوى القطري لتعزيز مشاركة الهيئات المكونة النسائية وخبرتها وتجاربها حتى تتمكن من المساهمة بنشاط في آليات الحوار الاجتماعي. وتشكل النساء حالياً حوالي ١٥ في المائة من إجمالي الأعضاء - الحكومات والعمال وأصحاب العمل - في مؤسسات الحوار الاجتماعي. وتظهر الحكومات أعلى معدلات من المشاركة النسائية في هذه الهيئات (١٩ في المائة)، تليها المنظمات الممثلة للعمال وتضم حوالي ١٣ في المائة ثم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وتضم ١٠ في المائة.^{١٧}

٢٦. وستبقى إقامة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتعزيز قدرتها على المشاركة بفعالية في وضع وتنفيذ سياسة العمل والسياسة الاجتماعية والاقتصادية، إحدى أهم أولويات منظمة العمل الدولية.^{١٨} فوجود منظمات لأصحاب العمل تعمل بشكل جيد أمر حاسم لرسم معالم بيئة محفزة للمنشآت المستدامة والقادرة على التنافس. ويلاحظ أصحاب العمل أن النساء يعملن أكثر من أي وقت مضى في كافة الأقاليم، وأن توافر ترتيبات العمل التي تختلف عن العلاقة التقليدية بين صاحب العمل والمستخدم، يسهل هذه العملية.^{١٩} ويساور العمال

^{١٥} انظر:

R.H. Adams and J. Page: *International migration, remittances and poverty in developing countries*, Policy Research Working Paper Series, No. 3179 (Washington, DC, World Bank, 2003), p. 22.

^{١٦} مكتب العمل الدولي: *تقييم مستقل لإستراتيجية منظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين*: ٢٠٠١-٢٠٠٧، وحدة التقييم (جنيف، ٢٠٠٨)، الفقرة ١٨.

^{١٧} انظر:

T. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, Paper No. 16 (Geneva, ILO, 2008).

^{١٨} انظر على سبيل المثال بحثاً بشأن قضايا الجنسين والكثافة النقابية في:

J. Ishikawa and S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 10 (Geneva, ILO, 2005), pp. 30-32.

^{١٩} انظر: IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Geneva, 2008), p. 5.

القلق من أن تساهم هذه الترتيبات المرنة في انعدام المساواة والوظائف الهشة، من قبيل العمل المؤقت أو العمل التعاقدى أو علاقات الاستخدام المقنعة التي تؤدي إلى ترسيخ ممارسات العمل السيئة^{٢٠}. واعترافاً بمختلف وجهات النظر هذه، تشجع توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، إنشاء آليات لرصد التطورات في سوق العمل وتنظيم العمل. وينبغي للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال أن تعمل معاً على قدم المساواة في هذه الآليات. وتبقى الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الأداتين الرئيسيتين لتمكين المرأة وضمان مكانها في تقاسم المعلومات والمشاورات والمفاوضات. إنَّ تعزيز الحوار الاجتماعي القطاعي في قطاعات اقتصادية محددة، العامة منها والخاصة، وترويج المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية بمحاذاة اتفاقيات المساواة الرئيسية يتيحان معالجة قضايا الجنسين كمصدر قلق مشترك يمكن تحديد الممارسات الجيدة واستراتيجيات المفاوضة من أجله.

٢٧. إنَّ إدارات العمل، بما فيها نظم تفتيش العمل الفعالة والتي تتمتع بموارد جيدة، أساسية في إنفاذ تشريعات وسياسات العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين. وتشير التجارب إلى أنه حيث تكون التشريعات واضحة بشأن أثارها ذات الصلة بقضايا الجنسين ومطبقة بشكل جيد، تكون هناك فرص أفضل لتحقيق المساواة بين الجنسين. ومثال على ذلك هو توجيه عام ٢٠٠٦ الصادر عن الاتحاد الأوروبي بشأن تنفيذ مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مسائل الاستخدام والمهنة (إعادة الدمج)، الذي يتم إدراجه حالياً في التشريعات الوطنية. وقد أدى ذلك إلى تغطية المساواة بين الجنسين في ٦٤ في المائة من هيئات الحوار الاجتماعي في الاتحاد الأوروبي^{٢١}.

٢٨. وتتمتع منظمة العمل الدولية بعقود من الخبرة حول كيفية إدماج المساواة بين الجنسين في قانون العمل^{٢٢}. فاتباع نهج جنساني أمر حيوي للأحكام الجوهرية وبنود الإنفاذ الناجعة. ولا بد للدول الأعضاء من أن تجعل قوانينها وممارساتها على الصعيد الوطني متمشية مع اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها، ولا بد لها من أن تحترم وتعزز وتحقق مبدأ المساواة الوارد في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. وهذا الأمر مهم أيضاً في عملية الصياغة والاعتماد (بالجوء إلى المشاورات الثلاثية مع المنظمات النسائية). وتشمل الدورات حول صياغة قوانين العمل التشاركية، التي تنظم في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، نماذج متخصصة بشأن العمليات والمضامين الشاملة لقضايا الجنسين.

٤-١ سبل الحصول على المبادئ والحقوق

٢٩. معايير العمل الدولية وسيلة أولية لنشاط منظمة العمل الدولية الرامي إلى تحسين ظروف العمل والعيش وترويج المساواة في مكان العمل لجميع العمال. وبغض النظر عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، فإنَّ الاتفاقيات ذات الصلة تمثل حداً أدنى من الحماية بالرغم من تشجيع الدول، بطبيعة الحال، على توفير ظروف أكثر مواتاة وفقاً لظروفها الوطنية.

٣٠. ويرتبط تطور المعايير عموماً في منظمة العمل الدولية ارتباطاً وثيقاً بعملية إعادة التقييم العالمية للتمييز والمساواة. وبعد أولى العقود من النصوص التي وفرت الحماية للنساء في العمل المنظم، شهدت سنوات ما بعد الحرب اعتماد أول اتفاقيتين رئيسيتين بشأن المساواة. ومنذ النصف الثاني من السبعينات ولغاية اليوم، كرست المعايير سياسات الأمم المتحدة التي تحولت من النظر إلى المرأة باعتبارها "شيئاً" ضعيفاً إلى الاعتراف بها كجهة فاعلة مركزية في جميع جوانب التنمية الاجتماعية والاقتصادية^{٢٣}. ويُعيد انعقاد مؤتمر القمة العالمي

^{٢٠} انظر:

M. Malentacchi: *Precarious work – what needs to be done?*, Global Unions/ACTRAV Forum Towards Social Justice: Applying Labour Standards to Precarious Workers, Geneva, 3 October 2008, p. 2.

^{٢١} انظر:

T. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 16 (Geneva, ILO, 2008), p. 25.

^{٢٢} انظر:

Labour Legislation Guidelines on the web site of the Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, Chapter VII – Substantive provisions of labour legislation: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation, at www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm.

^{٢٣} انظر: ILO: *ABC of women worker's rights and gender equality*, second edition (Geneva, 2007), pp. 8–10.

للتنمية الاجتماعية في كوبنهاغن سنة ١٩٩٥، اعتمد إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته وصدر تعميم المدير العام بشأن المساواة بين الجنسين وإدماجها على نطاق منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٩ (انظر الجدول ١ في المقدمة). ومن المهم استخدام لغة محايدة من حيث الجنس وتشمل الجنسين في النصوص الدولية والسياسات والقوانين الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين، مما يجعل النصوص تراعي الجنسين بشكل صريح. ويتجسد ذلك في تكييف اللغة المستخدمة في المعايير^{٢٤}.

٣١. وتعتبر اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) النقطة المرجعية للحق الأساسي في عدم التمييز في العمل. وهي الصك الأكثر شمولية بشأن هذا الموضوع. ولا بد للدول الأعضاء التي تصدق على هذه الاتفاقية من أن تعلن وتتبع سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، بهدف القضاء على التمييز. وتشمل الأسباب التي يحظر التمييز على أساسها الجنس والعرق واللون والدين والرأي السياسي والانتماء الوطني والأصل الاجتماعي. ويشمل التمييز القائم على الجنس التمييز على أساس الأمومة والمسؤوليات العائلية ويمتد ليشمل التحرش الجنسي (الذي تتعرض له النساء والرجال على حد سواء). واستناداً إلى المادة ١(ب) من الاتفاقية رقم ١١١، من الممكن إضافة أسباب أخرى إلى هذه القائمة بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومع هيئات مختصة أخرى. وقد أضافت بعض الدول الأعضاء أسباباً جديدة تتعلق بشكل كبير بالمساواة بين الجنسين، من قبيل السن والوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتوجه الجنسي^{٢٥}. ويشير المعدل المرتفع جداً للتصديق على الاتفاقية رقم ١١١ - ١٦٨ دولة عضواً منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ - إلى أهميتها المستمرة (انظر الشكل ١-١). وبموجب الاتفاقية، هناك حالات قليلة فقط يكون فيها التمييز على أساس الجنس مقبولاً، عندما يرتبط التمييز بأحد المتطلبات الملازمة لوظيفة محددة (على سبيل المثال، أن يكون المرء ذكراً أو أنثى قد يكون اشتراطاً في أداء الفنون أو الوظائف التي تتطلب اتصالاً جسدياً مقرباً كالموظفين الطبيين أو موظفي الأمن في المطارات). ولعل أحد الأمثلة الأخرى اتخاذ إجراءات إيجابية كتدبير مؤقت من تدابير سوق العمل من أجل تدارك أوجه عدم المساواة الماضية القائمة على أساس الجنس.

٣٢. ولا يخلو أي مجتمع من التمييز على أساس الجنس. وتعترف الاتفاقية رقم ١١١ بأن العمل المتواصل مطلوب للتصدي له. وتشمل الثغرات في التطبيق ما يلي: الافتقار إلى التغطية القانونية لفئات معينة من العمل تشكل النساء السواد الأعظم فيها، مثل العمل في الخدمة المنزلية والعمل العارض؛ القوانين المناهضة للتمييز التي لا تغطي جميع جوانب الاستخدام والمهنة (من التوظيف إلى إنهاء الخدمة)؛ الأحكام القانونية التمييزية (مثلاً، القوانين التي تضع قيوداً على أنواع العمل الذي يمكن أن تضطلع النساء به مثل العمل الليلي)؛ القوانين البالية التي تحكم العلاقات الشخصية والأسرية (مثل تلك التي تسمح للزوج بمعارضة عمل زوجته خارج المنزل). ولم ينته النقاش بعد حول ما إذا كانت المرأة بحاجة إلى الحماية من العمل الخطير أو العمل الليلي. واتفق في عدد متزايد من البلدان، على ضرورة جعل العمل آمناً للنساء والرجال على حد سواء بدلاً من استبعاد النساء فقط من بعض المهن. وبدلاً من حرمان النساء من المهن التي يهيمن عليها الرجال، تبرز الضرورة إلى تحويل أماكن العمل إلى أماكن آمنة وخالية من المخاطر الصحية أو أية مخاطر أخرى^{٢٦}. ولا بد من تحسين إنفاذ القوانين على أرض الممارسة.

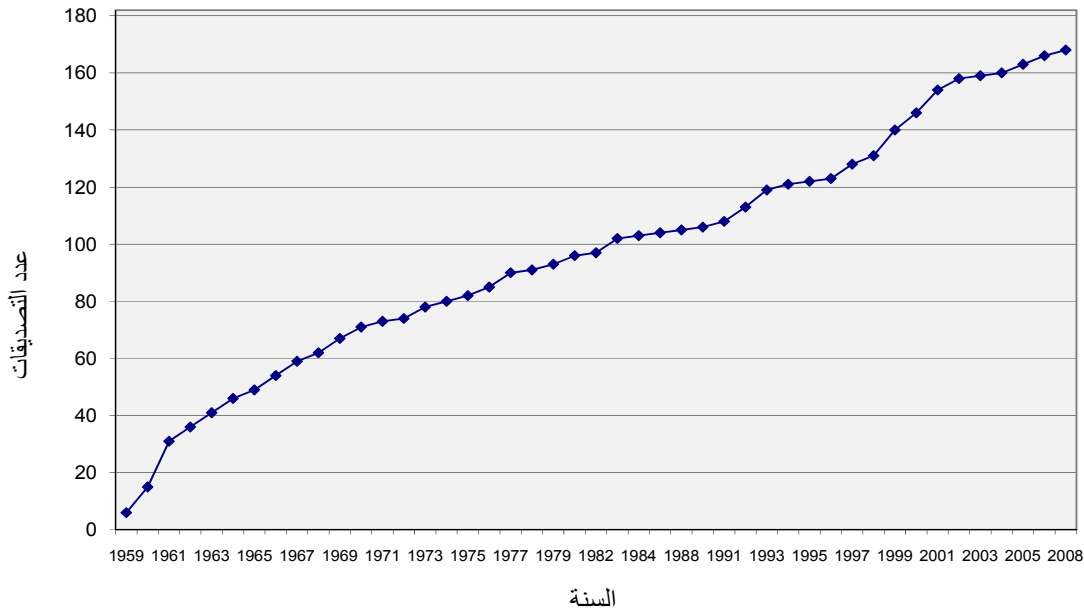
^{٢٤} انظر: ILO: *Manual for drafting ILO instruments*, Office of the Legal Adviser (Geneva, 2006), paras 254–266.

^{٢٥} انظر، على سبيل المثال، مكتب العمل الدولي: *نقص المناعة البشرية/الإيدز ومكان العمل*، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرة ٢٤٦.

^{٢٦} انظر:

N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008), p. 58.

الشكل ١-١: عدد التصديقات على الاتفاقية رقم ١١١ (١٦٨ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)



٣٣. وتشكل اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، صك المساواة الرئيسي الثاني. وهي تعالج، على وجه التحديد، المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتكرر نص دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩، الذي دعا إلى تحسين عاجل في ظروف العمل من خلال "الاعتراف بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية"، ضمن أمور أخرى. وتشهد الاتفاقية رقم ١٠٠ معدلاً مرتفعاً من التصديقات كذلك (الشكل ٢-١).

٣٤. ولا تزال هناك صعوبات جمة في تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في القانون والممارسة. ولا تعتبر كفاءات النساء التعليمية المنخفضة ومشاركتهن المتقطعة في سوق العمل، الأسباب الرئيسية للفوارق بين الجنسين في الأجور، على عكس الاعتقاد الشائع. وفي الواقع، ليست هذه الثغرة إلا ظاهرة مرئية للتمييز المتجذر والهيكلية على أساس الجنس. فيبدو أن ثمة عوامل، مثل وجود آراء مقولبة على أساس نوع الجنس واستمرارها، والفصل المهني ونظم تصنيف الوظائف المتحيزة إلى جنس من الجنسين، وهياكل الأجور وضعف المفاوضات الجماعية، تعتبر محددات هامة للفتاوت في الأجور^{٢٧}. ولا يُفهم نطاق تطبيق "العمل ذي القيمة المتساوية" وأثاره فهماً جيداً^{٢٨}. وهذا المفهوم يتجاوز مبدأ الأجر المتساوي عن العمل "المتساوي" أو العمل "ذاته" أو العمل "المشابه": فهو يشمل أيضاً العمل ذي الطبيعة المختلفة كلياً ولكنه يتمتع بقيمة متساوية. وهذا المفهوم أساسي من أجل التصدي للفصل المهني حيث يؤدي الرجال والنساء وظائف مختلفة في غالب الأحيان، في ظروف مختلفة، وحتى في أماكن مختلفة. ومن المهم أيضاً، عند تحديد معدلات الأجور، التصدي للتقدير المنخفض "لوظائف النساء" مقارنة بوظائف الرجال والذي غالباً ما يكون نتيجة مواصفات الوظيفة المتحيزة جنسياً. وقد لا يزيد تقييم الوظائف بشكل موضوعي دخل المرأة فحسب، بل الدخل الوطني أيضاً^{٢٩}.

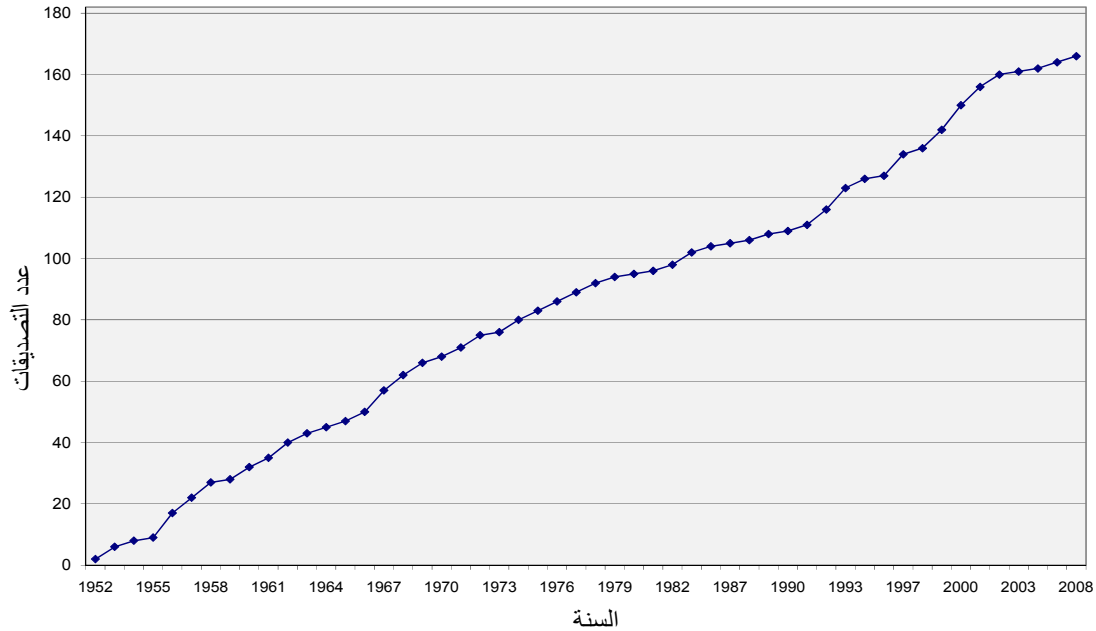
^{٢٧} مكتب العمل الدولي: زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الصفحة xii.

^{٢٨} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ملاحظة عامة بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، في مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الصفحتان ٢٧١ و ٢٧٢.

^{٢٩} توقعت دراسة أجريت في أمريكا اللاتينية أن وضع حد لأوجه انعدام المساواة ضد المرأة في سوق العمل من شأنه أن يزيد أجور النساء بنسبة ٥٠ في المائة في الوقت الذي يرتفع فيه الناتج الوطني بنسبة ٥ في المائة. انظر:

United Nations Population Fund (UNFPA): *The State of World Population 2000: Lives together, worlds apart: Men and women in a time of change* (New York, 2000), p. 38.

الشكل ١-٢: عدد التصديقات على الاتفاقية رقم ١٠٠ (١٦٦ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)



٣٥. وهناك اتفاقية رئيسية ثالثة بشأن المساواة هي اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦). وقد صدق عليها ٤٠ بلداً في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وقد بات الاعتراف بالحاجة إلى التوفيق بين العمل والأسرة (الأولاد والمعالون الكبار على حد سواء) وأثارها على المساواة بين الجنسين في سوق العمل يتزايد بروزاً في القرن الحادي والعشرين. وتؤثر عوامل مثل ساعات العمل الطويلة تأثيراً متبايناً على النساء اللواتي يحتمل أشد الاحتمال أن يكنّ مقدم الرعاية الأساسي لعائلاتهن^{٣٠}. وتوافر رعاية الأطفال ومسافات التنقل بين المنزل ومكان العمل تتسم بالأهمية أيضاً. وللاختلافات القائمة بين أنماط عمل النساء والرجال أثر سلبي على توقعات النساء في الحصول على وظيفة وخياراتهنّ المهنية ومسارهنّ الوظيفي وأجورهنّ، في الوقت الذي يزيد فيه حجم العمل الإجمالي بالنسبة إليهنّ. وإلى حد ما، فتح العمل لبعض الوقت الأبواب أمام التوفيق بين العمل والوالدية^{٣١}. غير أنه في معظم البلدان، يبقى العمل لبعض الوقت "عمل النساء"، مما يعزز انقسامات العمل التقليدية القائمة على الجنس^{٣٢}. وتواجه النساء والرجال في البلدان النامية تحديات إضافية لتحقيق التوازن بين العمل والعائلة، لا سيما في المناطق الريفية حيث تسود الأعمال المستهلكة للوقت والمسافات الطويلة والبنية التحتية السيئة وحيث يعم الفقر عموماً.

٣٦. ومنذ تأسيس منظمة العمل الدولية، كانت مسألة حماية الأمومة من المسائل الرئيسية بالنسبة إليها. وقد اعتمدت المنظمة ثلاث اتفاقيات بشأن حماية الأمومة، هي: الاتفاقية رقم ٣، ١٩١٩؛ الاتفاقية رقم ١٠٣، ١٩٥٢؛ الاتفاقية رقم ١٨٣، ٢٠٠٠. وقد وسعت هذه الاتفاقيات تدريجياً، إلى جانب التوصيات المقابلة لها، نطاق تطبيق حماية الأمومة ومستحققاتها في العمل، وقدمت إرشادات مفصلة توجه السياسة والعمل على المستوى الوطني. وتمثلت المشاغل الرئيسية في تمكين المرأة من الجمع بين دورها الإنجابي ودورها الإنتاجي بنجاح، والحوّل دون المعاملة غير المتساوية في الحصول على الوظائف والحفاظ عليها بسبب دورها الإنجابي. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، كانت ١٦ دولة عضواً قد صدقت على الاتفاقية رقم ١٨٣.

^{٣٠} في اليابان، مثلاً، متوسط الوقت الذي يمضيه الرجال في المهام المنزلية بلغ سُبْع ما تمضيه النساء. انظر:

J.Y. Boulin et al. (eds): *Decent working time: New trends, new issues* (Geneva, ILO, 2006), p. 352.

^{٣١} مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرة ٣٠٢.

^{٣٢} على سبيل المثال، تعمل في النرويج ٤٣ في المائة من النساء بدوام جزئي مقابل ١٣ في المائة من الرجال. انظر: Statistics Norway: "Still male and female professions", 24 Jan. 2006, at http://ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html.

وأظهرت هذه الدراسة أيضاً أنّ النساء اللواتي لديهن أكثر من طفل واحد دون سن السادسة عشرة يعملن في الغالب بدوام جزئي.

٣٧. وتختلف العديد من الاتفاقيات الأخرى، ولاسيما الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، آثاراً محددة على المساواة بين الجنسين وسوف يشار إليها طوال هذا التقرير^{٣٣}. وينبغي النظر في الآثار الجنسانية لجميع معايير منظمة العمل الدولية عند التأكد من تطبيقها الفعال في القانون والممارسة. وإلى جانب التصديق على جميع الاتفاقيات ذات الصلة، سيحدد هذا التقرير التحديات الماثلة أمام تنفيذها. ويسترشد إنفاذها على المستوى الوطني باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).

٥-١ قضايا الجنسين ومنظمة العمل الدولية والأأم المتحدة

٣٨. سيسلط الضوء طوال هذا التقرير على مجالات التعاون المشترك بين الوكالات فيما يتعلق بالقضايا المحددة المعنية بمختلف مراحل دورة حياة النساء والرجال. بالإضافة إلى ذلك، تتعاون منظمة العمل الدولية بشكل مكثف في مجال المساواة بين الجنسين مع الأمم المتحدة ووكالاتها في سياق "توحيد الأداء" وإصلاح الأمم المتحدة. وترد فيما يلي أمثلة عن الآليات الناجحة لمنظمة العمل الدولية وجهود التعاون التي بُذلت في السنوات الأخيرة.

١-٥-١ أدوات منظمة العمل الدولية والتعاون مع الأمم المتحدة

٣٩. كانت منظمة العمل الدولية السباقة بين وكالات الأمم المتحدة في التسليم بوجود مبرر اقتصادي متين للمساواة أيضاً، في الوقت الذي تشكل العدالة الاجتماعية المبرر الأهم لإيلاء المساواة بين الجنسين الانتباه الذي تستحقه. وإلى جانب البنك الدولي، كانت منظمة العمل الدولية إحدى وكالات الأمم المتحدة الأولى في استخدام الحجة الاقتصادية إلى جانب الحجة القائمة على الحقوق. ويجري حالياً تعزيز هذا النهج في المندييات من قبيل لجنة وضع المرأة، وفي السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل الجنسانية التي وضعتها مؤخراً وكالات الأمم المتحدة مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة واليونسكو.

٤٠. ولطالما كانت منظمة العمل الدولية ثابتة في تطبيق استراتيجية إدماج قضايا نوع الجنس التي لا تستبعد استخدام الأنشطة الخاصة بالنساء و/أو الإجراءات الإيجابية متى كانت النساء محرومات في عالم العمل. ومن ثم اعتمدت معظم وكالات الأمم المتحدة، فضلاً عن الوكالات الثنائية، نهج المنظمة ذا الشقين في تعميم قضايا نوع الجنس والتدخلات الخاصة بالنساء. وقد تم الاعتراف بمنظمة العمل الدولية كمصدر للممارسات الجيدة بشأن تعميم قضايا نوع الجنس والتمست أسرة الأمم المتحدة منها الإرشاد بانتظام على مر السنين.

خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين

٤١. تدعو خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين إلى تقييم صريح ومنظم لمختلف احتياجات النساء والرجال على حد سواء في جميع السياسات والاستراتيجيات والبرامج. ويستدعي ذلك تحليلاً مقارناً لوضع المرأة والرجل في عالم العمل وسوق العمل. وفي الوقت نفسه، تقرر الخطة بالحاجة إلى تدخلات مستهدفة حيث يواجه أحد الجنسين حرماناً اجتماعياً أو سياسياً أو اقتصادياً. ولقيت الخطة التي تعزز آليات المساءلة والرصد، التسليم بأنها ممارسة جيدة في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين^{٣٤}.

التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين

٤٢. خلال العقد الماضي، خضعت منظمة العمل الدولية هي نفسها لعملية تحول مؤسسية فيما يتعلق بتعميم المساواة بين الجنسين في كافة جوانب ولايتها. والالتزام الذي تعهدت به المنظمة بمساعدة هيئاتها المكونة والمسؤولين على إعادة تقييم الأبعاد الجنسانية لعملهم، أخذ في تحقيق أهدافه بنجاح. ويشكل التدقيق التشاركي

^{٣٣} انظر: مكتب العمل الدولي: المساواة بين الجنسين والعمل اللائق: اتفاقيات وتوصيات مختارة تعزز المساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية (جنيف، ٢٠٠٦).

^{٣٤} انظر وثيقة الأمم المتحدة، A/63/364 بتاريخ ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، الفقرة ٤٦.

في المساواة بين الجنسين للمنظمة، محوراً مركزياً للجهود المبذولة - وهو أداة فريدة لتقييم ورصد تحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة وفي عالم العمل على حد سواء^{٣٥}.

الإطار ٢-١

التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية

إن التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين، عبارة عن عملية تستند إلى منهجية متفاعلة من أجل تعزيز التعلم على مستوى الفرد أو وحدة العمل أو المنظمة بشأن كيفية تعميم المساواة بين الجنسين بصورة عملية وفعالة. وهي عملية تبحث ما إذا كانت السياسات والممارسات ونظم الدعم الداخلية ذات الصلة في مجال إدماج قضايا نوع الجنس فعالة ويعزز بعضها بعضاً من خلال وضع خط أساس وتحديد الثغرات والممارسات الجيدة. وهي تساعد على بناء الملكية التنظيمية لمبادرات المساواة بين الجنسين وتصل التعلم في سياق ذلك.

المصدر:

ILO: A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology (Geneva, 2007).

٤٣. وفي عام ٢٠٠١، أدخلت منظمة العمل الدولية التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين - وهو الأول من نوعه - إلى منظومة الأمم المتحدة. وقد مرت وكالات الأمم المتحدة في موزامبيق ونيجيريا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزمبابوي بعملية التدقيق هذه. وبحلول عام ٢٠٠٧، استنبت التدريب المكثف للميسرين بشأن مهارات ومنهجية تيسير عملية التدقيق، حتى يتم تحقيق أثر مضاعف من خلال استحداث القدرات بين الخبراء الوطنيين في قضايا الجنسين وموظفي الأمم المتحدة.

٤٤. ويمكن أن يكون التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين بمثابة تجربة للوقوف على موقع الأمم المتحدة اليوم من المساواة بين الجنسين وعلى الوجهة التي ينبغي للمؤسسات أن تقصدها لتحويل السياسات إلى تطبيق عملي على أيدي الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، على سبيل المثال في عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد عُرض التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين على العديد من فرق العمل وعلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وفي سياق تطوير المعايير على مستوى المنظومة لإدماج قضايا نوع الجنس كإطار للمساءلة، لقي التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية، قبولاً بوصفه عملية تدخل تحضيرية قيمة تستخدم كاستكمال لمؤشرات أداء الأفرقة القطرية للأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المعروفة ببطاقة تسجيل الإنجاز)^{٣٦}.

الإدارة القائمة على النتائج

٤٥. كانت منظمة العمل الدولية إحدى أولى وكالات الأمم المتحدة في إدماج قضايا نوع الجنس في نهج الإدارة القائمة على النتائج؛ وقد استغلت وكالات أخرى في الأمم المتحدة هذه التجربة مع مرور السنين. ووجد استعراض أجري في عام ٢٠٠٦ بشأن قضايا الجنسين في برمجة منظمة العمل الدولية، أن الإدارة القائمة على النتائج كانت محفزة على جعل المساواة بين الجنسين واضحة في سلسلة النتائج^{٣٧}. وأظهر أنه رغم وجود إمكانية للتحسن، فإن مدى إدماج قضايا الجنسين في برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها قد ازداد من فترة سنتين إلى أخرى، وذلك نظراً إلى أن أكثر من ثلث النتائج بقليل في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تراعي قضايا الجنسين وإلى وجود عدد متزايد من المؤشرات المستخدمة والتي تراعي قضايا الجنسين.

^{٣٥} حتى اليوم، تم تدقيق ما مجموعه ٢٩ وحدة من وحدات منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، اكتسب التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين زخماً بين الهيئات المكونة من خلال بناء القدرات حول كيفية استخدام منهجية التقييم هذه في إطار البرمجة القطرية للعمل اللائق، وقد جرت عمليات التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين في الاتحاد الروسي وباكستان وسري لانكا واليمن، وهناك المزيد من البلدان بانتظار دورها.

^{٣٦} انظر تقرير الدورة السابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات بشأن المرأة والمساواة بين الجنسين، نيويورك، ١٩-٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٨.

^{٣٧} انظر:

C. Gaynor: Gender equality in ILO strategic programming, paper commissioned by the Bureau for Gender Equality (Geneva, ILO, 2006), unpublished.

٢-٥-١ منظمة العمل الدولية والنظام المشترك بين الوكالات

٤٦. يشكل التوصل إلى اتساق أفضل بين الأهداف الوطنية والتعاون الدولي أحد مشاغل منظومة الأمم المتحدة. وتدرك منظمة العمل الدولية الأهمية الحاسمة التي يتسم بها الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وإدراج البرامج القطرية للعمل اللائق ضمن أهداف "توحيد الأداء"^{٣٨}. ويقدم الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية فرصة أمام الوكالات الأخرى للأمم المتحدة من أجل التواصل مع الجهات الفاعلة المهمة، الاقتصادية منها والاجتماعية. إن ولاية المنظمة وطبيعة الهيكل الثلاثي يعنيان أن الحكومات والعمال وأصحاب العمل سوف يناقشون مسألة المساواة بين الجنسين جماعياً. ولذلك صدى خاص على المستوى القطري حيث تدعم منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي داخل الدول الأعضاء فيها^{٣٩}.

٤٧. وتتعلق رسالة منظمة العمل الدولية بشأن الأهداف الإنمائية للألفية بالخلاص من الفقر: "إذا تمكن المجتمع الدولي، بالعمل معاً، أن يقدم سياسات مقاربة من شأنها أن تسمح لكل امرأة ورجل أن يعملوا على الخلاص من الفقر، فإن الباقي سيتبع"^{٤٠}. وضمن منظومة الأمم المتحدة، تحتل منظمة العمل الدولية الصدارة في مؤشرين محددين من مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية يتصلان بعالم العمل، وهما: المؤشر ١١ - مساهمة النساء في الأعمال مدفوعة الأجر خارج القطاع الزراعي؛ المؤشر ٤٥ - معدلات البطالة في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة. ومنذ عام ٢٠٠٧، وضعت غاية محسنة للهدف الإنمائي ١ للألفية، بناء على ما دعت إليه منظمة العمل الدولية.

الإطار ٣-١

إدراج الغاية الجديدة المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع

خلال المناقشات حول الأهداف الإنمائية للألفية، لطالما نادى منظمة العمل الدولية بأن تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع هو المسار الرئيسي الذي ينبغي للناس أن يسلكوه للتغلب على الفقر. وقد تم اختيار هذه الرسالة خلال مؤتمر القمة الاجتماعي لعام ٢٠٠٥ ومن جانب الأمين العام السابق للأمم المتحدة، السيد كوفي عنان، الذي أوصى بإدراج غايات جديدة في إطار الأهداف الإنمائية للألفية في تقريره الأخير الذي رفع إلى الجمعية العامة في آب/أغسطس ٢٠٠٦:

"غاية جديدة تحت هدف الألفية الإنمائي ١: جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب، هدفاً مركزياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة واستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية". وقد عملت منظمة العمل الدولية مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة والبنك الدولي ووكالات متخصصة من أجل وضع مجموعة من المؤشرات لقياس الغاية الجديدة؛ وتمت الموافقة عليها في عام ٢٠٠٧.

المصادر: الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة، الوثيقة A/61/1 (نيويورك، ٢٠٠٦)، الفقرة ٢٤؛ د. شميت: "العمالة اللائقة والأهداف الإنمائية للألفية. وصف وتحليل غاية جديدة"، في مكتب العمل الدولي: مؤشرات أساسية لسوق العمل، الطبعة الخامسة، (جنيف، ٢٠٠٧).

٤٨. ويقدم العمل اللائق أساليب عملية لتسريع عملية تنفيذ منهاج عمل بيجين وتحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية، لاسيما هدف الألفية الإنمائي ٣ بشأن المساواة بين الجنسين. وترحب وكالات أخرى في الأمم المتحدة بالعمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتعزيز عمالة المرأة، وأنشطتها الجارية التي تغطي العديد من الأهداف الإنمائية للألفية^{٤١}. وتقوم المنظمة بمساعدة كامل منظومة الأمم المتحدة من أجل إدراج

^{٣٨} انظر: ILO: Decent work and UN reform: What's in it for the workers? (Geneva, 2008), p. 11.

^{٣٩} وجد استعراض لإدراج قضايا نوع الجنس في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية أن هيكل الإدارة في منظمة العمل الدولية هو الأكثر "شفافية" ولايتها الأكثر "استضافة" من بين الوكالات الثلاث بالنسبة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال وضع أطر معايير العمل الدولية. انظر:

S. Razavi and C. Miller: Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalize gender issues (Geneva, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 1995).

^{٤٠} مكتب العمل الدولي: الخلاص من الفقر: وقائع بشأن منظمة العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية (جنيف، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥).

^{٤١} انظر:

S.R. Osmani: The role of employment in promoting the Millennium Development Goals (Geneva, ILO, 2005).

العمالة والعمل اللائق في برامجها وسياساتها وأنشطتها من خلال مجموعة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي تعمم هي نفسها قضايا الجنسين^{٤٢}.

٤٩. ويُلتزم التعاون الأفضل بين وكالات الأمم المتحدة وشركائها الوطنيين من خلال التقييمات القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات استعراض الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجيات الحد من الفقر. وتحدد البرامج القطرية للعمل اللائق التي تشمل قضايا الجنسين مساهمة منظمة العمل الدولية في مثل هذه الأطر. ففي جمهورية تنزانيا المتحدة، على سبيل المثال، تعاون صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مع منظمة العمل الدولية لإدراج قضايا نوع الجنس والمسائل المتعلقة بالبرامج القطرية للعمل اللائق في عملية إعداد ورقات استراتيجيات الحد من الفقر. ومنظمة العمل الدولية هي الوكالة الرائدة في البلاد بالنسبة إلى برنامج الأمم المتحدة بشأن تكوين الثروات والعمالة والتمكين الاقتصادي، الذي يندرج فيه تعميم مسألة المساواة بين الجنسين والعمل اللائق. وفي الصين، تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً حافزاً للتعاون بشأن المساواة بين الجنسين بين وكالات الأمم المتحدة؛ وهناك ٢٦ مشروعاً من المشاريع المشتركة بين الوكالات مع المنظمات غير الحكومية والعمال وأصحاب العمل.

٥٠. لقد ساهمت منظمة العمل الدولية في عدد من المبادرات الإقليمية التي تقوم بمواءمة العمل المشترك بين الوكالات مع الأهداف الإنمائية للألفية^{٤٣}. وعلى سبيل المثال، قدم اجتماع الفريق المشترك بين الوكالات وفريق الخبراء المعني بقضايا نوع الجنس والأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية، الذي نظّمته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠٠٧، الدعم للبحوث والتحليلات في المساواة بين الجنسين ومؤشرات سوق العمل في الدول العربية في سياق الأهداف الإنمائية للألفية^{٤٤}. ووفر تبادل الخبراء الإرشاد بشأن تكييف مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية من أجل رصد وقائع سوق العمل في الدول العربية.

٣-٥-١ منظمة العمل الدولية والبرامج القطرية ضمن مبادرة "أمم متحدة واحدة"

٥١. تقدم البلدان الثمانية التي تجرب فيها مبادرة "توحيد الأداء" (ألبانيا والرأس الأخضر وموزامبيق وباكستان ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوروغواي وفيتنام)، فرصة مهمة لتوليد الدروس والمعرفة بشأن كيفية قيام منظومة الأمم المتحدة بتحسين تحقيق الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين^{٤٥}. وقد اعترفت الفرق القطرية للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بالتدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية، وقيد الاستخدام في ثلاثة بلدان منها، على أنه أداة تحليل مفيدة.

^{٤٢} وضعت مجموعة الأدوات بناءً على طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٠٦، ووافق عليها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، في نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

^{٤٣} في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، وقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وحكومة إسبانيا اتفاقاً لإنشاء صندوق إنجازات الأهداف الإنمائية للألفية من أجل تسريع الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في بلدان مختارة ومن أجل دعم عملية إصلاح الأمم المتحدة. وتشكل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أحد مواضيع الصندوق وتغطي ثلاثة أبعاد: القدرات؛ الحصول على الموارد والفرص؛ الأمن. ومنظمة العمل الدولية طرف في برامج صندوق إنجازات الأهداف الإنمائية للألفية المعنية بالمساواة بين الجنسين في الجزائر وبنغلاديش والبرازيل والمغرب. بالإضافة إلى ذلك، تعمل ست وكالات تابعة للأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسكو والأنروا ومنظمة العمل الدولية) معاً على برنامج مشترك مدته ثلاث سنوات من أجل تعزيز تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

^{٤٤} انظر:

S. Esim: *Gender equality and labour market indicators in the Arab States in the context of MDGs* (Beirut, ILO, 2007), unpublished.

^{٤٥} في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، نُظِم أول معتكف للأمم المتحدة حول "توحيد الأداء" بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في هانوي، وأقر اجتماع فريق التنمية التابع للأمم المتحدة القرارات التي اتخذها المعتكف بشأن الاختصاصات المراعية لقضايا الجنسين للتقييم متوسط الأجل للبلدان التي تجرب "توحيد الأداء"، والتي تحسن بناء القدرات على مستوى المنظومة وتحتسب الموارد في إطار توحيد الميزانية (نيويورك، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩).

الإطار ١-٤ "توحيد الأداء" في موزامبيق

على الرغم من أن منظمة العمل الدولية ليست وكالة مقيمة في موزامبيق، فإنها كانت شريكاً نشطاً في الفريق القطري للأمم المتحدة وفريقه المتخصص في الشؤون الجنسانية. وفي أوائل عام ٢٠٠٧، خلال وضع برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، قدمت منظمة العمل الدولية مساهمات مفصلة بشأن موادها وأدواتها التي وضعها الفريق المعني بتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين، وقد استحدثت هذه الأدوات الطلب عليها في صفوف شركاء الأمم المتحدة. ومع تطور برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بقضايا نوع الجنس، استمرت منظمة العمل الدولية في مساهماتها بشأن روح تنظيم المشاريع وتمكين المرأة اقتصادياً والاتفاقيات الرئيسية الأربع المتعلقة بالمساواة ومساكن ترتبط بحقوق العاملات. وعند وضعه في صيغته النهائية، تم تخصيص ميزانية لمنظمة العمل الدولية من صندوق "توحيد الأداء" في موزامبيق لتمكينها من تكثيف هذه الأنشطة.

١-٥-٤ اللجان الوظيفية والهيئات المنشأة بموجب معاهدات

لجنة وضع المرأة

٥٢. تدعى منظمة العمل الدولية بانتظام إلى المشاركة في اجتماعات فريق الخبراء الذي يُطلب منه إعداد تقارير الأمين العام للجنة وضع المرأة. وتساهم المنظمة أيضاً في الأفرقة الرئيسية في اللجنة حول النقاشات المواضيعية. وتكون المنظمة كل عام جزءاً من البرنامج الرسمي وهي تنشط في الأحداث ذات الصلة به. وقد برهنت الجلسات الإعلامية المنظمة حول التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين، أنها تتمتع بشعبية كبيرة. وشملت مواضيع حديثة عولجت في أحداث جانبية تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل على نحو متساو (٢٠٠٩) وتعزيز المساواة بين الجنسين على المستوى القطري (٢٠٠٨) وكسر حلقة العنف ضد الفتيات: من عمل الأطفال إلى التعليم (٢٠٠٧)، وقد انصب تركيز هذا الموضوع على مكافحة استغلال الفتيات العاملات في الخدمة المنزلية. وتحضيراً لاجتماع دورة ٢٠٠٨ للجنة وضع المرأة بشأن "التمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، قامت منظمة العمل الدولية، إلى جانب صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا والاتحاد الأفريقي، بتقديم تدريب حول بناء القدرات لصالح الوزراء المعنيين بقضايا نوع الجنس من القارة من أجل مساعدتهم بفعالية على تسليط الضوء على المنظور الأفريقي.

الهيئات المنشأة بموجب معاهدات والمعنية بحقوق الإنسان في الأمم المتحدة

٥٣. تتعاون منظمة العمل الدولية مع الهيئات المنشأة بموجب معاهدات والمعنية بحقوق الإنسان في الأمم المتحدة والتي تعالج المسائل المتعلقة بالمساواة، بما فيها اللجان التي ترصد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦. إن الهيئة الرئيسية المنشأة بموجب المعاهدات والتي تعمل معها منظمة العمل الدولية هي اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنظر في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويرتبط عدد من الأحكام الواردة في الاتفاقية ارتباطاً وثيقاً بمعايير منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين. وبالتالي، تزود هذه الاتفاقية منظمة العمل الدولية بمدخل من أجل تعزيز التصديق على معايير منظمة العمل الدولية وتطبيقها في هذا المجال. وتقدم المنظمة تقاريرها مركزياً إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالنسبة إلى جميع البلدان قيد البحث، استناداً إلى التوصيات التي تصدر عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وإلى معلومات ملائمة أخرى، مثل البحوث ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية والدراسات التي تجريها الهيئات المكونة ونتائج التعاون التقني.

٥٤. وتقدم التقارير أيضاً إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الخاصة التي تركز على المسائل الخاصة بالبلدان. وتسدى المشورة إلى اللجنة بشأن المسائل التقنية، من قبيل الإجراءات المؤقتة الخاصة أو الأجر المتساوي. كما تابعت منظمة العمل الدولية الأنشطة المتعلقة باللجنة في إطار الفرق القطرية للأمم المتحدة. ويبين إجراء اللجنة المقصد المزدوج من تعاون منظمة العمل الدولية مع هذه الهيئة المنشأة بموجب المعاهدات، أي: (١) ضمان اتساق وتماسك توصيات الأمم المتحدة وهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ (٢) توفير منصة للعمل المشترك ضمن منظومة الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين على المستوى القطري.

^{٤٦} مكتب العمل الدولي: تقرير الوضع العام بشأن نشاط منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتمييز في الاستخدام والمهنة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠١، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٨، الوثيقة GB.301/LILS/7، الفقرة ٣٤.

الفصل ٢

المساواة بين الجنسين والتوترات في عالم يتسم بالعولمة

٥٥. إن التغيرات في أدوار النساء والرجال وعلاقات بعضهم ببعض وطبيعة الأسر المعيشية والأسواق والمجتمعات التي يعيشون فيها، ما فتئت تتسارع في عالم يتسم بالعولمة. ولا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين في ظل أوجه انعدام المساواة الراسخة في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية وفي العمليات الإنمائية. وتظل غالباً من دون تصحيح أو أنها تصحح بطريقة غير سوية. وتحريك الحدود والقيم يحدث توترات تضخمها أحياناً العولمة السريعة. والرجال والنساء، إذ يواصلون أداء الأدوار الاجتماعية المنوطة بهم، قد يعيشون يومياً تجليات هذه الضغوط داخل أسرهم وفي بحثهم عن العمل ومشاركتهم في سوق العمل وفي الوصول إلى الائتمان والتكنولوجيا والأصول. وفيما قد يستفيد البعض من فرص جديدة، يستمر كثيرون في أداء أدوارهم الجنسانية التقليدية وتحمل الضغط والأعباء المتزايدة.

١-٢ النساء والرجال والفقير

٥٦. في عام ٢٠٠٨، نشر البنك الدولي تقديرات جديدة بشأن الفقر تكشف أن ما يقارب ١,٤ مليار شخص في أقل المناطق تنمية من العالم - أي حوالي ٢٦ في المائة من سكان العالم - عاشوا بأقل من ١,٢٥ دولاراً في اليوم في عام ٢٠٠٥. وهو ما يمثل زيادة بحوالي ٥٠٠ مليون شخص مقارنة بالتقديرات السابقة للفقير، التي بلغت ٩٣١ مليون شخص^١.

٥٧. ولم تقدم هذه التقديرات بحسب بُعد جنساني. وعلى سبيل الاستدراك، استخدمت منظمة العمل الدولية تقديرات البنك الدولي للفقير والبيانات المتعلقة بتقديرات دخل النساء والرجال، التي نشرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، لحساب نسب الفقر الإجمالي بحسب الجنس في عام ٢٠٠٥ (انظر الجدول ١-٢ والجدول ألف في الملحق).

٥٨. وتكشف البيانات أن قرابة ٨٢٩ مليون شخص يعيشون تحت خط الفقر كانوا من الإناث (الفتيات والشابات والبالغات والمسنات)، أما عدد الرجال الذين كانوا في الوضع ذاته فقد بلغ ٥٢٢ مليون شخص. وتؤكد هذه النتائج أن الفقر ما فتئ يتأثّر^٢. والفقر ليس له بعد أثّور قوي فحسب بل هو راسخ أيضاً في المجتمعات الريفية^٣. ففي جل أنحاء العالم، تسجل المناطق الريفية معدلات فقر أكبر من تلك التي تسجلها المناطق الحضرية، ويشدّد فيها الفقر؛ إذ أن ما يقارب ٧٥ في المائة من فقراء العالم يعيشون في المناطق الريفية في

^١ انظر:

S. Chen and M. Ravallion: *The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty*, Policy Research Working Paper No. 4703, Development Research Group (Washington, DC, World Bank, Aug. 2008).

^٢ بسبب تدوير الأرقام، لا يبلغ مجموع أرقام الذين يعيشون تحت خط الفقر المحدد في ١,٢٥ دولاراً التقدير الإجمالي البالغ ١,٤ مليار شخص. وربما تكون تقديرات منظمة العمل الدولية صارمة فيما يتعلق بهوة الفقر الجنسانية لأنها تفترض أن يكون الأطفال دون سن ١٥ سنة موزعين على نحو متناسب بين الأشخاص الفقراء والأشخاص الذين يعيشون بالكاد فوق خط الفقر حسب مجموع السكان الأطفال والمعدل الإجمالي للفقير. ومع ذلك، يرجح أن تصاحب النساء البالغات الفقيرات نسبة كبيرة من الأطفال الذين هم بدورهم فقراء، بسبب العلاقة العكسية بين الخصوبة والدخل، وبسبب العبء الاقتصادي للأسر الكبيرة.

^٣ انظر: UNIFEM: *Women, work and poverty*, Progress of the World's Women 2005 (New York, 2005).

البلدان النامية^٤. وتبرز تحليلات منظمة العمل الدولية أيضاً وجود فوارق بين الأقاليم. فحسب الجدول ١-٢، كان قرابة ٣٧٣ مليون شخص، من مجموع سكان يقدر بحوالي ٩٠٩ ملايين شخص في أفريقيا، يعيشون تحت خط الفقر عام ٢٠٠٥؛ وتقيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن ٢١٤ مليون شخص منهم كانوا من الإناث و١٥٨ مليون شخص من الذكور. وكان زهاء ٤١ في المائة من الأفارقة يعيشون تحت خط الفقر، لكن الإناث أشد فقراً من الذكور. ومثلت النساء ما يفوق ٥٧ في المائة من مجموع الأشخاص الذين يعيشون في الفقر.

الجدول ١-٢: نسب الإناث والذكور ومجموع السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر المحدد في ١,٢٥ دولاراً في اليوم (الدول الأعضاء التي لديها بيانات*، الملخصات الإقليمية، ٢٠٠٥)

الإقليم	المجموع المقدر للإناث اللاتي يعشن تحت خط الفقر، ٢٠٠٥ (أرقام مطلقة)	المجموع المقدر للذكور الذين يعيشون تحت خط الفقر، ٢٠٠٥ (أرقام مطلقة)	المجموع المقدر للسكان الذين يعيشون تحت خط الفقر، ٢٠٠٥ (أرقام مطلقة)
العالم	829 047 000	522 349 000	1.4 billion
أفريقيا	214 365 000	158 343 000	373 million
الأمريكتان	27 169 000	18 628 000	46 million
آسيا	575 573 000	337 019 000	913 million
أوروبا	11 940 000	8 359 000	20 million

* دول أعضاء في منظمة العمل الدولية غير مدرجة لعدم توافر البيانات بشأنها: في أفريقيا: سيشل والصومال وليبيريا؛ في الأمريكتين - أنتيغوا وبربودا، دومينيكا، سانت كيتس ونيفس، غرينادا؛ في آسيا - أفغانستان، توفالو، تيمور - ليشتي، جزر مارشال، العراق، كيريباتي، ميانمار؛ في أوروبا - الجبل الأسود، سان مارينو، صربيا.

المصدر: عن تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨: محاربة تغير المناخ: المجتمع الإنساني في عالم منقسم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٧)؛ ومجموعة البنك الدولي: الأداة الحاسوبية التفاعلية "بوفكالنت Povcalnet".

٥٩. وفي الأمريكتين، كان قرابة ٤٦ مليون شخص من مجموع سكان يقارب ٨٨٤ مليون شخص، يعيشون تحت خط الفقر في عام ٢٠٠٥؛ من بينهم أكثر من ٢٧ مليون امرأة وفتاة وحوالي ١٩ مليون رجل وصبي حسب تقديرات منظمة العمل الدولية. ومعدل الفقر أقل في الأمريكتين منه في أفريقيا؛ إذ أن واحداً في كل ٢٠ شخصاً يعيش تحت خط الفقر. ومع أن الإناث في الأمريكتين أفقر نسبياً من نظيرتهن في أفريقيا، إذ يمثلن حوالي ٥٩ في المائة من مجموع الأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر.

٦٠. وحسب الأعداد المطلقة، تضم آسيا أكبر نسبة من السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر: فمن مجموع سكان يبلغ ٣,٧ مليار شخص، يعيش قرابة ٩١٣ مليون شخص في الفقر. ومع ذلك فإن المعدل الإجمالي - أي حوالي ٢٥ في المائة - أقل بكثير من الذي تسجله أفريقيا، ولئن بلغ خمسة أضعاف معدل الفقر في الأمريكتين. والفقر الأثنوي أوسع بكثير منه في الأمريكتين أو أفريقيا، إذ تمثل نسبة الفقر في صفوف الإناث ٦٣ في المائة من مجموع الأشخاص في آسيا الذين يعيشون تحت خط الفقر.

٦١. وأوروبا، رغم أنها تظهر فوارق واسعة فيما بين الأقاليم، تسجل معدل فقر متدنياً: إذ يعيش ٢٠ مليون شخص تحت خط الفقر في البلدان الأوروبية، وهو ما يعطي معدلاً إجمالياً يفوق بالكاد نسبة ٢ في المائة. ومع ذلك، تساوي نسبة الإناث اللاتي يعشن تحت خط الفقر (أي ٥٩ في المائة)، تلك المسجلة في الأمريكتين.

٦٢. والمناطق التي تسجل كثافة عالية من السكان الأصليين والشعوب القبلية هي التي تسجل أيضاً أعلى مستويات الفقر أو الفقر المدقع. وتبين الصلة الوثيقة بين السكان الأصليين والفقر أو الفقر المدقع أن العاملات من السكان الأصليين (وأطفالهن) قد يعانين الأمرين مقارنة بنظرائهن من الذكور ومن غير السكان الأصليين في معظم الجوانب الاجتماعية الاقتصادية^٥.

^٤ انظر:

World Bank: *World Bank Development Report 2008: Agriculture for development* (Washington, DC, 2007), p. 45.

^٥ النساء والرجال المنتمون إلى السكان الأصليين يمثلون أكثر من ١٥ في المائة من فقراء العالم لكنهم لا يمثلون سوى ٥ في المائة من سكان العالم. انظر:

World Bank: *Implementation of Operational Directive 4.20 on indigenous peoples: An independent desk review*, Report No. 25332, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional Relations (Washington, DC, 2003). See also M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples: An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers* (Geneva, ILO, 2005).

٢-٢ نوع الجنس والأزمة المالية والاقتصادية الحالية

٦٣. إن اضطراب الأسواق المالية في البلدان الصناعية، الذي بدأ في الولايات المتحدة في أواخر عام ٢٠٠٨ وانتشر في العالم بأسره، أخذ في إحداث حالة ارتياب رهيبية. وتتوقع بيانات منظمة العمل الدولية الأخيرة أن يفقد ما يصل إلى ٥٠ مليون رجل وامرأة وظائفهم عبر العالم بنهاية عام ٢٠٠٩.

٦٤. وينبغي التمييز بين وضع النساء غير المؤاتي في أسواق العمل العالمية والتأثير المباشر للأزمة الاقتصادية الحالية. وفي الاقتصادات المتقدمة، توجد إشارات إلى أن الأزمة قد تضر بالرجال على الأقل بقدر ما تضر بالنساء، إن لم تكن أشد وقعاً على الرجال في البداية، كما تشهد على ذلك الزيادة القوية في معدل بطالة الرجال مقارنة بالنساء في الاقتصادات المتقدمة في عام ٢٠٠٨ (١,١ نقطة مئوية للرجال مقابل ٠,٨ نقطة مئوية للنساء).^٧ وهو ما قد أدى في عام ٢٠٠٨ إلى تضيق الهوة بين الجنسين في معدل البطالة، لكن ذلك لا يعزى إلى مكاسب في المساواة وإنما إلى تدهور وضع الرجال في سوق العمل. علاوة على ذلك، تبين أنماط العمالة القطاعية للرجال والنساء أن فقدان الوظائف بدأ في قطاعي البناء والسيارات، اللذين يسيطر عليهما الرجال. وفي الطرف المقابل من الطيف، تمثل النساء نسبة الثلثين أو أكثر في القوة العاملة في قطاعي خدمات التعليم والصحة، اللذين لم يتأثرا كثيراً بالأزمة الاقتصادية على المدى القريب. وتشير التوقعات إلى مجالات اقتصادية أخرى تسيطر عليها النساء، مثل السياحة والدعم الفني، على أنها الثانية في الترتيب من حيث تسريح العمال، مع ما بدأ يسببه ذلك بالفعل من فصل العمال الفائضين في هذه القطاعات في بلدان عديدة.

٦٥. ووجهت الأزمة الاهتمام إلى ضرورة التحول جذرياً نحو عولمة أفضل تشمل وظائف مستدامة وعالية الجودة وأوجه حماية اجتماعية واسعة وحواراً اجتماعياً. وقد طالبت المستشارة الألمانية والأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمدير العام لمنظمة التجارة العالمية والمدير العام لمكتب العمل الدولي والمدير التنفيذي لصندوق النقد الدولي ورئيس البنك الدولي، بوضع ميثاق جديد للإدارة الاقتصادية المستدامة، مشيرين إلى أن برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق "يتيح عناصر مكملة تتعلق بالعمالة وتنمية المنشآت والحماية الاجتماعية وظروف العمل الإنسانية، وعلاقات العمل السليمة والحقوق في العمل".^٨ وتحتاج السياسات إلى مكونات جنسانية قوية تخفف مستقبلاً من الآثار المختلفة على النساء والرجال وتحول دون وقوعها. وتشدد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على أهمية الإقرار بالمساهمة الفريدة التي يمكن أن تؤديها النساء في حل الأزمة المالية والاقتصادية العالمية دون تأخير، وتطالب بإدماج النساء في عمليات الحوار وصنع القرار.^٩ وتبين توقعات منظمة العمل الدولية تأثير ذلك على الفقراء العاملين واحتمال زيادة عددهم، مما يعني أن الفقراء العاملين سيشتد فقرهم. وعند تصميم الاستجابات السياسية، ينبغي الحرص على حماية الفقراء العاملين الذين هم في معظمهم من النساء، كما هو مبين أعلاه.

٦٦. وتضع منظمة العمل الدولية بدورها الأزمة في صدارة جدول أعمالها.^{١٠} وكما أشير إليه بالفعل، يمكن أن تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق أداة للحد من الفقر وانعدام المساواة، ولا سيما إبان الأزمات الوطنية.^{١١} ويمكن أن تشمل الاستجابات السياسية ما يلي: "١١" تغطية أوسع لإعانات البطالة ومخططات التأمين، وتجديد مهارات العمال الزائدين عن الحاجة وحماية المعاشات من حالات التدهور المدمرة في الأسواق المالية؛

^٦ انظر: ILO: *Global Employment Trends*, (Geneva, 2009).

^٧ انظر: ILO: *Global Employment Trends for Women* (Geneva, 2009), p.2.

^٨ انظر:

OECD: *Joint press release on the global economic crisis*, available at: www.oecd.org/document/32/0,3343,en_2649_34487_42124384_1_1_1_1,00.html.

^٩ انظر:

UN News Centre: "Women must be included in solving global economic meltdown, UN says" (New York, 6 Feb. 2009).

^{١٠} كانت استجابة المكتب منسقة وسريعة. واستُهلّت المشاورات مع الهيئات المكونة بسلسلة من الاجتماعات الإقليمية مع وزراء العمل من الأرجنتين والبرازيل وشيلي والمكسيك (١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)؛ الاجتماع الإقليمي الأوروبي (لشبونة، البرتغال، ٩-١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٩)؛ منتدى إقليمي بشأن التصدي للأزمة الاقتصادية في آسيا والمحيط الهادئ (مانيلا، الفلبين، ١٨-٢٠ شباط/فبراير ٢٠٠٩)؛ منتدى ثلاثي إقليمي بشأن التصدي للأزمة الاقتصادية في أفريقيا (أواخر شباط/فبراير ٢٠٠٩)؛ منتدى حوار عالمي بشأن تأثير الأزمة المالية على عمال القطاع المالي (جنيف، ٢٤-٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٩).

^{١١} انظر:

ILO: *Shaping a fair globalization: Perspectives and prospects for the Decent Work Agenda*, Working Party on the Social Dimension of Globalization, Governing Body, 303rd Session, Geneva, Nov. 2008, GB.303/WP/SDG/1. See also idem: *Economic forecasts for 2008-09*, GB.303/WP/SDG/1(Add.).

"٢" الاستثمار العام في البنى الأساسية والإسكان وفي البنى الأساسية المجتمعية والوظائف الخضراء، بما في ذلك عن طريق الأشغال العامة الطارئة؛ "٣" دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والإنتان بالغ الصغر؛ "٤" إجراء حوار اجتماعي على صعيد المنشأة والقطاع وعلى المستوى الوطني، بما في ذلك عقد مشاورات مع المنظمات النسائية الوطنية.

الإطار ١-٢

المساواة بين الجنسين في التنمية: أولوية خلال الأزمة المالية لعام ٢٠٠٨

لانشغال رؤساء الدول والحكومات وكبار الممثلين بتبعات الأزمة، اجتمعوا في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨ في الدوحة لتأكيد عزمهم على اتخاذ إجراءات ملموسة تهدف، ضمن جملة أمور أخرى، إلى استئصال الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتشجيع التنمية المستدامة والمضي في الوقت نفسه قدماً نحو إنشاء نظام اقتصادي عالمي شامل وعادل. وذكر ما يلي:

٤- نشير إلى أن المساواة بين الجنسين حق أساسي من حقوق الإنسان، وقيمة أساسية وقضية من قضايا العدالة الاجتماعية؛ وهي عنصر أساسي من عناصر النمو الاقتصادي والحد من الفقر والاستدامة البيئية وفعالية التنمية. ونكرر التأكيد على الحاجة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني عند صياغة وتنفيذ السياسات الإنمائية، بما فيها سياسات تمويل التنمية وتخصيص الموارد لهذا الغرض. ولنلتزم ببذل المزيد من الجهود في سبيل الوفاء بتعهداتنا بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

[...]

١٩- المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عنصران لا غنى عنهما لتحقيق التنمية المنصفة والفعالة وتعزيز اقتصاد نشط. ونؤكد التزامنا بالقضاء على التمييز الجنساني بجميع أشكاله، بما في ذلك في أسواق العمل والأسواق المالية، وكذلك في مجالات أخرى منها حيازة الأصول وحقوق الملكية. وسنعزز حقوق المرأة، بما في ذلك تمكينها اقتصادياً، وسنعمم بفعالية إدماج المنظور الجنساني في الإصلاحات القانونية وخدمات دعم الأعمال التجارية والبرامج الاقتصادية، وسنمنح المرأة إمكانية الوصول بالكامل وعلى قدم المساواة إلى الموارد الاقتصادية. وسنقوم أيضاً بتشجيع وتعزيز بناء قدرات الدولة وأصحاب المصلحة الآخرين في مجال إدارة الشؤون العامة على نحو يراعي نوع الجنس، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، عملية الميزنة المراعية للمنظور الجنساني.

المصدر: الأمم المتحدة: إعلان الدوحة بشأن تمويل التنمية: الوثيقة الختامية لمؤتمر المتابعة الدولي لتمويل التنمية المعني باستعراض تنفيذ توافق آراء مونتيري، معتمد في ٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨ (A/CONF.212/L.1/Rev.1).

٣-٢ تغير المناخ

٦٧. إن تأثيرات تغير المناخ على الأطفال والمسنين والمعوقين والأشد فقراً كانت مصدر قلق للخبراء وصانعي القرار، لاسيما فيما يتعلق بالبلدان النامية^{١٢}. وإلى جانب ذلك، من شأن تغير المناخ أن يضخم الأنماط القائمة للعائق الجنساني^{١٣} المرتبط بممارسة النساء والرجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية^{١٤}. وفي العالم بأسره، تصل النساء على نحو أقل من الرجال إلى الموارد المالية والمؤسسية والموارد الأخرى التي قد تحسن قدرتهن على التكيف مع تغير المناخ، بما في ذلك الوصول إلى الأراضي والائتمان والمدخلات الزراعية وأجهزة صنع القرار والتكنولوجيا وخدمات التدريب^{١٥}. وفي بلدان عديدة، يزيد الجفاف والفيضانات وإزالة الأحراج من عبء العمل غير مدفوع الأجر الذي تتحمله الفتيات والنساء فلا يجدن متسعاً من الوقت للتعلم أو لكسب دخل. وفي أفريقيا مثلاً، يهدد تغير المناخ اليوم استدامة الزراعة المعيشية وبقاء الملايين من السكان الريفيين، الذين تمثل النساء ٧٥ في المائة منهم^{١٦}. والوضع أسوأ بالنسبة إلى النساء اللاتي يحاولن تدارك

^{١٢} انظر:

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC): *Climate change 2001: Impacts, adaptation and vulnerability*, Contribution of Working Group II to the Third Assessment Report of the IPCC, 2001.

^{١٣} برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: *تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧-٢٠٠٨*: محاربة تغير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم (نيويورك، ٢٠٠٧) الصفحتان ٨١-٨٢.

^{١٤} انظر: Gender Action: Gender Action Link: *Climate change* (Washington, DC, 2008).

^{١٥} انظر:

L. Aguilar: *Is there a connection between gender and climate change?*, International Union for Conservation of Nature, Office of the Senior Gender Adviser, Paper for presentation at the 3rd Global Congress of Women in Politics and Governance, Manila, 19-22 October 2008.

^{١٦} انظر:

G. Gaphihan: "Climate change, subsistence farming, food security and poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Cote d'Ivoire", in *Africa Policy Journal*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University (Cambridge, Massachusetts, 2008), Vol. IV.

الكوارث البيئية. فعندما ضرب الإعصار كاترينا ولاية نيو أورلينز في آب/ أغسطس ٢٠٠٥، كانت النساء، ومعظمهن من الأمريكيات الأفريقيات، الأكثر تضرراً^{١٧}. وفي بعض المجتمعات، يرجح أن يحظى الصبيان بمعاملة تفضيلية في جهود الإغاثة، وتعاني النساء والفتيات أكثر من الرجال والصبيان من نقص الأغذية والموارد الاقتصادية في أعقاب الكوارث^{١٨}.

٦٨. وإدماج هدف المساواة بين الجنسين في تصميم السياسات والقوانين وتنفيذها يساعد على التصدي لتأثيرات التدهور البيئي المختلفة بحسب نوع الجنس^{١٩}. وتعمل النساء بدورهن بمثابة "عناصر تغيير" في إدارة الموارد الطبيعية المجتمعية والزراعة والتكيف مع تغير المناخ^{٢٠}. وقد تؤدي الجهود العالمية المبذولة من أجل التصدي لتغير المناخ إلى استحداث ملايين الوظائف الخضراء، لكن هل ستتيح هذه الوظائف فرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين؟ فقد وجد حوالي ٢,٣ مليون امرأة ورجل وظائف في الطاقة المتجددة خلال السنوات الأخيرة، ومن شأن الاستثمارات المتوقعة بمبلغ ٦٣٠ مليار دولار أمريكي بحلول عام ٢٠٣٠ حسب سيناريو ما قبل الأزمة الاقتصادية أن تسمح باستحداث ٢٠ مليون وظيفة إضافية على الأقل^{٢١}. غير أنه لا يوجد ما يشير إلى نصيب النساء من هذه الوظائف الجديدة. كما أنه من الضروري تحليل تأثير الأزمة المالية والاقتصادية الحالية على تطوير التكنولوجيا الخضراء والوظائف الخضراء.

٤-٢ نوع الجنس والوضع الديمغرافي

٦٩. تعكس توترات حالية أخرى تغيرات في الوضع الديمغرافي العالمي وتحولات سكانية في المناطق الحضرية/ الريفية. وعلى امتداد سنوات عديدة، ظلت منظمة العمل الدولية تركز بصورة متفق عليها على استحداث وظائف للشابات والشبان. لكن في الطرف المقابل، يعيش سكان العالم عمراً أطول من أي وقت مضى. وعلى سبيل المثال، يبين الشكلان ١-٢ و ٢-٢ التغير الديمغرافي في دورات حياة النساء والرجال، عند مقارنة متوسط الأرقام العالمية لعام ١٩١٩، تاريخ إنشاء منظمة العمل الدولية، والأرقام المتوقعة لعام ٢٠١٩ تاريخ الذكرى المئوية لإنشاء المنظمة. وفي عام ١٩١٩، كان عدد قليل من الأشخاص يعيشون إلى حدود متوسط سن التقاعد الحالي (٦٥ سنة). أما الذين عاشوا مدة أطول فكانوا عموماً منتمين إلى البلدان المتقدمة، وإن كانوا هم أيضاً لا يعيشون عموماً فترة طويلة بعد بلوغ سن التقاعد الحالي.

^{١٧} انظر:

OECD: *Gender and sustainable development, maximizing the economic, social and environmental role of women* (Paris, 2008), pp. 73–74.

^{١٨} انظر:

E. Neumayer and T. Plümper: *The gendered nature of natural disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981–2002*.

^{١٩} انظر:

Network of Women Ministers and Leaders for the Environment and UNEP: *Bridging the gap: Gender transforming environmental management*, Concept Note for the First Joint Gender Forum, Nairobi, 15 February 2009. The ILO's work in this area was presented to the meeting.

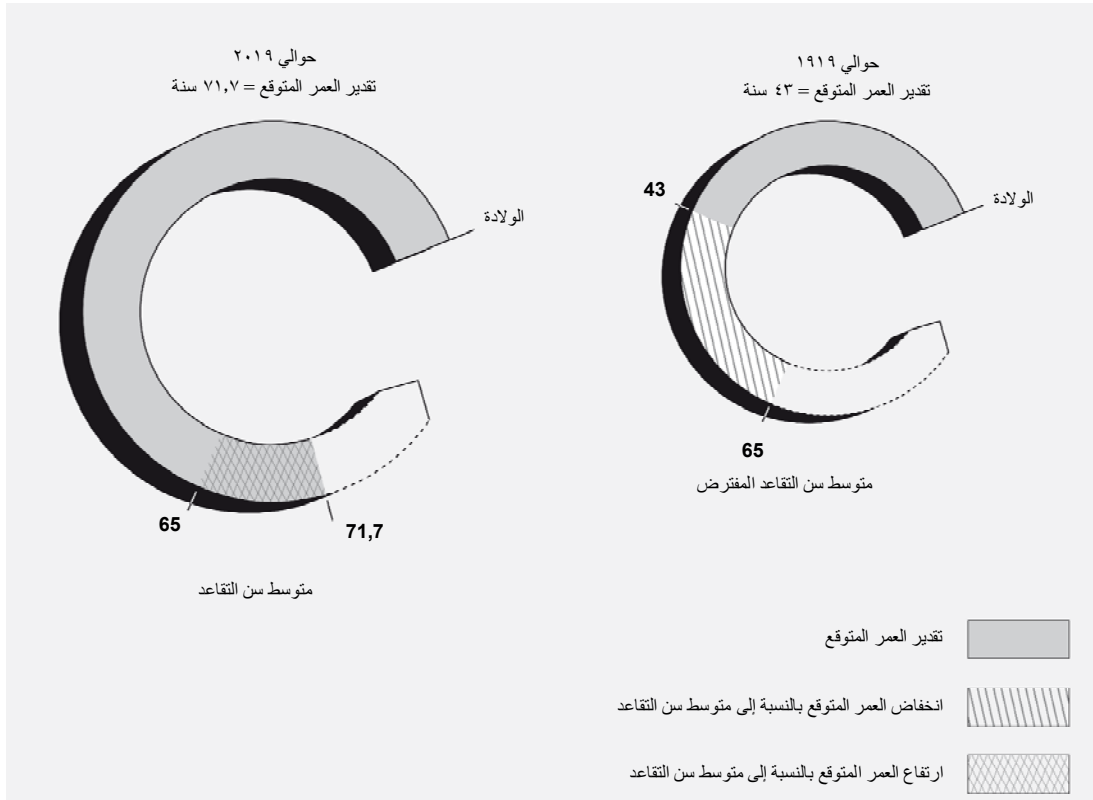
^{٢٠} انظر:

Women's Environment & Development Organization (WEDO): *Changing the Climate: Why women's perspectives matter* (New York, 2007), p. 3.

^{٢١} انظر:

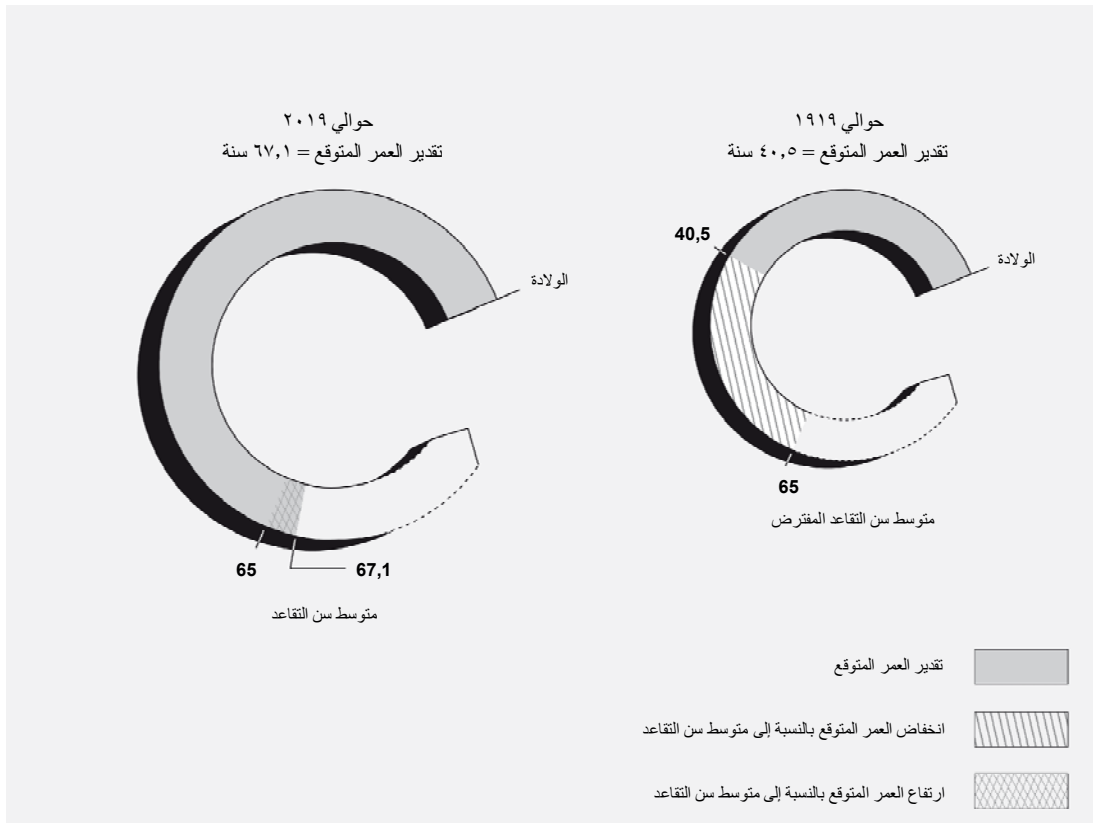
UNEP, ILO, IOE, ITUC: *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* (Nairobi, United Nations Office, 2008), p. 11.

الشكل ٢-١: امتداد العمر المتوقع للنساء خلال القرن الأول لإنشاء منظمة العمل الدولية



المصدر: مكتب العمل الدولي (إدارة المساواة بين الجنسين)، ٢٠٠٩.

الشكل ٢-٢: امتداد العمر المتوقع للرجال خلال القرن الأول لإنشاء منظمة العمل الدولية



المصدر: مكتب العمل الدولي (إدارة المساواة بين الجنسين)، ٢٠٠٩.

٧٠. وفي المتوسط، يعيش الرجال اليوم مدة تزيد بحوالي ٢٧ سنة والنساء مدة تزيد بحوالي ٣٠ سنة عما كان عليه الحال قبل قرن مضى. وفي عام ٢٠١٩، تشير الفوارق المنتظرة بين العمر المتوقع للنساء والرجال إلى أن عدد النساء المسنات سيتجاوز كثيراً عدد الرجال المسنين. ويتمثل بعد جديد في أن الأشخاص لا يعيشون فترة أطول فحسب وإنما ينجبون أيضاً عدداً أقل من الأطفال. وهذا الأمر يمس جل البلدان، ولئن ظهرت في بعض المناطق تغيرات في زيادة مدة البقاء وانخفاض الخصوبة. وعلى الصعيد العالمي، يتوقع أن يتجاوز عدد الأشخاص المسنين عدد الأطفال لأول مرة في عام ٢٠٤٧؛ وقد بلغت بلدان متقدمة عديدة هذه العتبة بالفعل في عام ١٩٩٨^{٢٢}. وبحلول عام ٢٠١٠، ستكون نسبة الخصوبة دون مستويات الخلفة في البلدان الصناعية الغنية مثل فرنسا وإيطاليا واليابان^{٢٣}. كما أن نسبة السكان المسنين تزيد بسرعة في أوروبا الشرقية، مما يعرض المنطقة المذكورة لمجموعة فريدة من المشاكل^{٢٤}. ويشيخ السكان في جميع البلدان، بما فيها تلك التي تعتبر اليوم نسبياً "شابة". وتسجل هذه البلدان معدلات خصوبة عالية نسبياً لكن متوسط العمر المتوقع منخفض عند الولادة^{٢٥} - كما هو الحال مثلاً في أفريقيا والشرق الأوسط. ولا بد من مراعاة التأثير على المجتمع والعمل وأدوار الجنسين في تقديم الرعاية عند إعادة صياغة سياسات وأولويات الحماية الاجتماعية.

٧١. علاوة على ذلك، تنطوي عملية التحضر العالمية على تبعات اجتماعية واقتصادية كبيرة بالنسبة إلى تراجع الخصوبة - وإلى حد ما - بالنسبة إلى معدلات الوفيات^{٢٦}. وقد بلغ العالم منعطفاً آخر في عام ٢٠٠٨: إذ لأول مرة في التاريخ، يعيش نصف سكان العالم اليوم (٣,٣ مليار شخص) في مناطق حضرية. وبحلول عام ٢٠٣٠، يتوقع أن يصل هذا الرقم إلى ما يقارب ٥ مليارات^{٢٧}. ومواطن العجز في العمل اللانق شديدة في المناطق الريفية؛ فالبطالة الجزئية متفشية والدخول منخفضة عموماً والوصول إلى الحماية الاجتماعية محدود جداً. وما لم تشكل استراتيجيات العمالة الريفية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات العمالة الوطنية^{٢٨}، فإن مناطق نائية معينة ستفرغ من سكانها عن طريق هجرة خارجية. ويتوقع أن تفقد بعض مناطق دول البلطيق وشرق أوروبا بحلول عام ٢٠٣٠ ما يصل إلى ١٨ في المائة من سكانها في المراكز الحضرية^{٢٩}.

٧٢. وفي أفريقيا وآسيا، يتوقع أن يتضاعف عدد السكان الحضريين بمقدار الضعف خلال العشرين سنة القادمة^{٣٠}. وسيطوي هذا الأمر على تبعات جنسانية كبيرة بالنسبة إلى عمل السكان في المدن والأرياف على حد سواء. وينبغي عدم إغفال أن المرأة تنتج وتعالج وتخزن ما يقدر بنسبة ٨٠ في المائة من الأغذية في أفريقيا، و ٦٠ في المائة تقريباً في جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا. ويتمثل التحدي في كفاءة مساهمة المنظور الجنساني في القضاء على التمييز، وفي صياغة سياسات فعالة بشأن التنمية في الأرياف والحد من الفقر، تتيح للنساء الوصول إلى التعليم والخدمات الصحية وأمن حيازة الأراضي لحسابهن الخاص والتحكم في أصول إنتاجية أخرى والوصول إلى مدخلات مثل الائتمان والأسمدة وخدمات الإرشاد. وعلى الحكومات أن تجمع بيانات موثوقة بشأن خصائص سبل عيش الأسر الريفية، بما فيها بيانات مفصلة بحسب نوع الجنس، لمساعدة صانعي السياسات في وضع سياسات قائمة على الدلائل.

^{٢٢} الأمم المتحدة: *شيخوخة سكان العالم ٢٠٠٧*، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان، الصفحة xxvi.

^{٢٣} من المتوقع أن تشهد جميع البلدان تغيرات جذرية في هيكلها العمري. انظر:

A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity (Stanford, 2007), pp. 8-9.

^{٢٤} انظر:

M. Chawla, et al: *From red to gray: The "third transition" of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, DC, World Bank, 2007), p. 1.

^{٢٥} حتى البلدان التي يكون فيها متوسط الأعمار المتوقعة منخفضاً عند الولادة (أساساً بسبب وفيات الأطفال)، لا يكون متوسط العمر المتوقع للرجال والنساء، الذين يعيشون عمراً طويلاً (٦٠ سنة أو أكثر) أقل بكثير من متوسط العمر المتوقع لنظرائهم في البلدان الغنية التي يكون فيها متوسط العمر المتوقع مرتفعاً عند الولادة.

^{٢٦} انظر:

United Nations: Report of the United Nations Expert Group Meeting on population distribution, urbanization, internal migration and development, New York, 21-23 January 2008, p. iii.

^{٢٧} صندوق الأمم المتحدة للسكان: *حالة سكان العالم ٢٠٠٧*، *إطلاق إمكانات النمو الحضري*، (نيويورك، ٢٠٠٧)، الصفحات ١٨-٢٢.

^{٢٨} مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، تقرير لجنة العمالة الريفية، محضر الأعمال المؤقت ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الصفحة ٦٣.

^{٢٩} انظر: P. Runner: "European regions face population drain", <http://euobserver.com>, 22 Aug. 2008.

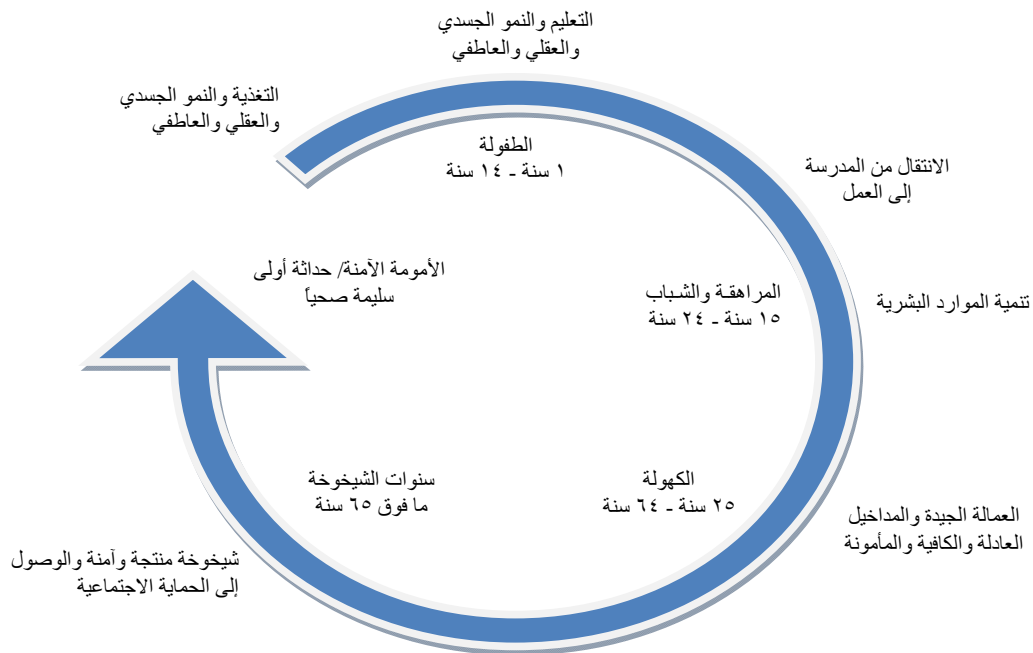
^{٣٠} صندوق الأمم المتحدة للسكان: *حالة سكان العالم ٢٠٠٧*، مرجع سابق، الصفحة ١.

٧٣. ويفترض أن تكون احتياجات النساء والفتيات الفقيرات الخاصة وقدراتهن شبيهة باحتياجات وقدرات الرجال والصبيان الفقراء، وغالباً ما لا تؤخذ في الحسبان. وزيادة على الفقر، فإن التمييز على أساس الجنس في المناطق الريفية، الذي يتخذ شكل عادات اجتماعية تقييدية، وانعدام المساواة في الوصول إلى التعليم والتدريب والعمالة، والقيود المفروضة على الملكية والحق في الأرض والإنتمان، غالباً ما يعيق تطور النساء. وفي غياب استثمارات كافية في البنى الأساسية في المناطق الريفية، قد تتيح المناطق الحضرية للنساء خيارات أفضل ومرونة وتنوعاً أكبر، وتسمح لهن بالوصول إلى خدمات مثل الماء والإصحاح والتعليم والصحة والنقل والعمالة^{٣١}. لكن الفقر وانعدام المساواة موجودان بالتأكيد في معظم المناطق الحضرية ومتجليان في الأحياء الفقيرة وفي ظاهرة الإجرام في ضواحي المدن وداخلها. وتنطوي هي الأخرى على تبعات جنسانية مختلفة.

٥-٢ العمل اللائق في دورة الحياة

٧٤. بعض مراحل دورة الحياة تتحكم فيها الفيزيولوجيا. فالناس يولدون ويعيشون التغيرات الجسدية التي تميز فترات الحداثة الأولى والطفولة والمراهقة والشباب والشيخوخة. وهي مراحل عادية، وإن ساعدت التطورات العلمية الحديثة والصحة الجيدة في تمديد مرحلة الكهولة والإنجاب، مما يسمح بمرحلة شيخوخة أكثر نشاطاً. ولا تمتلك شعوب عديدة وسائل كفالة حياة أطول وأسلم صحياً، وينبغي أن تكون الجهود الرامية إلى تمكين السكان من وصول معقول التكلفة إلى رعاية عالية النوعية جزءاً من مجموع الأهداف الإنمائية. وهذه المراحل غير محددة بشكل صارم، فما الأعمار الواردة في الشكل ٢-٣ إلا دلالية. ويتفاوت النمو الجسدي والعقلي والعاطفي فيما بين الأفراد. فالانتقال من مرحلة إلى أخرى يحدث بشكل طبيعي، لكن المجتمع يحدد غالباً عمليات الانتقال هذه بطريقة أو بأخرى، فلدى العديد من الثقافات والديانات طقوس انتقال خاصة بها. وقد تختلف البلدان في تعاريفها وأحكامها القانونية المتعلقة مثلاً بسن التسجيل في المدرسة أو الحد الأدنى لسن العمل أو الزواج أو سن التقاعد^{٣٢}.

الشكل ٢-٣: ربط العمل اللائق بدورة الحياة



المصدر: بالاستناد إلى مكتب العمل الدولي: برنامج النهوض بنوع الجنس، ٢٠٠٣.

^{٣١} المرجع ذاته، الصفحات ١٨-٢٠.

^{٣٢} انظر الجدولين جيم ودال في الملحق.

٧٥. والمراحل الجسدية لدورة الحياة ترافقها النماذج الاجتماعية الشائعة عبر المجتمعات. فمرحلة الحداثة الأولى والطفولة المبكرة غالباً ما يحكمهما الاستكشاف المحمي للعالم المادي والاجتماعي والعاطفي المحيط بالطفل الذي يعول كلياً على الكبار، ولاسيما الأمهات، من أجل التغذية والرعاية. ومرحلة الطفولة تمثل مرحلة التعلم - إما عن طريق التعليم الرسمي أو من خلال تتبع عمل الكبار. ومرحلة الانتقال من الشباب إلى الكهولة تشهد عقد الشراكات وإنشاء الأسر والعمل من أجل كسب العيش، وإعالة أسرة وتحقيق الذات. وأخيراً تتركس السنوات الأخيرة عادة، إذا سمحت الموارد المادية والظروف الاجتماعية الاقتصادية، للإفلات تدريجياً من العمل والمسؤوليات الأسرية وفسح المجال للهوايات المختارة أو لممارسة أنشطة متصلة بالدخل.

٧٦. وأنماط دورة الحياة هذه - سواء منها البيولوجية أو المكتسبة من المجتمع - تشهد تغيراً. وكما هو مشار إليه أعلاه، يعيش الناس، حتى في البلدان النامية، حياة أفضل وأطول. والانفصال أو الطلاق، ومعاودة الزواج والأسر المركبة أمور شائعة إلى حد ما على جميع مستويات المجتمع. ويعاد النظر في نموذج المعيل الذكر "العامل مدى الحياة" في إطار الزواج، حتى حيثما كان ذلك النموذج موجوداً. والأسر المعيشية بوالد واحد - وترأسها عادة النساء - واسعة الانتشار. والأجداد قد يربون الأحفاد بسبب غياب الوالدين (إما لأن الاثنين يعملان أو أنهما مهاجران، أو لأن الأطفال هُجروا أو تيتّموا).

٧٧. وما تعني هذه التغيرات بالنسبة للمساواة بين الجنسين؟ إن الشباب والشبان المنتمين إلى الطبقات الاجتماعية الثرية في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء قد يقضون سنوات أطول في التعليم. وقد يتأخر الشباب في الزواج أو لا يتزوجون قطعاً. وقد يتأجل إنشاء أسرة، مع تزايد عدد النساء اللاتي ينجبن في سنوات متأخرة، واختيار بعض الأزواج عدم الإنجاب قطعاً. وفي الاقتصاد المنظم، لم يعد الارتقاء المهني المستمر حتى التقاعد هو القاعدة، إذ أن الكثير من التحولات المهنية وفرص التعلم المتواصل وزيادة الحراك تسمح بتغيير المهنة وتجديد المهارات. وهذه التغيرات قد تكون إما وليدة الضرورة، مثل إغلاق المنشآت وتسريح العمال، أو خيارات فردية للبحث عن فرص أفضل^{٣٣}.

٧٨. لكن بالنسبة إلى الأقل ثراء، غالباً ما تكون أنماط دورة الحياة محكومة بالضرورة أكثر منها بالاختيار. وأما بالنسبة لأفقر النساء والرجال، فالحياة تهيمن عليها احتياجات البقاء. ولو لم يرسخ تنظيم الأسرة والمباعدة بين الولادات، لزداد عدد وفيات الأمهات والأطفال. وقد يعيش النساء والرجال حياة أقصر. فخيارات الكسب محدودة وغالباً ما تنحصر في وظائف ذات مهارات أو أجور متدنية، أو في أخرى خطيرة وقذرة وصعبة. والعمل غير المنظم هو السائد، وقد يضطر الرجال والنساء إلى العمل حتى آخر رمق دون حماية اجتماعية.

٦-٢ الرجال والعلاقات بين الجنسين

٧٩. إن تقاسم المسؤوليات بالتساوي وقيام شراكة متناغمة فيما بين النساء والرجال أمران ضروريان لرفاههم ورفاه أسرهم، ولترسيخ الديمقراطية^{٣٤}. وتحقيق المساواة بين الجنسين يقتضي سياقاً يعمل فيه الرجال والنساء معاً ويتقاسمون العمل والمسؤوليات الأسرية. ولأن إدماج البعد الجنساني أصبح إطار العمل المنفق عليه لتحقيق المساواة بين الجنسين، ظهر اهتمام بدور الرجال والصبيان في مقابل النهج الخاصة بالنساء. وتوجد أدلة على أن مراعاة "الخصائص الذكورية" (مواقف الرجال وطموحاتهم وتخوفاتهم) أمر مهم عند تصميم الأطر المنهجية والاستراتيجيات الشمولية والأدوات الناجعة لإنهاء التمييز على أساس الجنس وتحقيق المساواة بين الرجال والنساء. ويقوم الباحثون عبر العالم بتحليل كيف أن النظام الأبوي قد يكون هو الحائل دون أداء العاملين الذكور دورهم الكامل في المساواة بين الجنسين^{٣٥}.

^{٣٣} انظر:

A. Bonilla García and J.V. Gruat: *A life-cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development* (Geneva, ILO, 2003), p. 3.

^{٣٤} الأمم المتحدة: إعلان بيجينغ الذي اعتمدته المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، الفقرة ١٥.

^{٣٥} انظر: ILO: *Men and masculinities and gender issues: An annotated bibliography*, GENDER (Geneva). غالباً ما يكون الرجال ضحايا لقوالب نمطية ومعايير ثابتة بشأن سلوكيات الذكر، مما قد يؤدي إلى اتصال جنسي غير آمن و/أو بغير اتفاق الطرفين. انظر مكتب العمل الدولي: *فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل*، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الصفحة ١٢٦.

٨٠. وهكذا، يسمح النهج الجنساني بتوضيح الأدوار المقترنة عموماً بالذكر أو الأنثى في الحياة العامة والخاصة، التي تبدأ منذ الطفولة وتتعزيز في الشباب إلى أن تبلغ واقع الكهولة المتمثل في "وظائف الرجال" و"وظائف النساء". ويواصل توزيع الأدوار إيلاء تركيز أكبر، وقيمة أكبر، إلى دور الرجال في الحياة العامة وفي مكان العمل، مقابل دور النساء في العمل الأسري غير مدفوع الأجر وتقديم الرعاية والعمل المجتمعي. وتحليل الفوارق بين النساء والرجال فيما يتعلق بالمسؤوليات المنوطة بهم والأنشطة المنجزة والوصول إلى الموارد والتحكم فيها، فضلاً عن صنع القرار، يتيح أساساً لاتخاذ قرارات سياسية مناسبة عندما تكشف أوجه انعدام المساواة.

٨١. ولا بد اليوم من إعادة تقييم علاقات السلطة القائمة بين النساء والرجال لكي يتعاونوا على تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن الضروري تجاوز مقاومة - النساء والرجال معاً - لتحول العلاقات الجنسانية الداعمة لدور الرجال الإيجابي في تحقيق المساواة بين الجنسين، ولا سيما في مكان العمل. وينبغي ترويج العناصر الإيجابية في نتائج المساواة بالنسبة إلى الرجال (مثل تخفيف الضغط عليهم لأداء دور المعيل وتعميق علاقاتهم بأسرهم القريبة). والتدابير السياسية والتنظيمية والتشريعية والاستباقية، والحوافز والتوعية، فضلاً عن التعاون فيما بين أصحاب العمل والعمال وباقي الهيئات الفاعلة المؤسسية، أمور حاسمة للقضاء على ما يعيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

٧-٢ مواضيع مختارة مشتركة بين مراحل دورة الحياة

٨٢. ثمة مواضيع محددة تمس بوضوح مراحل مختلفة عديدة من دورة الحياة وتستحق الذكر في هذا الفصل. والمجالات المختارة التالية ذات صلة بنشاط منظمة العمل الدولية ومنظومة الأمم المتحدة.

١-٧-٢ العنف ضد النساء والفتيات

٨٣. تعاني جميع المجتمعات، فيما يبدو، من ثقافة العنف، بما في ذلك العنف المنزلي الجنساني^{٣٦}، وتداعيات ذلك في مكان العمل حتمية. وبما أن النساء (ولاسيما الشابات) ينخرطن بشكل متزايد في القوة العاملة العالمية ويتركن المنزل، فإنه ينبغي إيلاء اهتمام أكبر إلى العنف في مكان العمل لحماية حريتهن وحقهن في الإنصاف وأمنهن وكرامتهن الإنسانية. وجميع الناس، من فترة الحداثة الأولى ومروراً بالطفولة والمراهقة والكهولة ووصولاً إلى الشيخوخة، يحدق بهم خطر العنف. ويمارس العنف ضد الإناث أكثر مما يمارس ضد الذكور، ما عدا خلال سنوات الطفولة والمراهقة حيث يواجه الصبيان خطر الاعتداء ذاته^{٣٧}. وتفيد التقارير أن الشباب الذكور في العديد من المجتمعات يتأثرون بشكل مفرط لاسيما بالعنف الجسدي، لأنهم غالباً ما يكونون مقترفي العنف وضحاياهم في الوقت ذاته. وتنقسم تجليات هذا النوع من انعدام المساواة الجنساني بين ما هو جسدي (الضرب والاعتداء الجنسي) وما هو نفسي (التهديدات والمضايقة النفسية). ورغم تزايد السياسات والقوانين الرامية إلى القضاء على انتهاكات حقوق الإنسان هذه^{٣٨}، يظل الإنفاذ تحدياً. إذ يحدث جزء كبير من الاعتداء بشكل مستمر، ويخاف الضحايا من تقديم شكاوى ويكون نظام إنفاذ القوانين الجنائية في العديد من البلدان دون المستوى عندما يتعلق الأمر بمعاقة المذنبين وتعويض الضحايا. وعلى مر التاريخ، تمثل أحد مبررات حصر أنشطة النساء داخل المنزل في الخوف من تعرض النساء للعنف خارجة. وفي الواقع، معظم حالات العنف ضد النساء يمارسها الشركاء أو الأقارب الذكور داخل المنزل. وحسب منظمة الصحة العالمية، تتعرض امرأة من أصل ست نساء إلى العنف داخل منزلها أكثر مما تتعرض له في الأماكن العامة أو في العمل^{٣٩}. وبما أن عدد

^{٣٦} الأمم المتحدة: نحو التنفيذ الفعال للمعايير الدولية من أجل القضاء على العنف ضد المرأة، تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، لجنة حقوق الإنسان، الوثيقة E/CN.4/2004/66 (جنيف، ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣).

^{٣٧} يصعب إيجاد بيانات دقيقة بشأن جنس الضحايا. انظر مثلاً، الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية: المرأة في العالم عام ٢٠٠٥: التقدم المحرز في الإحصاءات (نيويورك، ٢٠٠٦). وكشف هذا التحليل لقدرات البلدان على جمع وتوزيع البيانات المتعلقة بالنساء والرجال باستخدام وسائل تراعي نوع الجنس أن بلداناً عديدة لا تدمج نوع الجنس في جمع الإحصاءات الرسمية ونشرها، ولا تجمع الإحصاءات الأساسية المتعلقة بالعنف أو تبلغ عنها.

^{٣٨} تشمل الأمثلة الحديثة إكوادور والبرازيل وبيرو وتركيا والجزائر وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وكولومبيا والمكسيك وهنغاريا وهولندا. انظر: الجمعية العامة للأمم المتحدة: تكثيف الجهود من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة، تقرير الأمين العام (نيويورك، ٢٠٠٨)، الصفحة ٤. وفي أفريقيا، يشمل التقدم الأخير اعتماد قانون العقوبات وإنشاء وحدات لدعم ضحايا العنف على أساس الجنس في مخافر الشرطة في زامبيا وقانون الاتجار بالبشر، وقانون العنف المنزلي وقانون الأطفال في غانا.

^{٣٩} كما يرد في صندوق الأمم المتحدة المعني بالمرأة: تقرير بشأن العنف ضد المرأة في الخليج والمملكة العربية السعودية (عمان، ٢٠٠٨) الصفحة ٦.

المسنين يتزايد عبر العالم، فإن خطر الاعتداء عليهم يزيد بدوره^{٤٠}. وبما أن نسبة المسنات أكبر من نسبة المسنين فإن النساء معرضات أكثر لخطر العنف في مرحلة الشيخوخة. ويمكن أن يتخذ ذلك شكل عنف جسدي أو جنسي أو عاطفي أو نفسي، أو مجرد إهمال أو هجران. وعلاوة على تمكين المسنات والمسنين من الأخذ بزمام أمورهم وممارسة حقوقهم، لا بد من وضع حلول هيكلية تتمحور حول قوانين حماية قوية ورعاية صحية أفضل^{٤١}.

٨٤. ويستند التزام منظمة العمل الدولية بشأن مكافحة العنف ضد النساء والفتيات، أولاً على مبدأ الإدارة المتمثل في احترام المعايير القضائية والمعنوية السائدة، وثانياً على الإدراك بأن أية سياسة ناجحة في هذا المجال يجب أن تتضمن البعد الخاص بمكان العمل. وتتيح الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وصولاً مميزاً إلى بيئة تشهد العنف: أي عالم العمل. والعمال في القطاعات التي تهيمن عليها النساء، مثل الخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية والعمل المنزلي، يشكون تعرضهم إلى معدلات عنف عالية. فحوادث العنف في الخدمات الصحية وحدها، وهو قطاع تشكل النساء فيه نسبة ٨٠ في المائة من القوة العاملة، تمثل ٢٥ في المائة من العنف في مكان العمل^{٤٢}. وفي قطاع البيع بالتجزئة، تتزايد في بعض البلدان نسبة الوفيات الناجمة عن العنف، وتمثل النساء نسبة كبيرة من الضحايا^{٤٣}.

٨٥. ومن بين مبادرات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعنف ما يلي: مدونة الممارسات بشأن العنف والضغط في قطاع الخدمات؛ المبادئ التوجيهية الإطارية من أجل التصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة؛ ورقات العمل بشأن العنف والضغط في مكان العمل في قطاع التعليم والفنادق والمطاعم والسياحة والخدمات المالية والفنون التمثيلية والصحافة وفي قطاعي البريد والنقل^{٤٤}؛ البحوث والرزم التدريبية التي يقدمها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال فيما يتعلق بخطر تعرض الفتيات والصبيان للعنف، ولاسيما مساهمته في التقرير العالمي المتعلق بالعنف ضد الأطفال^{٤٥}؛ المنشورات المتعلقة بالعنف في مكان العمل، بما فيها المنشور الرئيسي لعام ٢٠٠٦ *العنف في العمل*^{٤٦}؛ مواد التدريب المتعلقة بالعنف على أساس نوع الجنس في فترات ما بعد النزاع^{٤٧}؛ برامج التعليم لمساعدة أصحاب العمل والعمال على وضع سياسات وإجراءات ترمي إلى التصدي للمشاكل النفسانية في مكان العمل^{٤٨}.

٨٦. وفي إطار الحوافز التي تقدمها الأمم المتحدة من أجل تنفيذ النصوص السياسية والمعارية ذات الصلة^{٤٩}، تدعو حملة الأمين العام للأمم المتحدة UNITE من أجل إنهاء العنف ضد النساء والفتيات إلى اعتماد وإنفاذ

^{٤٠} "الاعتداء على المسنين" هو مصطلح جامع يشير إلى أي عمل يقوم به، عن إدراك أو قصد أو إهمال، مقدم رعاية أو أي شخص آخر ويسبب ضرراً أو خطراً جسيماً بإيذاء شخص بالغ ضعيف. انظر: S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health care level* (Geneva, WHO, 2008).

^{٤١} انظر: WHO: *Missing voices: Views of older persons on elder abuse*، دراسة من ثمانية بلدان: الأرجنتين، النمسا، البرازيل، كندا، الهند، كينيا، لبنان، السويد (جنيف، ٢٠٠٢).

^{٤٢} انظر:

ILO/WHO/ICN/PSI: *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Geneva, ILO, 2005), p. 5.

^{٤٣} انظر:

European Agency for Safety and Health at Work: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures* (Brussels, 2007), p. 13.

^{٤٤} للاطلاع على المعلومات عن قطاعات محددة انظر الموقع الإلكتروني لبرنامج الأنشطة القطاعية: <http://ilo.org/sector>.

^{٤٥} الأمم المتحدة: *التقرير العالمي بشأن العنف ضد الأطفال* (نيويورك، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦).

^{٤٦} انظر: D. Chappell, and V. Di Martino: *Violence at work*, third edition (Geneva, ILO, 2006).

^{٤٧} انظر:

ILO: *ILO generic crisis response modules* (Geneva, 2002), and *ILO crisis response trainers' guide* (Geneva, 2003).

^{٤٨} انظر مجموعة SOLVE (الضغط والتبغ والكحول والعقاقير وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعنف، بما في ذلك التحرش الجنسي، برنامج بشأن السلامة والصحة في العمل والبيئة (SAFework)).

^{٤٩} على سبيل المثال لا الحصر، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٥٠/٦٣ المعتمد في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠؛ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ (S/RES/1325(2000))؛ العهدان الدوليان؛ اتفاقية حقوق الطفل؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

القوانين الوطنية من أجل معاقبة جميع أشكال العنف بحلول عام ٢٠١٥^{٥٠}، وستقوم برصدها. وأصدرت شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة مبادئ توجيهية وإطاراً نموذجياً بشأن التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إلى جانب إسهامات تقنية من المكتب^{٥١}. وتدعم منظمة العمل الدولية مبادرات الأمم المتحدة هذه من أجل التصدي للعنف على أساس نوع الجنس من خلال المشاركة في عضوية فرقة العمل ذات الصلة على نطاق المنظومة والتابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وأنشطتها المتعلقة بتقاسم المعلومات خلال دورات اللجنة المعنية بوضع المرأة. وتؤدي الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية دوراً في مبادرات إقليمية متنوعة بشأن العنف ضد النساء والفتيات، وتملك إمكانات دعم الاهتمام الوطني بالمسألة من خلال مشاركتها في الأطر الإنمائية، وبخاصة البرامج القطرية للعمل اللائق^{٥٢}. وعلى سبيل المثال، اتخذ المنتدى الإنمائي الأفريقي مؤخراً - بدعم من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - إجراءات لإنهاء العنف ضد النساء في أفريقيا^{٥٣}.

٢-٧-٢ العمل المنزلي

٨٧. يمكن لأفراد من جميع الأعمار إنجاز العمل المنزلي. وينبع البعد الجنساني من ارتفاع نسبة العاملات في هذه الوظائف^{٥٤}. وإذ يتزايد عدد النساء اللاتي ينخرطن في القوة العاملة، توكل شؤون رعاية الأسرة وتدير المنزل إلى عاملين منزليين قد يتولون رعاية رفاة أجيال كاملة. ويعد الطلب على العاملين المنزليين عاملاً أساسياً في فتح قنوات هجرة مؤقتة قانونية إلى بعض البلدان أمام عدد كبير من النساء اللاتي لديهن خيارات عمل محدودة في بلدن. وتحويلات هاتهن المهاجرات فتحت جيوباً من الرفاهية النسبية في مجتمعات معدومة الموارد لولا ذلك. وإذا أنجز العمل المنزلي في ظل ظروف عمل عادلة، فإنه ينطوي على إمكانات هائلة للحد من الفقر وتمكين النساء^{٥٥}. لكن بما أنه ينظر إلى العمل المنزلي في الغالب كامتداد لمسؤوليات النساء المعيشية والأسرية التقليدية غير مدفوعة الأجر، فإنه يظل معظم الوقت غير ظاهر ومنتقص القيمة وغير محمي. وفي بلدان عديدة، يكون العمل المنزلي غير مشمول بقانون العمل، إما لأنه مستبعد صراحة أو لأن رصد الامتثال في الحيز الخاص للأسر المعيشية صعب جداً. وتسلم منظمة العمل الدولية بضرورة اعتماد معلم مرجعي أدنى متفق عليه لتوجيه السياسات والبرامج والأنشطة العالمية من أجل توفير عمل لائق للنساء الضالعات في العمل المنزلي. وينطوي جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي بشأن وضع المعايير لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ فيما يتعلق بالعمل المنزليين على تبعات مهمة بالنسبة إلى هذه الفئة المستضعفة من العمال وأصحاب عملهم.

٨٨. وينجز العمل المنزلي في معظمه من قبل عاملات فتيات وشابات وكبيرات وعمال مسنين. وهو إحدى المهن الأقل ظهوراً، التي تهيمن عليها النساء. وتمثل البنات تسعة أطفال من أصل عشرة يعملون في المنازل، ويعملن عادة في منازل الآخرين وأحياناً في منازل الأقارب. وإذ تعمل البنات العاملات المنزليات خارج منازلهن، فإنهن يعشن في عزلة في مقرات عملهن، ويحظين بقليل من الحماية أو الدعم الاجتماعي أو لا يحظين

^{٥٠} انظر:

United Nations: *Words to action: An electronic newsletter on violence against women*, Issue No. 1, Division for the Advancement of Women (DAW) (DESA) (New York, Oct. 2008).

^{٥١} المبادئ التوجيهية متاحة على الرابط الإلكتروني:

www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2008/vaw_legislation_2008.htm.

^{٥٢} بالنسبة إلى أفريقيا، يكشف اعتماد ١٩ بلداً من أصل ٣٠ للجيل الأول من استراتيجيات الحد من الفقر واعتماد ١٧ بلداً من أصل ١٨ للجيل الثاني من استراتيجيات الحد من الفقر، الطابع ذا الأولوية لإنهاء العنف الجنساني. انظر:

ILO: *Violence against women in PRS for African countries*, INTEGRATION paper (Geneva, 2008), p. 2.

^{٥٣} حدد بيان المنتدى بشأن توافق الآراء وبرنامج عمله ثلاثة إجراءات ذات أولوية، من بينها حملة على نطاق أفريقيا للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، وركزا على جمع بيانات موثوقة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والعنف ضد النساء والفتيات. وعقد المنتدى خلال الفترة الممتدة من ١٩ إلى ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، في أديس أبابا، إثيوبيا. انظر:

www.uneca.org/adfvi/index.asp.

^{٥٤} انظر:

European Trade Union Confederation (ETUC): *Out of the shadows. Organizing and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions* (Brussels, 2005), p. 9.

يصعب الحصول على حقائق وأرقام سليمة تتعلق بطبيعة ونطاق العمل المنزلي في الاتحاد الأوروبي. وتوجد تقديرات تتعلق بفرادى البلدان مثل إيطاليا وفرنسا، لكنها غالباً ما تكون محل خلاف، لأنها تقتصر مثلاً على تغطية بعض فئات العمل. وصحيح أيضاً أن جمع البيانات الرسمي لن يشمل عمالاً منزليين كثيرين بالتحديد لأنهم "غير ظاهرين"، ولا سيما منهم المهاجرون بلا مستندات.

^{٥٥} على سبيل المثال، أصدرت وزارة العمل اللبنانية مؤخراً مرسوماً بشأن تنظيم وكالات الاستخدام التي تستقدم العاملات المنزليات المهاجرات إلى لبنان (٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)، واستخدام عقد موحد للعمال المنزليين المهاجرين.

بهما البتة. وفي بعض البلدان، يعد عمل الأطفال المنزلي واحداً من أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً لشروط اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢^{٥٦}.

٨٩. ويستقطب العمل المنزلي عدداً هائلاً من الشابات المهاجرات من بلدان تسجل فائضاً في عرض اليد العاملة وارتفاعاً في نسبة البطالة، ويسود فيها التمييز ضد النساء على أساس الجنس في أسواق العمل الوطنية. ويعمل ٨١ في المائة من مجموع النساء المهاجرات من سري لانكا و٣٨ في المائة من النساء المهاجرات من الفلبين في العمل المنزلي^{٥٧}. ويبين تحليل أجرته منظمة العمل الدولية بشأن الوضع في الفلبين^{٥٨} أن العاملين المنزليين المهاجرين الدوليين مستقدمون من مجمع يد عاملة مختلف عن ذلك الذي ينتمي إليه العمال المنزليون المهاجرون الداخليون. ويفد العاملون المهاجرون إلى الخارج عموماً من المناطق الحضرية، ويتمتعون بمؤهلات حسنة وخبرة مهنية سابقة في مختلف الميادين. وفي الواقع، يتمتع بعضهم بمؤهلات أكبر بكثير من تلك المطلوبة في العمل المنزلي، لكنهم لا يجدون في بلدهم فرص عمل تتناسب ومؤهلاتهم. ويستقطب القطاع بالأساس النساء الشابات اللاتي يدخلن سوق العمل لأول مرة. ويعمل ما يقارب ١١ مليون امرأة في أمريكا اللاتينية - ومعظمهن شابات أو من السكان الأصليين أو ذوات الأصول الأفريقية - في الخدمة المنزلية، ويحرم بالتالي من التقدم في دراستهن أو حراكهن الاجتماعي^{٥٩}. ويعملن في الغالب بأقل من الأجور الدنيا وللساعات أطول لأن القانون لا ينص على طول يوم عملهن.

٩٠. وكشف اجتماع عقده خبراء منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥١ الحاجة إلى تحسين ظروف عمل العمال المنزليين. وفي عام ١٩٦٥، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن ظروف عمل العمال المنزليين، استرعى فيه الاهتمام إلى الحاجة الماسة إلى تزويد العمال المنزليين بعناصر الحماية الأساسية التي ستكفل لهم مستوى عيش أدنى، يتماشى مع احترام الذات والكرامة اللازمين للعدالة الاجتماعية^{٦٠}. ولقد أصدرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، منذ عام ٢٠٠٢، ٢٠٧ ملاحظة وطلباً مباشراً بشأن العمل المنزلي. ومنذ عهد أقرب، تضمن الإطار متعدد الأطراف بشأن الهجرة لعام ٢٠٠٦، إشارة محددة إلى العمال المنزليين^{٦١}. وقد عُقدت اجتماعات وطنية وإقليمية ودولية بشأن وضع العمل المنزلي وظروفه، أدت النقابات فيها دوراً ريادياً. وتتواصل النقابات اليوم مع العمال المنزليين رغم صعوبة التنظيم بسبب تشتتهم^{٦٢}. وقد اعتمدت منظمات أصحاب العمل في بعض البلدان مدونات سلوك لاستخدام العمال المنزليين^{٦٣}. كما وسّعت منظمة العمل الدولية بحثها وتعاونها التقني بشأن العمل المنزلي، إذ تناولت الموضوع من زاوية المساواة بين الجنسين وحماية عمال الاقتصاد غير المنظم وحقوق العمال المهاجرين والحرية النقابية والقضاء على العمل الجبري والاتجار والقضاء على عمل الأطفال، وخاصة أسوأ أشكاله.

^{٥٦} المصدر:

ILO-IPEC: *Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and responses to it* (Geneva, 2007) in *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials*.

^{٥٧} انظر:

G. Moreno-Fontes Chammartin: "Women migrant workers' protection in Arab League States" in: *Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers* (Beirut, ILO, 2004).

^{٥٨} انظر: N. J. Sayres: *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Manila, ILO, 2005).

^{٥٩} انظر: ILO: *Decent work and youth: Latin America* (Trinidad and Tobago, 2007), pp. 40-41.

^{٦٠} مكتب العمل الدولي: *سجل الإجراءات، الملحق الثاني عشر: القرارات التي اعتمدها المؤتمر، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٤٩، جنيف، ١٩٦٥*.

^{٦١} انظر:

A. D'Souza: *Decent work for domestic workers: Towards a new international labour standard* (Geneva, ILO, forthcoming), pp. 29-31.

^{٦٢} انظر:

International Restructuring Education Network Europe (IRENE) and IUF: *Respect and rights: Protection for domestic/household workers!*, Report of the international conference held in Amsterdam, 8-10 November 2006 (Netherlands, 2008), p. 13.

^{٦٣} انظر مثلاً:

Employers' Confederation of the Philippines: *Ethical guidelines on the employment of domestic workers*, pp. 3-4.

٣-٧-٢ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

٩١. يمكن أن ينال داء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز^{٦٤} بشكل كبير من دورات حياة الأفراد، وأن يؤثر في أقرب أقارب حامل الفيروس ومجتمعه. ولقد تراجع متوسط العمر المتوقع عند الولادة في البلدان التي يتفشى فيها فيروس نقص المناعة البشرية. وفي أفريقيا الجنوبية، يقدر أن يكون متوسط العمر المتوقع عند الولادة قد تراجع إلى مستويات لم تسجل منذ عام ١٩٥٠؛ فهو الآن دون ٥٠ سنة في شبه المنطقة ككل. وتوقفت في أواخر الثمانينات الزيادات المطردة في متوسط العمر المتوقع، التي سجلتها أفريقيا الشرقية منذ بداية الخمسينات، وإن كان متوقعاً أن يؤدي تراجع تفشي فيروس نقص المناعة البشرية في بعض بلدان أفريقيا الشرقية إلى زيادة في متوسط العمر المتوقع. وفي مناطق عديدة، يواجه العمال الكبار - نساء ورجالاً - حاملون للفيروس الوصم والتمييز اللذين يلازمان الأساطير التي تحيط بالمرض، ويجدون أنفسهم في الغالب دون وظائف أو يعملون في ظروف عمل سيئة. أما مهمة تربية الأطفال، بوسائل في الغالب جد ضعيفة، فقد عهد بها إلى الأجداد، وبخاصة إلى الجدات اللاتي فقدن أولادهن جراء الإيدز. وفي أفريقيا والكاربي، يطلب منهن أكثر فأكثر رعاية المريض لنقص الأسرة في المستشفيات أو للوصم والتمييز الملازمين للمرض، وهو ما يجعل هذا العمل غير مدفوع الأجر مرة أخرى عملاً مستتراً. وعدم كفاية برامج تقديم الخدمات الاجتماعية وعدم الوصول إلى الضمان الاجتماعي وغياب الدخل، إنما هي تحديات رئيسية تواجه هاته السنوات^{٦٥}.

٩٢. وبات وباء فيروس نقص المناعة البشرية أحد أقوى الأسباب الرئيسية لعمل الأطفال في البلدان والمناطق التي يتفشى فيها^{٦٦}. ففي منطقة أفريقيا جنوب الصحراء وحدها، أدى هذا الوباء إلى تبيد ما يقارب ١٢ مليون طفل دون سن الثامنة عشرة. وعلى الصعيد العالمي، زاد عدد الأطفال دون سن الخامسة عشرة، الذين يحملون فيروس نقص المناعة البشرية من ١,٦ مليون في عام ٢٠٠١ إلى مليونين في عام ٢٠٠٧؛ ويعيش ٩٠ في المائة منهم تقريباً في أفريقيا جنوب الصحراء. وتؤدي الفوارق الجنسانية دوراً رئيسياً في تأثير فيروس نقص المناعة البشرية على عمل الأطفال. ويتزايد وباء الإيدز في صفوف الشباب والفقراء والإناث^{٦٧}. وتفيد الإحصاءات أنه عندما يصاب أحد الوالدين بمرض متصل بالإيدز، يطلب في الغالب من البنات ترك المدرسة لتحمل عبء الرعاية. ولأن المرض يزيد انتشاراً، يتوقع كالعادة أن تستمر البنات في تدبير شؤون المنزل، في الغالب إلى جانب العمل خارج المنزل. ويرجح أن يتبع الصبيان الأنماط الذكورية في الأسرة والتفاعل الاجتماعي، وقد يتوقع منهم كسب المال لدعم الأسرة، فيزج بهم من ثم في أعمال خطيرة مثل التعدين أو صيد الأسماك أو العمل الزراعي.

٩٣. وفي العالم، تقدر نسبة الشباب المصابين بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية بما يعادل ٤٥ في المائة من الإصابات الجديدة. ولأسباب بيولوجية واقتصادية، تتعرض النساء بشكل خاص للإصابة بالمرض. وبسبب ارتفاع البطالة والفقير، قد يلجأ الشباب والشبان إلى الدعارة من أجل البقاء، وهم في الغالب يمارسون الجنس بشكل غير آمن. وفي جميع مناطق العالم، تفيد التقارير أن البطالة والفقير يمثلان السببين الرئيسيين لتعاطي الشباب تجارة الجنس. وفي معظم الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، تبلغ معدلات البطالة في صفوف الشباب أكثر من ضعف معدل البطالة الإجمالي، مما يزيد من استبعاد الشباب اجتماعياً، بما في ذلك تعاطي المخدرات، ويساعد على انتشار فيروس نقص المناعة البشرية في المنطقة. وأوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة هما المنطقتان اللتان ينتشر فيهما الوباء بأسرع ما يكون في العالم. وتشير الإحصاءات الحالية إلى أن الغالبية العظمى من حاملي فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز هم دون سن الثلاثين.

^{٦٤} معروض على الدورة ٩٨ (٢٠٠٩) لمؤتمر العمل الدولي التقرير التالي: فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل، التقرير الرابع (١)، من أجل اعتماد معيار عمل دولي بهذا الشأن. وجميع البيانات المشار إليها هنا مأخوذة من برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: تقرير عن انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في العالم، ٢٠٠٨ (جنيف، ٢٠٠٨).

^{٦٥} الأمم المتحدة/اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاربي: مساهمة النساء في الاقتصاد والضمان الاجتماعي لاسيما فيما يتعلق بالعمل غير مدفوع الأجر الذي تنجزه النساء في منطقة الكاريبي، الدورة العاشرة للمؤتمر الإقليمي المعني بالنساء في أمريكا اللاتينية والكاربي، كويتو، إكوادور، ٦-٩ آب/أغسطس ٢٠٠٧. انظر أيضاً مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن الضمان الاجتماعي، تقرير لجنة الضمان الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٩، جنيف، ٢٠٠١.

^{٦٦} انظر: ILO-IPEC: SCREAM: A special module on HIV, AIDS and child labour (Geneva, 2007), pp. 36-40.

^{٦٧} يعتقد أن احتمال إصابة الإناث بفيروس نقص المناعة البشرية يساوي ثلاثة أضعاف احتمال إصابة الذكور به في الفئة العمرية المتراوحة بين ١٠ و ٢٤ سنة، حسب بيانات منظمة الصحة العالمية/ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

٩٤. وبالنسبة إلى العمال في مقتبل العمر، يمكن تعقب أثر فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عدد حالات التسريح المبلغ عنها إلى محاكم وهيئات قضاء العمل^{٦٨}. ويعمل أصحاب العمل والمنشآت ومنظمات العمال جنباً إلى جنب على نحو فعال بشكل خاص لاعتماد استراتيجيات وقائية وسياسات مناهضة التمييز، وعموماً لإدارة تكلفة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل والتخفيف منها. وعلى صعيد المنشأة، تظهر النتائج من برامج منظمة العمل الدولية كالأستجابات الاستراتيجية للمنشآت بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (نشطة في ٦٥٠ مكان عمل في ٢٤ بلداً). وقد اعتمدت الهيئات المكونة لسياسات قطاعية في قطاعات التعليم والنقل والصحة^{٦٩} على الصعيدين الإقليمي والعالمي. وقد قامت الحكومات بوضع برامج وقائية تراعي نوع الجنس وإجراء إصلاحات قانونية وتقديم مشورة سياسية واسعة بشأن الرعاية والمعالجة، بدعم من المكتب استناداً إلى مدونة ممارسات عام ٢٠٠١ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة بالمسألة^{٧٠}.

^{٦٨} انظر:

J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, DIALOGUE Working Paper No. 12 (Geneva, ILO, 2007).

^{٦٩} توجد من بين الأمثلة المبادئ التوجيهية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بشأن الخدمات الصحية وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥)؛ وسياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز فيما يخص قطاع التعليم في الكاريبي (٢٠٠٦). ويجري إعداد مبادئ توجيهية لقطاعات أخرى، مثل التعدين والبناء.

^{٧٠} تشمل صكوك دولية ذات صلة المبادئ التوجيهية لعام ١٩٩٦ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وحقوق الإنسان: تقرير الأمين العام للجنة حقوق الإنسان، وثيقة الأمم المتحدة E/CN.4/1997/37. ويدرج التوجيه المتعلق بدور القوانين عموماً في كتاب برنامج اليونيبز للمشرعين بشأن قانون فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وحقوق الإنسان، في:

WHO: *Directory of legal instruments dealing with HIV infection and AIDS*, WHO/UNAIDS/HLE/97.1, Geneva, 1997.

وقدم برنامج اليونيبز ومنظمة الصحة العالمية مشورة سياسية بشأن تشريعات الصحة العامة فيما قدمت منظمة العمل الدولية مشورة سياسية بشأن تشريعات العمل.

الأمومة وصحة الرضّع والوالدون العاملون

٩٥. إن رعاية الأمومة والصحة على نحو سليم من أجل بقاء الأم والرضيع مسألة تحتل صميم الحياة ذاتها بالنسبة إلى الأمهات والرضّع والمجتمعات والأمم. كما تكتسي أهمية رئيسية بالنسبة إلى العمل اللائق للنساء وإنتاجيتهن. وقد سلّمت منظمة العمل الدولية، منذ سنواتها الأولى، بأن توفيق النساء العاملات بين الأمومة والمسؤوليات الأسرية من جهة والعمل من جهة أخرى يشكل تحدياً رهيباً. وقد أعلن المدير العام، منذ عهد أقرب، أنه مطلب معقول أن ترغب المرأة في حمل طفل حملاً مأموناً وإرضاعه لفترة من الزمن بعد ولادته دون الخوف من فقدان وظيفتها أو دخلها أو حياتها المهنية. ولا يمكن أن تقتصر الإجابة على قرار قائم على دوائر العمل أو السوق - بل إن القرار قرار مجتمعي^١.

٩٦. ويتوخى الهدف الإنمائي ٥ تخفيض معدل وفيات الأمهات بثلاثة أرباع وتحقيق الوصول الشامل إلى الصحة الإنجابية بحلول عام ٢٠١٥. وبينما سجّلت بلدان كثيرة تحسينات كبيرة، يبقى العديد من البلدان الأخرى بعيداً عن الهدف^٢. وفي العالم النامي ككل، تبلغ احتمالات وفاة الأمهات بالنسبة إلى كل امرأة واحداً من ٧٦ طفلة حياتها مقارنة بواحد من ٨٠٠٠ بالنسبة إلى نساء البلدان الصناعية^٣. ومعدلات وفيات الأمهات أعلى في المجتمعات الأصلية، لا سيما في المناطق النائية حيث يمكن أن تبلغ ضعف أو ثلاثة أضعاف المتوسط الوطني^٤. وتقيد التقديرات على الصعيد العالمي بوفاة امرأة كل دقيقة من كل سنة جرّاء مضاعفات الحمل أو أثناء الوضع. ومقابل كل امرأة تموت تعاني نحو ٢٠ امرأة إصابة أو إعاقة خطيرة^٥. أما احتمالات الوفاة المبكرة بين الرضّع والأطفال الصغار الذين فقدوا أمهاتهم عند الولادة فأعلى من غيرهم بما يصل إلى عشر مرات.

٩٧. ويبين الشكلان ١-٣ و ٢-٣ كيفية تأثر رعاية الأمومة والرضع باختلاف المواقف تجاه جنس المولود. ففي بعض المناطق مثلاً قد لا ترى الطفلة الرضيع النور إذا ما عُرف الجنس. ويمكن في حالات أخرى أن تعاني الإهمال وسوء التغذية ونقص الرعاية الصحية بعد الولادة لا لشيء سوى لأنها وُلدت أنثى. وغالباً ما يكون احتمال بقاء الصبي الرضيع أكبر من فترة الرضاعة إلى الطفولة. وتتأثر العديد من هذه المواقف الجنسانية بالمستويات الاجتماعية الاقتصادية والتعليمية للوالدين. وإجراءات منظمة العمل الدولية في مجالات الحقوق والعمالة والتخفيف من حدة الفقر والحماية الاجتماعية (لاسيما حماية الأمومة)، فضلاً عن التمثيل بواسطة الحوار الاجتماعي، من شأنه أن يشجع على التغيير.

٩٨. ويستند الجدول باء في الملحق إلى توقعات الخصوبة حتى عام ٢٠٥٠، التي نشرتها الأمم المتحدة وإلى توقعات القوة العاملة حتى عام ٢٠٢٠، التي نشرتها منظمة العمل الدولية. وقد وردت على السواء أعداد النساء البالغات سن العمل (من ١٥ إلى ٤٩ سنة) والمتوقع أن يحملن في الأعوام ٢٠١٠ و ٢٠٢٠ و ٢٠٥٠، والنساء المشاركات في القوة العاملة والمتوقع أن يحملن في عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠. وجدير بالذكر أن الجدول قائم على

^١ خطاب السيد خوان سومافيا، الأمين العام لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨، ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠.

^٢ الأمم المتحدة: ملخص النقاش المواضيعي الذي أجرته الجمعية العامة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية، (نيويورك، ٤-١ نيسان/أبريل ٢٠٠٨).

^٣ يعكس خطر وفاة الأمهات طفلة حياتهن فرضية الحمل وفرضية الوفاة لسبب مرتبط بالوضع على امتداد الفترة الإنجابية للمرأة. انظر: UNICEF: *The state of the world's children 2009: Maternal and newborn health* (New York, 2009), pp. 7-8.

^٤ انظر:

R.A. Montenegro and C. Stephens: "Indigenous health in Latin America and the Caribbean", *The Lancet*, Vol. 367, Issue 9525, pp. 1859-1869.

^٥ انظر: UNFPA: *Maternal mortality, Reproductive health fact sheet* (New York, 2005).

^٦ جدير بالذكر أن أعداد النساء الحوامل في سنة ما قد لا ترقى إلى عدد الولادات الحقيقية، إذ أن نسبة ضئيلة من النساء لكنها ثابتة ستجذب مرتين في سنة، لاسيما في البلدان ذات معدلات خصوبة مرتفعة. كما تقدر أعداد النساء الحوامل على نحو صارم، لأن الخصوبة تشير فقط إلى المواليد الأحياء، وهكذا لا يحسب فقدان الجنين في أي من مراحل الحمل، بما فيها حالات إخفاق الحمل في الفصل الثالث من الحمل وحالات الإملاص.

افتراض أساسي مفاده عدم تضارب العمل والأمومة: إذ يفترض أن خصوبة النساء العاملات لا تختلف عن خصوبة غير العاملات. وفي الواقع، توفق نساء كثيرات بين العمل والأمومة بحيث يبقين خارج سوق العمل أثناء الحمل والأمومة، مما يعرضهن في أحيان كثيرة لاحتمال عدم العودة أو احتمال مواجهة مصاعب في العودة أو الاضطرار إلى قبول حياة مهنية وتقاعد أدنى نوعية بعد العودة.

٩٩. ويبين الجدول ثلاث ظواهر هي:

□ من المتوقع أن يرتفع عدد النساء المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ سنة من نحو ١,٧ مليار امرأة في عام ٢٠١٠ إلى ١,٩ مليار امرأة في عام ٢٠٢٠ و ٢,١ مليار امرأة في عام ٢٠٥٠، رغم أن الخصوبة تراجعت بالفعل على نطاق واسع ويتوقع استمرار تراجعها. ويعود ذلك إلى استمرار تأثيرات ارتفاع الخصوبة خلال الفترة الأخيرة في معظم المناطق: فقد ولدت فتيات كثيرات وسيصبحن اليوم بالغات.

□ من المتوقع أن يتراجع عدد النساء العاملات الحوامل المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ سنة من نحو ١٣٦ مليوناً في عام ٢٠١٠ إلى ١٣٥ مليوناً في عام ٢٠٢٠ و ١٢٣ مليوناً في عام ٢٠٥٠. ويعود ذلك إلى تراجع الخصوبة العالمي الحديث والمستمر. ويمكن ملاحظة تراجع عدد حالات الحمل في جميع المناطق عدا أفريقيا حيث يتوقع أن يتواصل ارتفاع عدد النساء الحوامل. ويعود ذلك، إلى أن تراجع الخصوبة أحدث عهداً في أفريقيا وسيزيد بشكل كبير في المستقبل.

□ رغم تراجع الخصوبة في معظم المناطق، من المتوقع أن يرتفع عدد النساء الحوامل المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ سنة في القوة العاملة من نحو ٧٨ مليوناً في عام ٢٠١٠ إلى ٨٠ مليوناً في عام ٢٠٢٠، وهو الأجل الأخير في توقعات منظمة العمل الدولية بشأن القوة العاملة. ويستند هذا التوقع إلى الزيادة العالمية المتوقعة في عدد النساء النشاطات اقتصادياً في القوة العاملة.

١٠٠. ويفيد صندوق الأمم المتحدة للسكان أن النساء والأزواج، على الصعيد العالمي، باتوا ينتظرون فترات أطول قبل الزواج والإنجاب. ويبلغ المتوسط الإقليمي لسن النساء عند الزواج ٢٢ سنة في أفريقيا و ٢٣ سنة في آسيا وأفريقيا و ٢٥ سنة في أمريكا اللاتينية و ٢٦ سنة في أوروبا وأمريكا الشمالية. ومتوسط سن الرجال عند الزواج أعلى بكثير من متوسط سن النساء في جميع الأقاليم. ويعزى الاتجاه نحو تأجيل الزواج في جزء منه إلى التركيز المتزايد على التعليم. وقد ارتفع متوسط سن الزواج الأول، على الصعيد العالمي، بما يعادل ١,٦ سنة بين النساء و ١,٢ سنة بين الرجال على مدى العقد الماضي وحده.

١٠١. وفي الثقافات التي يتعرض فيها المرء إلى ضغوط للتكيف مع التوقعات الاجتماعية من خلال الزواج المبكر، تشكل الوالدية أحد العوامل التي تجعل حلقة الفقر متوارثة من جيل إلى جيل بالنسبة إلى الشابات والشبان على حد سواء. والتكاليف الاجتماعية والاقتصادية مرتفعة بالنسبة إلى الأفراد والمجتمعات. ولا تجد شابات كثيرات ينحدرن من أسر فقيرة، خياراً آخر سوى الزواج الذي لن يكون على الأرجح سوى انتقال من أسرة فقيرة إلى أخرى. ويعني الزواج المبكر بالنسبة إلى ملايين العرائس المراهقات فقدان فرص التعليم فضلاً عن ضالة فرص المشاركة الاجتماعية والسياسية^٩. ويعزز ذلك في بعض أنحاء العالم عدم استثمار الوالدين في تعليم الفتيات على افتراض أنهن سيبتركن الأسرة عند الزواج. وإضافة إلى ذلك يمكن أن يتسبب الحمل المبكر في تعقيدات^{١٠}. وحتى في المناطق التي تشهد انخفاضاً في معدلات الخصوبة، يشكل الحمل المبكر أحد العراقيل أمام الحصول على وظائف منتجة، لاسيما بالنسبة إلى النساء الفقيرات متدنيات التعليم. وستتحمل النساء الشابات المقبلات على الأمومة، المتزوجات منهن وغير المتزوجات، مسؤولية رعاية أطفال رضع بالإضافة إلى الأعمال المنزلية الأخرى وزيادة الأعباء المالية وتقلص فرص كسب دخل لائق. ويبلغ نطاق حالات الحمل غير المقصودة في صفوف المراهقات أعلى معدل له في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وكذلك في بعض بلدان أفريقيا جنوب الصحراء، حيث أفادت نسبة تصل إلى ٥٠ في المائة من الأمهات المراهقات أن حالات حملهن كانت غير مقصودة^{١١}. ويشكل حمل المراهقات في أمريكا اللاتينية أحد الأسباب الرئيسية للتسرب المدرسي^{١٢}.

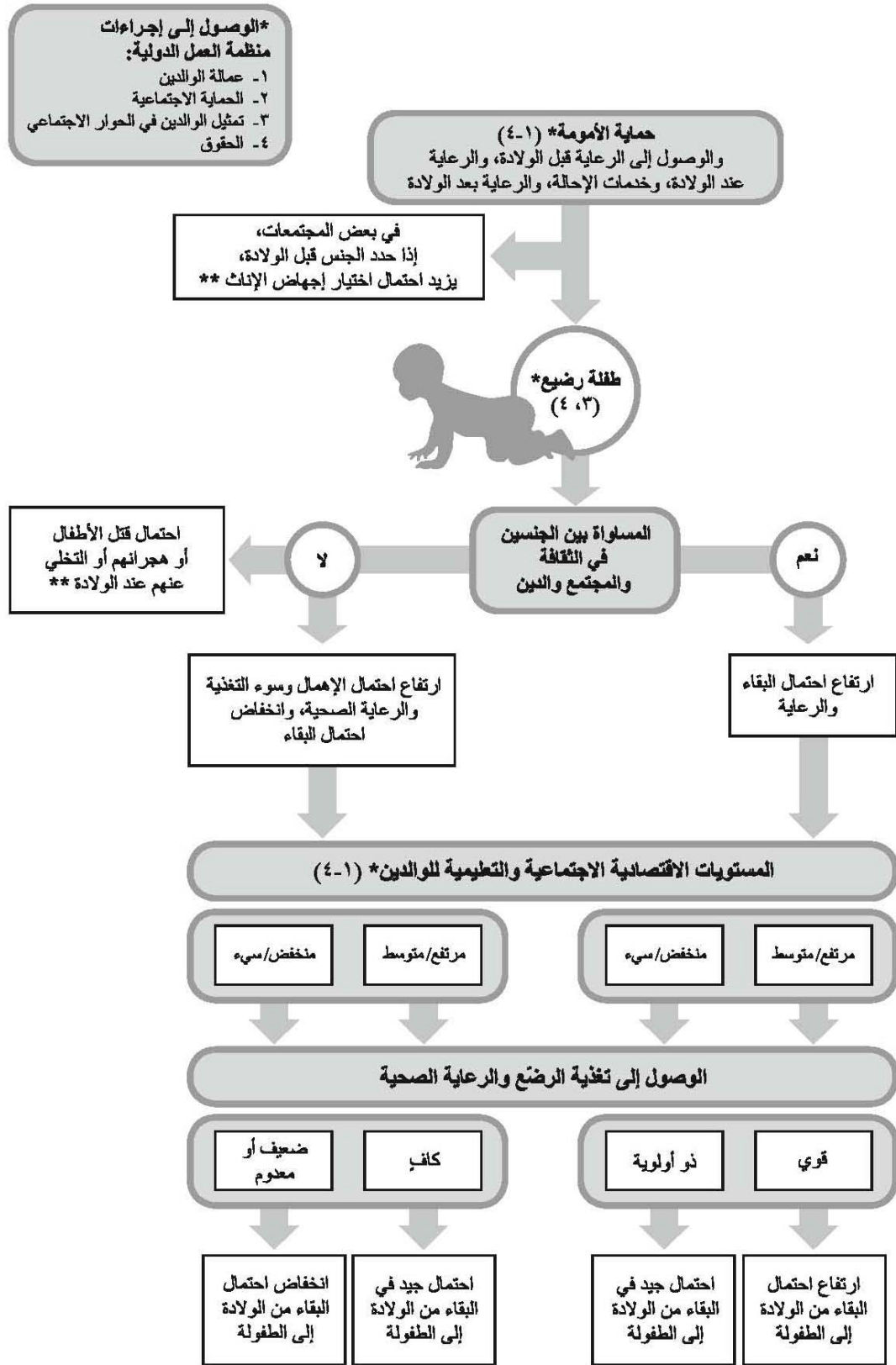
^٩ انظر: ILO : *Decent work and youth: Latin America* (Trinidad and Tobago, 2007).

^{١٠} الحمل هو السبب الرئيسي في وفيات الشابات المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ١٩ سنة. انظر: World Bank: *Public health at a glance – Maternal mortality*, May 2006.

^{١١} الأمم المتحدة: تنفيذ برنامج العمل العالمي للشباب: التقدم المحرز والمعوقات فيما يتعلق برفاه الشباب ودورهم في المجتمع المدني، تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة، الدورة الرابعة والستون، الوثيقة A/64/61-E/2009/3، (نيويورك، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨) الصفحة ١٠.

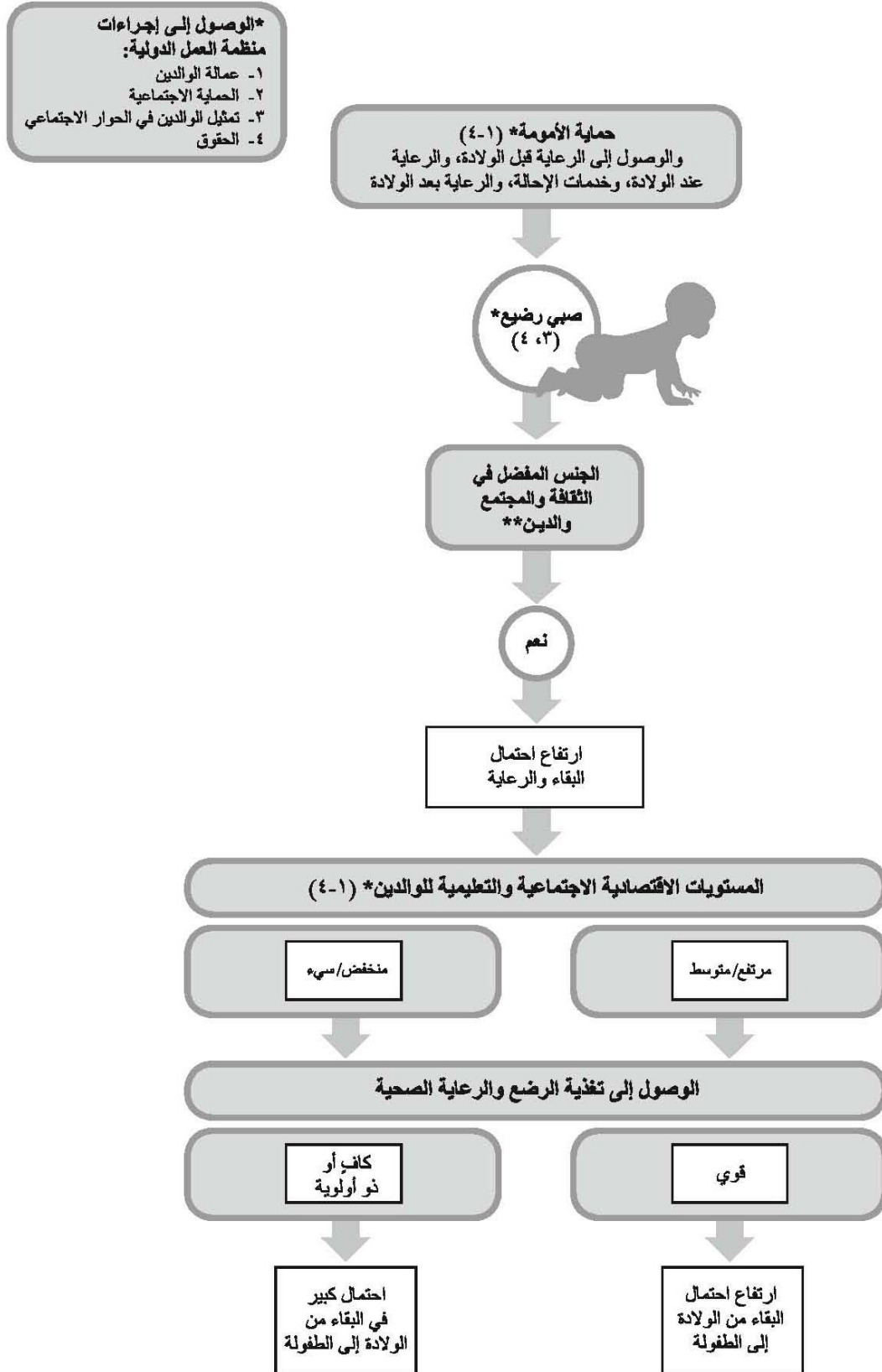
^{١٢} في البرازيل وبنما وجمهورية فنزويلا البوليفارية وكولومبيا ونيكاراغوا، معدلات خصوبة المراهقات تتجاوز نسبة ١٧ في المائة. انظر: UNDESA: *Young people's transition to adulthood: Progress and challenges* (New York, 2007) p. 58.

الشكل ٣-١: الوصول إلى رعاية الأمومة والرضع: الفتيات



** في أوائل التسعينات، استرعت أمارتيا سين، وهي أستاذة في معهد ترينيتي وحائزة على جائزة نوبل، الانتباه الدولي إلى عدد الفتيات والنساء "المفقودات" في بعض مناطق العالم.

الشكل ٣-٢: الوصول إلى رعاية الأمومة والرضع: الصبيان



** الغالبية العظمى من الثقافات تفضل الصبيان.

١٠٢. وعندما تتاح للنساء الشابات فرص كسب دخل، حتى في وظائف متدنية المهارات، يمكن أن تظهر خيارات مختلفة. ففي بنغلاديش وماليزيا مثلاً، استطاعت الشابات العاملات تحسين أوضاعهن والتأثير في أسرهن باعتبارهن صاحبات دخل. ونتيجة لذلك استطعن التحكم بصورة أفضل في توقيت الزواج واختيار شريك حياتهن. غير أن هؤلاء الشابات عادة ما يتركن العمل بأجر بعيد الزواج، فلا يعملن سوى سنوات قليلة^{١١}.

١-٣ إجراءات منظمة العمل الدولية

١-١-٣ العمالة

١٠٣. تتوخى حماية الحمل والأمومة تحقيق هدفين هما: الحفاظ على العلاقة الخاصة بين الأم ووليدها وصحتها؛ وتوفير أحد تدابير الأمن الوظيفي (حصول النساء البالغات سن الإنجاب على وظائف والمحافظة على الرواتب والإعانات أثناء الأمومة ومنع التسريح من العمل). وأمن العمالة لا غنى عنه لحماية العاملات الحوامل. وينبغي ألا يشكل الحمل أو الأمومة مصدر تمييز في الحصول على التدريب وتطوير المهارات وفرص العمل، على نحو ما أكدته قرار مؤتمر العمل الدولي المعتمد في عام ٢٠٠٤ بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة. غير أن البحوث كثيراً ما تبين ممارسة التمييز في استخدام النساء العاملات وفصلهن من العمل خلال السنوات التي يمكن أن يحملن فيها. وعلى سبيل المثال، بين استقصاء أجري في المملكة المتحدة أن ٥٢ في المائة من المديرين يأخذون في الاعتبار إمكانات حمل طالبات العمل بالنظر إلى سن المرشحة وحالتها المدنية. وتبين أن ستة وسبعين في المائة من المديرين المشمولين بالاستقصاء لا يعينون موظفة جديدة إذا ما علموا أنها ستحمل في غضون ستة أشهر بعد بدء العمل^{١٢}. ورغم أن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) تحظر صراحة التسريح القائم على أسس منها الحمل والتغيب عن العمل خلال إجازة الأمومة^{١٣}، فإن شكاوى التسريح المتصل بالأمومة شائعة في المحاكم^{١٤}. وتقدم توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، توجيهات عملية للمديرين بشأن سياسات مكان العمل الرامية إلى ضمان توفيق العاملات بين العمل والأسرة والإنتاجية. كما تقدم توجيهات بشأن الحد من ساعات العمل اليومية والساعات الإضافية واعتماد أوقات عمل مرنة والعمل في نوبات وإعادة الترتيب حيثما استدعت الوظيفة عملاً ليلياً وخيارات لحراك الزوج في حالات النقل.

١٠٤. واعتمد عدد من البلدان سياسات نشطة متعلقة بسوق العمل تتضمن مكوّناتاً يراعي الأمومة والأسرة. ففي المكسيك مثلاً، ينص القانون الفدرالي المعتمد في عام ٢٠٠٣ من أجل منع التمييز على أساس الجنس والحمل والحالة المدنية، والقضاء عليه، على تشجيع اتخاذ إجراءات إيجابية في المنشآت^{١٥}. وفي بلدان نامية أخرى، قد تصطدم النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم بعوائق في الوصول إلى موارد الرزق أثناء الأمومة. وعلى سبيل المثال، قد تكون شروط تطبيق أحكام حماية الأمومة جد صارمة في القانون والممارسة وتستبعد العاملات في الزراعة^{١٦}. وترى منظمة العمل الدولية أن من المهم مراعاة توافر تلك التدابير في الاقتصاد غير المنظم حيث تتركز أعداد كبيرة من النساء في العمل الموسمي والمؤقت.

^{١١} البنك الدولي/ البنك الدولي للإنشاء والتعمير: تقرير عن التنمية في العالم ٢٠٠٧: التنمية والجيل القادم، (واشنطن العاصمة، ٢٠٠٦)، الصفحة ٥١.

^{١٢} انظر:

BBC: "Bosses weigh up pregnancy risk", 21 April 2008. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

^{١٣} من أجل الاطلاع على مجموعة من الملخصات الوطنية والجدول المقارنة بشأن ٧٧ بلداً، انظر:

Termination of Employment Legislation Digest at: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/tables.htm.

^{١٤} حالات الاتحاد الأوروبي ونتائجها المفيدة فيما يتعلق بجانب المساواة بين الجنسين، تحليل في: E. Landau, and Y. Beigbeder: *From ILO Standards to EU Law: The case of equality between men and women at work* (Martinus Nijhoff, Leiden and Boston, 2008), pp. 143-165.

^{١٥} مكتب العمل الدولي: المساواة في العمل: مواجهة التحديات، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الصفحة ٥٦.

^{١٦} انظر:

World Bank/FAO/International Fund for Agricultural Development (IFAD): *Gender in agriculture sourcebook* (Washington, DC, 2009), p. 337.

الإطار ٣-١

الأمومة والمساواة بين الجنسين في إسبانيا

تتفرد إسبانيا بأدنى معدل ولادات في الاتحاد الأوروبي (١,٠٧ طفل لكل امرأة في سن الإنجاب). واستغلال مستويات التعليم العليا لدى النساء من خلال المشاركة في سوق العمل فضلاً عن تأخير الزواج ونقص رعاية الطفولة والضغوط الاقتصادية والخوف من الفصل بسبب الحمل، إنما هي أسباب دفعت العديد من الإِسبان إلى تأجيل الإنجاب أو التخلي عنه. وينطوي ذلك على تبعات ديمغرافية بالنسبة إلى البلد. وإذ تترك الحكومة الضغوط المفروضة على النساء في مكان العمل، فقد سعت إلى التصدي لمسائل انعدام المساواة، لاسيما عدم التعيين والفصل بسبب اعتبارات الأمومة (قبلت محكمة العدل الأوروبية في قرار صادر في عام ٢٠٠١ شكوى عاملة بلدية رُبط عدم تجديد عقدها بوضعها مولوداً مؤخراً). وفي قرار صادر مؤخراً عن محكمة العمل، رأى القاضي أن قانون المساواة لعام ٢٠٠٧، الذي تضمن حماية الأمومة، ينطبق أيضاً على حالة عاملة منزلية حامل، وحكم بإبطال فصلها. وبشكل هذا الحكم قراراً مهماً بالنسبة إلى فئة من العاملات كانت قبل ذلك بلا حماية. وفي نيسان/ أبريل ٢٠٠٨، وتعبيراً عن دعم واضح للمساواة بين الجنسين وحماية الأمومة، عُيّن في نيسان/ أبريل ٢٠٠٨ أول مجلس وزراء في إسبانيا يضم أغلبية من النساء. وقد كانت وزيرة الدفاع، كرمين تشاكون، حاملاً في الشهر السابع في ذلك الوقت ثم وضعت مولودها وأخذت إجازة الأمومة وعادت إلى العمل.

المصادر: محكمة العدل الأوروبية: قضية خيمينيس ملغار ضد هيئة مساعدة الأحياء،

Case C-438/99 reported in [2001] IRLR 848.

موقع المرصد الأوروبي لعلاقات العمل، المؤسسة الأوروبية للنهوض بظروف المعيشة والعمل، انظر: www.eurofound.europa.eu/areas/gender/; M. Gutiérrez-Doménech, "The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain", in *Journal of Population Economics*, Vol. 21, No. 1, Jan. 2008; J. Lazaro, "Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico", in *El País*, 22 Apr. 2008, printed edition.

٣-١-٢ الحماية الاجتماعية

١٠٥. تشكل مخاطر مكان العمل التي يمكن أن تؤثر على الصحة الإنجابية لعمال الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء، اعتبارات مهمة. إذ تعمل معظم النساء طيلة حملهن ثم يعدن إلى العمل بعد الولادة. ويمكن أن تكون بعض متطلبات العمل مضرّة مثل ساعات العمل الطويلة أو المفرطة أو العمل الليلي أو عدم كفاية إجازة الأمومة أو عدم وجود فترات راحة للرضاعة بعد الولادة^{١٧}. ويمكن أن يتأتى الخطر أيضاً من التعرض لعوامل بيولوجية أو كيميائية أو لظروف مادية تنطوي على حد مفرط من الاهتزازات أو الارتجاجات أو الضجيج أو درجات حرارة أو برودة قصوى. وينبغي الإقرار بتلك المخاطر والتخفيف من حدتها أو إزالتها.

١٠٦. وتشمل الحماية الاجتماعية الكافية حماية حياة العمال وصحتهم في جميع المهن، بما في ذلك حماية رفاه الطفل وحماية الأمومة. لكن في الواقع لا يحصل سوى ٢٠ في المائة من سكان العالم على حماية اجتماعية كافية، بينما يفتقر أكثر من النصف إلى أي شكل من أشكالها. وعمال الاقتصاد غير المنظم هم من بين أقل العمال تمتعاً بالحماية الاجتماعية أو من أكثرهم افتقاراً إليها، وتغلب النساء في هذا القطاع. والنساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم معرضات بصفة خاصة إلى مخاطر متعددة بسبب دورهن المزدوج في مكان العمل وفي المنزل واستبعادهن الاجتماعي الأكبر وصعوبة شمولهن بالحماية الاجتماعية.

١٠٧. وتعمل عدة برامج تابعة لمنظمة العمل الدولية على جوانب من الأمومة والأبوة ورعاية الأطفال وظروف العمل الصحية والضمان الاجتماعي. وتضع البرامج تحاليل مقارنة وأدوات وممارسات حسنة وتقدم التعاون التقني لمساعدة الهيئات المكونة للمنظمة وتشجيعها على تحسين شروط استخدام العاملات والعمال باتباع نهج متكامل إزاء وقت العمل وتنظيم العمل والأجور والمدخيل والعمل والأسرة وحماية الأمومة وظروف العمل. ويقوم المكتب سلسلة من الحوارات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن العمل والأسرة، بما في ذلك الأمومة. ويرد أدناه عرض بعض تدخلات المكتب الناجحة.

الضمان الاجتماعي: تعويض الدخل ودعم الدخل
والرعاية الطبية متيسرة التكلفة

١٠٨. تنادي اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) بدفع إعانات نقدية خلال إجازة الأمومة بحيث يتسنى للنساء إعالة أنفسهن وأطفالهن. وتزايد الاعتراف بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل ودورها كعامل من

^{١٧} انظر:

J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva, ILO, 2004); and ILO: *Information sheet on maternity protection* (No. 4), Conditions of Work and Employment Programme, (Geneva, 2004).

العوامل الدافعة إلى التنمية المستدامة، أمر ينبغي أن يدعم النساء في دورهن الإنجابي والإنتاجي على حد سواء. ولقد تبنت هذا المبدأ معظم البلدان - أي ٩٧ في المائة من البلدان حسب استقصاء أجرته منظمة العمل الدولية - بينما تطبق خمسة بلدان فقط^{١٨} إجازة الأمومة دون أن ينص قانونها الوطني على دفع إعانة^{١٩}. وفي بلدان كثيرة، لا تصل الإعانات النقدية مع ذلك إلى المستوى المنصوص عليه في الاتفاقية: فلم تبلغ سوى ٣٦ في المائة من البلدان المشمولة بالاستقصاء معيار الثلثين على الأقل من إيرادات العاملة في السابق على مدى ١٤ أسبوعاً.

١٠٩. وبمرور الوقت، وتمشياً مع المتطلبات السياسية الدولية، انتقلت البلدان من آليات تمويل تضع التكاليف المباشرة للأمومة على عاتق أصحاب العمل - مما قد يجعلها عبئاً على أصحاب العمل ومصدراً محتملاً للتمييز ضد النساء - إلى الاعتماد بقدر أكبر على التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الصناديق الحكومية أو على نظام مختلط يقسم المسؤولية بين أصحاب العمل ونظم الضمان الاجتماعي^{٢٠}. ومن بين جميع البلدان المشمولة بالاستقصاء، يتحمل أصحاب العمل بصفة مباشرة في قرابة ربعها اليوم مسؤولية تقديم الإعانات النقدية، ويعتمد نصفهم على التأمين الاجتماعي أو الصناديق الحكومية، بينما يعتمد ٢٠ في المائة على نظم تمويل مختلطة^{٢١}.

الإطار ٢-٣ إعانات الأمومة في الأردن

في عام ٢٠٠٧، أجرت منظمة العمل الدولية دراسة جدوى بشأن تنفيذ مخطط إعانات نقدية للأمومة في المملكة الأردنية الهاشمية. فقد أدّى تحمل أصحاب العمل تكلفة الأمومة كاملة إلى زيادة التمييز ضد النساء العاملات باعتبارهن يكلفن أكثر من الرجال. وأشارت الدراسة إلى مخطط لحماية الأمومة ميسر التكلفة للأردن يعود بالفائدة على النساء العاملات وأسواق العمل والمجتمع برمته. وبيّنت الاستنتاجات أن اعتماد مخطط إعانات نقدية للأمومة في الأردن بدأ أمراً ممكناً ومستداماً من الناحية المالية. وقُدّم اقتراح باعتماده إلى البرلمان الأردني في عام ٢٠٠٨.

المصدر: ILO: *Feasibility study on the implementation of a maternity cash benefits scheme*، تقرير مقدم إلى حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، إدارة الضمان الاجتماعي والمكتب الإقليمي للدول العربية (جنيف، ٢٠٠٧).

١١٠. ويتمثل أحد النهج المبتكرة الأخرى في ربط التمويل بالغ الصغر وحماية الأمومة. وتبحث منظمة العمل الدولية سبل توفير حماية الأمومة للعاملات في الاقتصاد غير المنظم عن طريق التأمين بالغ الصغر وغير ذلك من المخططات المجتمعية لتمويل الصحة^{٢٢}. وأجريت بحوث أولية تدرس كيفية إدماج تلك المبادرات المجتمعية لحماية الأمومة في الخدمات التي تقدمها إلى أعضائها والأسر المستفيدة منها. وجمعت المعلومات في تسعة بلدان من أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية، هي: الأرجنتين وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة والسنغال وشيلي والفلبين وكولومبيا ونيبال والهند. ووفرت المعلومات المجمعة وتحليلاتها اللاحقة قاعدة القرائن المستخدمة لوضع مبادئ توجيهية عملية تساعد على ترويج مخططات لتمويل الصحة تتضمن خدمات حماية الأمومة^{٢٣}.

^{١٨} أستراليا وباربادوس وغينيا الجديدة وسوازيلند وليسوتو والولايات المتحدة.

^{١٩} انظر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Geneva, ILO, 2005), p. 14.

وتستند الأرقام إلى استعراض تشريعات ١٦٦ بلداً.

^{٢٠} المرجع ذاته، الصفحة ٢٦.

^{٢١} أفادت دراسة أجريت عام ٢٠٠١ بشأن من يدفع إعانات التعويض خلال إجازة الأمومة أن الضمان الاجتماعي الوطني يغطي هذا الاحتمال (كلياً أو جزئياً) في ١٢ بلداً من آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية معاً، وفي ٢٧ بلداً أفريقياً، وفي ٣٠ بلداً من أمريكا اللاتينية والكاريبي، وفي ٤٠ بلداً أوروبياً. انظر:

ILO: *Maternity leave around the world*, Information booklet on Convention No. 183 (Geneva, 2001).

^{٢٢} انظر:

ILO: *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health financing schemes*, Social Security Department – Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty Programme (STEP), and Conditions of Work and Employment Programme, TRAVAIL (Geneva, 2003).

^{٢٣} انظر:

ILO: *Extending maternity protection to women in the informal economy: The case of Nepal*, STEP Working Paper (Geneva, 2002).

الإطار ٣-٣ تمويل إعانات الأمومة في أمريكا اللاتينية

في الأرجنتين وأوروغواي والبرازيل تقوم سبل تمويل إعانات الأمومة على أساس اشتراكات أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي. أما في المكسيك فهذه الاشتراكات ثلاثية تتأتى من مساعدة حكومية وحصص خاصة بالشركات واشتراكات العمال. وفي هذه البلدان الأربعة جميعها، تقوم اشتراكات أصحاب العمل على عدد العمال المسجلين لأغراض الضمان الاجتماعي، بصرف النظر عن سنهم أو جنسهم، بحيث يدفع من لا يستخدمون أية امرأة اشتراكات أيضاً. ويعكس ذلك مبدأ الضمان الاجتماعي في العالم فيما يتعلق بأساس الاشتراكات.

المصادر:

L. Abramo and R. Todaro: *Costos Laborales y Reprodución social: Analisis Comparativo de Cinco Paises Latinamericanos*; in Abramo and Todaro (eds): *Cuestionando un Mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en America Latina* (ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean); C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005).

رعاية الأطفال

١١١. من المسلم به أن وضع خدمات رعاية اجتماعية جيدة وموثوق بها ومتيسرة التكلفة، سعيًا إلى تخفيف التنافس بين العمل ورعاية أفراد الأسرة الصغار أو المسنين أو المرضى، يشكل أحد أكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة وأكثرها مراعاة لنوع الجنس في سبيل تلبية احتياجات العمال. وتجدر الإشارة تحديداً إلى أن بحوث منظمة العمل الدولية بشأن رعاية الأطفال بالنسبة إلى الوالدين العاملين خلصت إلى أن تلك التدابير تعود بفوائد خارجية عديدة على المجتمع وأصحاب العمل والعمال وأسرها. ذلك بصورة خاصة أن رعاية الأطفال رعاية جيدة:

- تنهض بالمساواة بين الجنسين وتحسن فرص النساء في الحصول على وظيفة وتنمية أنفسهن والأخذ بزمام الأمور.
- تساعد على منع استمرار أوجه انعدام المساواة الاجتماعية والفقر المتوارث عبر الأجيال، وتعزز أمن الأسر الاجتماعي والاقتصادي وتحد من تعرضها للخطر.
- تسهل سير أسواق العمل على نحو سلس وفعال، من خلال الاستخدام الكامل لاستثمارات المجتمع المتنامية في تعليم المرأة وقوة عاملة متنوعة.
- تتيح للأطفال المحرومين انطلاقة أقوى، إذ تعزز رفاههم الجسدي ومهاراتهم المعرفية واللغوية ونموهم الاجتماعي والعاطفي.
- تساهم في خلق وظائف في قطاع الخدمات تحل محل بعض الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر.
- تزيد الإيرادات الضريبية بما أن زيادة معدلات المشاركة وإيرادات الوالدين تزيد الإنتاج الوطني^{٢٤}.

مرونة وقت العمل

١١٢. يتصل أحد التدابير المهمة الأخرى بوقت عمل لائق يتيح للعاملات الوقت والمرونة اللازمين للاضطلاع بمسؤولياتهن الأسرية. ولا بد من تصميم تدابير تراعي الأسرة لتمكين الوالدين - نساء ورجالاً - من أخذ وقت كاف لرعاية أسرهم كل يوم. ويتمكن الأفراد من تكيف أوقات عملهم بمرونة للوفاء بالالتزامات المنزلية الضرورية، تعود مرونة وقت العمل بالفائدة على العمال وأماكن عملهم وعلى المجتمع برمته^{٢٥}.

الإجازات

١١٣. إن حماية العمل ضرورية أيضاً لتمكين الأمهات العاملات والآباء العاملين من إنجاز عملهم دون إهمال أسرهم. وعلاوة على إجازة الأمومة توجد أنواع أخرى من الإجازات التي يمكن أن تتيح للعمال تحقيق توازن بين العمل والحياة، بما في ذلك إجازة الأبوة والإجازة الوالدية وإجازة التبنّي.

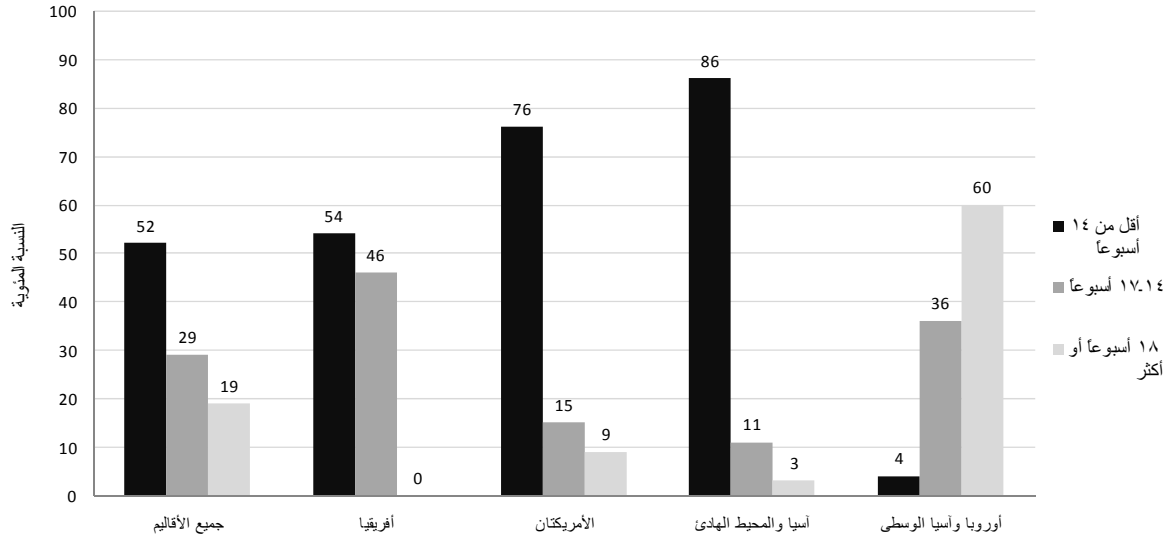
^{٢٤} انظر: C. Hein and N. Cassirer: *Workplace partnerships for childcare solutions*, (Geneva, ILO, forthcoming).

^{٢٥} انظر:

ILO: *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*, Conditions of Work and Employment Programme, TRAVAIL, (Geneva, 2007), pp. 8-9.

١١٤. وحق الأم في فترة راحة متصلة بالولادة حق لا غنى عنه لحماية صحة الأم وطفلها. وتقضي الاتفاقية رقم ١٨٣ بأن توفر الدول المصدقة عليها ما لا يقل عن ١٤ أسبوعاً، يجب أن يؤخذ ستة منها بعد الوضع على الفور. وتقتصر توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١) أنه ينبغي أن تبلغ تلك الفترة ما لا يقل عن ١٨ أسبوعاً. والهدف من ذلك هو حماية المرأة من التعرض للضغط للعودة إلى العمل في ظرف قد يكون فيه ذلك مضرًا بصحتها وصحة طفلها. وتقر الاتفاقية حق الحصول على إجازة إضافية في حال المرض أو حدوث مضاعفات. وعلى صعيد التطبيق، يختلف طول إجازة الأمومة اختلافاً كبيراً فيما بين بلدان العالم. ويبين الشكل ٣-٣ أن طول إجازة الأمومة يزداد حتى وإن توزعت التحسينات على نحو غير متكافئ بين المناطق.

الشكل ٣-٣: طول إجازة الأمومة بحسب الإقليم، ٢٠٠٤ (١٦٦ بلداً)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لظروف العمل والعمالة بشأن حماية الأمومة (٢٠٠٥).

١١٥. وتمثل أحد التطورات المهمة في سياسة منظمة العمل الدولية في الاعتراف بأهمية مشاركة الآباء في المسؤوليات الأسرية بصفة عامة وبالصلة بين المساواة في المنزل والمساواة في مكان العمل. وشكلت الإجازة الوالدية خطوة مهمة في تقاسم المسؤوليات الأسرية والاعتراف بأن الأمهات والآباء مسؤولون على حد سواء عن تربية أطفالهم^{٢٦}. ولا تنص أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية^{٢٧} على الإجازة الوالدية التي ترد في التوصيتين رقم ١٩١ ورقم ١٦٥.

^{٢٦} انظر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Geneva, ILO, 2005), p. 42.

^{٢٧} تتاح في بعض البلدان للنساء والرجال الإجازة الوالدية، وهي فترة طويلة نسبياً تعقب انتهاء إجازة الأمومة. ويمكن أن تكون استحقاقاً مشتركاً يمكن أن يحصل عليه كل من الوالدين (مثلما يحدث في استونيا وفيتنام وكوبا وهنغاريا)؛ أو استحقاقاً فردياً غير قابل للنقل (مثل حالة أيرلندا وأيسلندا وبلجيكا)؛ أو استحقاقاً مختلطاً يجمع بين الاستحقاق الفردي والأسري (كما هو الحال في السويد والنرويج). وفي الاتحاد الأوروبي، ساهم توجيه المجلس المتعلق بالاتفاق الإطاري الخاص بالإجازة الوالدية مساهمة أساسية في زيادة عدد البلدان التي تتيح الإجازة الوالدية الفردية وتشجع الآباء من ثم على أخذ تلك الإجازة، مما يفضي إلى مساواة بين الجنسين. مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦ (جنيف، ٢٠٠٧)، الصفحتان ٧٧-٧٨.

الإطار ٣-٤

إجازات الموظفين الحكوميات - على نفقتهم

أظهر استقصاء لأماكن العمل في أستراليا أن فرص النساء اللاتي أخذن إجازة أمومة في الحصول على ترقية بعد العودة إلى العمل أقل من غيرهن. فمن بين الموظفين الحكوميات اللاتي أخذن إجازة أمومة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، لم تحصل ٦٥ في المائة منهن على ترقية إلى غاية حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وفي المقابل، لم تحصل ٤٢ في المائة من النساء غير الأمهات على ترقية خلال الفترة ذاتها. وتفيد نقابة الخدمات المجتمعية والقطاع العام المنخرطة في الاتحاد الدولي للوظيفة العامة بأن مجموعة من العوامل ساهمت في تلك الأرقام، بما في ذلك الافتقار إلى ترتيبات عمل مرنة والتحيز ضد إتاحة فرص العمل بعض الوقت في الرتب العليا، ونقص ترتيبات رعاية الأطفال جيدة التمويل والنوعية. وتضمن الوظيفة العامة البعض من أفضل شروط العمل المراعية للأسرة في أستراليا، بما يشمل إجازة أمومة مدفوعة الأجر على مدى ١٢ أسبوعاً وأوقات عمل مرنة.

المصدر: الاتحاد الدولي للوظيفة العامة، www.world-psi.org.

١١٦. ولا ينحصر وجود أحكام الإجازات في القوانين. إذ يوجد بند رعاية الأسرة في اتفاقات جماعية في أقاليم مختلفة تبدي فيها كل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل رغبة واستعداداً تقنياً للتفاوض بشأنها. وعلى سبيل المثال، تزيد بعض الاتفاقات القطاعية في فنلندا حق العمال في حالات الغياب المؤقتة في حالة مرض أطفال دون سن العاشرة. وفي اليونان، يتيح مقدم خدمات الهاتف الخليوي "كوسموتي"، للموظفين ٣٢ ساعة إجازة سنوياً لرصد تقدم الأطفال في المدرسة. وفي إيطاليا، تتيح اتفاقات جماعية على مستوى الشركات للعمال إجازات لرعاية أطفال الأسرة المرضى والأبناء المعوقين أو المدمنين على المخدرات. وفي كندا، وردت في الاتفاقات الجماعية في القطاعين العام والخاص على السواء إجازات للموظفين الراغبين في اصطحاب أفراد من الأسرة إلى مواعيد طبية أو حفلات تخرج أو جلسات محاكم.^{٢٨}

١١٧. وتتيح إجازة الأبوة فرصة مهمة للآباء أثناء فترة الولادة لتغذية أطفالهم الرضع ودعم الأمهات في المهام الجسدية والعاطفية الكثيرة المتصلة بالولادة ورعاية المواليد الجدد. ويزداد الاعتراف في جميع أنحاء العالم بفائدة إجازة الأبوة، مما يعكس تطور رؤية الأبوة واحتياجات الرجال والنساء فيما يتصل بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وقد ينبئ هذا الاعتراف بتهج أكثر توازناً بين الجنسين إزاء تقديم الرعاية والعمل غير مدفوع الأجر. وفي حين لا يقضي أي معيار من معايير منظمة العمل الدولية صراحة بأن تقدم الدول المصدقة عليه إجازة الأبوة، فتلك الإجازة منصوص عليها في القوانين الوطنية واتفاقات المفاوضة الجماعية في عدد من البلدان، بما فيها أحكام أعم بشأن الإجازة الأسرية يمكن أن تنطبق على الآباء الجدد.^{٢٩} وتختلف مدة إجازة الأبوة وتعويضاتها اختلافاً كبيراً.^{٣٠} وتقدم إيطاليا وفرنسا أمثلة مشجعة بخصوص أحكام إجازة الأبوة واعتمادها. وفي إيطاليا ينص القانون رقم ٥٣ المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ على إجازتي الأمومة والأبوة والحق في الرعاية والتدريب وتنسيق أوقات الترفيه. وقد ساهم ذلك في تعزيز توازن جنساني بين وقت العمل والمسؤوليات

^{٢٨} بالنسبة إلى إيطاليا وفنلندا واليونان، انظر:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*, (Dublin, 2006); for Canada, see K. Bentham: "Labour's collective bargaining record on women and family issues", in G. Hunt, D. Rayside (eds): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, forthcoming);

ومكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، تقرير المدير العام، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الصفحة ٨٦.

^{٢٩} انظر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo, *Maternity at work: A review of national legislation* (Geneva, ILO, 2005), p. 39.

^{٣٠} توجد أحكام الإجازة التي يمكن أن يستخدمها الآباء الجدد في أفريقيا (تشاد وغابون والكاميرون وكوت ديفوار - تنص القوانين الوطنية على إجازة تصل إلى عشرة أيام مدفوعة الأجر للمناسبات العائلية الخاصة بأسرة العامل)؛ وفي آسيا (إندونيسيا - يومان مدفوع أجرهما عند الولادة، والفلبين - إجازة أبوة على مدى سبعة أيام مدفوعة الأجر للعمال المتزوجين، وكمبوديا - إجازة خاصة من عشرة أيام للمناسبات العائلية)؛ وفي الأمريكتين (البرازيل - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها سبعة أيام، والأرجنتين وباراغواي - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها يومان)؛ وفي الاتحاد الأوروبي (سلوفينيا - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ٩٠ يوماً، وفنلندا - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ١٨ يوماً، والدانمرك - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ١٤ يوماً وإجازة والدية مدفوعة الأجر طيلة أسبوعين، واستونيا - ١٤ يوماً، والسويد - إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها عشرة أيام وإجازة والدية مدفوعة الأجر طيلة شهرين، ولاتفيا - عشرة أيام). وتتيح دول أوروبية أخرى وبلدان تابعة لرابطة الدول المستقلة إجازة أبوة مدفوعة الأجر طيلة ثلاثة أشهر. وفي مناطق أخرى، تتيح الجزائر إجازة أبوة مدتها ثلاثة أيام بينما تتيح تونس والمملكة العربية السعودية إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها يوم واحد. والإجازات المشار إليها هنا هي تلك الخاصة بالآباء ولا تشمل الإجازات التي يمكن تقاسمها؛ انظر:

C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, 2005), pp. 120-121.

الأسرية. وفي فرنسا، أقر القانون الفرنسي المعتمد في عام ٢٠٠٢ إجازة أبوة لمدة ١٤ يوماً، يدفع صاحب العمل أجر الأيام الثلاثة الأولى بالكامل ويتكفل الضمان الاجتماعي بما تبقى إلى حد أقصاه ٨٠ في المائة من الراتب الإجمالي. وقد حقق هذا الحكم نجاحاً باهراً: ففي عام ٢٠٠٤، كان نحو ثلثي الآباء المؤهلين (بمن فيهم العاملون بأجور والعاملون للحساب الخاص والمزارعون) قد حصلوا على تلك الإجازة^{٣١}.

٣-١-٣ الحوار الاجتماعي

١١٨. يشكل الحوار الاجتماعي سبيلاً رئيسياً للوصول إلى الاعتراف بأهمية حماية الأمهات العاملات والآباء العاملين. وعلى المستوى الثلاثي، يمكن أن يكفل الحوار الاجتماعي أداء الدولة الدور المطلوب في اعتماد نظم حماية اجتماعية مستدامة. أما على المستوى الثنائي، فالمفاوضة الجماعية تمكن فئات المجتمع التي قد تكافح من أجل التوفيق بين أدوار متنازعة في الغالب من إسماع أصواتها. غير أن عدد النساء القليل نسبياً في المناصب الرئيسية داخل الهيئات التمثيلية يحد من إمكانات النهوض بالمساواة بين الجنسين بصفة عامة وتحسين حالة العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، إناثاً وذكوراً. وسيتناول الحوار الاجتماعي بانتظام مسائل محددة من قبيل رعاية الأطفال ورعاية المسنين وترتيبات وقت العمل، عندما تشارك كتلة حرجة من النساء مشاركة نشطة وفعليّة في الحوار الاجتماعي ويصلن إلى أدوار صنع القرار في العملية. وثمة حاجة ملحة إلى زيادة مشاركة النساء في هياكل الحوار الاجتماعي القائمة وتشجيع الرجال على تناول مسائل المساواة بين الجنسين ودمج البعد الجنساني في المشاورات المتعلقة بصحة الأم وحماية الرضيع^{٣٢}.

الإطار ٣-٥ الحقوق والمسؤوليات

إذا لم يدرك العمال وأصحاب العمل حقوقهم ومسؤولياتهم بموجب القانون الوطني، فلا يمكنهم ممارستها. ويعمل مشروع منظمة العمل الدولية الخاص بأفضل المصانع في كمبوديا مع المديرين والعمال في قطاع الملابس في كمبوديا من أجل الارتقاء بوعيهم المتدني بقوانين العمل الوطنية - بما في ذلك حماية الأمومة. وقد وضع المشروع أدوات للتوعية وقدم تدريباً لأصحاب العمل وللعمال بشأن أحكام الإجازات والإعانات وفترات الراحة للرضاعة، في جملة شروط عمل أخرى. كما أنتج حلقة بشأن حماية الأمومة في العمل في إطار مسلسل تلفزيوني وطني شعبي يرمي إلى التوعية بحقوق العمال ومسؤولياتهم من خلال قصة تدور أحداثها في مصنع كمبودي.

المصدر: www.betterfactories.org.

١١٩. ولطالما دعت منظمات أصحاب العمل إلى الاعتراف بالتحديات التي تواجهها المنشآت، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عندما تضطر إلى تحمل مسؤولية حماية الأمومة بمفردها. ويود أصحاب العمل على صواب عدم تحمل تكاليف مالية وتكاليف امتثال مفرطة فيما يتصل بإجازة الأمومة، وقد أصروا على أن تكيف الحكومات السياسة الوطنية مع التوقعات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع ككل. وتعترف منظمات أصحاب العمل بأن أحد أكبر العوائق أمام تحقيق المساواة في مكان العمل ما زال متمثلاً في صعوبة الجمع بين المسؤوليات الأسرية ووظيفة مدفوعة الأجر، وبذلك تحتاج النساء إلى حماية خاصة لضمان عدم استخدام دورهن الإنجابي ضدهن في عملهن وفي حياتهن المهنية^{٣٣}. ولاحظت دراسة أجرتها المنظمة الدولية لأصحاب العمل ضرورة إجراء المزيد من البحوث بشأن كيفية تشجيع رعاية الأطفال المتاحة والمتيسرة لمشاركة الأمهات في العمل^{٣٤}. وقد أعدت منظمة العمل الدولية مجموعة تدريبية بشأن العمل والأسرة^{٣٥}، لاسيما بشأن حماية الأمومة والأساطير والأفكار الخاطئة المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وخاصة تلك التي تظهر خلال توظيف نساء في سن الإنجاب.

١٢٠. ولطالما دعمت منظمات العمال حماية الأمومة باعتبارها حقاً أساسياً في الكفاح من أجل المساواة في الاستخدام وعنصراً حاسماً في تجديد السكان والقوة العاملة. وقد شارك الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد

^{٣١} انظر: D. Bauer and S. Penet: *Le congé paternité*, Etudes et Résultats No. 442 (Paris, DREES, 2005).

^{٣٢} انظر: ILO: *Safe maternity and the world of work* (Geneva, 2007), pp. 3-4.

^{٣٣} مكتب العمل الدولي: *الدور الريادي لمنظمات أصحاب العمل في مجال المساواة بين الجنسين: دراسات حالة من عشرة بلدان*، مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل (جنيف، ٢٠٠٥).

^{٣٤} انظر: IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Geneva, 2008).

^{٣٥} انظر: ILO: *A training package on work and family, ACT/EMP and TRAVAIL* (Geneva, 2008), p. 35.

الدولي للوظائف العامة ومنظمة التعليم الدولية مشاركة نشطة في تسليط الضوء على هذه المسألة^{٣٦}. ويقدم منشور مكتب العمل الدولي المعنون *المساواة بين الجنسين: دليل المفاوضة الجماعية*^{٣٧}، نصائح عملية لمنظمات أصحاب العمل وجهات أخرى بشأن المفاوضة الجماعية بخصوص مجموعة من المسائل، منها الأمومة.

الإطار ٣-٦ حماية الأمومة: أولوية نقابية

جدد الاتحاد الدولي لنقابات العمال التزاماته وجهوده في عام ٢٠٠٧ بجعل حماية الأمومة حقيقة واقعة في المزيد من البلدان، إذ لاحظ أن نسبة كبيرة من النساء ما زلن يتعرضن لمعاملة غير متساوية في الاستخدام بسبب دورهن الإنجابي وأن النساء في الاقتصاد غير المنظم والوظائف غير العادية هن الأكثر تأثراً. ويدعو الاتحاد في حملته من أجل حماية الأمومة إلى اعتماد معيار قوي لحماية الأمومة لفائدة جميع النساء العاملات؛ وبذل جهود جديدة للتصديق على الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ وتنفيذهما؛ وقطع النقابات التزامات جديدة بإعطاء الأولوية لحماية الأمومة من خلال تطبيق هذين الصكين في الاتفاقات الجماعية وتشريع العمل. ويناشد اتحاد نقابات العمال أن "تنظم أنشطة جماعية في بلدانها بهدف توعية الزعماء السياسيين وأصحاب العمل والمجتمع ككل بما تكتسبه حماية الأمومة وإجازة الأمومة مدفوعة الأجر من أهمية أساسية".

المصدر: الاتحاد الدولي لنقابات العمال: بيان بشأن حماية الأمومة، ٨ آذار/ مارس ٢٠٠٧، متاح على: www.ituc-cis.org/IMG/pdf/Statement_8_march_EN.pdf.

٤-١-٣ المبادئ والحقوق

١٢١. تعطي منظمة العمل الدولية أولوية كبيرة لاعتماد الدول الأعضاء أطراً تنظيمية تراعي هذا الجانب من المساواة بين الجنسين وتدعم التحسينات المؤسسية في جميع المجالات المتصلة بحالة النساء الحوامل والمرضعات وحياتهن، لاسيما صحة الأمهات في مكان العمل - سواء أكان عاماً أم خاصاً أم منظماً أم غير منظم. لذلك حظيت حماية الأمومة بعناية كبيرة من جانب الدول الأعضاء في المنظمة: فقد اعتمدت ثلاث اتفاقيات وسّعت تدريجياً نطاق الموضوع والاستحقاقات ذات الصلة^{٣٨}. ومع ذلك تبين السجلات أن اتفاقيات حماية الأمومة لم تصدق عليها دول كثيرة. وقد سعت الهيئات المكونة إلى اعتماد صكوك لا تبالغ في طابعها التقييدي لكنها توفر معايير دنيا تسمح للبلدان بتقديم حماية أكبر. فلم إذن يبقى التصديق محدوداً؟ لقد خشيت بعض الحكومات من أن يصدق على أحدث نص أيضاً عدد أقل من البلدان بسبب انعدام المرونة. وتقول منظمات أصحاب العمل إن التصديق ليس غاية في حد ذاته، فالتصديق مهم لأنه يقتضي من البلدان الالتزام بمواءمة قانونها الوطني مع أحكام الاتفاقية وتنفيذها بالكامل^{٣٩}.

١٢٢. واتفاقيات المساواة الرئيسية الأربع متعلقة بطريقة أو بأخرى بمسألة الأمومة. غير أن الاتفاقية رقم ١٨٣ هي الاتفاقية الرائدة في مجال صحة الأم والرضيع قبل الوضع وبعده والرضاعة الطبيعية وإجازة الأمومة الممتدة على أربعة عشر أسبوعاً والإعانات النقدية والطبية. وتوطد هذه الاتفاقية الصلة بين صحة الأم والتميز ضد النساء في سن الإنجاب والأمن الاجتماعي الاقتصادي الذي يجب توفيره للنساء كي ينشئن ويرعين الأجيال القادمة. وتكفل الاتفاقية أيضاً حق العودة إلى العمل الذي يبقّى، عندما لا يحظى بحماية كافية، أحد المصادر

^{٣٦} انظر:

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)-PSI-EI Maternity protection campaign kit for the ratification of ILO Convention No. 183 (Brussels and Ferney-Voltaire, 2001).

^{٣٧} انظر:

S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining*, Bureau for Workers' Activities and InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue (Geneva, ILO, 2002).

^{٣٨} اقتضت اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)، على النساء المستخدمات في منشآت صناعية أو تجارية عامة أو خاصة. ووفرت الحماية الأساسية من خلال منح النساء إجازة أمومة مدتها ١٢ أسبوعاً وإعانات نقدية تضمن استمرار الدخل، وفترات راحة يومية للإرضاع، والحماية من الفصل خلال الإجازة. ووسعت اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)، نطاق حمايتها ليشمل فئات أكثر من النساء العاملات من بينها النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية والنساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية، بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن. ووفرت حماية إضافية بمنح الحق في إجازة للتعافي من المرض الناجم عن الحمل أو الولادة، ووسعت أشكال الإعانات الطبية المقدمة. وتمثل اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) والتوصية المصاحبة لها (رقم ١٩١) أحدث المعايير، وهذه خطوة إلى الأمام فيما يتعلق بالأشخاص المشمولين بالحماية والحماية المقدمة على السواء.

^{٣٩} مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة حماية الأمومة، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٨، جنيف، ٢٠٠٠، الفقرة ١٥.

الرئيسية لحرمان النساء وانعدام المساواة بين الجنسين في سوق العمل ومصدر قلق بشأن انعدام الأمن الاقتصادي للمهات. وتوسع الاتفاقية رقم ١٨٣ نطاق الحماية ليشمل جميع النساء العاملات بصرف النظر عن المهنة أو نوع العمل، وبما في ذلك النساء العاملات في أشكال غير عادية من الوظائف التابعة التي لا يحظين فيها بأي حماية في أحيان كثيرة.

الإطار ٣-٧

تجاوز المعيار التقني لمنظمة العمل الدولية؟

تخضع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي للتوجيه المتعلق بالعمل بالحوامل، الذي يشجع التدابير الرامية إلى النهوض بالصحة والسلامة في العمل للعاملات الحوامل والعاملات اللاتي وضعن مولوداً قبل فترة وجيزة أو يرضعن أطفالهن. وجدير بالذكر أن البرلمان الأوروبي اقترح في عام ٢٠٠٨ العمل على معيار أوروبي جديد لمساعدة النساء على الجمع بين العمل والحياة الأسرية. وفي إطار هذا الاقتراح، سيجري تمديد إجازة الأمومة من ١٤ إلى ١٨ أسبوعاً، مع إمكانية تمديدتها إلى ٥٢ أسبوعاً في بعض الظروف. وتثير هذه المسألة جدلاً في بعض الأوساط.

المصادر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL, (Geneva, ILO, 2005); ILO Conditions of Work and Employment: Database on Maternity Protection; and EU: Council Directive 92/85/EEC of 19 Oct. 1992. See also European Commission: *Renewed social agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century-Europe*, 2 July 2008, COM (2008) 412 final.

١٢٣. ورغم أن الاتفاقية رقم ١٨٣ تشمل بالحماية جميع النساء العاملات، ما زالت أعداد كبيرة من النساء لا تتلقى أي حماية حيثما كانت مستبعدة من تشريع العمل أو من نظم الضمان الاجتماعي. وقد اتجهت الدول تدريجياً نحو سد هذه الثغرة. وعلى سبيل المثال، تنطبق أحكام حماية الأمومة في أوروغواي بصريح العبارة على العاملات المنزليات؛ وفي موريشيوس، تشمل تلك الأحكام العاملات بصفة مؤقتة والمتدربات والعاملات بعض الوقت؛ وفي فينتام، يرد في التشريعات ذكر المتدربات والعاملات المنزليات^{٤٠}. وحتى عندما يغطي القانون فئات النساء المستضعفة، تظل بعض التحديات العملية تعترض الوصول إليهن وضمان حصولهن بصورة فعالة على حماية الأمومة. ويقوم الشركاء الاجتماعيون بتكوين مجموعة من الممارسات الحسنة بهدف توسيع نطاق حماية الأمومة بواسطة أشكال جديدة من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، وتعمل بعض الحكومات (تاييلند وغانا والفلبين) على تمكين عمال الاقتصاد غير المنظم من المساهمة في مخططات الضمان الاجتماعي الرسمية.

١٢٤. وتكتسي اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) هي الأخرى أهمية كبيرة في هذا الصدد. إذ تحدد متطلبات دنيا بشأن: الرعاية الصحية أثناء الحمل والوضع؛ الإعانات النقدية للأمومة للتعويض عن فقدان الدخل والوصول إلى خدمات الصحة الوقائية والعلاجية بصفة عامة. وتوجد اتفاقيات أخرى ذات صلة، منها اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)، التي تضع معايير بشأن الوصول إلى الرعاية الطبية الوقائية والعلاجية. ويهدد العمل الخطر الصحة الإنجابية للعمال، ذكراً وإناثاً، ويساعد عدد من معايير السلامة والصحة المهنيين على إنشاء سياق للعمل المأمون، مقدماً توجيهات بشأن الحماية في فروع محددة من النشاط الاقتصادي فضلاً عن الحماية من مخاطر معينة^{٤١}.

٢-٣ الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية

١٢٥. تعمل عدة وكالات تابعة للأمم المتحدة على حماية صحة الأمهات وحماية الرضّع في مجالات وثيقة الصلة بعالم العمل. ويتجلى ذلك في المساهمات المتنوعة في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية^{٤٢}. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع هيئات معاهدات حقوق الإنسان المعنية بعدم التمييز والمساواة بين الجنسين، وذلك مثلاً من

^{٤٠} انظر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, (Geneva, ILO, 2005), in particular p. 30.

^{٤١} انظر:

ILO: *Safe maternity and the world of work*, Conditions of Work and Employment Programme, TRAVAIL, (Geneva, 2007), pp. 2-3.

^{٤٢} الأهداف الإنمائية للألفية ذات الصلة بهذا الفصل هي: الهدف الإنمائي ٣ للألفية (تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)؛ الهدف الإنمائي ٤ للألفية (تخفيض معدل وفيات الأطفال)؛ الهدف الإنمائي ٥ للألفية (تحسين الصحة الإنجابية).

خلال تقديم تقارير تتضمن بيانات مفصلة عن قوانين حماية الأمومة وسياسات العمالة وتدابير الحماية الاجتماعية^{٤٢}. وتعاونت منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة وهيئات فاعلة أخرى من أجل النهوض بحماية الأمومة في إطار مجموعة أوسع من السياسات الرامية إلى النهوض بصحة الأم والوليد وإلى تعزيز حقوق النساء العاملات. ومنظمة العمل الدولية عضو في فريق العد التنازلي حتى عام ٢٠١٥ المعني برصد الهدفين الإنمائيين ٤ و ٥، حيث تشكل الاتفاقية رقم ١٨٣ أحد مؤشرات التقدم نحو تحقيقهما. وهي عضو أيضاً في الشراكة المتعلقة بصحة الأم والوليد والطفل، التي تتولى تعبئة الدعم لسياسات وإجراءات تحسين النتائج الصحية؛ وتساهم هذه العضوية في إدراج الوعي باعتراف الشركاء الاجتماعيين بحماية الأمومة في مكان العمل في جداول أعمال السياسات الدولية والوطنية في مجال الصحة.

١٢٦. وتدعم منظمة الصحة العالمية البلدان في جهودها الرامية إلى النهوض بصحة الأمهات وتركز على ٧٥ بلداً ذا أولوية يسجل فيها ٩٧ في المائة من مجموع وفيات الأمهات في العالم. وتسعى المنظمة إلى الحد من وفيات الأمهات بتقديم وترويج توجيهات سريرية وبرنامجية قائمة على أدلة. وقد تعاون برنامج الأنشطة القطاعية لمنظمة العمل الدولية تعاوناً مكثفاً مع الشركاء الدوليين، لاسيما منظمة الصحة العالمية، في سبيل تعزيز قدرات العاملين في الرعاية الصحية على الصعيد العالمي. ومنظمة العمل الدولية عضو في التحالف العالمي للعاملين في مجال الصحة.

١٢٧. ويقوم نهج صندوق الأمم المتحدة للسكان إزاء الحد من وفيات الأمهات على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. واعترافاً بدور نوع الجنس في التأثير على الوصول إلى الرعاية الصحية وعلى نوعيتها، يطبق نهج قائم على الحقوق يروج للنهوض بالمرأة ويدعم الظروف التي تتيح لها اختيار الوضع المأمون. ويتركز العمل الميداني المشترك بين منظمة العمل الدولية والصندوق المذكور في عدة مجالات. وتشارك منظمة العمل الدولية في برنامج الأمم المتحدة المشترك "توحيد الأداء" المتعلق بصحة الأمهات في جمهورية تنزانيا المتحدة، مما يؤدي إلى جمع شمل النقابات وأصحاب العمل ووزارة العمل والهيئات الفاعلة في مجال الصحة من أجل مناقشة السياسات والبرامج المتعلقة بحماية الأمومة. ومن عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٥، تعاون المكتب الميداني المعني لمنظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان في غرب أفريقيا ووسطها من أجل دمج قضايا نوع الجنس ورصد النساء العاملات في القطاع غير المنظم والحقوق الإنجابية للنساء. وفي ست دول جزرية واقعة في المحيط الهادئ، ما فتئت المنظمة تعمل مع الصندوق على التصدي لمسائل الخصائص الذكورية والمساواة بين الجنسين في صفوف العمال الذكور النشطين في الاقتصاد المنظم.

٣-٣ طريق المستقبل

١٢٨. تشكل حماية الأمهات العاملات الخطوة الرئيسية الأولى صوب المزيد من المساواة في دورة الحياة بالنسبة إلى النساء أنفسهن ونسلهن. وتعني صحة الأمهات، إلى جانب شروط العمل الصحية لدى استئناف ربات الأسر عملهن، أن أوجه التباين القائمة على الجنس في مزاوله أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر قد انخفضت. وفي حين تواجه الصعوبات جميع العمال المسؤولين عن رعاية أطفال أو مسنين أو أقارب مرضى، فإن النساء هن اللاتي يتحملن عادة المسؤولية الرئيسية، وهو ما يفسر تصور أن النساء العاملات يخصصن وقتاً أقل لوظائفهن. غير أن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية ما فتئ يثير مشكلة بالنسبة إلى العمال الرجال أيضاً. وتبرز القائمة الإرشادية التالية المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها:

- الاعتراف بدمج حماية الأمومة ضمن مسؤولية الحكومات عن السياسة الاجتماعية والاقتصادية ككل. فحماية الأمومة لا تقتصر على المساواة بالنسبة إلى النساء، بل إنها مسألة سياسة اجتماعية تمكن العمال والعاملات من تكوين أسر وتجديد القوة العاملة.
- القضاء على التمييز المتصل بالأمومة وضمان الأمن الوظيفي من خلال أطر قانونية أفضل وتطبيقها بفعالية في أرض الواقع، بما في ذلك نشر القرارات القضائية المتعلقة بالتمييز على أساس الأمومة.
- وضع نظم ووسائل لتفعيل مبدأ إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، يمكن أن تشكل جزءاً من مجموعة التدابير الأساسية للضمان الاجتماعي.

^{٤٣} انظر:

ILO: General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation, Governing Body, 301st Session, Geneva, Mar. 2008, GB.301/LILS/7, para. 34.

- ❑ تكثيف تدخلات السياسات العامة والتدخلات العملية المتعلقة بمرونة أوقات العمل ووقت العمل والإجازات الوالدية والخدمات الحكومية لرعاية الأطفال وغيرها من الخدمات الأسرية.
- ❑ اعتماد سياسات جديدة بشأن الأبوة أو تعزيز السياسات القائمة، بما في ذلك تقاسم الوظائف والإجازات وإعادة تكييف أوقات العمل والإعانات المتصلة بالعمالة بالنسبة إلى الرجال.
- ❑ تدعيم الإجراءات وإذكاء الوعي في مجال السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل المأمونة طيلة فترة الأمومة، وأيضاً بالنسبة للصحة الإنجابية لجميع الرجال والنساء على حد سواء.
- ❑ تنظيم حملات إعلامية أكبر بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العاملات والعمال ذوي المسؤوليات الأسرية ورصد تلك الحملات لتقييم نجاحها في القضاء على التمييز على أساس الأمومة والأسرة، بما يشمل تنفيذ أنشطة توعية لترويج الاتفاقيتين رقم ١٥٦ ورقم ١٨٣.
- ❑ زيادة التدريب والمساعدة التقنية فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية تلك وبمواضيع محددة تتصل بحماية الأمومة بالنسبة إلى الحكومات وأصحاب العمل والنقابات من أجل إبراز أهميتها لمكان العمل والفوائد الوطنية الناشئة من توفير صحة الأم والرضيع.
- ❑ زيادة البحوث المتعلقة بأعمال الرعاية مدفوعة/ غير مدفوعة الأجر وتأثيرها على العاملات والعمال وتكثيف نشر الممارسات الحسنة التي تتصدى على نحو شمولي لظروف العمل والحقوق والمسؤوليات في العمل.
- ❑ تعبئة الشبكات القطاعية والإقليمية التي تضم الحكومات وأصحاب العمل والعمال والآليات الجنسانية المختصة بغية إقامة حوار بشأن التدخلات المبتكرة في مجال الأمومة والأسرة.

الفصل ٤

طفولة لائقة للبنات والصبيان

١٢٩. في القرن الحادي والعشرين، يؤكد الهدف الإنمائي ٢ - تحقيق التعليم الابتدائي الشامل - أن الطفولة لا تزال مرحلة حساسة في دورات حياة النساء والرجال. ومن المسلم به على الصعيد الدولي أن تحقيق هدف توفير التعليم للجميع خطوة أساسية نحو التنمية والعمل اللائق. ويشكل التعليم بوصفه حقاً تمكينياً وسيلة رئيسية يمكن بواسطتها أن ينتشل الأطفال المهمشون اقتصادياً واجتماعياً أنفسهم من مخالب الفقر ويحصلوا على سبل المشاركة الكاملة في مجتمعاتهم^١. ولقد أحرز تقدم مذهل في جميع الأقاليم على مدى السنوات القليلة الماضية صوب بلوغ أهداف توفير التعليم للجميع. فارتفع عدد المسجلين في المدارس الابتدائية من ٦٤٧ مليون طفل إلى ٦٨٨ مليون في العالم بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٥، وازداد بنسبة ٣٦ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء و٢٢ في المائة في جنوب آسيا وغربها^٢. ونتيجة لذلك، تراجع عدد الأطفال غير المسجلين في المدارس من ٩٦ مليون طفل في عام ١٩٩٩ إلى ٧٢ مليون طفل في عام ٢٠٠٥، وتزايدت وتيرة ذلك بعد عام ٢٠٠٢^٣.

١-٤ نوع الجنس والتعليم

١٣٠. تنطبق في هذا السياق أيضاً حجة منظمة العمل الدولية المزدوجة المتمثلة في المساواة بين الجنسين على أساس الحقوق والجدوى. ولطالما اعتُرف بالتعليم والمساواة بين الجنسين بوصفهما حقين من حقوق الإنسان الأساسية. ولا تقل حجة الجدوى الاقتصادية للنهوض بالفتيات من خلال التعليم قوة بما أن قدرات النساء كمساهمات رئيسيات في التنمية تعتمد على وصولهن إلى التعليم^٤. ولقد تحقق هدف المساواة بين الجنسين في التعليم الابتدائي في ١١٨ بلداً. لكن العديد من هذه البلدان كانت تطبق بالفعل الحق في التعليم الإلزامي المجاني. وفي عام ٢٠٠٥، أفاد نحو ثلث البلدان بتحقيق التكافؤ في التعليم الابتدائي والثانوي. وفي عام ٢٠٠٨، لم يبلغ ٥٤ بلداً ذلك الهدف بعد^٥ ويحتمل ألا يبلغه^٦.

١٣١. وكان للهدف الإنمائي للألفية رقم ٢ تأثير إيجابي على انتقال الفتيات من العمل - مدفوع أو غير مدفوع الأجر - إلى المدرسة. وقد ساهم إلغاء الرسوم المدرسية في عدد من البلدان في ردم الهوة الجنسانية الأكاديمية. ففي جمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا، ارتفع التسجيل بنسبة ٢٣ و١٨ في المائة على التوالي، بما يشمل الفتيات المسجلات للمرة الأولى. ومع ذلك، أفادت اليونيسكو بأن عدد الفتيات يبلغ ٤٤ مليوناً من أصل ٧٢ مليون طفل غير مسجلين في المدارس وهم في سن التعليم الابتدائي. وفي جنوب آسيا وغربها، تبلغ نسبة الفتيات من الأطفال غير المسجلين في المدارس ٦٦ في المائة، بينما تبلغ في الدول العربية ٦٠ في المائة^٧. ورغم

^١ انظر:

IPEC: *IPEC action against child labour, 2006-2007: Progress and future priorities* (Geneva, ILO, 2008), p. 73.

^٢ انظر:

UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008: Education for all by 2015: Will we make it?* (Paris, 2008), pp.1 and 49.

^٣ المرجع نفسه، ص ٤٩.

^٤ انظر الهدف الإنمائي للألفية رقم ٣: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والغاية ٣(أ): إزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي، ويفضل أن يكون ذلك بحلول عام ٢٠٠٥، وبالنسبة لجميع مراحل التعليم في تاريخ لا يتجاوز عام ٢٠١٥.

^٥ انظر: UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008*, op.cit.

^٦ المرجع نفسه، الصفحة ٤٩.

الاعتراف الدولي المتزايد بأن تعليم البنات يشكل إحدى أقوى وسائل التقدم، تتعرض البنات للتمييز فيما يتصل بالتعليم.^٧

١٣٢. ويبين الشكلان ١-٤ و ٢-٤ تأثير القواعد الثقافية والاجتماعية على تعليم البنات والصبيان فضلاً عن التأثير القوي للمستويات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للوالدين. وتبين أدلة تطبيقية من طائفة من البلدان أن تعليم البنات يشكل أحد أكثر السبل فعالية لمكافحة الفقر. وحظوظ الفتيات المتعلّمات أوفر في كسب دخل عال عندما يصبحن بالغات وفي التحكم أكثر في الموارد والزواج في مرحلة متأخرة وإنجاب أطفال أقل عدداً وأكثر تمتعاً بالصحة وفي المشاركة بصفة أكبر في صنع القرار داخل الأسرة. ومن المهم الإشارة إلى أن حظوظهن أكبر أيضاً في ضمان تعليم أطفالهن ومن ثم زيادة الإيرادات وتجنب عمل الأطفال مستقبلاً وكسر حلقة الفقر.^٨ وتبين البحوث الصلة بين تعزيز وصول الفتيات إلى التعليم ونمو الدخل المحلي الإجمالي.^٩

١٣٣. فما هي إذن الأسباب الأساسية وراء تفضيل الصبيان على البنات في التعليم في عدة مناطق من العالم؟ إن المفاهيم الاجتماعية والثقافية تحدد العناية الموجهة إلى تنمية الصبيان والبنات. فعندما تكون الأسر محدودة الموارد يتعين عليها الاختيار بين تعليم أبنائها أو بناتها بصرف النظر عن المؤهلات الطبيعية أو المهارات أو مستويات الحماس. وقد يضاف إلى مبررات اختيار تعليم الصبيان التقاليد الأبوية الضاربة في القدم والتفسيرات الدينية ونماذج الأدوار الجنسانية الموجودة القائمة على افتراض تفوق الذكر وقوانين الميراث وعدم بروز عمل المرأة. وتفضي علاقات السلطة غير المتساوية إلى حلقة مفرغة من عدم الاستثمار بما يكفي في البنات طيلة دورات حياتهن. واليوم تمثل النساء ما يزيد على ثلثي الأشخاص الأميين في العالم البالغ عددهم ٨٦٠ مليون شخص، وتظهر هنا صلة ذلك بالفقر (انظر الجدول ألف في الملحق).

١٣٤. وقد لا تكون الأدوار الجنسانية المحددة سلفاً بالضرورة لمصلحة صغار الصبيان أيضاً، بل إنها يمكن أن تكون مضرّة. فقد يشعرون منذ حداثة سنهم بعبء ثقيل يدفعهم إلى إحراز تفوق أكاديمي - فوق طاقاتهم أحياناً - لتحقيق توقعات أسرهم بالنجاح. واحتمالات تكرار الصفوف ومغادرة المدرسة لمزاولة عمل عند الصغر أكبر بالنسبة إلى الصبيان منها إلى البنات. وتفيد اليونيسيف بأن احتمالات تسرب الصبيان من المدارس ودخول القوة العاملة في شيلي أكبر بأربعة مرات في حالة الصبيان الفقراء منها في حالة البنات الفقيرات.^{١٠} وكثيراً ما يؤول الصبيان إلى وظائف متطلبة جسدياً وقليلة دخل وخضرة بعد مغادرة المدرسة.

١٣٥. لكن حتى إذا ما التحق الصبيان والبنات بالمدارس، هل يتلقون فيها تعليمًا خالياً من التحيز الجنساني؟ إن المفاهيم النمطية للكفاءة على أساس الجنس موجودة في معظم أنحاء العالم. ويفيد تقرير توفير التعليم للجميع أن الكتب المدرسية كثيراً ما تقدم أدواراً وظيفية نمطية كما أن المدرسين يمكن أن يساهموا في استمرار التحيز الجنساني أيضاً.

^٧ انظر: ILO: *Formula for progress: Educate both girls and boys!* (Geneva, 2008), p. 2.

^٨ المرجع نفسه، انظر أيضاً:

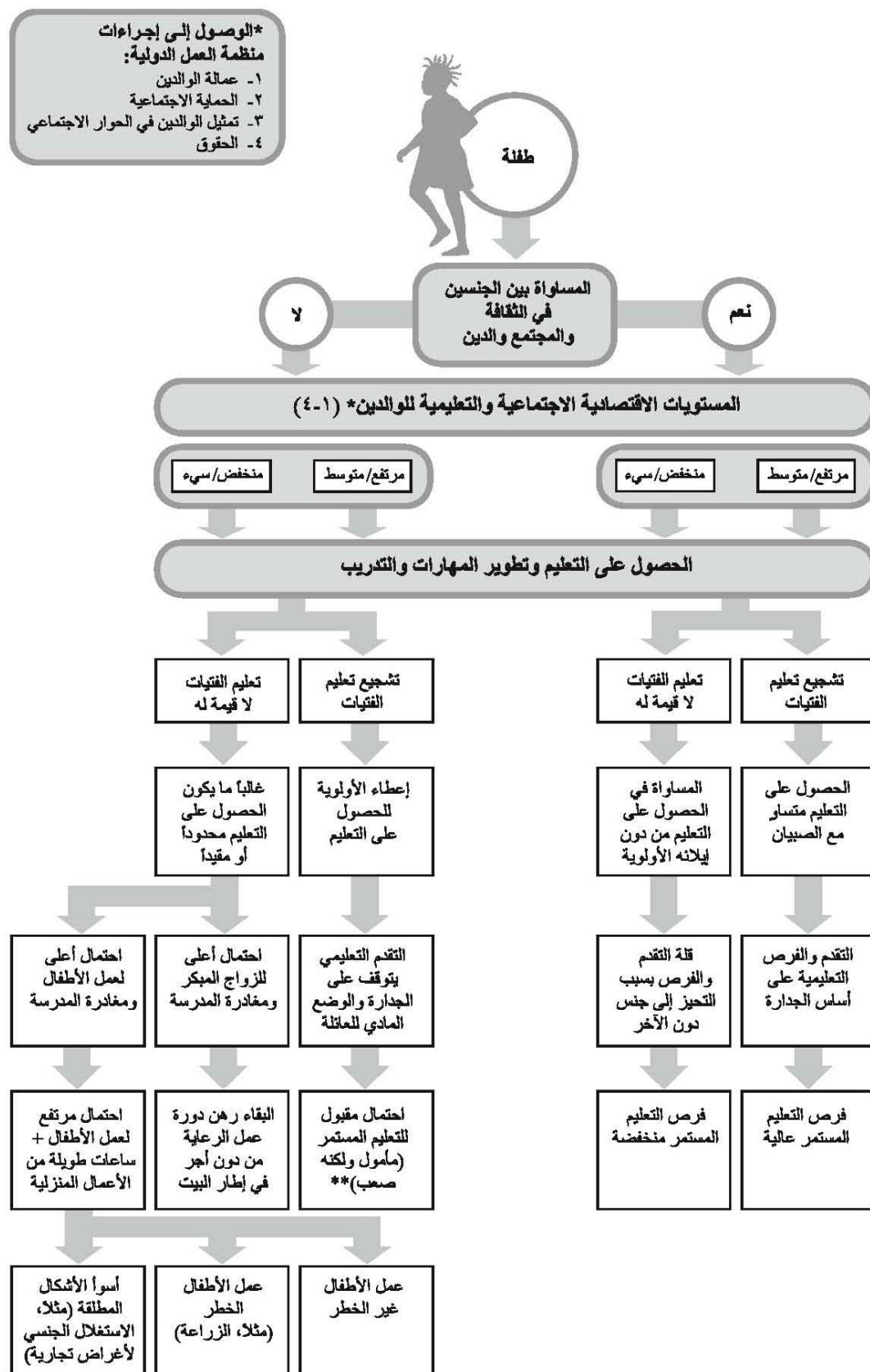
M. Buvinić et al. (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, DC, World Bank, 2008), p. 5.

^٩ تفيد تقديرات إحدى الدراسات أنه إذا كانت بلدان جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء والشرق الأوسط وشمال أفريقيا انفتحت هوتها الجنسانية فيما يتعلق بمتوسط سنوات الدراسة عند المعدل نفسه الذي سجلته شرق آسيا في عام ١٩٦٠ وانسدت عند المعدل الذي حققه شرق آسيا خلال الفترة الممتدة من ١٩٦٠ إلى ١٩٩٢، فإن دخلها عن كل فرد قد يكون زاد بنسبة تتراوح بين ٠,٥ و ٠,٩ نقطة مئوية في السنة - وهي أكبر بكثير من أرقام النمو الحقيقية. وتبين التقديرات أنه حتى بالنسبة إلى البلدان ذات الدخل المتوسط والدخل العالي والتي لديها مستويات تعليم ابتدائية عالية، تربط زيادة نسبة النساء اللاتي بلغن التعليم الثانوي بنقطة مئوية واحدة بزيادة الدخل عن كل فرد بنسبة ٠,٣ نقطة مئوية. وتدمج الدراستان المتغيرات الأخرى الشائعة في كتب النمو. انظر:

World Bank: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice*, (2001) pp. 11-12.

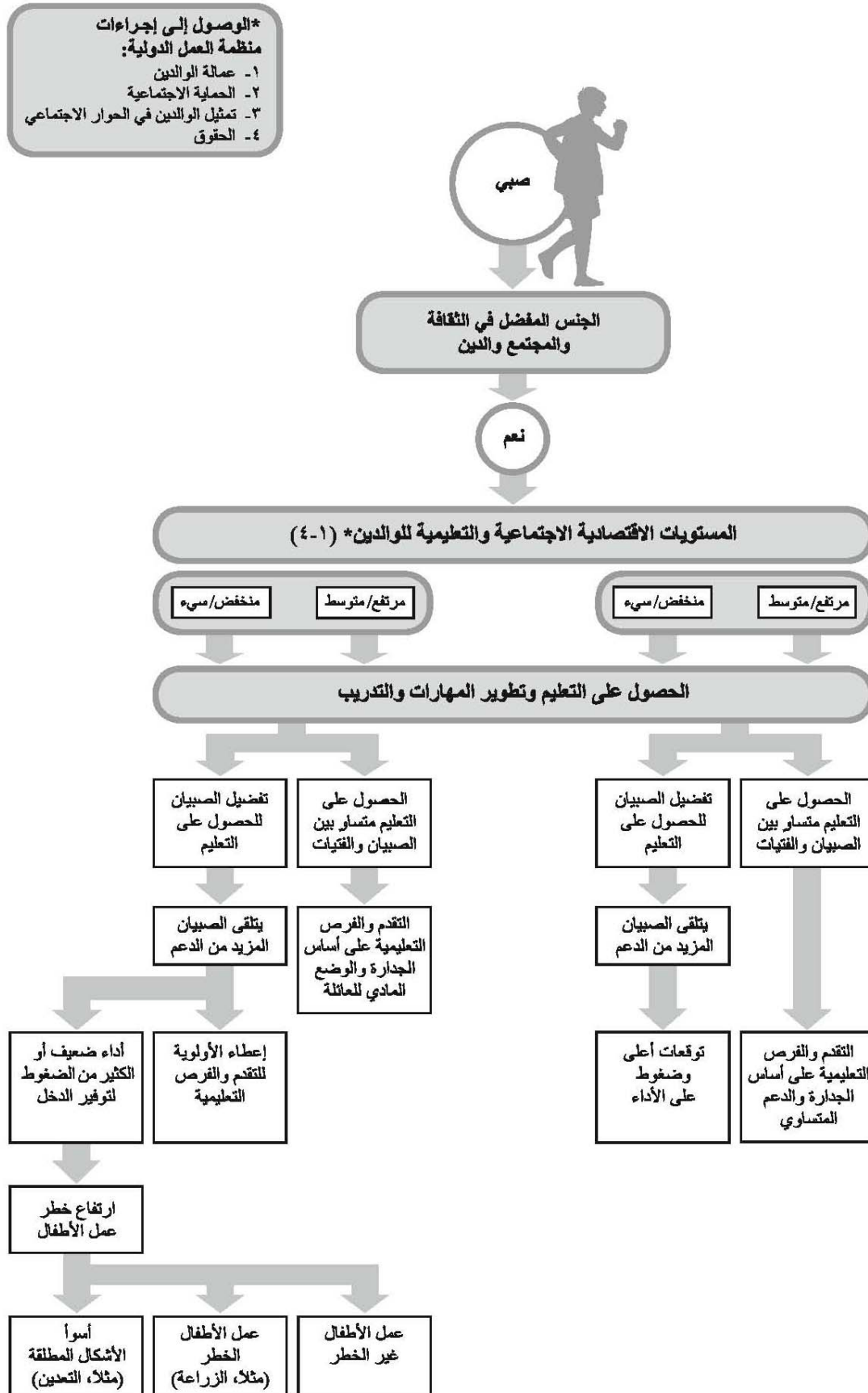
^{١٠} انظر: UNESCO: *Education for all Global Monitoring Report 2008*, op.cit. Box 2.9.

الشكل ٤-١: الحصول على التعليم: الفتيات



** من المرجح أن تحرض الفتيات المتعلّمات على تعليم أولادهن، ويقضين بالتالي على دورة الفقر ويجنبن أولادهن براثن عمل الأطفال.

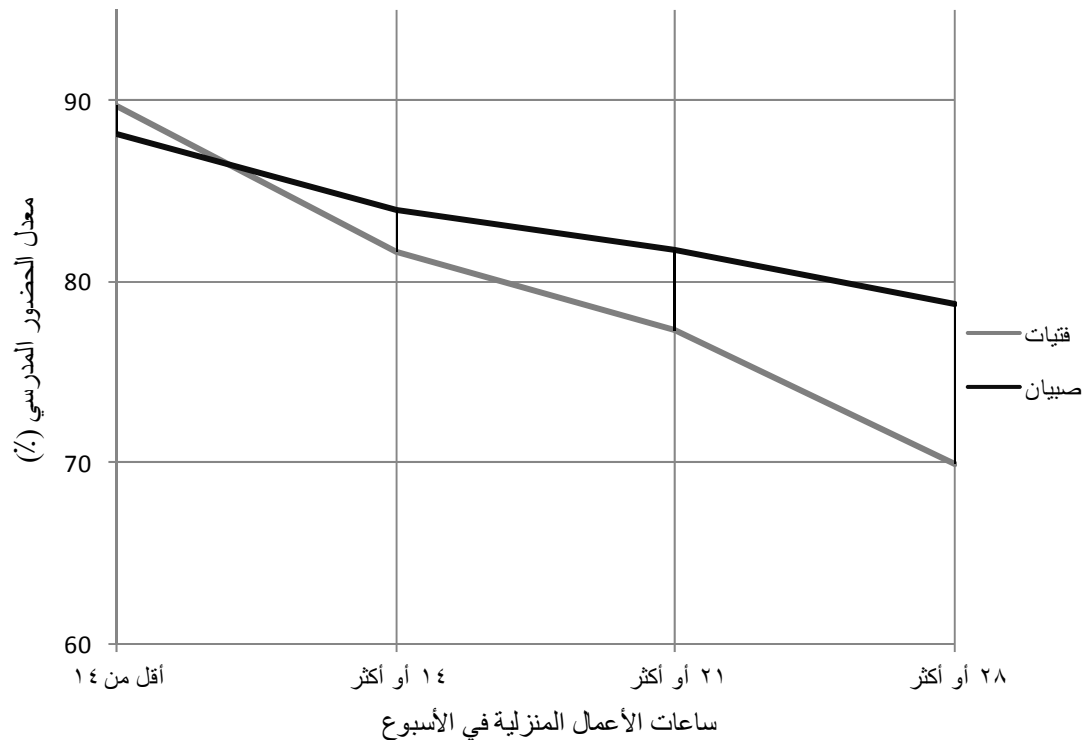
الشكل ٤-٢: الحصول على التعليم: الصبيان



٢-٤ البنات والصبيان والأعمال المنزلية

١٣٦. يوجد أحد المجالات الخاصة لانعدام المساواة في الفضاء المنزلي الخاص. ويبدأ عدم ظهور عمل النساء في المنزل والانتقال من شأنه عندما تكون الفتيات في حداثة السن، فيوضع على عاتقهن عبء ثقيل يتمثل في مساعدة الكبار - والنساء تحديداً. وفي مناطق كثيرة، من الشائع أن تكلف الفتيات بجزء كبير من العمل المنزلي لفائدة أسرهن، بما في ذلك تقديم الرعاية والطبخ والتنظيف والغسيل وجلب الماء والوقود. ويشارك الصبيان أيضاً في الأعمال المنزلية لكنهم يقضون فيها ساعات أقل مما تقضيه الفتيات. ورغم التركيز الكبير على التأثير السلبي لعمل الأطفال على التعليم فإن تأثير الأعمال المنزلية لم يلق اهتماماً دولياً كبيراً^{١١}. ويقارن الجدول جيم في الملحق السن القانوني لبدء الاستخدام بين بلدان مختارة بحسب سن انتهاء التعليم الإلزامي. والتحليل التالي لبيانات منظمة العمل الدولية، الذي يبين النهاية الحقيقية لسن الدراسة في سياق تزايد كثافة الأعمال المنزلية، يروي قصة الفرص الضائعة بالنسبة إلى الصبيان والبنات على السواء، لكن البنات أكثر تأثراً. ويبين الشكل ٣-٤ أن الحضور المدرسي يتراجع بالنسبة للبنات والصبيان على السواء إذ يزداد الوقت المنفق على الأعمال المنزلية من أقل من ١٤ ساعة إلى أكثر من ٢٨ ساعة في الأسبوع. لكن الحضور المدرسي للفتيات ينخفض بوتيرة أسرع من حضور الصبيان. وبين ١٤ و٢٨ ساعة من الأعمال المنزلية، ينخفض الحضور من ٩٠ إلى ٧٠ في المائة، بينما ينخفض حضور الصبيان بنصف تلك القيمة لزيادة مماثلة في عدد الساعات.

الشكل ٣-٤: معدل الحضور المدرسي بحسب ساعات الأعمال المنزلية للفتيات والصبيان في ٢٣ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية في أحدث سنة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٦



المصدر: حسابات برنامج المعلومات الإحصائية والرصد المعني بعمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية، تستند إلى مجموعة بيانات الدراسات الاستقصائية التالية: أذربيجان، ٢٠٠٥؛ الأرجنتين، ٢٠٠٤؛ إكوادور، ٢٠٠٦؛ أوغندا، ٢٠٠١؛ أوكرانيا، ١٩٩٩؛ البرازيل، ٢٠٠٤؛ بلير، ٢٠٠١؛ تركيا، ٢٠٠٦؛ الجمهورية الدومينيكية، ٢٠٠٠؛ رومانيا، ٢٠٠١؛ السلفادور، ٢٠٠١؛ السنغال، ٢٠٠٥؛ غانا، ٢٠٠٠؛ غواتيمالا، ٢٠٠٠؛ الفلبين، ٢٠٠١؛ كمبوديا، ٢٠٠٠؛ كوستاريكا، ٢٠٠٢؛ كولومبيا، ٢٠٠١؛ مالي، ٢٠٠٤؛ ملاوي، ٢٠٠٢؛ منغوليا، ٢٠٠٢؛ نيكاراغوا، ٢٠٠٠؛ هندوراس، ٢٠٠٢.

^{١١} إحدى الدراسات الشاملة التي تتناول نوع الجنس والأعمال المنزلية، هي:

L. Guarcello, et al.: *Child labour in the Latin America and Caribbean region: A gender-based analysis*, (Geneva, ILO, 2006).

٣-٤ نوع الجنس والأطفال العاملون

١٣٧. قد يتعين على الأطفال التوفيق بين المدرسة والعمل^{١٣٧}. ويبين الجدول جيم من الملحق أن العديد من الصبيان والبنات يعملون ويذهبون إلى المدرسة في الآن معاً. ولا يعادل التسجيل المدرسي بالضرورة الحضور المدرسي. ففي المناطق الريفية مثلاً يمكن لدورات جني المحاصيل والحصاد أن تملئ أوقات عمل الأطفال. وفي المناطق الحضرية التي يعيش فيها قرابة نصف سكان العالم بالفعل - لاسيما في أفريقيا وآسيا - يتعرض الأطفال، عندما يكونون خارج المدرسة، بصفة خاصة لخطر الضلوع في أنشطة غير قانونية خطيرة مثل الاتجار بالمخدرات أو يمكن أن يكونوا عرضة للاستغلال الجنسي.

١٣٨. وقد تراجعت في السنوات الأخيرة حالات عمل الأطفال. ففي حين كان نحو سدس مجموع الأطفال المتراوحة أعمارهم بين ٥ و ١٤ سنة - أي ١٩١ مليون طفل - يزاولون نوعاً من أنواع النشاط الاقتصادي في عام ٢٠٠٤، انخفض ذلك العدد بنحو ٢٠ مليون طفل عامل في هذه المجموعة العمرية عما كان عليه لأربع سنوات خلت^{١٣٨}.

١٣٩. ويعرض الجدول جيم من الملحق^{١٣٩} معلومات عن البنات والصبيان دون سن ١٥ سنة، بما في ذلك معدلات وفياتهم وتسجيلهم المدرسي وتجربتهم في العمل، وتقديرات نسب الأطفال الذين يعملون فقط والذين يجمعون بين العمل والدراسة. ويبين الجدول نسباً كبيرة من الأطفال العاملين دون سن ١٥ عاماً في بلدان مختارة^{١٤٠}. كما يبين أن نسبة الأطفال الذين يعملون فقط ولا يترددون إلى المدرسة مرتفعة بصفة عامة (في سبعة من بلدان العينة، أكثر من نصف الأطفال العاملين لا يذهبون إلى المدرسة). وتجمع نسبة كبيرة من الأطفال بين الدراسة والعمل: ففي تسعة من البلدان الأربع والعشرين المعروضة يلاحظ أن أكثر من ٨٠ في المائة من البنات والصبيان العاملين يدرسون أيضاً، وفي ثمانية بلدان أخرى، يلاحظ أن أكثر من نصف الأطفال العاملين يدرسون.

١٤٠. ويبين الجدول أيضاً أن تسجيل الصبيان في التعليم الابتدائي يفوق (أو يعادل) تسجيل الفتيات في معظم البلدان المختارة؛ ومع ذلك تتمكن الفتيات من الاستمرار إلى حدود الصف الخامس أكثر من الصبيان. وللصبيان الأفضلية في التسجيل في التعليم الإعدادي وذلك بقدر أكبر حتى من التسجيل في التعليم الابتدائي.

١٤١. وتظهر البيانات كذلك وجود فوارق جنسانية بين الأطفال العاملين: وبصفة عامة، كلما ارتفعت نسبة الأطفال العاملين الصغار - أي الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٤ سنة - ازدادت احتمالات أن تكون نسبة الفتيات أعلى من نسبة الصبيان. أما في صفوف الأطفال الذين يعملون فقط، فإن نسبة الفتيات أعلى من نسبة الصبيان في الأغلبية الساحقة من البلدان المدروسة. وتتعرض الفتيات للتمييز لأنهن يبدأن العمل في سن أصغر ويتقاضين أجوراً أقل في غالب الأحيان. وكثيراً ما يتعرض الصبيان للتمييز في حالات معينة: فقد يستخدمون في "عمل رجالي" خطر أو يتوقع منهم انتهاج سلوك رجولي في أوضاع خطيرة غالباً. ويوجد الصبيان أيضاً في

^{١٣٧} في هذا الفرع، يعبر مصطلحاً "الأطفال العاملون" أو "الأطفال الذين يعملون" عن مفهوم أوسع من عمل الأطفال يشمل جميع من يقدمون عملاً لإنتاج سلع وخدمات، ولا يشمل ذلك المفهوم الأعمال المنزلية. وتدمج الإحصاءات العمال الأطفال ضمن التعريف الأوسع للأطفال العاملين، مما يجعل من الصعب التمييز بين العمل المشروع المناسب من حيث السن وما يشكل عمل أطفال. أما التمييز الإضافي في مصطلح "أطفال في العمل الخطر" فيشير إلى الحاجة الملحة إلى انتشال الأطفال من تلك الظروف التي يمكن أن تؤدي إلى أسوأ أشكال عمل الأطفال.

^{١٣٨} مكتب العمل الدولي: وضع حد لعمل الأطفال: هدف في المتناول، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦، الجدول ١-١. انظر أيضاً: F. Hagemann, et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Geneva, ILO, 2006).

^{١٣٩} الأطفال: توقعات وفيات الرضع والأطفال والأطفال الذين يدرسون والأطفال الذين يعملون، في دول مختارة أعضاء في منظمة العمل الدولية بالنسبة للأعوام ٢٠٠٣، ٢٠٠٤، ٢٠٠٥-٢٠١٠ وآخر سنة متوفرة.

^{١٤٠} بالنسبة إلى الجنسين، يحتمل وجود تضارب بين السن القانونية لإنهاء التعليم الإلزامي والسن القانونية للعمل، وهو ما يمكن أن يفضي إلى نتيجة مختلفة بحسب نوع الجنس. وفي سبعة بلدان، يلاحظ أن السن القانونية للعمل أدنى من سن مغادرة المدرسة، وفي حالة من تلك الحالات يبلغ الفرق سنتين. ويعني ذلك أن الأطفال الذين يواجهون ضغوطاً اقتصادية واجتماعية في بعض المجتمعات والذين يمكنهم قانونياً أن يعملوا قبل أن يتسنى لهم قانونياً الانقطاع عن الدراسة يحتمل أن يخلوا بالسن القانونية لإنهاء الدراسة أو أن يشجعوا على الإخلال بها. وفي الآن ذاته، يلاحظ في ستة بلدان أن السن القانونية للعمل أعلى بسنة أو أكثر من سن إنهاء التعليم الإلزامي؛ وفي ثلاث حالات، يعادل الفرق سنتين أو ٤ سنوات. وفي هذه الحالات، يعني عدم الوصول إلى فرص تعليمية حقيقية تفوق التعليم الإلزامي أن الأطفال يمكن أن يتجاهلوا السن القانونية الدنيا للعمل. وفي سبعة بلدان فقط، تعادل السن القانونية لمغادرة المدرسة السن القانونية الدنيا للعمل، وهي الحالة المثلى في سياق اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).

الأعمال التي تهيمن عليها الإناث مثل العمل المنزلي أو الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية. وقد يجد الأطفال أنفسهم في ظروف القنانة، ويجبرون خلالها مثلاً على التسول يومياً^{١٦}.

١-٣-٤ أسوأ أشكال عمل الأطفال

١٤٢. يعرف الإطار الدولي أسوأ أشكال عمل الأطفال على أنه استخدام الأطفال في: (أ) جميع أشكال الممارسات الشبيهة بالرق (مثل عبودية الدين أو العمل الجبري أو الإلزامي)؛ (ب) النزاعات المسلحة؛ (ج) الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية (البغاء والمواد الإباحية)؛ (د) أنشطة محظورة (لاسيما تجارة المخدرات)؛ (هـ) العمل الخطر (الذي يمكن أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم). ولطالما اعترف بحدوث عمل الأطفال في بعض الحالات والقطاعات. ولقي النزاع المسلح والاستغلال الجنسي للأغراض التجارية اهتماماً كبيراً. وتوجد قطاعات عديدة قد تحيلهم فيها ظروف العمل إلى فئة أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ ويسلط الضوء أدناه على أمثلة الزراعة والتعدين والسياحة.

١٤٣. وتقيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأن قرابة ٢١٨ مليون طفل يمارسون عمل الأطفال، ويزاول ١٢٧ مليون طفل منهم عملاً خطراً، بينما أرغم أكثر من ٨ ملايين على العمل في سياق الاتجار بالأطفال أو كجنود أطفال أو كعمال سداداً لدين أو في ظروف الاستغلال الجنسي. ويتأثر أطفال الشعوب الأصلية على نحو مفرط بأسوأ أشكال عمل الأطفال. وتتمثل عوامل أخرى تؤدي إلى عمل الأطفال في فقدان أحد الوالدين أو كليهما جراء الإيدز أو ظروف النزاع أو حالات ما بعد النزاع، التي قد يكون فيها التعليم بكل بساطة غير متوفر.

الزراعة

١٤٤. يعمل سبعون في المائة من مجموع العمال الأطفال في الزراعة - وهي قطاع ذو سجل سيء للغاية في مجال السلامة والصحة. ويعمل أكثر من ١٥٠ مليون بنت وصبي كعمال بأجر أو بلا أجر في إنتاج المحاصيل وتربية الماشية وزرع المحاصيل وتشذيبها وجمعها وجز الأغنام والاعتناء بالآلات. وبصرف النظر عما إذا كان العمال الأطفال يعملون في مزارع والديهم، أو مستخدمين في مزارع أو حقول أناس آخرين، أو يصطحبون والديهم المهاجرين العاملين في الزراعة، فإنهم يضطرون تقريباً بالأعمال ذاتها التي يؤديها الكبار ويواجهون العديد من المخاطر والأخطار ذاتها من حمل الأثقال إلى التعرض لدرجات حرارة قصوى أو مواد خطيرة. ولا يحظى جل عملهم بالاعتراف ولا تسجل الحوادث التي يتعرضون لها والأمراض التي يصابون بها ولا يبلغ عنها. وإضافة إلى العمل في الزراعة، كثيراً ما تقوم الفتيات الريفيات بأعمال منزلية عديدة، منها: رعاية الأطفال الأصغر منهم سنّاً والطبخ والتنظيف وقطع مسافات طويلة لجلب الماء والحطب. وفي المقابل، عادة ما يسمح بعمل الصبيان في أنشطة ترفيهية أكثر عندما لا يعملون في الحقول أو يتابعون الدراسة.

النزاع المسلح

١٤٥. تقيد التقديرات بأن النساء والأطفال يمثلون ٨٠ في المائة من الإصابات المدنية أثناء النزاعات المسلحة^{١٧}. وقد تنجم بعض تلك الإصابات عن أفعال أطفال أجبروا على القتال. وإضافة إلى ذلك "يكون الأطفال الذين يعيشون في حالات النزاع أو ما بعد النزاع، والكثيرون منهم يتألم وأطفال مشردون داخلياً وأطفال ضعفاء آخرون، لا سيما البنات، عرضة بقدر كبير للسقوط في شرك ضروب أخرى من أسوأ أشكال عمل الأطفال بهدف البقاء، مثل الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية أو مزاوله أنشطة محظورة أو عمل خطر"^{١٨}. ويتعرض الصبيان بصفة خاصة لخطر التجنيد كي يصبحوا جنوداً أطفالاً لكنهم يستخدمون أيضاً في أنشطة فرعية كالطبخ أو الحمال أو الجنس. ويتعود الصبيان الذين قاتلوا في الحروب على ثقافة العنف وعادة ما يجهلون أي نمط آخر في الحياة.

^{١٦} انظر مثلاً، ملاحظات فريق الخبراء بشأن تطبيق اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، في بوركينافاسو ومالي وموريتانيا والنيجر، ٢٠٠٨، في:

ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (RCE), Report III (Part 1A), ILC, 97th Session, Geneva, 2008.

^{١٧} انظر:

UNICEF: The State of the World's Children 2007, Women and children: The double dividend of gender equality (New York, 2006), p. 10.

^{١٨} انظر:

ILO: Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap, (Geneva, 2007) p. iii.

١٤٦. ورغم أن البنات أيضاً يجندن للقيام بخدمة المجموعات المسلحة، فإنهن يتعرضن بقدر أكبر لخطر التحول إلى ضحايا للاستغلال الجنسي^{١٩}. وتصبح بعض الفتيات مقاتلات بدورهن. وفي بعض بلدان وسط أفريقيا كان ما يعادل ٣٠ في المائة من الأطفال المشاركين في النزاع المسلح من الفتيات^{٢٠}. وتقيد التقديرات بأن ١٠٠٠٠٠ فتاة قاتلن في أحداث العنف الأخيرة^{٢١}. وتقصى أحوال الفتيات بعد مغادرة الوحدات المسلحة أصعب بكثير منه في حالة الصبيان. وتقيد تقارير بأن فتيات كثيرات يغادرن عندما يحملن؛ ومن ثم فإنه بسبب هذا الحمل أو الأمومة المبكرة لا تطالهن البرامج المصممة لفائدة الجنود الأطفال السابقين. وتعاني هؤلاء الفتيات غالباً من الوصم المزدوج لأنهن شاركن في القتال وأصبحن أمهات غير متزوجات^{٢٢}. ومن بين جميع فئات الأطفال والشباب المحرومة تحتاج هذه الفئة إلى عناية خاصة بسبب حالة الصدمة التي تعيشها الفتيات والحاجة الماسة إلى الاندماج في المجتمع.

الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية

١٤٧. يشكل الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية انتهاكاً فظيماً لحقوقهم^{٢٣}. ويكون الأطفال في أولى مراحل نموهم معرضين للاعتداء الجسدي والنفسي والأمراض المنقولة جنسياً والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. والبنات والصبيان ضحايا على حد سواء للاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية، لكن البنات تتأثرن بصورة مفرطة. فقد يتعرضن للاختطاف والاتجار داخل بلدانهن أو في بلدان أخرى على أيدي شبكات إجرامية منظمة. وقد خلص تقييم سريع أجراه في زامبيا في عام ٢٠٠٢، البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال إلى أن قرابة ثلاثة أرباع الأطفال المستغلين في البغاء من اليتامى، وقد فقد نصفهم والديهما كليهما وربيعهم أحد الوالدين^{٢٤}. وتعتمد فئات كبيرة من المجتمع في جنوب شرق آسيا - وبالتحديد الأسر الريفية الفقيرة التي ترسل بناتها للعمل كغايا - على تحويلات البغاء لرفاها إن لم يكن لمجرد بقائها. وقد اعتمد عدد كبير من البلدان أو نقح تشريعاً لحظر استخدام أو شراء أو تقديم أطفال دون سن الثامنة عشرة لأغراض البغاء. وفي حالات معينة، طالبت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات البلدان بتوسيع نطاق حظر الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية بحيث يشمل الصبيان حيثما كان التشريع لا ينطبق إلا على الفتيات.

التعدين

١٤٨. لقد قدر عدد الأطفال الذين يعملون في التعدين بما يقارب مليون طفل. وهذا النوع من العمل خطر على الأطفال من كل النواحي. والتعدين الحرفي مهنة يهيمن عليها الذكور، وهو ما يفسر اعتياد وجود الصبيان في هذا النوع من العمل الخطر. وهو عمل خطر جسدياً (الأعباء الثقيلة والصعبة والعمل الشاق والهياكل غير الثابتة والأدوات والمعدات الخطرة والمواد الكيميائية السامة والمتفجرة ودرجات الحر والبرد القسوى). وكثيراً ما يتعرض الأطفال العاملون في المناجم في المناطق النائية، للاضطراب الاقتصادي والاجتماعي والنزاعات والحروب الأهلية التي يمكن أن تذكى العنف وتدفع إلى سوء استعمال العقاقير وإلى البغاء. ولفرط المخاطر، لا توجد ظروف - بما في ذلك الفقر - يمكن أن يطابق فيها عمل الأطفال في التعدين.

١٤٩. وتعمل الفتيات والنساء أيضاً في التعدين، ولو كان ذلك بأعداد أقل. وغالباً ما يقمن بنقل المعادن وتجهيزها وفرزها خارج المناجم الباطنية وحمل الأثقال والعمل بمواد خطيرة مثل الزئبق. وتشكل هذه المادة

^{١٩} بحثت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية الاستغلال الجنسي للفتيات والنساء خلال الحرب العالمية الثانية في سياق تطبيق اليابان لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩). انظر ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٢-٢٠٠٨، (مكتب العمل الدولي في تقرير لجنة الخبراء، سنوات مختلفة). كما بحثت المسألة بموجب الاتفاقية رقم ١١١ في السودان (دارفور) والاتفاقية رقم ١٨٢ في جمهورية كونغو الديمقراطية وأوغندا، (تقرير لجنة الخبراء، ٢٠٠٨، المرجع السابق).

^{٢٠} انظر: I. Specht: *Red shoes: Experiences of girl combatants in Liberia*, (Geneva, ILO, 2006).

^{٢١} انظر:

Plan: *Because I am a girl: The State of the World's Girls 2008, Special focus: In the shadow of war*, p. 14.

^{٢٢} انظر:

ILO: *Breaking the cycle of violence against girls: From child labour to Education*, panel discussion (Geneva, 2007), unpublished.

^{٢٣} انظر اتفاقية حقوق الطفل، ١٩٨٩، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢.

^{٢٤} انظر:

ILO: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response 2006* (Geneva), p. 37.

خطر تسمم خاص بالنسبة إليهن^{٢٥}. ويعملن أيضاً في أنشطة السوق في مجتمع التعدين، وذلك غالباً لساعات أطول من التي يعملها الصبيان لأن من واجبهن أداء وظائف وخدمات منزلية أخرى لفائدة عمال المناجم الذكور.

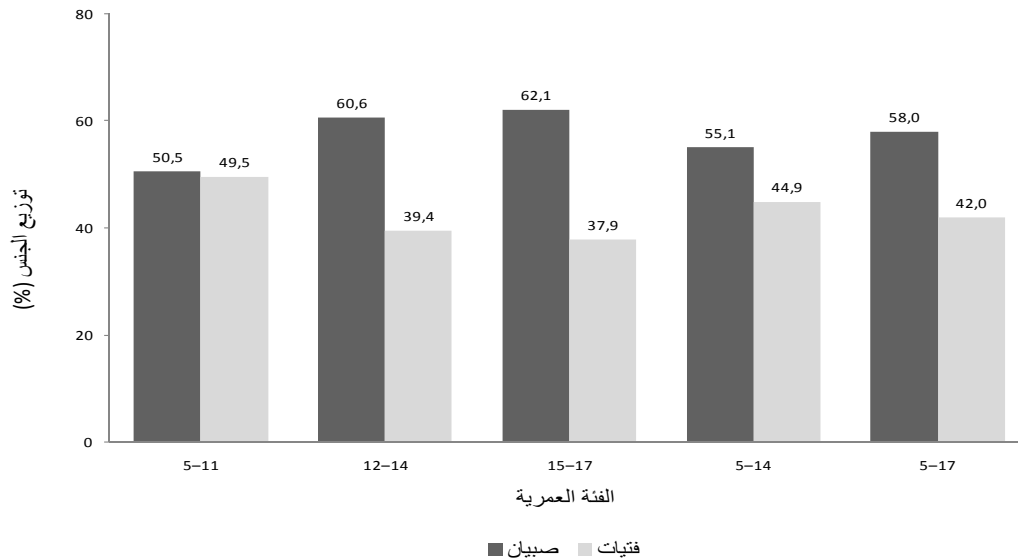
السياحة

١٥٠. يعمل ما بين ١٣ و ١٩ مليون شخص دون سن الثامنة عشرة في العالم في مهنة متصلة بالسياحة^{٢٦}. ويمثلون قرابة ١٠-١٥ في المائة من القوة العاملة في السياحة. ويعمل الصبيان والبنات في كواليس السكن السياحي الرخيص حيث يقدمون الطعام والشراب (لاسيما في ظروف الشارع غير المنظمة)، أو يدعمون الأنشطة الترفيهية (حمل المعدات الرياضية والمشتريات) أو ينتجون وبييعون البضائع الرخيصة والتذكارات. ويعمل الكثيرون منهم ساعات طويلة في ظروف عمل رديئة أو خطيرة. وتقيد التقديرات بأن مليوني طفل في العالم يقعون ضحايا الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، الذي يرتبط جزء كبير منه بالترفيه والسياحة. وبذلت جهود لا يستهان بها لإبراز الممارسات الدنيئة للسياحة الجنسية، لاسيما فيما يتعلق بانتهاك حقوق الفتيات. ففي الهند مثلاً، يحظر قانون (حظر وتنظيم) عمل الأطفال، ١٩٨٦، عمل الأطفال في المطاعم والفنادق ومحلات الشاي المحاذية للطرق.

العمل الخطر

١٥١. يهيمن العمل الخطر على جميع أشكال عمل الأطفال، وكان يمس أكثر من ١٢٥ مليون طفل في عام ٢٠٠٤ (بعد أن كان يضم ١٧٠ مليوناً في عام ٢٠٠٠). وتتسع الهوة الجنسانية كلما تقدّمت السن (الشكل ٤-٤). ففي فئات الأعمار المتراوحة بين ٥ سنوات و ١١ سنة، يوجد فرق طفيف بين نسبة الصبيان ونسبة الفتيات في العمل الخطر. وفي الفئة المتراوحة بين ١٢ و ١٤ سنة، يوجد ثلاثة صبيان في العمل الخطر مقابل كل فتاتين اثنتين. أما في الفئة المتراوحة بين ١٥ و ١٧ سنة، فترتفع نسبة الصبيان مقارنة بالبنات مجدداً.

الشكل ٤-٤: الأطفال في العمل الخطر بحسب الجنس والفئة العمرية



المصدر: F. Hagemann et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Geneva, ILO, 2006), chart 7.

^{٢٥} تبين البحوث أنه حتى الكميات الصغيرة تؤثر بشكل خطر على النظام العصبي للجنين. انظر: GENDER/IPEC: *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Geneva, ILO, 2007).

^{٢٦} انظر: M. Black : *In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry*, ILO Child Labour Collection, (Geneva, ILO, 1995).

تستند الأرقام إلى تقديرات منظمة السياحة العالمية. وفي تركيا، قدر عدد العاملين في المجموعة العمرية ١٢-١٩ سنة بـ ٩٠.٠٠٠ شخص، أي ١٦,٤ في المائة من المستخدمين في هذا القطاع. وفي الفلبين، تقدر توقعات تستند إلى استقصاء وطني للأطفال والشباب العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٧ سنة، أن عدد هؤلاء يقارب ٦٦.٠٠٠ شاب يعملون في صناعة السياحة.

C. Plüss: *Quick money – Easy money? – A report on child labour in tourism*, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) Working Paper 1/99 (Berne, 1999).

٤-٤ نشاط منظمة العمل الدولية

١-٤-٤ استخدام البالغين بدلاً من عمل الأطفال

١٥٢. إن توفير العمل اللائق للبالغين ضروري للقضاء على أشكال عمل الأطفال المتعددة. ويمثل عمل الأطفال مشكلة مزدوجة لفعالية سوق العمل: فهو يحرم أولاً النساء والرجال البالغين من وظائف يمكن أن يضطلعوا بها على نحو أفضل من الأطفال؛ ويحول ثانياً دون وضع سياسات وبرامج حكيمة في مجال العمالة، بما أن الأطفال غالباً ما يستخدمون بدلاً من الشباب أو البالغين لمجرد أنهم يعملون بأجور أدنى. وفي الزراعة مثلاً، يمكن أن يصحب الأطفال والديهم ويساعدوهم على إنجاز الحصاد اليومية دون أجر إضافي. لكن من المؤسف أن المكاسب قصيرة الأمد تلغيها خسائر طويلة الأمد يتحملها نساء ورجال المستقبل من حيث نقص تعليمهم وتطورهم الشخصي. ويتصل عمل الأطفال على نحو وثيق باستمرار الاقتصاد غير المنظم ونموه.

١٥٣. وتفيد الأدلة بأن النهوض بالمرأة من الناحية الاقتصادية يعود بفوائد كبيرة على أطفالها وأسرتها. وقد أدت زيادة السلطة التفاوضية والقدرة على صنع القرار داخل الأسرة، فضلاً عن تحسين وضع المرأة ودخلها، إلى نتائج إيجابية مثل تحسين الحالة الغذائية للأسر وتراجع معدلات وفيات الرضع وانحسار عمل الأطفال وزيادة وصول الأطفال إلى التعليم. وتكشف دراسات استهلاك الأسر ونفقاتها عن فوارق كبيرة بحسب ما إذا كان دخل الأسرة خاضعاً لسلطة ذكر أو أنثى^{٢٧}. فحيثما يتحكم رجل في الدخل تزيد احتمالات نقص الاستثمار في الأطفال وبخاصة في الفتيات. وفي المقابل، حيثما كان وصول النساء إلى التعليم والدخل أكبر كان الأطفال أول المستفيدين.

١٥٤. وينبغي أن تأخذ استراتيجيات مكافحة عمل الأطفال بعين الاعتبار فرص العمل اللائق المتاحة للوالدين وفرص التعليم الجيد المتاحة للأطفال. وتنفذ سياسات وبرامج "الانتقال من العمل إلى المدرسة" بنجاح. وعلى سبيل المثال، مول الاتحاد الأوروبي مشروعاً تابعاً لمنظمة العمل الدولية بشأن "القضاء على عمل الأطفال" في أحد عشر بلداً في أفريقيا والبحر الكاريبي والمحيط الهادئ بهدف القضاء على عمل الأطفال من خلال الوصول إلى التعليم^{٢٨}. ويعمل المشروع مع وزارتي التعليم والعمل ومع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل استتباع الحوار السياسي بالعمل النشط؛ ووجهت عناية خاصة إلى توعية جميع الأطراف بقدرات الشباب المتعلمات على الكسب.

١٥٥. وتشكل قطاعات اقتصادية كثيرة تحتوي على عمل الأطفال، جزءاً من سلاسل التوريد العالمية التي تربط - في ظروف منظمة وغير منظمة - المنشآت ومواقع الإنتاج بالأسواق العالمية. ويعالج إلغاء عمل الأطفال من سلاسل التوريد العالمية عن طريق الحوار الاجتماعي^{٢٩}. وتشمل الأمثلة قطاع السلع الرياضية في باكستان وقطاع الملابس في بنغلاديش وقطاع الكاكاو العالمي في غرب أفريقيا. وقد نفذ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال فكرة رصد عمل الأطفال، التي تمثل هدفها العام في ضمان عدم تعرض الأطفال للاستغلال والعمل الخطر. ويوجّه اهتمام خاص إلى أبعاد الرصد الجنسانية^{٣٠}.

٢-٤-٤ الحماية الاجتماعية

١٥٦. تشكل سلامة العمال الأطفال وصحتهم مبعث قلق بالغ، وهي الحافز الرئيسي على تخليصهم من عمل الأطفال. وتقترب مخاطر كثيرة متصلة بالسلامة والصحة المهنيين بأنواع شتى من عمل الأطفال. وغالباً ما يتعذر تصحيح ما يلحق بالأطفال من ضرر، ويمكن أن يتسبب لهم ذلك في آثار صحية مدى الحياة. وتستهدف

^{٢٧} انظر:

ILO: *Small change, big changes: Women and microfinance*, GENDER/Social Finance Programme (Geneva, 2007), p. 2.

^{٢٨} انظر:

IPEC: *Tackle child labour through education: Moving children from work to school in 11 countries* (Geneva, ILO, undated).

^{٢٩} برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية "عمل أفضل"، يتيح مجموعات تدريبية نموذجية للموردين، وهو ما يساعد على فهم الحقوق وحجج فعالية مكافحة عمل الأطفال، ومن أجل المساواة بين الجنسين. انظر: www.betterwork.org.

^{٣٠} انظر:

ITC-ILO/IPEC: *How to address child labour in the supply chain in a responsible way? Experiences and practices of child labour monitoring*, Workshop, Turin, 4-8 Sep. 2006.

برامج منظمة العمل الدولية الرامية إلى الارتقاء بخدمات تفتيش العمل مسائل من قبيل تسجيل الحوادث والأمراض التي يتعرض لها العمال الأطفال. ونظراً إلى طابع القطاع الزراعي المشتت جغرافياً ومحدودية موارد خدمات تفتيش العمل، لا يستطيع مفتشو العمل في بلدان عديدة إنفاذ تشريع عمل الأطفال إلا في المؤسسات الزراعية والمزارع التجارية الكبرى. غير أن دور مفتشي العمل في مكافحة عمل الأطفال في جميع القطاعات الاقتصادية قد ازداد في السنوات الأخيرة بالتعاون مع الوكالات المسؤولة عن رفاه الأطفال. ونتيجة التدريب المحدد الذي يقدمه البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، تحسنت بقدر كبير على مدى العقد الماضي قدرة مفتشي العمل على تحديد العمال دون السن القانونية والعوامل التي تجعلهم عرضة لخطر خاص.

١٥٧. وإذا تمتع الوالدون بحماية اجتماعية كافية فمن الأرجح أن أطفالهم لن يعملوا. وتبين الأدلة الواردة في الدراسات أن المعاشات الاجتماعية تؤثر تأثيراً ملحوظاً لا على كبار السن فقط بل أيضاً على مستوى معيشة أسرهم وأطفالهم^{٣١}. وخلصت دراسات منظمة العمل الدولية إلى أن التكاليف المتوقعة لإعانة شاملة أساسية خاصة بالأطفال في عام ٢٠١٠ ستختلف في بلدان نامية مختارة في أفريقيا وآسيا بين ١,٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في الهند و٣,٦ في المائة منه في جمهورية تنزانيا المتحدة^{٣٢}. ومع ذلك فإن جل سكان العالم - أي ٨٠ في المائة - ما زالوا لا يصلون إلى حماية الضمان الاجتماعي الشاملة.

١٥٨. وتتقضي اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) أن توفر الدول المصدقة عليها إعانة عائلية نقدية أو عينية أو مزيج منهما معاً للأطفال حتى سن إنهاء التعليم الإلزامي أو سن الخامسة عشرة. وعادة ما تمنح برامج التحويلات النقدية المشروطة مبلغاً نقدياً معيناً للأسر الفقيرة على أساس منتظم أو تشترط وفاء المستفيدين ببعض الالتزامات الرامية إلى التنمية البشرية، مثل إرسال أطفالهم إلى المدارس أو المشاركة في برامج الصحة والتغذية. ونفذت معظم برامج التحويلات النقدية المشروطة التي كان البرازيل والمكسيك سابقين إليها في أواسط التسعينات في أمريكا اللاتينية حيث ينفذ معظم البلدان حالياً نوعاً من أنواع تلك البرامج. وقد كان للعديد من هذه البرامج تأثير ملحوظ على الحد من الفقر وعلى الحضور المدرسي. ورغم أن الأدلة المتعلقة بتأثيراتها على الحد من أسوأ أشكال عمل الأطفال ليست قاطعة، يفيد التقييم بحدوث تأثير إيجابي في بعض البلدان، لاسيما حيثما اقترنت المساعدات النقدية بأنشطة بعد المدرسة^{٣٣}. غير أن تقييماً حديثاً لآثار برنامج التحويلات النقدية المشروطة النموذجي لباراغواي (Tekoporã) قد خلص إلى الاستنتاج المفاجئ المتمثل في أن عمل الأطفال قد يزداد بخروج الأمهات إلى العمل. وكان يفترض ألا يضطر الأطفال إلى العمل إذا كانت الأمهات يكسبن دخلاً. وكشفت هذه الدراسة أن أمثلة كسب الأمهات للدخل تشجع الأطفال على العمل من أجل تحسين رفاههم الشخصي^{٣٤}.

١٥٩. وأظهرت تقييمات آثار أخرى أن التحويلات النقدية المشروطة تساهم بفعالية في زيادة لجوء الأسر إلى المدارس والخدمات الصحية بقدر كبير، وتبين الأدلة كيف يمكن القضاء على الفوارق الجنسانية بتقديم حوافز مالية للأسر كي تستثمر في بناتها. وعلى سبيل المثال، يدفع برنامج "الفرص" في المكسيك تحويلات نقدية أكبر للأمهات لقاء تسجيل بناتهن في المدارس. وفي بنغلاديش، يعطي برنامج مساعدة التعليم الثانوي للإناث المال مباشرة إلى الفتيات شريطة تسجيلهن في التعليم الثانوي وعدم الزواج حتى سن الثامنة عشرة. وفي باكستان وكمبوديا، تقدم برامج المنح الدراسية تحويلات نقدية للأسر شريطة تسجيل بناتها في التعليم الثانوي^{٣٥}. ويبقى برنامج استئصال عمل الأطفال في البرازيل المثال الوحيد على برنامج تحويلات نقدية مشروطة كبير هدفه الرئيسي الحد من عمل الأطفال. ويشترط هذا البرنامج مباشرة من الطفل وقف العمل كي تحصل أسرته على

^{٣١} انظر:

A. Barrientos and P. Lloyd-Sherlock: *Non-contributory pensions and social protection*, Issues in Social Protection Discussion Paper 12 (Geneva, ILO, 2003).

^{٣٢} انظر:

ILO: *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy briefings, (Geneva, 2008).

^{٣٣} انظر:

H. Tabatabai: *Eliminating child labour: The promise of conditional cash transfers*, (Geneva, ILO, 2006).

^{٣٤} انظر:

G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour: An intriguing relationship* (Brasilia, International Poverty Centre (IPC)-UNDP, 2008).

^{٣٥} انظر:

N. Sinha: "World Bank to review the potential of conditional cash transfers to bridge gender gaps", in *Gender Equality as Smart Economics*, Gender Action Plan Newsletter, Mar. 2008 (World Bank).

الإعانات^{٣٦}، ويجري حالياً دمج بصفة تدريجية في برنامج التحويلات النقدية المشروطة الوطني، Bolsa Família (السلة العائلية).

١٦٠. وثبتت التحويلات النقدية المشروطة نجاعتها في التصدي لبواعث القلق الجنسانية. لكنها قد تؤثر سلباً على نساء الأسرة. وعلى سبيل المثال، يدفع برنامج "الفرص" مساعدة أكبر للفتيات الملتحقات بالمدارس بهدف تصحيح التباينات بين الجنسين، وهو أمر يستحق التنويه. لكن البرنامج لا يدفع تحويلاته إلى الآباء وإنما إلى الأمهات، مما يرسخ الدور التقليدي الذي تؤديه الأم كمسؤولة عن الأطفال والمحيط الأسري. وقد يكون دفع التحويلات للنساء مهماً لإحساسهن بقيمتهم كأمهات مسؤولات، كما أنه يزيد احتمالات وصول الأموال إلى أطفالهن. لكن تلك المدفوعات لا تنهض بهن شخصياً ولا تغير سلوك الرجال بتشجيعهم على الاضطلاع بدور أسري أقوى. كما تساهم شروط أخرى لتلقي تلك التحويلات النقدية، مثل الطلب من النساء إنجاز عمل مجتمعي غير مدفوع الأجر، في تعزيز القوالب النمطية وتزيد من أعباء النساء غير مدفوعة الأجر^{٣٧}.

٣-٤-٤ الحوار الاجتماعي دفاعاً عن الأطفال

١٦١. بما أن صوت الأطفال قلماً يسمع، فمن واجب من يمكنهم التحدث باسمهم أن يدافعوا عن حقوقهم في طفولة لائقة. وتمثل اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، صكين رئيسيين تقوم عليهما جهود مكافحة عمل الأطفال. فبتعزيز تمثيل العاملات والعمال، يمكن المحافظة على صحة الأطفال ورفاههم ونمائهم. ومن المهم أيضاً أن يكون العمال الشباب الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة لكنهم تجاوزوا الحد الأدنى الوطني لسن العمل (١٥ أو ١٦ سنة في الغالب) قادرين على الانضمام إلى النقابات.

١٦٢. وحيثما كانت النساء أقل قدرة على التعبير أو التحكم في الموارد الأسرية أو البحث عن عمل لائق، كان التأثير على الأطفال ملحوظاً^{٣٨}. ولأن الفتيات والنساء يشغلن مركزاً اجتماعياً أدنى في معظم المجتمعات ويتعرضن للتمييز المباشر وغير المباشر، فلا بد من تشجيع اتخاذ تدابير محددة لتيسير وصول الفتيات إلى التعليم في الخطط والسياسات والبرامج الوطنية. ولتحقيق ذلك، يمكن أن تستغل الحكومات والشركاء الاجتماعيون الهيكل الثلاثي في الحوار الاجتماعي والمفاوضات والمشاورات وتقاسم المعلومات على الصعيد الوطني. وعلى سبيل المثال، تبين بحوث أجراها المكتب أن المجالس الاقتصادية والاجتماعية يمكن أن تقود النقاش المتعلق بوقف عمل الأطفال^{٣٩}. ويمكن أن يستخدم الشركاء الثلاثيون قدرتهم على التأثير لضمان تركيز الإجراءات الوطنية لمكافحة عمل الأطفال وأسوأ أشكاله على الأبعاد الجنسانية.

١٦٣. وما فتئ أصحاب العمل يؤدون دوراً أساسياً على مستويات مختلفة في مكافحة عمل الأطفال. إذ يمكن أن ترفض المنشآت والصناعات المحلية استخدام الأطفال أو إذا كان عمل الأطفال موجوداً بالفعل يمكنها سحب الأطفال من العمل. وعلى المستوى السياسي يمكن أن يمارس أصحاب العمل ومنظماتهم ضغطاً من أجل توفير نظم تدريب وتعليم فعالة للبنات والصبيان. وتشرف منظمة العمل الدولية على برنامج تعاون تقني يراعي البعد الجنساني تموله حكومة النرويج، ويرمي إلى بناء قدرات أصحاب العمل ومنظماتهم في مجال مكافحة عمل الأطفال. وقد تعاون مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والمنظمة الدولية لأصحاب العمل عن كثب من أجل وضع مجموعة من الأدلة العملية التي تتناول عمل الأطفال من منظور أصحاب العمل ومنظماتهم وتبقي في الآن ذاته رفاه الأطفال وأسرهم في صميم التحليل^{٤٠}.

^{٣٦} برنامج استئصال عمل الأطفال، نوقش في: G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour*, op.cit.

^{٣٧} انظر:

M. Molyneux: *Change and continuity in social protection in Latin America: Mothers at the service of the State?* UNRISD Gender and Development Programme Paper No. 1 (Geneva, UNRISD, 2007).

^{٣٨} انظر:

Save the Children UK: *The Child Development Index: Holding governments to account for children's wellbeing* (London, 2008), p. 16.

^{٣٩} انظر:

A. Sivananthiran, and C.S. Venkata Ratnam, (eds.): *Best practices in social dialogue* (New Delhi, ILO, 2003), p. 12.

^{٤٠} انظر:

ILO: *Eliminating child labour: Guides for employers*, at www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm.

١٦٤. وتقوم منظمات العمال أيضاً بدور ريادي في مكافحة عمل الأطفال على الصعيد المحلي والوطني والدولي. ويمكن للنقابات، من خلال تدخلات مناسبة، أن تصبح ذات مصداقية لحماية البنات والصبيان من الاستغلال والاعتداء. وتعزز النقابات حق العمال في أجور مناسبة، مما يقلص اعتماد الأسر الفقيرة على عمل أطفالها. وينفذ مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال برامج تعاون تقني في سبيل تكثيف مشاركة منظمات العمال في مكافحة عمل الأطفال في جميع أصقاع العالم، ويبدل جهوداً كبيرة لدمج الأبعاد الجنسانية أيضاً^{٤١}.

١٦٥. وتؤدي الاتحادات النقابية الدولية دوراً مهماً بما أن الإجراءات الدولية يمكن أن تكمل تلك المتخذة على المستوى الإقليمي أو الوطني أو على مستوى المنشأة. وتعمل بعض الاتحادات النقابية العالمية بنشاط من أجل مكافحة عمل الأطفال. وقدم الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والمقاصف والتبغ والرباطات المتصلة بها، خبرات ومعلومات ووسع نطاق مناقشة المساواة بين الجنسين لدمجها في مواضيع حماية البيئة واستعمال المواد الكيميائية والصحة والسلامة وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وسياسات العمالة وعمل الأطفال. وتركز أنشطة التعاون التقني التي يريهاها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مجال عمل الأطفال على أدوار الفتيات والصبيان وسبل وضع استراتيجيات نقابية وطنية ودولية لمكافحته. ويستخدم الاتحاد الدولي المذكور ومنظمات أخرى أحد أدوات الدعاية الناجحة المتمثلة في منشور *Bitter Harvest*^{٤٢}.

١٦٦. وتوفر الرابطة الدولية للتعليم شبكة من العناصر الفاعلة الرئيسية التي يمكن تعبئتها لمكافحة عمل الأطفال، إذ تمثل ٣٠ مليون مدرس في العالم في أكثر من ١٧٠ بلداً. وهي تعمل على إذكاء الوعي بضرورة ربط جهود مكافحة عمل الأطفال بإطار توفير التعليم للجميع^{٤٣}. وما فتئت الرابطة الدولية للتعليم تتناول البعد الجنساني لعمل الأطفال. وبما أن التعليم مهنة تهيمن عليها الإناث على الصعيد العالمي، فإن هذه الرابطة قادرة على تشجيع الفتيات على فهم قيمة التعليم كوسيلة للخلاص من الفقر والمضي قدماً.

٤-٤-٤ المبادئ والحقوق

١٦٧. تملك منظمة العمل الدولية قاعدة معيارية قوية لعملها المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال. وتتص اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، على أنه لا يجوز أن يستخدم أو يعمل في أي مهنة أي طفل دون الحد الأدنى لسنة العمل الذي ينبغي أن يتوافق وسن إنهاء التعليم الإلزامي (١٥ سنة العادة). وتحت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، على اتخاذ إجراءات فورية لمكافحة عمل الأطفال مثل استخدام أي فتيات أو صبيان دون سن الثامنة عشرة في العمل الجبري أو النزاع المسلح أو البغاء أو المواد الإباحية أو العمل الخطر، على أن يحدد هذا الأخير على المستوى الوطني^{٤٤}. وتطبق بعض أحكام الاتفاقية رقم ١٣٨ بمراعاة المنظور الجنساني. والحكم القاضي بأن الحد الأدنى لسنة العمل ينبغي ألا يكون أدنى من سن إنهاء التعليم الإلزامي، حكم ينطبق على الفتيات: إذ يمكن استخدامه للتصدي للممارسات الجارية في بعض البلدان حيث يمكن إخراج الفتيات من المدرسة قبل إنهاء تعليمهن الإلزامي. وما فتئت آلية الإشراف لمنظمة العمل الدولية تركز على حالة الفتيات، مبرزة ضرورة مراعاة احتياجاتهن الخاصة كسبيل لمنع عمل الأطفال.

١٦٨. وتتص الاتفاقية رقم ١٨٢ بوجه التحديد على أن الدول الأعضاء ينبغي أن "تتراجع الوضع الخاص للفتيات". وأصبح رصد تطبيق الاتفاقيات الأخرى منذ ذلك الحين متأثراً بهذه الصيغة.

١٦٩. ورغم تصديق عدد كبير من البلدان على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ وقيام بلدان عديدة نتيجة لذلك بسن تشريعات لتعريف الحد الأدنى لسنة الاستخدام والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، فإن التنفيذ ما زالت تعثره ثغرات مهمة. وعلى سبيل المثال، لا تشمل اللوائح في الغالب العمل المنجز في أماكن خاصة ودخل الأسر. ولا تعرف الاتفاقية رقم ١٨٢ العمل المنزلي صراحة بوصفه شكلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال، لكن

^{٤١} انظر:

www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/child/index.htm. See also ILO: ILO-IPEC, *Interregional Workshop on Child Domestic Labour and Trade Unions: Report*, Geneva, 1-3 Feb. 2006.

^{٤٢} انظر: ILO: *Bitter Harvest: Child Labour in Agriculture* (Geneva, 2002).

^{٤٣} انظر:

ILO/EI: *World Day Against Child Labour 2008: Quality education is the right response to child labour: A resource for teachers and educators* (Geneva, 2008).

^{٤٤} الاتفاقيتان مصدق عليهما بشكل واسع: الاتفاقية رقم ١٣٨ صدّق عليها ١٥١ بلداً والاتفاقية رقم ١٨٢ صدّق عليها ١٦٩ بلداً حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

أحكامها يمكن أن تنطبق إذا اعتبرت هذه المهنة ضرباً من العمل الخطر الذي ينبغي حماية الأطفال منه، وهي إمكانية متاحة في إطار الاتفاقيتين. وإضافة إلى ذلك، يتعرض الكثيرون من العمال المنزليين الأطفال لخطر الاتجار أو العمل الجبري، وهي حالات يصبح فيها ذلك العمل شكلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال.

١٧٠. ونتيجة الاتفاقية رقم ١٨٢، إلى جانب اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، مجموعة من معايير العمل الدولية الرامية إلى التصدي للاتجار بالبنات والصبيان. وتشمل أسوأ أشكال عمل الأطفال كما وصفت في الاتفاقية رقم ١٨٢ جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق مثل بيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل الجبري أو الإلزامي^{٤٥}. وتوفر هذه الاتفاقية الحماية من استغلال الأطفال في العمل واستغلالهم جنسياً لأغراض تجارية، وهي ممارسة تمس الفتيات بقدر أكبر^{٤٦}. وعلاوة على ذلك تعمل منظمة العمل الدولية من خلال هيئاتها المكونة سعياً إلى إلغاء تجنيد الأطفال لاستعمالهم في النزاع المسلح باعتبار ذلك جزءاً من برنامجها الرامي إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال^{٤٧}.

١٧١. ولقد استحوذ القضاء على عمل الأطفال على قلوب وعقول الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ومجتمع المانحين منذ أوائل التسعينات^{٤٨}. والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية هو البرنامج الرائد الرامي إلى إنهاء عمل الأطفال ودعم الجهود المتصلة بالوفاء بالالتزامات الدولية بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك ذات الصلة^{٤٩}. وقد قطع البرنامج أشواطاً هائلة نحو القيام بصورة منهجية بتطبيق نهج يراعي نوع الجنس على جميع جوانب تدخلاته. ويتمثل أحد أهدافه في مراعاة الصلات السياسية والبرمجية بين "القضاء على عمل الأطفال" و"توفير التعليم للجميع" و"المساواة بين الجنسين" مراعاة كاملة وملموسة. ورغم وجود التزام عام قوي بتكافؤ الفرص المتاحة للصبيان والبنات، فقد استنتجت البحوث أن البعد الجنساني الشامل في مكافحة عمل الأطفال لا يزال غالباً في مجالات كثيرة وأن التحليل الجنساني الوافي لا بد من أن يستند إلى جميع مبادرات مكافحة عمل الأطفال.

١٧٢. وقد حققت تدخلات البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال انتشاراً إقليمياً مذهلاً. فبين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٨، ساهم مشروع اليمن في إنشاء ثلاثة مراكز لإعادة تأهيل الأطفال العاملين، واستفاد من تلك المراكز نحو ٢٠٠٠ بنت وصبي. وقد نسق المشروع إجراء تقييم سريع لعمل البنات أفضى إلى خطة عمل محددة^{٥٠}. أما البرنامج دون الإقليمي المتعلق بمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال المنزلي والقضاء عليها في أمريكا الوسطى والجمهورية الدومينيكية، فقد عمل خلال سنوات تنفيذه الثلاث الأولى على تشجيع التفكير بقدر أكبر في الجوانب

^{٤٥} ما فتئ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال يعمل على الصعيد العالمي من أجل التوعية بجانب "الاستغلال" في العمل في الاتجار بالأطفال. وقد نفذ البرنامج بالتعاون مع شبكة واسعة من المنظمات الشريكة المحلية، عدداً من البرامج الإقليمية والوطنية على مدى السنوات الاثنتي عشرة الماضية في غرب أفريقيا ووسطها وفي شرقها وجنوبها، وفي أوروبا ولاسيما بلدان البلقان وأوكرانيا، وفي أمريكا الوسطى وأمريكا الجنوبية، وجنوب آسيا ومنطقة نهر الميكونغ الكبرى دون الإقليمية والصين. انظر:

ILO: *Child trafficking. The ILO's response through IPEC* (Geneva, 2007).

^{٤٦} إن عمل منظمة العمل الدولية في مجال عمل الأطفال متأثر ببروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (٢٠٠٠)، والمعروف باسم "بروتوكول باليرمو". وينص هذا البروتوكول في حالة الأطفال (دون الثامنة عشرة) على أنه يقصد بتعبير "الاتجار بالأشخاص" "تجنيد أطفال أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم لغرض الاستغلال".

^{٤٧} تشمل مبادئ وتوجيهات باريس بشأن الأطفال المرتبطين بالقوات المسلحة والجماعات المسلحة (مبادئ باريس)، التي اعتمدها الحكومات ووكالات الأمم المتحدة، بما في ذلك منظمة العمل الدولية، والمنظمات غير الحكومية في عام ٢٠٠٧، الأطفال دون سن الثامنة عشرة الذين تجندهم القوات والمجموعات المسلحة بأي صفة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الصبيان والبنات المستخدمين كمقاتلين أو طباقين أو حاملين أو رسل أو جواسيس أو لأغراض جنسية. انظر:

ILO: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Geneva, 2007).

^{٤٨} يتضمن تقرير عام ١٩٨٥ إشارات قليلة إلى عمل الأطفال لأن المكتب لم يكن يعمل بشكل منتظم على هذا الموضوع آنذاك. انظر: ILO: *Equal opportunities and equal treatment for men and women in employment*, Report VII, ILC, 71st Session, Geneva, 1985.

^{٤٩} ينفذ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال مشاريع في أكثر من ٨٠ بلداً لمساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على وضع سياسات للقضاء على عمل الأطفال وتقديم المساعدة إليهم. والتعليم في صميم عمل البرنامج نظراً إلى دوره الأساسي في وضع تدابير لمنع عمل الأطفال وإخراجهم من العمل الخطر وإعادة تأهيلهم وتوفير حلول بديلة لهم ولأسرهم وللمجتمعات بأكملها. انظر مثلاً:

ILO: *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials* (Geneva, 2007), p. 7.

^{٥٠} انظر: ILO: *Country Brief 3: Promoting decent work and gender equality in Yemen* (Beirut, 2008).

الجنسانية للمشكلة^{٥١}. وأما مشروع "منع استغلال الأطفال في العمل المنزلي والقضاء عليه بواسطة التعليم والتدريب في شرق آسيا وجنوب شرقها"، الذي أعدّ في إطار استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ، فيتوخى القضاء على عمل الأطفال من خلال إجراءات تراعي نوع الجنس. ويستخدم مشروع "منع العمل سداداً لدين والقضاء عليها في جنوب آسيا"، أنشطة مقاولات النساء كوسيلة لمكافحة العمل سداداً لدين في باكستان. وكان مشروع "توثيق الصلات بين عمالة النساء والحد من عمل الأطفال"، رائداً في تطبيق النهج الابتكاري المتمثل في تعزيز المشاريع النسائية كجزء من الاستراتيجيات العامة للقضاء على عمل الأطفال في جمهورية تنزانيا المتحدة. وفي البلد ذاته أدى مشروع "تعزيز المساواة بين الجنسين والعمل اللائق في جميع مراحل الحياة"، إلى تخفيض عمل الأطفال وزيادة الحضور المدرسي بواسطة قروض بالغة الصغر.

١٧٣. وفي إطار موضوع المساواة بين الجنسين ضمن برنامج الشراكة بين منظمة العمل الدولية وهولندا (٢٠٠٤-٢٠٠٦)، مُولت عدة مشاريع ذات صبغة جنسانية وقُدّمت مخصصات لدمج البعد الجنساني وعمل الأطفال. كذلك تضمن اتفاق شراكة بين منظمة العمل الدولية والنرويج عنصر تعاون تقني يتيح اتخاذ إجراءات ذات صبغة جنسانية من جانب البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والعمال وأصحاب العمل بالتعاون مع مكتب المساواة بين الجنسين. وقُدّمت إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة التمويلات الرامية إلى استكمال الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية والموارد من خارج الميزانية في أفريقيا، والموجهة صوب تحقيق أهداف البرامج القطرية للعمل اللائق القائمة على النتائج والخاضعة لمراقبة نوعية من أجل الحد من عمل الأطفال^{٥٢}.

١٧٤. وفي عام ٢٠٠٧، نظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو عدة دورات بشأن نوع الجنس وعمل الأطفال فيما يتصل بأنشطة تدريبية رئيسية، منها:

- (١) توفير تدريب جنساني محدد لموظفي وشركاء مشروع "مكافحة الاتجار بالأطفال لأغراض الاستغلال في العمل في غرب أفريقيا ووسطها"؛
- (٢) توفير تدريب محدد بشأن الأبعاد الجنسانية وعمل الأطفال لمسؤولي وزارة العمل التركية؛
- (٣) تنظيم دورات بشأن القضايا الجنسانية المتصلة بعمل الأطفال في الزراعة؛
- (٤) تنظيم دورات بشأن الممارسات السليمة في الجمع بين الأبعاد الجنسانية والتعليم وعمل الأطفال في البرمجة^{٥٣}.

٥-٤ الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية

١٧٥. تتضمن اتفاقية حقوق الطفل للأمم المتحدة المجموعة الكاملة من حقوق الإنسان الخاصة بالأطفال، بما في ذلك الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية^{٥٤}. وتشكل هذه الاتفاقية مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢، قاعدة الحقوق والمسؤوليات الملزمة قانوناً. ولم تؤثر منظمة العمل الدولية، من خلال مشاركتها المنتظمة في اللجنة المعنية بوضع المرأة، على السياسات فحسب بل قدمت أيضاً مساعدة ودعمًا تقنيًا ملموسين للوزراء الأفريقيين بهدف تنسيق وثيق الموقف المشترك الإفريقي. وتشير الاستنتاجات النهائية التي اتفقت بشأنها اللجنة المعنية بوضع المرأة (٢٠٠٧) إلى عمل منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تنفيذ الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ووضع برامج خاصة بالفتيات من أجل التعليم وتطوير مهارات كسب الرزق.

^{٥١} انظر:

ILO-IPEC: *Good practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and the Dominican Republic: A gender perspective* (San José, 2005).

^{٥٢} بموجب الاتفاق الإطاري الثاني للشراكة بين إدارة التنمية الدولية ومنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

^{٥٣} انظر:

IPEC: *IPEC Action against child labour 2006-2007: Progress and future priorities* (Geneva, ILO, 2008), p. 50.

^{٥٤} إذا كان هذا الصك لا يستخدم ضمانات ونوعت مذكرة/ مؤنثة، فهو لا يقيم أي تمييز بين الجنسين في هذا النص. لكن اللجنة التي تشرف على الامتثال لهذه المعاهدة، بحثت تقارير الدول الأطراف من منظور المساواة بين الجنسين. انظر، مثلاً، لجنة حقوق الطفل: التعليق العام رقم ١ بشأن أهداف التعليم، ٢٠٠١، CRC/GC/2001/1، الفقرة ١٠.

واستفادت اللجنة المعنية بوضع المرأة من خبرة منظمة العمل الدولية عندما اعتمدت في عام ٢٠٠٦ القرار المتعلق بالمرأة والفتاة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الذي كان له أيضاً تبعات على عمل الأطفال^{٥٥}.

١٧٦. ويوجه سعي حثيث نحو إقامة المنظمة شراكات داخل الإطار الأعم لمنظومة الأمم المتحدة وغير ذلك من المنظمات الحكومية الدولية. ويسخر عدد من المنصات الدولية القائمة لتعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على عمل الأطفال. ومن الأمثلة الرئيسية على ذلك الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجيات الحد من الفقر وتوفير التعليم للجميع. وبوشرت الإجراءات العالمية في المؤتمر العالمي الأول لمكافحة استغلال الأطفال جنسياً لأغراض تجارية، المعقود في السويد في عام ١٩٩٦. وأفصت جهود إشراك قطاع السياحة فيما بعد إلى تشكيل فرقة العمل المعنية بحماية الأطفال في السياحة^{٥٦}. وتولي مبادئ وتوجيهات باريس لعام ٢٠٠٧ بشأن حماية الأطفال المرتبطين بقوات أو جماعات مسلحة (مبادئ باريس)، المدعومة بطائفة واسعة من الهيئات الفاعلة، بما في ذلك الحكومات ومنظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية، عناية خاصة إلى حالة البنات. وينصب تركيز قوي على ضرورة ضمان احتواء البرامج تدابير تراعي نوع الجنس.

١٧٧. وأنشئت الشراكة الدولية من أجل التعاون في مجال عمل الأطفال في الزراعة^{٥٧} في عام ٢٠٠٧. وتشمل أهدافها الرئيسية التطبيق الفعال للحد الأدنى لسن العمل القانونية على الوظائف الزراعية وحظر العمل الخطر في الزراعة بالنسبة إلى البنات والصبيان دون سن الثامنة عشرة، واستبعاد الأطفال من ذلك العمل. ويتمثل هدف آخر في حماية الأطفال الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل القانونية بتحسين معايير الصحة والسلامة في قطاع الزراعة. وشاركت منظمة العمل الدولية مؤخراً في أعمال جوهريّة بشأن الفتيات في الزراعة، لا سيما مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو).

١٧٨. ومنظمة العمل الدولية عضو أساسي في فرقة العمل العالمية المعنية بعمل الأطفال وتوفير التعليم للجميع^{٥٨}، التي تضع المساواة بين الجنسين في صدارة جدول أعمالها. وتؤدي منظمة العمل الدولية وظيفة أمانة فرقة العمل. والمنظمة شريك رئيسي أيضاً في مبادرة الأمم المتحدة لتعليم الفتيات. وتهدف هذه المبادرة إلى تقليص الفجوة الجنسانية في التعليم الابتدائي والثانوي وإلى ضمان إكمال جميع الأطفال التعليم الابتدائي بحلول عام ٢٠١٥.

١٧٩. ويمكن أن يشكل التعليم غير الرسمي مساهمة مهمة في إعداد الأطفال للتدراك الدراسي أو استيعاب مهارات حياتية مهمة. ويمكن أن يتخذ ذلك شكل برامج "معادلة" ومساعدة انتقالية مثل تلك التي تروجها وتوثقها مبادرة تعليم الفتيات. وفي حالات أخرى، وضعت برامج لتحسين مهارات الأطفال الحياتية بهدف دعم موارد الرزق وتحقيق الأمن الغذائي.

١٨٠. واتباع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال أيضاً نهجاً جديداً لمكافحة ومنع الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، عن طريق التصدي لقضايا الرجال والخصائص الذكورية. واعترافاً بمسبب الحاجة إلى التصدي لمشكلة الاستغلال الجنسي للبنات والصبيان من جانب الطلب، أدمجت مشاريع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في أمريكا الوسطى في عام ٢٠٠٧ عناصر التدريب والتوعية وبناء القدرات فيما يخص "الزبائن" المحتملين. وأثار ذلك اهتمام جهات منها وكالات الأمم المتحدة، مثل اليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ولقي ترحيباً بوصفه من الممارسات السليمة^{٥٩}.

^{٥٥} الأمم المتحدة: قرار بشأن المرأة والطفلة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. القرار ٢/٥٠، التقرير النهائي المتعلق بالدورة الخمسين للجنة المعنية بوضع المرأة، الوثيقة E/2006/27/Corr.1-E/CN.6/2006/15/Corr.1، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المحاضر الرسمية، التكملة رقم ٧.

^{٥٦} موقع حماية الأطفال على الانترنت، التابع لمنظمة السياحة العالمية. خلال المرحلة الأولى (١٩٩٧-٢٠٠٧)، انصب تركيز نشاط فرقة العمل على منع الاستغلال الجنسي للأطفال في السياحة. وفي عام ٢٠٠٧، جرى توسيع نطاق ولايتها لتشمل جميع أشكال استغلال الأطفال والشباب في السياحة. انظر: www.unwto.org/protect_children.

^{٥٧} أعضاء هذه الشراكة هم: منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية التابع للمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية، والاتحاد الدولي للمنتجين الزراعيين والاتحاد الدولي للأغذية.

^{٥٨} الأعضاء الآخرون هم اليونيسكو واليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي والاتحاد الدولي للتعليم والمسيرة العالمية ضد عمل الأطفال، إلى جانب عدد من البلدان المانحة.

^{٥٩} انظر:

IPEC: *IPEC action against child labour, 2006-2007: Progress and future priorities* (Geneva, ILO, 2008) p. 51.

٦-٤ طريق المستقبل

١٨١. يشكل الاضطرار إلى العمل أحد أكبر العوائق أمام طفولة لائقة. فغالباً ما يتعين على الوالدين الفقراء أن يختاروا بين تعليم أطفالهم أو إرسالهم إلى العمل بهدف المساعدة على إطعام الأسرة برمتها. وحيثما تنقش الفقر والتمييز يمكن أن تنقش عمل الأطفال أيضاً. ويرتبط عمل الأطفال بحقوق الإنسان الخاصة بالطفل، وهو مضر بصحة الطفل وتعليمه ورفاهه ونمائه. وتبرز القائمة الإرشادية التالية المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها:

- وضع استراتيجيات خاصة للوالدين فيما يتعلق بخلق الوظائف وتوليد الدخل، باعتبار ذلك عنصراً لا غنى عنه في القضاء على عمل الأطفال. وقد تبين أن زيادة دخل الأمهات تؤثر على إيداع الأطفال في المدارس أكثر من زيادة دخل الآباء.
- الاعتراف بالعقبات التي تعيق تعليم الفتيات من خلال سياسات وخطط تعليمية حكيمة ومدعومة بما يكفي من الموارد والحوافز الممكنة للتشجيع على تسجيل الفتيات في المدارس.
- تقييم وتصحيح القوالب النمطية الجنسانية في تعليم الصبيان وتشجيع بلورة صور جديدة لأدوار الذكور بغية النهوض بتقاسم المسؤوليات المهنية والأسرية على قدم المساواة مستقبلاً.
- تحسين توافر رعاية للأطفال الصغار تكون متيسرة التكلفة وجيدة النوعية بهدف تخفيف الضغوط التي تدفع الوالدين إلى إرسال أطفالهم إلى العمل أو تركهم مع أخوات أكبر سناً. وستخفض رعاية الأطفال أيضاً الطلب على العمال المنزليين الأطفال.
- إتاحة برامج تعليمية رسمية وغير رسمية ذات نوعية جيدة للمراهقات بما يشمل التدريب المهني، بهدف النهوض بإمكاناتهن وإتاحة المزيد من فرص العمل اللائق لهن عندما يكبرن.
- التصدي للقوالب النمطية الجنسانية في التعليم بواسطة إصلاح المناهج الدراسية وضمان توفير أعداد كافية من المدرسين الذكور والإناث في جميع مستويات التعليم والإدارة الأكاديمية.
- ضمان إيلاء الاهتمام للقضايا الجنسانية في تصميم المشاريع الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال.
- القيام على الصعيد الدولي بتقاسم الممارسات السليمة المتعلقة باستراتيجيات تسجيل الفتيات وإبقائهن في المدارس.

نوع الجنس والشباب والعمالة

١٨٢. في العقدين اللذين أعقبا صدور تقرير عام ١٩٨٥، استرعى اهتمام العالم إلى مساهمة الشباب الممكنة في التنمية المستدامة. والشباب هي المرحلة الفاصلة بين الطفولة والكهولة حيث يكون الرجال والنساء أشد عزمًا على الكد من أجل ضمان مستقبلهم والإسهام في ضمان مستقبل أسرهم ووسطهم ومجتمعهم. وتعد هذه المرحلة من الحياة حاسمة في تحديد توجهات الشباب نحو بلوغ عمالة منتجة وعمل لائق^١. ويتوقع أن يبلغ ٥٠٠ مليون شاب سن العمل خلال العقد القادم^٢. ويمثل منحهم فرصة ضمان عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية تحدياً وطنياً وعالمياً. ولا غرو في أن تنصدر عمالة الشباب جدول أعمال المجتمع الدولي^٣.

١٨٣. وإذا كان الشباب لا يشكلون فئة متجانسة، فإنهم يمثلون أحسن جيل من الشبان، ولاسيما من الشابات، تعلمًا وتدريبًا على الإطلاق. فهم يملكون مهارات تسمح بازدهار المجتمعات واستقواء الأمم عن طريق المجهود الشخصي والمواطنة النشطة. لكن وإن زاد عدد الأطفال الذين يصلون إلى التعليم فإن ذلك لا يترجم دائماً إلى عمالة منتجة للشباب وعمل لائق. وفيما قد تتيح العولمة السريعة والتغير التكنولوجي للبعض فرصاً جديدة للعمل المنتج والكسب، تزيد توقعات الافتقار إلى العمل اللائق من قابلية تأثر شباب كثيرين يدخلون سوق العمل. وسيذهب استثمار الحكومات في التعليم والتدريب سدى ما لم ينتقل الشابات والشبان إلى وظائف لائقة. وفي المتوسط، يحتمل أن تبلغ نسبة الشبان والشابات العاطلين عن العمل ضعفين إلى ثلاثة أضعاف نسبة الكبار العاطلين عن العمل^٤، ويظهر هذا بجلاء خاص في صفوف الشابات. وغالباً ما يعملون ساعات طويلة إلى حد غير مقبول في إطار ترتيبات عمل غير منظمة وموقتة وغير آمنة، تميزها الإنتاجية المتدنية والدخول الضعيفة والحماية المحدودة للعمل. ويمثل النمو الاقتصادي العالي والمستدام شرطاً أساسياً لاستحداث العمالة، بما فيها العمالة الجيدة للشباب. وهو ما يستوجب وضع سياسات اقتصاد كلي تدعم زيادة نمو العمالة واستدامته من خلال الاستثمار الواسع والقدرات المنتجة ومجموع الطلب في ظل استقرار اقتصادي وسياسي^٥. لكن بالنظر إلى الانكماش الاقتصادي الحالي، يثير وضع سوق العمل بالنسبة للشباب قلقاً أكبر لعدم التقدم في معالجة مسائل سوق العمل المتعلقة بالشباب خلال سنوات الرفاه^٦. فهل سيؤدي هذا الانكماش إلى تراجع استثمار الحكومات وتدريب الشباب؟

١٨٤. وترتبط عمالة الشباب ارتباطاً وثيقاً بوضع العمالة الإجمالي. لكن لها خصائصها الخاصة التي تتطلب استجابات محددة. وفي الاقتصادات المتقدمة، قد ترتبط عمالة الشباب بالانتقال من المدرسة إلى العمل والتميز على أساس السن والعراقيل المتصلة بغياب التجربة العملية واتجاهات سوق العمل الدورية وعدد من العوامل

^١ تستخدم منظمة العمل الدولية تعريفاً تخصيصياً دولياً لتعبير الشباب كأشخاص تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤؛ والكبار كأشخاص تبلغ أعمارهم أو تفوق ٢٥ سنة. وغالباً ما يُحدّد السن الأدنى للشباب بالسن الأدنى لمغادرة المدرسة أينما وجدت تشريعات بهذا الشأن. وتختلف البلدان في تعاريفها العملية للشباب.

^٢ انظر: ILO: *Facts on youth employment* (Geneva, 2006).

^٣ "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب"، هو واحد من غايات الهدف الإنمائي ١ للألفية المتمثل في القضاء على الفقر المدقع والجوع. كما يسعى الهدف الإنمائي ٨ للألفية المتمثل في إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية، بالتعاون مع البلدان النامية، إلى توفير عمل لائق ومنتج للشباب.

^٤ انظر: ILO: Youth Employment web site, at <http://ilo.org/public/english/employment/yett/index.htm>.

^٥ مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز سبل الوصول إلى عمل لائق للشباب، تقرير لجنة عمالة الشباب، محضر/الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٢٠.

^٦ انظر: ILO: *Global Employment Trends: January 2009* (Geneva, 2009), p. 12.

الهيكليّة. وفي الاقتصادات النامية، يشكل ذلك سمة من سمات النمو غير الكافي ويمكن أن يؤثر تأثيراً مفرطاً في من ليس لهم حصة بالفعل في فوائد العولمة. وفي مجتمعات فقيرة كثيرة، يواجه العديد من الشباب والشبان، في كفاحهم من أجل كسب دخل، مشكلتين عويصتين تتمثلان في البطالة الجزئية وفقر العاملين. ويتعذر النجاح على عدد كبير جداً من الشباب ذوي المستوى التعليمي المتدني في المناطق الريفية لغياب السياسات والبنى الأساسية.^٧

١٨٥. والتلمذة الصناعية آلية مهمة لنقل المهارات إلى الشباب، ولاسيما في البلدان النامية. وتمثل في الاقتصاد غير المنظم، واحداً من أكبر مصادر التدريب على المهارات، وبخاصة في منطقتي شرق أفريقيا وغربها إذ تتصل فيها على نحو وثيق بالعادات الاجتماعية والثقافية. وتمثل في الغالب بديلاً عملياً وغير باهظ التكلفة للتدريب المقدم في المراكز وتساعد الشباب على إنشاء شبكاتهم الاجتماعية والاقتصادية. غير أن أحد مواطن الضعف الكبيرة في التلمذة الصناعية يتمثل في أنها تفضل في معظم الأحيان الشبان على الشباب بتركزها في القطاعات الموجهة عادة نحو الرجال، مثل النجارة والميكانيك. وتوجد عمليات التلمذة الصناعية في قطاعات تهيم عليها النساء مثل تصفيف الشعر والتطريز، لكنها تكون في الغالب أقل توسعاً. ويتمثل مكون مهم من مكونات بحوث منظمة العمل الدولية الحالية المتعلقة بالنهوض بنظم التلمذة غير الرسمية في النظر إلى أي حد يمكن أن تستخدم عمليات التلمذة الصناعية داخل ثقافات محلية لإنهاء العزل الوظيفي.

١٨٦. وقد تتفاوت فرص عمالة الشباب بحسب عوامل من جملتها الجنس والسن والانتماء الإثني ومستوى التعليم والتدريب والانتماء الأسري والحالة الصحية والإعاقة والمواقع الحضرية/الريفية^٨. وتكون بعض المجموعات أكثر تأثراً وتواجهها صعوبات خاصة عند الدخول إلى سوق العمل والبقاء فيها: فبالنسبة إلى الشابات المنتميات إلى الأقليات الإثنية مثلاً، أو ذوات إعاقة، يمتزج التمييز بالعائق.

١٨٧. ويكمن خطر عدم التصدي لهذه المسائل في تراكم الشكاوى. فالشباب المستضعفون قد يصبحون "شباباً محبطين" - وهو المصطلح المستخدم لوصف الذين تخلوا عن البحث عن عمل، معتبرين أن البحث عن وظيفة غير ذي جدوى. ويفقدون الثقة في نظام الإدارة الذي يشعرون أنه لم يرق إلى مستوى تطلعاتهم، وهو ما من شأنه أن يؤدي في حالات قصوى إلى اضطراب سياسي.

١٨٨. ويعيش ٨٥ في المائة من الشباب في بلدان نامية حيث يتأثر كثيرون على نحو خاص بالفقر المدقع. وتقيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن ما يقارب ٧١ مليون شابة وشاب عاطلون عن العمل في العالم، وهم يمثلون ٤٠ في المائة من العاطلين عن العمل في العالم^٩. ويكافح شباب كثيرون في الاقتصاد غير المنظم. ويتحول العمال الأطفال إلى شباب عاطلين وعديمي المهارات. ويستخدم الأطفال الصغار للحلول محلهم مقابل أجور دنيا، وتنقص بشكل كبير فرص ضمان التعليم لأي من الفئتين.

١٨٩. وشهدت هذه العقود الأخيرة تحولات ديمغرافية واسعة أثرت على الشباب وفرصهم في الحصول على عمل لائق. وستتباطأ وتيرة نمو السكان البالغين سن العمل في جل أصقاع العالم، بسبب تراجع الخصوبة. وسيزايد ثقل عبء التقاعد الواقع على القوة العاملة في البلدان التي تنكمش فيها القوة العاملة. ومع ذلك، ظلت بطالة الشباب في الأقاليم التي ترتفع فيها نسبة الشيخوخة وتزيد نسبة الإعالة، كما في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، في مستويات عالية جداً خلال العقد الأخير. وتسجل أرقام منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٧ بالنسبة إلى هذه الأقاليم مشاركة القوة العاملة الشابة في هذه الأقاليم بنسبة ٣٩ في المائة مقارنة بنسبة ٥١ في المائة في بلدان الاتحاد الأوروبي ومعظم البلدان المتقدمة^{١٠}. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، يحتمل أن يبلغ عدد الشباب العاطلين عن عمل الضعف مقارنة بالكبار، أو أن يستخدموا في وظائف هشة ضعيفة الإنتاجية وقليلة الأجر^{١١}.

^٧ انظر: مكتب العمل الدولي: تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

^٨ انظر: مكتب العمل الدولي: الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق. النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الجزء ٦-١.

^٩ تغير الاتجاهات الديمغرافية له دور كذلك. فعدد الشباب العاملين بلغ ٥٣١ مليون عامل في عام ٢٠٠٧ - أي أنه زاد بما يعادل ١٧ مليون عامل منذ عام ١٩٩٧. لكن نسبة السكان الشباب تزيد بوتيرة أسرع من عمالة الشباب؛ وتراجعت حصة العمال الشباب بالنسبة إلى السكان الشباب من ٤٩,٢ إلى ٤٤,٥ ما بين ١٩٩٧ و٢٠٠٧. مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة إلى الشباب (جنيف، ٢٠٠٨)، الصفحة ٣.

^{١٠} المرجع نفسه، الجدول ألف (٣)، الصفحة ٥٣.

^{١١} انظر:

ILO: *Facts on youth employment*, Seventh European Regional Meeting (Budapest, 2005), at: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/factsheets/pdf/budapest/youth.pdf.

١-٥ المسائل الجنسانية

١٩٠. في حين يظل احتمال وجود شخص شاب في حالة بطالة ثلاثة أضعاف احتمال وجود شخص بالغ فيها، فإن نسبة بطالة الشابات (المتراوحة أعمارهن بين ١٥ و ٢٤ سنة) البالغة ١٢,٥ في المائة لا تزيد إلا قليلاً عن نسبة بطالة الشبان (١٢,٢ في المائة)^{١٢}. وتراجعت نسبة مشاركة القوة العاملة الشابة العالمية من ٥٥,٢ في المائة إلى ٥٠,٥ في المائة بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٧ (الجدول ١-٥). وهذا التراجع ليس بالضرورة أمراً سيئاً، وقد يكون عائداً إلى استمرار الشباب في التعليم لفترة أطول. ويظل الكثير من الشباب اليوم في التعليم على امتداد الفترة العمرية المتراوحة بين ١٥ و ٢٤ سنة.

الجدول ١-٥: مؤشرات سوق العمل العالمية بالنسبة إلى الشباب، ١٩٩٧ و ٢٠٠٧

	المجموع		الذكور		الإناث	
	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٧
القوة العاملة (بالملايين)	576.9	602.2	339.0	354.7	237.8	247.5
العمالة (بالملايين)	514.0	530.8	302.9	313.5	211.1	217.3
البطالة (بالملايين)	62.8	71.4	36.1	41.2	26.7	30.1
معدل مشاركة القوة العاملة (النسبة المئوية)	55.2	50.5	63.5	58.0	46.5	42.6
نسبة العمالة إلى السكان	49.2	44.5	56.7	51.3	41.3	37.4
معدل البطالة (النسبة المئوية)	10.9	11.9	10.7	11.6	11.2	12.2

المصدر: مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة إلى الشباب (جنيف، ٢٠٠٨)، الجدول ألف (١)، الصفحة ٥٢.

١٩١. وغالباً ما تعترض الشابات، في معظم الأقاليم، عراقيل للدخول إلى سوق العمل. لكن الفارق بين تجربة الشبان والشابات في هذا السياق ظل يترجع مع مرور السنوات. وتضييق في جميع المناطق الهوة الجنسانية في نسب مشاركة القوة العاملة الذكورية إلى القوة العاملة الأنثوية ونسب العمالة إلى السكان. وفي الواقع، تجاوز نمو عمالة الشابات نمو عمالة الشبان في ست مناطق من أصل تسع مناطق^{١٣}. ويحتوي الجدول دال في الملحق على سلسلة من المعلومات المتعلقة بالشباب، لاسيما الأعمار عند تغيرات الوضع القانوني ومعدلات النشاط الاقتصادي والتعليم والتدريب. وتظهر الفوارق الجنسانية في صفوف الشباب ظهورها في صفوف الأطفال. وفي معظم البلدان التي تتاح بشأنها بيانات، يتساوى سن إنهاء الدراسة الإلزامية بالنسبة إلى البنات والفتيان، لكن السن الأدنى للزواج منخفضة بالنسبة إلى البنات مقارنة بالفتيان.

١٩٢. وتسجل أسوأ أوجه انعدام المساواة في التعليم في شمال أفريقيا وغربي آسيا. واقتربت بلدان في شرق آسيا والمحيط الهادئ من تحقيق المساواة بين الجنسين في الوصول إلى التعليم. وتشير تيارات مذهلة في أمريكا اللاتينية والكاريبي إلى تدني مشاركة الصبيان في التعليم الثانوي. وفي ١١ بلداً، تبلغ نسبة تسجيل الصبيان ٩٠ صبياً أو أقل لكل ١٠٠ بنت^{١٤}. ورغم أن الشابات رفعن مستوياتهن التعليمية مقارنة بالشباب، تبقى نسب مشاركتهن في سوق العمل ضعيفة. علاوة على ذلك، يمثلن نسبة عالية من فئة الشباب التي لا تدرس ولا تعمل.

١٩٣. وتواصل معظم الشابات اختيار أنشطة اقتصادية تعتبر في العادة وظائف نسائية، مما يستوجب امتلاك مهارات عامة ومهنية مختلفة عن تلك التي يمتلكها الرجال، ولا تحظى بقيمة عالية في سوق العمل. ولا يتعلق الأمر بمستوى التعليم المحقق فقط، وإنما أيضاً بجودة وأهمية التعليم والتدريب لما ينطويان عليه من أهمية في تأمين الوظائف لاحقاً. وتمثل الصور النمطية البنات على أنهم أقل اهتماماً ببعض المواضيع - مثل الرياضيات والعلوم - أو أقل كفاءة فيها. ويقلص هذا الأمر لا محالة من وصولهن إلى وظائف بأجور أفضل أو أسواق عمل قادرة على إتاحة فرص أفضل.

^{١٢} انظر: ILO: *Global Employment Trends for Women* (Geneva, 2008), p. 3.

^{١٣} بلغ نمو أعداد العاملات الإناث ضعف نمو أعداد العمال الذكور فيما بين ١٩٩٧ و ٢٠٠٧، في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. ورغم هذا الاتجاه المشجع في الشرق الأوسط، ما زالت المنطقة تسجل أضعف نسبة مشاركة للشابات في القوة العاملة في جميع المناطق بنسبة ٢١,٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ (مقارنة بنسبة ٥٠,٧ في المائة للشبان). مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة إلى الشباب، مرجع سابق، الصفحات ٤-٥ و ٢٠.

^{١٤} انظر:

UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008: Education for All by 2015: Will we make it?* (Paris, 2008), p. 83.

١٩٤. ولم يكن الوضع هكذا في الدول الاشتراكية السابقة في أوروبا الشرقية. فقبل انتقالها إلى اقتصاد السوق، كانت نسبة البنات والصبيان المسجلين في المدارس عالية جداً وكانت مشاركتهم على قدم المساواة في الدراسات العلمية محل تشجيع. وخلال فترة الانتقال، تراجع التسجيل في المدرسة على المستويين الابتدائي والثانوي في بعض بلدان المنطقة. وعلى العكس من ذلك، ظل التسجيل في التعليم العالي يتزايد في معظم الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، بل تزايد سرعة في السنوات الأخيرة. وقد زادت حصة الشابات في التعليم العالي في بلدان عديدة في المنطقة، وهي تتجاوز اليوم حصة الشبان.

١٩٥. وفيما عدا استثناءات قليلة، تفوق معدلات نشاط الشبان معدلات نشاط الشابات في الفئة العمرية ما بين ١٥ و ١٩ سنة. وكذلك هو الحال بالنسبة إلى الفئة العمرية ما بين ٢٠ و ٢٤ سنة. وتساهم عناصر كثيرة في هذا الفرق، لكن يحتمل أن تكون الأمية الشديدة عائقاً كبيراً أمام محاولات النساء دخول القوة العاملة. وعلى العموم، يفوق معدل تعلم الشبان معدل تعلم الشابات في ٢٦ بلداً من أصل ٣٩ بلداً تتوافر بشأنها البيانات. ويعزى هذا الاختلال في نسبة التعلم إلى الفوارق الجنسية في التسجيل في المدارس الابتدائية والحضور المدرسي للأطفال العاملين وغير العاملين، كما هو مبين في الجدول جيم في الملحق. ومرة أخرى، يبلغ تسجيل الشبان في التدريب التقني والمهني معدلات أكبر في ٢٦ بلداً من أصل ٤٨ بلداً تتوافر بشأنها البيانات.

١٩٦. وتبرز البيانات أن الشبان من السكان الأصليين أو الشبان المنتمين إلى بعض الطوائف أو الأقليات الإثنية تواجههم عراقيل أكثر في معظم البلدان. وتفيد تقارير أستراليا لعام ٢٠٠١ أن ٧٠ في المائة من الشبان من السكان الأصليين المتراوحة أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ سنة لا يعملون ولا يدرسون كامل الوقت. وفي هنغاريا، يسجل شعب الروما متوسط مستوى تعليمي أدنى بكثير من متوسط مستوى تعليم بقية السكان. وفي الهند، ٣٧ في المائة من البنات المنتميات إلى الطوائف أو القبائل السفلى لا يذهبن إلى المدرسة، مقابل ٢٦ في المائة من قريباتهن غير المنتميات إلى السكان الأصليين. وفي غواتيمالا، ٢٦ في المائة فقط من بنات السكان الأصليين غير المتكلمات باللغة الإسبانية يتيمن تعليمهن الابتدائي مقارنة بنسبة ٦٢ في المائة من الفتيات المتكلمات باللغة الإسبانية^{١٥}.

١٩٧. وتعد الاستثمارات في بعض مراحل حياة الشباب حاسمة بشكل خاص. وتبرز الفوارق الجنسية إلى حد كبير في بداية المراهقة، وهو ما يثير شواغل حماية المراهقات في بعض المجتمعات، إلى حد الإفراط أحياناً في فرض القيود عليهن أو حتى عزلهن^{١٦}. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى تزويج المراهقات، وهو ما من شأنه أن يؤثر على تعليمهن وعلى آفاقهن المهنية لاحقاً. ويضغط المجتمع في بعض الأوساط على الشبان للامتنثال للصور النمطية الجنسية مثل "المعيل"، فيكونون مصدر عار في حال فشلوا في تلبية هذه التطلعات. وقد يختار الشباب، شباناً وشابات، إذا استعصى عليهم إيجاد عمل تمديد فترة تعليمهم، إذا كان هذا الخيار ممكناً اقتصادياً. أو قد يفكرون في الهجرة إلى مكان آخر طلباً للرزق.

١-١-٥ نوع الجنس والشباب والاستقرار الاجتماعي

١٩٨. في ظل بعض الظروف، قد يعتبر نمو السكان السريع وتوسع فئة الشباب عنصرين يهددان الاستقرار^{١٧}، إلى جانب نمو السكان الحضريين السريع، وتقلص إمدادات المحاصيل الزراعية والماء الصالح للشرب لكل فرد، ومعدلات الوفيات العالية في صفوف الكبار البالغين سن العمل. وبما أن عمالة الشبان عنصر مهم يساهم في الاستقرار الاجتماعي والسلام، ركزت معظم برامج عمالة الشباب في العقود الأخيرة على استحداث وظائف للشبان. وإذا ما تعذر على الشبان إيجاد عمل وأصبحوا مهمشين، تعرّضوا ومجتمعاتهم لعاقبتين حقيقتين هما: الانحراف والاضطراب الاجتماعي.

^{١٥} انظر:

D. Freedman: *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, Employment Sector Working Paper No. 7 (Geneva, ILO, 2008), p. 13.

^{١٦} انظر:

World Bank: "A gender filter on the youth lens", in *World development report: Development and the next generation* (Washington, DC, 2007).

^{١٧} وقعت معظم النزاعات الأهلية الحديثة التي شهدتها العقود الأخيرة في بلدان يمثل فيها الشباب ٦٠ في المائة على الأقل من مجموع السكان. انظر:

E. Leahy et al.: *The shape of things to come: Why age structure matters to a safer, more equitable world* (Washington, DC, Population Action International, 2007), p. 24.

١٩٩. و"تنزع" حكومات عديدة فتيل الاضطراب الاجتماعي من خلال توظيف نشط للشبان في قواتها المسلحة. ويبين الجدول هاء في الملحق النسبة المئوية من السكان الذكور المنخرطين في القوات المسلحة بالنسبة إلى جميع البلدان التي تتوافر بشأنها البيانات^{١٨}. وبفضل الاستقرار تستطيع المجتمعات تقديم فرص متكافئة لجميع الشبان من جميع طبقات المجتمع. وإضافة إلى الخدمة، يمكنهم الحصول على معاش أو وظيفة أو مسار مهني. والخدمة في القوات المسلحة تزود الشباب بمهارات التدريب التي يمكن أن تثبت جدواها لاحقاً في العمل المدني. وفي بعض البلدان، تكافأ الخدمة أيضاً بمنح دراسية. لكن الميزانيات تصرف غالباً في الأمور العسكرية لا في الاستثمار في عمالة الشباب، مما يحول دون صرف الإنفاق العام على مجالات لازمة أخرى مثل خلق وظائف مدنية.

٢٠٠. وفي البلدان التي تضم أعداداً كبيرة من المحاربين السابقين بعد انتهاء النزاع، يخضع الشبان لإعادة تأهيل مدني. ومع ذلك، تحتاج الفتيات والنساء اللاتي كن ضحايا نزاع أو عنف، خلال فترة النزاع أو بعده، إلى دعم خاص لتجاوز الصدمة والوصم واستعادة الثقة. فكان مصطلح "زوجات الأدغال" في سيراليون مثلاً، يشير إلى الفتيات والشابات اللاتي تعرضن للخطف والاستغلال من قبل محاربين خلال النزاع المطول الذي شهده البلد. لكنهن لم يحظين بعد انتهائهن بحماية ولا بعناية خاصة في إعادة التأهيل أو التوجيه أو التدريب، فلم يكن لكثير منهن خيار سوى البقاء تحت رحمة مستغليهن^{١٩}. وتكسر نساء عديدات الصورة النمطية الجنسية خلال النزاعات؛ ففي الواقع، غالباً ما تشكل النساء القوة العاملة عندما يذهب الرجال إلى الحرب. وهن يحتجن إلى دعم من أجل الاحتفاظ بسبل متساوية في الوصول إلى الموارد المتاحة بعد النزاع.

الإطار ١-٥ السلم والوظائف ونوع الجنس

صرحت إيلين جونسون سيرليف، رئيسة جمهورية ليبيريا، في خطابها إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٦ قائلة إن "العمل بالنسبة إلينا مرادف للسلم". وأقرت بأهمية تفادي النزاعات مستقبلاً واستئناف التقدم الاجتماعي من خلال خلق الوظائف، وصرحت أن عمالة النساء تنطوي على انعكاسات مهمة بالنسبة إلى بلدها أيضاً. وقالت الرئيسة سيرليف في إشارة إلى برنامج منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق "إنه قائم على الدور المركزي للعمل في حياة ورفاهة النساء والرجال وأسرهم وأوساطهم ومجتمعاتهم". كما لمحت، بالتركيز على النساء، إلى الدور الريادي الذي تتوقع منهن أدائه في إحلال السلم والازدهار. وتوفير العمل اللائق للشابات والشبان ضروري في الحفاظ على السلم من خلال العدالة الاجتماعية، فضلاً عن المساعدة في استئنافها بعد انتهاء النزاع.

المصدر: خطاب فخامة الرئيسة إيلين جونسون سيرليف، رئيسة جمهورية ليبيريا، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

٢-١-٥ الأدوار الجنسانية ومشاركة القوة العاملة النسائية

٢٠١. رغم بعض التقدم المشجع، يجب الاعتراف بأن الشابات تعترضهن صعوبات أكبر مما تعترض الشبان في إيجاد عمل. وفي عام ٢٠٠٧، بلغت معدلات مشاركة القوة العاملة الشابة العالمية ٥٨ في المائة بالنسبة إلى الرجال و٤٢,٦ بالنسبة إلى النساء (الجدول ٥-٢). وحتى في المناطق التي تكون فيها الشابات أكثر تعليماً من الشبان، ما زلن يتعرضن للتمييز على أساس الجنس عندما يحاولن إيجاد عمل. وتقدم دراسات استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل دلائل على ذلك في بلدان عديدة. كما تواجه النساء سبباً محدوداً بقدر أكبر مقارنة بنظرائهن الذكور في الوصول إلى قنوات الإعلام وآليات البحث عن عمل، والأهم من ذلك أن أصحاب العمل في مجموعة من البلدان أبدوا تفضيلهم الصريح لتوظيف الشبان^{٢٠}.

^{١٨} انظر الجدول هاء: أعداد السكان الذكور في القوات المسلحة نسبة إلى تقدير السكان الذكور المترواحة أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ سنة ونسبة النساء في القوات المسلحة، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي تتوافر بشأنها بيانات وملخصات إقليمية، ٢٠٠٥-٢٠٠٧. ويوجد في جميع الجيوش تسلسل هرمي إداري يضم محترفين كبار، لكن العلاقة هنا تقتصر على الغالبية العظمى من الشباب.

^{١٩} الأمم المتحدة: قرار مجلس الأمن ١٣٢٥: التنفيذ في غرب أفريقيا، تقرير الاجتماع، اجتماع الخبراء، مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا (UNOWA) (داكار، ٢٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٧).

^{٢٠} تشير بعض التقارير إلى اعتقادات أصحاب العمل أن الشابات حالما يتزوجن وينجن يصبحن أقل إنتاجية أو يتركن عملهن. انظر: C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005), p. 113.

بالإضافة إلى ذلك، لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بقلق أن بعض أصحاب العمل يستخدمون اختبارات الحمل كجزء من ممارساتهم في التوظيف لتفادي استخدام الشابات. انظر:

RCE, 2008, Observations under Convention No. 111 addressed to the Dominican Republic and Mexico.

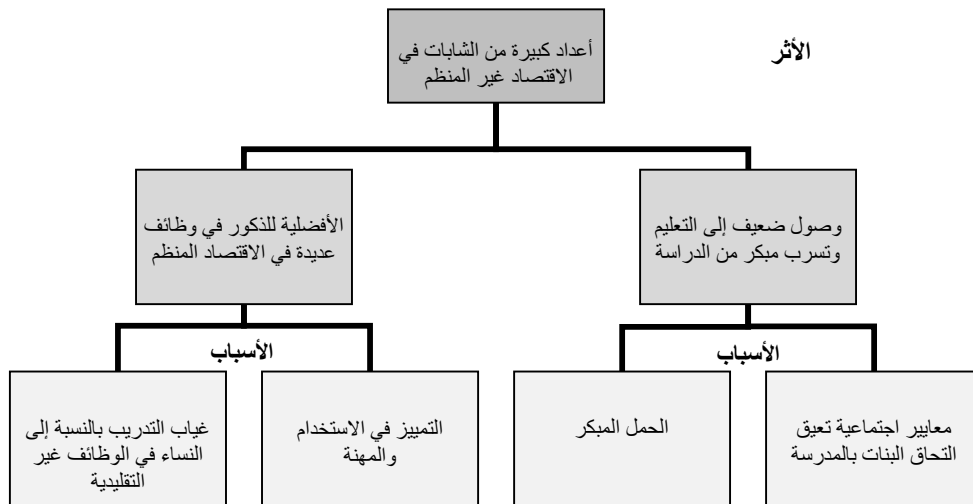
الجدول ٢-٥: معدلات مشاركة القوة العاملة الشابة، حسب الإقليم: ١٩٩٧، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧

	المجموع (في المائة)			الذكور (في المائة)			الإناث (في المائة)		
	١٩٩٧	٢٠٠٦	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٦	٢٠٠٧	١٩٩٧	٢٠٠٦	٢٠٠٧
العالم	55.2	50.9	50.5	63.5	58.6	58.0	46.5	42.8	42.6
الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي	52.9	50.9	50.9	56.2	53.4	53.3	49.6	48.3	48.4
أوروبا الوسطى وجنوب شرقي أوروبا (الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة	45.0	40.0	39.3	50.7	46.0	45.1	39.1	33.9	33.4
جنوب آسيا	49.0	46.9	46.6	66.8	64.8	64.3	29.8	27.5	27.5
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	56.6	53.4	52.7	64.2	60.8	60.0	48.9	45.8	45.1
شرق آسيا	69.7	58.2	57.5	67.4	54.5	53.5	72.1	62.2	61.8
أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي	55.0	54.0	53.7	68.4	64.3	63.7	41.6	43.8	43.8
الشرق الأوسط	35.8	36.7	36.4	52.2	51.1	50.7	18.4	21.4	21.5
شمال أفريقيا	38.2	35.6	35.3	52.8	46.9	46.1	23.2	24.1	24.3
أفريقيا جنوب الصحراء	58.3	56.6	56.3	65.1	62.1	61.5	51.5	51.1	51.0

المصدر: ILO: Global Employment Trends for Youth (Geneva, 2008), table A3, p. 53.

٢٠٢. وتوجد بلدان ومناطق تسجل فيها نسب بطالة أقل في صفوف الشابات منها في صفوف الشبان، لكن هذا غالباً ما يعني أن النساء لا يحاولن حتى إيجاد عمل ويغادرن سوق العمل محبطات تماماً. ويقعدن في المنازل حيث ظل ينظر إلى الشؤون المنزلية طويلاً على أنها وظيفة أنثوية في جميع الأحوال^{٢١}. وعندما يجدن عملاً، يكون في الغالب بأجر ضعيف وفي وظائف متدنية المهارات وغير محمية في الاقتصاد غير المنظم (انظر الشكل ١-٥)، مما يعني زيادة انعدام الأمن الوظيفي وحرمانهن من الوصول إلى التدريب المنظم أو الحماية الاجتماعية أو موارد أخرى؛ وهو ما يجعلهن نسبياً أكثر تعرضاً للفقر والتهميش.

الشكل ١-٥: مثال على العلاقة السببية (شجرة المشكلة) لوجود أعداد كبيرة من الشابات في الاقتصاد غير المنظم



المصدر:

G. Rosas and G. Rossignotti: Guide for the preparation of national action plans on youth employment, YEP (Geneva, ILO, 2008).

^{٢١} انظر:

ILO: Regional labour market trends for youth: Africa, Youth Employment Programme (YEP) (Geneva, Sep. 2006).

٣-١-٥ العزل المهني والصور النمطية

٢٠٣. يكمن أحد التحديات المهمة في التصدي للعزل المهني في الوظائف التي جرت العادة على قبولها كوظائف "الذكور" و"الإناث"، من خلال فتحها أمام الجنسين معاً. ولأن النساء يجهلن في الغالب حقوقهن القانونية ويفتقرن إلى القدوة، فإنهن يلجن ببطء الوظائف التي يسيطر عليها الرجال عادة. وتعترض الشابات، ولاسيما في البلدان النامية، عقبات في الاستفادة من فرص التدريب بسبب التمييز والصور النمطية الجنسانية. وفي الاقتصاد غير المنظم، تكشف نظم التلمذة الصناعية الموجهة إلى الشابات والشبان وجود أنماط متشابهة.

٢٠٤. وأحياناً تبدر عن مقدمي التوجيه والإرشاد المهنيين مواقف نمطية تثبط عزيمة الشابات على المشاركة في برامج تدريبية قد تسمح لهن بتحقيق دخول عالية على المدى البعيد وتحسين قابليتهن للاستخدام. وفي بلدان عديدة، تشجع الشابات على اتباع تدريب على وظائف "نسائية" متدنية المهارات وضعيفة الأجور نسبياً تكون امتداداً للعمل المنزلي، مثل إعداد الطعام وصناعة الملابس^{٢٢}. ويشجع الشبان على التوجه إلى التدريب والعمالة العصريين المعتمدين على التكنولوجيا. ويوجد العزل أيضاً على مستويات التعليم العليا إذ لا تشجع الشابات على اختيار بعض التخصصات. وتوجه النساء غالباً نحو وظائف الرعاية التقليدية المتمثلة في قطاعي التعليم والتدريب. وهذه وظائف مهمة بالنسبة إلى الاقتصاد والرفاه الاجتماعي للبلدان التي تقدم فيها النساء إسهامات كبيرة، لاسيما وأن نقص القوة العاملة موجود بالفعل وسيواصل في هذين القطاعين الأساسيين. ولكن ينبغي تشجيع الرجال على قدم المساواة على الالتحاق بهذه المهن، مما يؤدي إلى كسر الحواجز الجنسانية. غير أن ما يعتبر في معظم الأوقات وظيفة نسائية في ثقافة ما - كأعمال البناء مثلاً في بعض مناطق الهند - يُعتبر وظيفة رجالية في مناطق أخرى من العالم. ويوظف قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في آسيا الكثير من النساء، لكنه يعتبر في أوروبا قطاعاً يهيمن عليه الرجال. وينبغي دعم الجهود المبذولة بواسطة التوجيه المهني المكيف بشكل أفضل مع قدرات واحتياجات الشبان والشابات، وأيضاً بواسطة الإرشاد المراعي لنوع الجنس وخدمات التوظيف لتمكين الشابات من تحقيق ذاتهن.

٤-١-٥ مناطق تجهيز الصادرات

٢٠٥. توجد اليوم سلسلة مناطق مختلفة لتجهيز الصادرات^{٢٣}، بدءاً بالتجميع الأولي وأنشطة التجهيز البسيطة وانتهاءً بمجمعات العلوم والتكنولوجيا العالية، وحتى المرافق السياحية. وخلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٦، تشير تقديرات تقريبية إلى أن أعداد المستخدمين في مناطق تجهيز الصادرات زادت من ٤٣ مليون إلى ٦٦ مليون مستخدم. وتوظف مناطق تجهيز الصادرات في معظم الأحيان الشبان، وبخاصة الشابات. وتمنحهم هذه الوظائف فرصة دخول سوق العمل، برواتب أفضل أحياناً من تلك المدفوعة في الزراعة أو الخدمة المنزلية. وفي مدغشقر مثلاً، كان أكثر من ٥٠ في المائة من عمال مناطق تجهيز الصادرات شباناً بالغين تتراوح أعمارهم بين ١٩ و ٢٤ سنة. وبلغت نسبة النساء ضمن هؤلاء الشبان، ٧١ في المائة. كما مثلت النساء العاملات ٧٠ في المائة من عمال مناطق تجهيز الصادرات في سري لانكا، علماً أن قطاع الملابس يوفر وحده عملاً مباشراً لما يقارب ٣٠٠٠٠٠ امرأة. وفي الهند، تمثل النساء نسبة ٧٢ في المائة تقريباً من عمال مناطق تجهيز الصادرات، المنتمية إلى الفئة العمرية المتراوحة بين ٢٠ و ٢٩ سنة، و ١٣ في المائة فقط إلى الفئة العمرية المتراوحة بين ٣٠ و ٣٩ سنة، فيما لا تمثل الفئة العمرية المتراوحة بين ٤٠ و ٤٩ أية نسبة^{٢٤}. وكذلك تمثل النساء أكثر من ٩٠ في المائة من عمال مناطق تجهيز الصادرات في جامايكا ونيكاراغوا^{٢٥}.

^{٢٢} تقدم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، عند بحثها التقارير الحكومية بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١، تعليقات دورية بشأن القيود القانونية أو الثقافية التي تستبعد الشابات من التعليم التقني والتدريب المهني. انظر مثلاً: الملاحظات الموجهة إلى الجزائر وغيانا وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والكويت والجمهورية العربية الليبية والاتحاد الروسي في: RCE, 2008.

^{٢٣} تعرف منظمة العمل الدولية مناطق تجهيز الصادرات على أنها "مناطق صناعية ذات حوافز خاصة لاجتذاب المستثمرين الأجانب، تخضع فيها المواد المستوردة إلى درجة معينة من التجهيز قبل إعادة تصديرها". ويمكن الإشارة إليها أيضاً بتعبير مناطق التجارة الحرة والمناطق الاقتصادية الخاصة والمستودعات الجمركية والموانئ الحرة والمناطق الصناعية الحرة.

ILO: What are EPZs? Sectoral Activities web site, at www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

^{٢٤} انظر:

A. Aggarwal: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Indian Council for Research on International Economic Relations, Working Paper No. 194 (New Delhi, 2007), p. 21.

^{٢٥} للاطلاع على القائمة كاملة، انظر:

J.-P. Singa Boyenge: *ILO database on export processing zones*, Sectoral Activities Programme Working Paper No. 251 (Geneva, ILO, 2007), available at <http://ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>.

٢٠٦. وقد لوحظ أن مناطق تجهيز الصادرات توظف الشباب تحديداً لأنهم شباب وعديمو التجربة وغير واعين بحقوقهم. وتفرض مناطق تجهيز الصادرات رسوماً ضئيلة وتعتمد مستويات لوائح دنيا، مما يعني تكلفة متدنية على المدى القصير بالنسبة إلى المنشآت التي تواجه منافسة في الأسواق المتسمة بالعمولة. لكن إلغاء الضوابط يفرض في الغالب إلى ظروف عمل دون المستوى العادي. وحتى في البلدان التي تشمل فيها تشريعات العمل مناطق تجهيز الصادرات، تعاني آليات الإنفاذ والتفتيش من الضعف. وتقبل الشابات على الخصوص العمل مقابل أجور متدنية عادة في مراكز تصنيع كثيفة اليد العاملة وغالباً في بيئات عمل سيئة الظروف. وفي مناطق عديدة لتجهيز الصادرات، تنعدم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية^{٢٦}، بسبب شدة التهديد بالفصل إزاء من يحاولون تنظيم العمال. وإذا تحولت مناطق تجهيز الصادرات تدريجياً من أنشطة التصنيع التقليدية إلى تكنولوجيا المعلومات والخدمات التي تستوجب عمالاً ذوي مهارات، قد يتراجع عدد وظائف النساء العاملات^{٢٧}. ومن الضروري تطوير مهارات الشابات لمساعدتهن على سد الثغرة التكنولوجية والتطلع إلى وظائف بأجور أفضل، وسيحتتم على النساء أن يفاوضن إلى جانب الرجال للدفاع عن حقوقهن والحفاظ عليها.

٢٠٧. والعمل لساعات طويلة يكون على حساب صحة النساء. فغياب المرافق الآمنة أو النقل الآمن للنساء العاملات قد أدى إلى تزايد خطر التحرش الجنسي والعنف مع احتمال ضعيف بإنصافهن.

٢٠٨. ويتحجج المدافعون عن مناطق تجهيز الصادرات بأن المناطق تستحدث وظائف جديدة وتوسع النشاط الاقتصادي. وفي بعض الأحيان، تفوق رواتب مناطق تجهيز الصادرات متوسط الرواتب الوطنية؛ وقد توفر مصانع مناطق تجهيز الصادرات أيضاً منشآت مادية أحدث من تلك التي توفرها الصناعة المحلية^{٢٨}. والاتفاقات الإطارية الدولية المبرمة مع المنشآت متعددة الجنسية قد يكون لها تأثير على الصعيد الوطني، بما في ذلك داخل مناطق تجهيز الصادرات. ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي، انطلاقاً من إدراكه مختلف الآراء المتعلقة بفوائد مناطق تجهيز الصادرات، طلب إجراء بحوث إضافية بشأن العلاقات الصناعية وإدارة العمل وتفتيش العمل في هذه المناطق.

٢-٥ نشاط منظمة العمل الدولية

١-٢-٥ العمالة

دعم التعليم والمهارات وإدارات الاستخدام

٢٠٩. إن الوصول إلى التعليم العمومي الابتدائي والثانوي الشامل والمجاني والجيد والاستثمار في التدريب المهني وتطوير المهارات والتعلم المتواصل، أمور ضرورية للنهوض بالأفراد والمجتمع ولإعداد قابلية الشباب للاستخدام مستقبلاً^{٢٩}. وهذه المساعدة ضرورية لتحسين واستدامة إنتاجية العمال وفرصهم في الكسب. فهي تسمح بزيادة حراكهم في سوق العمل وتتيح إمكانات تضاعف خيارات المسار المهني^{٣٠}. ويمكن الاعتماد على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن إدارات الاستخدام العامة والخاصة لوضع سياسات تراعي نوع الجنس وتكون أيضاً مصممة وموجهة على النحو الملائم لتقديم مساعدة تناسب الشابات والشباب^{٣١}. ويمكن أن تتناول

^{٢٦} مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الفقرة ١٩٥. والفقرة ٤٦ من إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، تنص على أن الحوافز الخاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي ينبغي ألا تشمل أي تقييد لحرية العمال النقابية أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية. www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf.

^{٢٧} انظر:

ILO: Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Trends and policy developments in EPZs, Governing Body, 301st Session, Geneva, Mar. 2008, GB.301/ESP/5, Geneva, para. 22.

^{٢٨} على سبيل المثال، شجعت شركة ناكي إجراء تحسينات مهمة على بيئة العمل وظروفه في معاملها في مناطق تجهيز الصادرات. انظر: I. Kawachi and S. Wamala (eds): Globalization and health (Oxford University Press, 2006), pp. 142–143.

^{٢٩} مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز سبل الوصول إلى العمل اللائق من أجل الشباب، تقرير لجنة عمالة الشباب، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٣٢.

^{٣٠} بحث مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٧ في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، التقرير المعنون مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة وتنميتها، واعتمد استنتاجات شاملة لنوع الجنس بهدف توجيه الهيئات المكونة والمكتب فيما يتعلق بالعمل المستقبلي.

^{٣١} اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

التشريعات في هذا المجال التمييز على أساس الجنس في عمل هذه الخدمات. ففي جنوب أفريقيا مثلاً، تشترط اللوائح المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة (اللائحة رقم ٦٠٨ لعام ٢٠٠٠)، على صاحب مكتب استخدام أو مديره تزويد سلطات العمل المختصة بتقرير سنوي عن عدد الأشخاص الذين وُظفوا أو استخدموا، مصنّفين بحسب العرق ونوع الجنس والمهنة. وعلى صعيد التطبيق، تقدم بعض خدمات الاستخدام عن طريق مراكز خاصة بالنساء أو عن طريق مستشارين متخصصين في تقديم المشورة إلى الشباب في مجال العمل. وتقوم منظمة العمل الدولية؛ إلى جانب مساعدة الهيئات المكونة على إصلاح نظم تعليمها وتدريبها المهنية، بدعم تعزيز التلمذة الصناعية غير الرسمية. فالعديد من الشباب والشبان، وبخاصة في بلدان أفريقيا، لا يستطيعون الوصول إلى التدريب الرسمي. وبالنسبة إليهم، تتيح التلمذة الصناعية غير الرسمية أبرز سبيل للتدريب من أجل اكتساب المهارات. وتعزيز التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم يعني تيسير الانتقال بين التعليم والتدريب والعمل، وإقامة الصلات بين نظام التدريب الرسمي وغير الرسمي. وينبغي أن تهدف هذه الصلات إلى تحسين عملية التدريب وجودة التدريب واستخدام التكنولوجيات الجديدة وزيادة الاعتراف بالمهارات المكتسبة عن طريق التلمذة الصناعية غير الرسمية.

الإطار ٢-٥ إدماج نوع الجنس والقابلية للاستخدام

نُفذ مشروع "تحسين القابلية للاستخدام بالنسبة إلى الشباب والشبان المحرومين والفئات المهمشة في منطقة القوقاز وآسيا الوسطى من خلال تطوير المهارات والتعليم في مجال تنظيم المشاريع"، في أرمينيا وأذربيجان وجورجيا وكازاخستان وقيرغيزستان والاتحاد الروسي. وأجريت سلسلة تدخلات محددة حسب نوع الجنس عن طريق دعم استراتيجية إدماج نوع الجنس؛ ولوحظت عناصر عديدة للممارسة الحسنة. وقد واصلت الحكومة الهولندية، التي مولت هذه الجهود الأولى، دعم مشروع تعزيز عمالة الشباب في أذربيجان وقيرغيزستان. وقد طور المشروع استراتيجية صريحة بشأن إدماج نوع الجنس في التدخلات المتعلقة بالعمالة وسوق العمل، ويروج حالياً بنشاط لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمساواة.

المصدر:

ILO: Evaluation: "Increasing employability of disadvantaged young women and men and other marginalized groups in Caucasus and Central Asia through skills development and entrepreneurial education" (Geneva, 2006).

٢١٠. وفي سري لانكا، تمضي منظمة العمل الدولية بالتعاون مع اللجنة الوطنية للتعليم المهني العالي والخدمة الجامعية العالمية لكندا، في إتمام دليل بشأن نوع الجنس في مجال التدريب في المهن التقنية، لاستخدامه في دروس التوعية بنوع الجنس المقدمة إلى مصممي التدريب والأخصائيين في منظمات التدريب الحكومية وغير الحكومية.

استحداث فرص العمل

٢١١. يعمل برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية بواسطة شبكة عالمية من الأخصائيين التقنيين الموجودين في المقر الرئيسي وفي أكثر من ٦٠ مكتباً ميدانياً. وهو يساعد البلدان على وضع تدابير متسقة ومنسقة بشأن عمالة الشباب. ويستند البرنامج إلى ثلاث ركائز هي: بناء المعارف والتوعية والمساعدة التقنية. وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الشباب والشبان أمر أساسي في عمل البرنامج. ويدعم مكتب المساواة بين الجنسين بنشاط برنامج عمالة الشباب في إدماج الأبعاد الجنسانية في عمالة الشباب. وتعدّ السياسات والبرامج النشطة المتعلقة بسوق العمل أدوات ضرورية لتشجيع العمالة والعمل اللائق في صفوف الشباب والشبان. وتكشف البحوث أنها تعزز أمن العمال وتساهم في عولمة عادلة^{٣٢}. وتحتاج مثل هذه المشورة السياسية إلى بحوث تجريبية متينة فضلاً عن عمليات تقييم كمية لواقع أسواق عمل الشباب. ويتيح المكتب نقطة الانطلاق التحليلية التي تتيج للبلدان انطلاقة منها تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه الشباب في اتجاهات عمالة الشباب العالمية، مصنفة بحسب الجنس والسن.

٢١٢. والدراسة الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل أداة إحصائية ترمي إلى مساعدة البلدان على تحسين سياساتها وبرامجها المتعلقة بعمالة الشباب. وتسمح بتحليل المتغيرات الكمية والنوعية التي تحدد السهولة أو الصعوبة النسبيتين في اختلاف انتقال الشباب والشبان من

^{٣٢} انظر:

P. Auer, Ü. Efendioğlu and J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, ILO, 2005).

المدرسة إلى الحياة العملية، مثل التعليم وخبرة التدريب والتصورات والطموحات فيما يتعلق بالعمالة وعملية طلب العمل والعراقيل أمام دخول سوق العمل وأشكال دعم الدخول إليها والتفضيل بين العمل مقابل أجر أو للحساب الخاص ومواقف أصحاب العمل من استخدام العمال الشباب^{٣٣}.

٢١٣. وقامت منظمة العمل الدولية من أجل مساعدة الهيئات المكونة على تحسين برامج التوجيه المهني الوطنية بنشر توجيه المسار المهني: دليل موارد للبلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض في عام ٢٠٠٦. وهو يتناول المسائل الرئيسية في إصلاح خدمات توجيه المسار المهني متيحاً سلسلة واسعة من الأمثلة القطرية والأدوات المراعية لنوع الجنس. وقد وضعت أدلة وطنية خاصة في إندونيسيا والفلبين ومنغوليا.

٢١٤. والحكومات هي المسؤولة الأولى عن تعزيز عمالة الشباب، لكن لا بد من التنسيق والاتساق فيما بين مختلف المؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين. ووضع المكتب دليلاً لإعداد خطط عمل وطنية بشأن عمالة الشباب، لمساعدة الهيئات المكونة في هذه المهمة الرئيسية. وينصح الدليل بإشراك الخبراء التقنيين ذوي الدراية بمسائل نوع الجنس في صياغة السياسات وتحديد الفوارق الجنسية في سوق العمل وتحليلها، بهدف تحديد مختلف الحالات التي تواجه الشباب والشباب في سوق العمل^{٣٤}.

٢١٥. ويرمي مشروع "الخلاص من الفقر"، الذي تموله هولندا في موزامبيق، إلى المساهمة في تحقيق أهداف التوفيق بين العمل والأسرة. ويحدد البرنامج القطري للعمل اللائق، المتفق عليه مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، هدفه الأساسي في الحد من الفقر عن طريق خلق العمالة، مع تركيز خاص على الشباب.

الإطار ٣-٥ "الأمن المرن" في أوروبا الشرقية

في أوروبا الشرقية، غالباً ما شددت الحكومات وأصحاب العمل على أن المرونة في أسواق العمل ضرورية لتحسين الإنتاجية الاقتصادية، وعلى أن الإنتاجية بدورها شرط أساسي للعمل اللائق. ويمكن اعتبار تشريعات العمل الصارمة عائقاً أمام دخول سوق العمل، مع أن أشكال العمل المرنة وانعدام الأمن يتلازمان في الغالب مع حماية اجتماعية غير كافية من ناحية التغطية والفعالية. وهو ما يؤثر بالخصوص في الشباب والشبان في أسواق العمل المتقلبة. ويعتبر أمن العمال ضرورياً لعولمة عادلة تستند إلى معايير العمل الدولية، وأكد أصحاب العمل أن العمال الأمنيين شركاء في جهود رفع الإنتاجية. وقد ينطوي اعتماد نهج "أمن مرن" يرمي إلى الحفاظ على القدرة التنافسية وتحسينها، ويتوافق باستخدام السياسات الاجتماعية كعامل إنتاجي، على تأثير إيجابي بالنسبة إلى عمالة الشباب والشبان. وقد أدرجت بلدان كثيرة في مشروع "مرونة سوق العمل والأمن الوظيفي في دول أوروبا الوسطى والشرقية ومنطقة البلطيق"، ما يؤكد على الأبعاد الجنسانية للأمن المرن. وتكشف بحوث أجريت في أوروبا الغربية أن النساء يمثلن بشكل مفرط في علاقات الاستخدام المرنة، وجمع المشروع (المنفذ في كرواتيا وهنغاريا وليتوانيا وبولندا خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥) بيانات مصنفة حسب الجنس، وأطلق نقاشات سياسية بشأن الأبعاد الجنسانية للأمن المرن في حلقات العمل الثلاثية الوطنية.

المصدر:

ILO: Report, Seventh European Regional Meeting, Budapest, 14-18 February 2005, ERM/VII/D.7, p. 5. S. Cazes and A. Nesporova (eds): *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO, 2007).

تعزيز تنمية المنشآت وروح تنظيم المشاريع

٢١٦. تواجه النساء من جميع الأعمار عقبات كبرى عند استهلال مشروع، بسبب سبل الوصول المحدودة إلى التدريب على روح تنظيم المشاريع وإلى رؤوس الأموال، فضلاً عن غياب المعلومات. وينظر عدد قليل من الشابات المتخرجات إلى إقامة منشأة على أنه خيار عمل مجد أو مناسب، ويفضل كثير منهن البحث عن عمل إما في القطاع العام المنكمش أو في القطاع الخاص الذي قد يمارس فيه تمييز صارخ ضد توظيف النساء. وهكذا، تمثل تنمية روح تنظيم المشاريع بديل عمل لا تلجأ إليه نساء كثيرات إلا قليلاً، وبدلاً قد يسمح بتطور مواهبهن وحسهن في الإبداع والابتكار إذا ما توافرت بيئة سياسية مؤاتية.

^{٣٣} يبسر مشروع "وظائف أكثر وأفضل للشابات في فينتام" مثلاً، الانتقال من المدرسة إلى العمل ويعزز فرص العمالة اللائقة بالنسبة إلى الشابات من خلال المعارف والتدريب.

^{٣٤} انظر:

G. Rosas and G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, YEP (Geneva, ILO, 2008).

٢١٧. وعلى صعيد المنشأة، غالباً ما أفلحت النساء الفقيرات في التنظيم في تعاونيات وجمعيات أخرى تسمح بوفورات الحجم في الإنتاج. وقد سمحت الادخارات القائمة على المجموعة ومخططات القروض باستفادة نساء كثيرات من الآثار المضاعفة التي لا تتيحها القروض الفردية، ويمكنها أن تيسر الوصول إلى التكنولوجيا والتدريب على المهارات وتحسين الشكل والنوعية.

٢١٨. وجل برامج إقامة المشاريع وروح تنظيم المشاريع مفتوحة أمام جميع الشباب سواء العاملين منهم حالياً للحساب الخاص أو الذين يرغبون في إقامة مشاريعهم الخاصة. وبرنامج منظمة العمل الدولية المعنون كيف تبدأ مشروعك وتحسنه، لا يستهدف بالتحديد الشباب؛ غير أن ٤٠ إلى ٥٠ في المائة من المشاركين هم دون سن ٢٥ عاماً، ونصفهم تقريباً من النساء.

٢١٩. وينشط برنامج منظمة العمل الدولية لتنمية المنشآت الصغيرة في مجال روح تنظيم المشاريع لدى الشباب. ويعمل برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين، الذي تموله حكومة أيرلندا، على تحسين فرص النساء الاقتصادية باتخاذ إجراءات إيجابية لدعم النساء، بما فيهن المعوقات وحاملات فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويكمن نجاحه في التوجيه التطبيقي المقدم إلى النساء اللاتي يقمن باستغلال منشآتهن وينظمنها ويطورنها، بوضع قاعدة معارف خاصة بالنساء صاحبات الأعمال، وخدمات دعم ابتكارية. وتستهدف مجموعة التعريف بالأعمال، المعلمين في مؤسسات التدريب المهني والتقني، وفي التعليم الثانوي العام والتعليم التقني العالي حيث تشتمل المناهج الدراسية على التعليم على روح تنظيم المشاريع. ويجري تعديل المجموعة لزيادة إدماج المسائل الجنسانية فيها.

٢-٢-٥ الحماية الاجتماعية

الضمان الاجتماعي

٢٢٠. على حد ما أشير إلى ذلك، يشغل جل الشباب العاملين في الغالب وظائف متدنية الأجور أو يؤدون عملاً أسرياً غير مدفوع الأجر. وتكشف التقديرات أن ٢٥ في المائة فقط من الشباب العاملين في البلدان منخفضة الدخل يعملون مقابل أجر، فيما تبلغ نسبتهم ٥٧ في المائة في البلدان متوسطة الدخل و ٧٤ في المائة في البلدان مرتفعة الدخل. بل إن الشباب العاملين مقابل أجر أقل حظاً في الوصول إلى الضمان الاجتماعي مقارنة بالعمال الأكبر سناً^{٣٥}. وإدماج طالبي العمل لأول مرة، وأغليتهم من الشباب، في سوق العمل شاغل رئيسي في بلدان عديدة. ويمكن أن تشكل إعانة البطالة المرتبطة بأنشطة التدريب وسيلة مهمة لدعم دخول الشباب، وبخاصة الشباب، إلى سوق العمل.

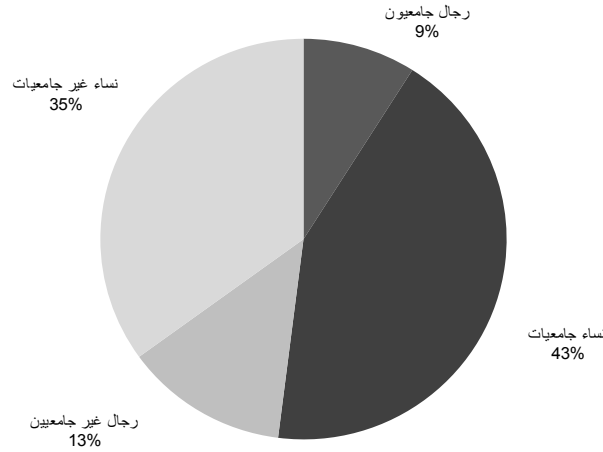
^{٣٥} انظر:

World Bank: *World Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, DC, 2006), pp. 101–102.

الإطار ٤-٥ البحرين: اعتماد إعانات البطالة

اعتمدت حكومة مملكة البحرين في عام ٢٠٠٦ قانونها الأول المتعلق بتأمين البطالة، وبدأ دفع إعانات البطالة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، بعد مرور سنة على جمع الاشتراكات. وتبين الإحصاءات أن معظم المستفيدين في عام ٢٠٠٨ كانوا من الشباب، ولا سيما من الباحثين عن العمل لأول مرة (٧٨ في المائة من النساء و٢٢ في المائة من الرجال).

البحرين: المستفيدون من إعانة البطالة، حسب الجنس والمستوى التعليمي، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨



المصدر: مكتب العمل الدولي، إدارة الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٨.

السلامة والصحة المهنيان وظروف العمل

٢٢١. انطلاقاً من اعتبار الشباب يتمتعون بخاصيتي الصحة الجيدة والقوة، فإنه يتوقع منهم العمل لساعات طويلة. ويطلب من العاملين الشباب في الغالب العمل في نوبات ليلية وفي أوقات متعارضة مع الحياة الاجتماعية، أو أنهم يختارون العمل ساعات طويلة رغبة منهم في إثبات أنفسهم إما للاحتفاظ بوظائفهم أو سعياً للترقية. لكن في حالات عديدة، يرغمون على العمل ساعات طويلة مما يؤدي إلى حالات ضغط واستغلال.

٢٢٢. وتستحث حماية الصحة الإنجابية وظروف العمل التي يعمل فيها الشباب اعتبارات السلامة والصحة المهنيين. فالشباب يمنحون في الغالب أخطر الوظائف وأكثرها إرهاقاً جسدياً من دون تدريب كاف أو تدابير أمنية. والشباب أكثر عرضة للحوادث أو المخاطر الناجمة عن المواد المتسببة في السرطان أو التي قد تسبب أمراضاً دورية أو تنفسية. كما قد تكون الاحتياطات التي يتخذونها ضعيفة - أما النساء فيملن في الغالب إلى اعتماد طرق أكثر وقاية وحماية في القيام بعملهن^{٣٦}.

٢٢٣. وقد يكون العمال الشباب، مقارنة بزملائهم الأكبر سناً، أكثر عرضة لحوادث خطيرة (لكن غير مميتة) في العمل. وفي الاتحاد الأوروبي مثلاً، تزيد الحوادث غير المميتة المسجلة في صفوف العمال المتراوحة أعمارهم بين ١٨ و ٢٤ على الأقل بنسبة ٥٠ في المائة مقارنة بباقي الفئات العمرية^{٣٧}. لكن معدلات الحوادث المميتة في صفوف العمال الشباب قد تكون كبيرة في بعض القطاعات. وفي أوروبا، تشهد الزراعة أكبر نسبة حوادث مميتة في صفوف العمال الشباب، متبوعة بالبناء والنقل.

٢٢٤. ويساهم اختلاف حالات التعرض للخطر في اختلاف العواقب الصحية بالنسبة إلى النساء. فتصنيف الشعر مهنة تسيطر عليها الشباب: إذ أن ٨٧ في المائة من العاملين في هذا القطاع في الاتحاد الأوروبي هم من

^{٣٦} انظر:

ILO: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, ILO InFocus Programme on SafeWork (Geneva), p. 7.

^{٣٧} المرجع نفسه، الصفحتان ٩ و ١٠.

النساء، وهو قطاع يستخدم أكثر من مليون شخص^{٣٨}. وتمثل أمراض الجلد والربو واضطرابات العضلات والهيكل العظمي عناصر الخطر الرئيسية. وعلى غرار ذلك، تمثل الشباب عموماً نسبة عالية ضمن العاملين في مراكز الاتصال. وإلى جانب ارتفاع ضغط العمل وسوء تنظيم العمل، تشمل عناصر الخطر المختلفة التي يتعرض لها الجلوس المطول والضجيج الخلفي ونقص التهوية والتصميم غير الأورغونومي لمعدات العمل والانهيار الجسدي^{٣٩}. وفي المغرب، في أحد مراكز الاتصال التي تقدم الخدمات لفرنسا، احترام حق المرأة في ثلاثة أشهر من إجازة الأمومة، لكن حين عادت إلى العمل بعد إجازة الأمومة كان عليها أن تعمل ساعات إضافية لتعويض الوقت الضائع^{٤٠}.

٢٢٥. وعادة ما يتم تجاهل مشاكل السلامة والصحة التي تعانيها المرأة، أو لا تبرز بدقة في البحوث وجمع البيانات. ويبدو أن تحقيقات السلامة والصحة المهنيين تولي اهتماماً أكبر إلى المشاكل المتصلة بالعمل الذي يسيطر عليه الذكور، وغالباً ما لا تتضمن البيانات التي تجمعها مؤسسات وبحاث السلامة والصحة المهنيين معلومات كافية عن الأمراض والإصابات التي تلحق بالنساء. وإلى جانب ذلك، غالباً ما يستبعد العمل الهش من جمع البيانات. وبما أن نسبة كبيرة من عمل النساء عمل غير مدفوع الأجر أو عمل للحساب الخاص أو عمل في الاقتصاد غير المنظم، فإن حوادث عديدة لا يشملها التسجيل. وتقدم البحوث حججاً إلزامية لمراعاة الفوارق البيولوجية بين النساء والرجال، من أجل ضمان تكيف مكان العمل مع الجوانب والقدرات الجسدية للجنسين على حد سواء؛ ويبدو أن النتائج قد أُغفلت^{٤١}.

الهجرة

٢٢٦. بحكم العولمة والأنماط الديمغرافية الحالية، أصبحت الهجرة لأغراض العمل تمثل أكثر فأكثر مسألة اقتصادية واجتماعية وسياسية رئيسية، فبات يتوقع جمع بيانات مفصلة مصنفة حسب الجنس، قد تساعد صانعي السياسات على تقييم أثر أنماط الهجرة تقييماً صحيحاً وتأثيرها في سوق العمل العالمية^{٤٢}. وفي عام ٢٠٠٥، أفادت التقديرات أن ١٩١ مليون امرأة ورجل يعبرون الحدود للإقامة خارج بلدان مولدهم أو أوطانهم و/أو العمل فيها. وفي تلك السنة، مثلت النساء المهاجرات ٤٩,٦ في المائة من مجموع المهاجرين في العالم وأكثر من ٥٠ في المائة في أوروبا وأمريكا اللاتينية وأمريكا الشمالية وأوقيانوسيا^{٤٣}. وتقيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن ٩٤ مليون عامل مهاجر، من أصل ١٩١ مليون مهاجر، كانوا عمالاً مهاجرين نشطين اقتصادياً^{٤٤}. واحتمالات الهجرة تبلغ ذروتها في نهاية سن المراهقة وبداية العشرينات (قد يكون حوالي نصف المهاجرين من جميع البلدان النامية دون سن ٢٩ عاماً)، فتكون بالتالي نسبة الشباب والشبان مفرطة ضمن المهاجرين في العالم^{٤٥}. ونتيجة لارتفاع معدلات الولادة في البلدان النامية وشيخوخة السكان في البلدان المتقدمة، قد تزيد الهجرة أكثر خلال السنوات القادمة.

^{٣٨} انظر:

EU: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, Institute for Occupational Safety and Health, European Agency for Safety and Health at Work (Brussels, 2007), p. 11.

^{٣٩} في المملكة المتحدة مثلاً، تقدر نسبة العاملين في مراكز الاتصال بما يتراوح بين ١,٦ و ٢ في المائة من مجموع القوة العاملة (أرقام مقدمة من جمعية مراكز الاتصال ونقابة عمال الاتصالات). وتفوق هذه النسبة مجموع القوة العاملة في مناجم الفحم والصلب وصناعة السيارات معاً. المرجع نفسه، الصفحة ٥٦.

^{٤٠} انظر:

ITUC: “Spotlight interview with Laïla Nassimi, Morocco – CDT” (Brussels, 30 July 2008), at www.ituc-csi.org/spip.php?article2332.

^{٤١} انظر:

M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, ILO concept note for the XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, 29 June–2 July 2008.

^{٤٢} انظر: ILO: *Global Employment Trends for Youth* (Geneva, 2006), p. 15.

^{٤٣} إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، شعبة السكان: *الاتجاهات في مجموع عدد المهاجرين: تنقيح ٢٠٠٥* (نيويورك، الأمم المتحدة، ٢٠٠٥).

^{٤٤} تقديرات إدارة الهجرة الدولية في مكتب العمل الدولي.

^{٤٥} انظر:

World Bank: *World Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, DC, 2006), p. 14.

٢٢٧. وتهاجر الشابات الماهرات في العادة بحثاً عن وظائف في خدمات الرعاية الصحية والتعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والوظائف المكتبية. أما الشبان المهرة ففتتح لهم الهجرة الدولية سلسلة أوسع من الخيارات. ويسعى عدد متزايد من الشابات غير الماهرات إلى إيجاد عمل خارج الحدود، ويواجهن تمييزاً في الاستخدام وقلة فرص العمل في أسواق العمل في بلدانهم. وتزيد أشكال العمل المتاحة لهن في الوظائف متدنية المهارات من ضعف النساء المهاجرات، لاسيما عندما ترتبط بمشاكل وضع المهاجر والإثنية والطبقة الاجتماعية. وتحاول بلدان المنشأ تحسين شروط استخدام مواطنيها المهاجرين. فموجب مذكرة التفاهم الموقعة بين مكتب سري لانكا للعمالة الأجنبية ووكلاء الاستخدام في الشرق الأوسط وسنغافورة وهونغ كونغ مثلاً، يتعين على أصحاب العمل توقيع عقد عمل مصدق عليه في سفارة سري لانكا قبل أن يسمح لأي عامل منزلي بمغادرة سري لانكا^{٤٦}.

٢٢٨. والإعانات المالية التي يرسلها العمال المهاجرون في شكل تحويلات إلى أسرهم مهمة جداً^{٤٧}، ناهيك عن الفوائد التي تجنيها البلدان المرسل من حيث ادخارات الصرف والتخفيف من الضغوطات على أسواق العمل المحلية. بيد أنه خلال حالات الانكماش الاقتصادي، غالباً ما يكون العمال المهاجرون أول المتضررين من فقدان الوظائف، وعندما يختار بعضهم العودة إلى بلده، لا تساعد في ذلك السياسات الرامية إلى إعادة عمال المهاجرين. وأثبتت التجربة أن مثل هذه السياسات قد تنطوي على عواقب وخيمة بالنسبة إلى التنمية، بالنظر إلى سلم التحويلات (ما يقارب ٢٨٣ مليار دولار أمريكي إلى البلدان النامية في عام ٢٠٠٨) ومستويات البطالة المرتفعة أصلاً في البلدان النامية^{٤٨}.

التحرش الجنسي

٢٢٩. على غرار العنف القائم على نوع الجنس (الذي كان موضوع بحث في بداية هذا التقرير)، يعد التحرش الجنسي^{٤٩} في العمل مشكلة حقوق إنسان وتمييزاً على أساس الجنس. وقد نظر فيه على هذا الأساس في ضوء اشتراطات الاتفاقية رقم ١١١. ويشمل إلى جانب ذلك مسائل السلامة والصحة المهيتين. ويعترض التحرش الجنسي بالخصوص الشابات والشبان عديمي الخبرة، الذين يضعهم سنهم ووظيفتهم تحت رحمة أشخاص أكبر سناً يملكون سلطة كبيرة جداً.

٢٣٠. وخطر التحرش الجنسي خطر موجود في أماكن العمل عبر العالم، وهو يضعف نوعية الحياة العملية ويقوض رفاه النساء والرجال وينسف المساواة بين الجنسين وقد تترتب عنه تكاليف جسيمة بالنسبة إلى الشركات والمنظمات^{٥٠}. ولقد ساد الاعتقاد أن التحرش الجنسي مثل خطراً مهيناً مكتوماً كان يتهدد النساء العاملات. وتثبت البحوث الوطنية بما لا يقبل الشك أن النساء أكثر عرضة بكثير من الرجال لمعاونة التحرش

^{٤٦} انظر:

G. Moreno-Fontes Chammartin: *Migration, gender equality and development*, Overview paper, International Conference on Gender, Migration and Development: Seizing Opportunities, Upholding Rights, Manila, 25–26 September 2008, p. 41.

^{٤٧} تأثير التحويلات في اقتصاد المناطق التي تتلقاها يعني أن تحويل دولار أمريكي ١ ينتج ٢ دولارين أمريكيين في النشاط الاقتصادي المحلي، بحيث يشتري المستلمون سلعة أو يستثمرون في الإسكان أو التعليم أو الرعاية الصحية. انظر:

P. Martin: *Sustainable migration policies in a globalizing world* (Geneva, ILO–IILS, 2003).

^{٤٨} انظر:

International Organization for Migration (IOM): *The impact of the global financial crisis on migration*, IOM Policy Brief, 12 Jan. 2009.

^{٤٩} يعرف كأى سلوك مادي أو شفهي مرفوض ذي طبيعة جنسية، يسمح قبوله صراحة أو ضمناً بتوفير ظروف اتخاذ قرارات تفاضلية تؤثر على عمل الفرد، أو ينطوي على غرض أو هدف التدخل بشكل غير معقول في أداء عمل الفرد أو خلق بيئة عمل رهبة أو عدائية أو استغلالية أو تهجمية. انظر:

ILO: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Geneva, 2007), pp. 165–166.

وفيما لا زال التحرش الجنسي غير مشمول بصك دولي محدد، وصفت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة التحرش الجنسي، في توصيتها العامة رقم ١٩ بشأن العنف ضد المرأة، على أنه شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، وشكل من أشكال العنف ضد المرأة. انظر الأمم المتحدة: *تقرير لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة*، الدورة الحادية عشرة، الجمعية العامة، السجلات الرسمية، الدورة ٤٧، التكملة رقم ٣٨، A/47/38 (نيويورك، ١٩٩٢)، الفقرة ١٨.

^{٥٠} انظر:

D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO, 2005), p. vii. See also ILO: *Cambodia: Women and work in the garment industry*, Better Factories Cambodia project, pp. 16–20.

الجنسي في العمل. غير أن بعض الدراسات الاستقصائية تبين أن الرجال بدورهم يتعرضون للتحرش الجنسي، ولئن كان نطاق المشكلة بالنسبة إليهم محدوداً أكثر^{٥١}. وفي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، زادت نسبة الشكاوى المقدمة من الرجال بدعوى التحرش الجنسي، من ١٠ في المائة في عام ١٩٩٦ إلى ١٥,٤ في المائة في عام ٢٠٠٦^{٥٢}. ومعقول أن تمنح السياسات والمبادئ التوجيهية شيئاً فشيئاً للرجال ضحايا التحرش الجنسي الحقوق ذاتها التي تمنحها للنساء.

٢٣١. وشهدت السنوات الأخيرة اعتماد عدد كبير من البلدان - في جميع مناطق العالم - تشريعات (كقوانين تكافؤ الفرص مثلاً وقوانين العمل ولوائح السلامة والصحة المهنية والقوانين التصحيحية والقوانين الجنائية) تقر بأن التحرش الجنسي في العمل انتهاك للمبادئ والحقوق الأساسية أو سلوك محظور أو ممارسة عمل غير نزيهة. وهذه القوانين لا تعاقب على الانتهاكات فحسب وإنما تقتضي اتخاذ إجراءات وقائية لمنع حدوثها مستقبلاً. ومكان العمل مجال مناسب لتمرير رسائل الوقاية عن طريق توعية النساء والرجال بالطبيعة التمييزية للتحرش الجنسي والخسارة الاقتصادية الناجمة عنه. وفي موازاة ذلك، يزيد حجم مدونات السلوك ولوائح المنشآت وسائر أشكال المبادئ التوجيهية المتعلقة بالموضوع، لأن أصحاب العمل أصبحوا اليوم ينظرون إلى التحرش الجنسي على أنه شاغل حقيقي للإدارة. وعلى سبيل المثال، يحظر قانون المساواة في العمالة في جمهورية كوريا على أصحاب العمل وكبار العمال والعمال المساعدين ممارسة التحرش الجنسي في العمل، ويطلب من أصحاب العمل تنظيم برامج تعليمية ذات صلة واتخاذ تدابير تأديبية ضد ممارسي التحرش الجنسي. وعلى غرار ذلك، ينص قانون منع التمييز الجنساني والإغاثة، على أنه لا يجوز لأصحاب العمل ولا للمستخدمين في المؤسسات العامة ممارسة التحرش الجنسي. ويمكن للضحايا طلب وساطة لجنة المساواة في العمالة أو إيداع التماسات لدى مكاتب العمل الإقليمية.

٢٣٢. واتفاقية العمل الدولية الوحيدة التي تحظر مباشرة هذا النوع من الاعتداء في مكان العمل هي اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وطلب قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ١٩٩١ بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمالات من المكتب عقد اجتماعات ثلاثية بغرض وضع مبادئ توجيهية ومواد تدريبية وإعلامية متعلقة بمسائل ذات أهمية خاصة ورئيسية بالنسبة إلى النساء، مثل التحرش الجنسي في مكان العمل. ومن بين نتائج عمل المتابعة، ما يلي: برامج تدريب متعلقة بالتحرش الجنسي تنظمها الوكالات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والآليات الجنسانية الوطنية؛ كتيبات صادرة عن نقابات العمال تفسر مفهوم التحرش الجنسي والإجراءات الممكنة بهذا الشأن، وحملات توعية تنظمها النقابات لحث الأعضاء على التبليغ عن أعمال التحرش إلى مجلس العمل أو ممثلي نقابات العمال؛ تحسين استخدام المفاوضة الجماعية كأداة للتصدي للتحرش الجنسي في بعض البلدان. وفي عام ٢٠٠٣، وجهت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ملاحظة عامة إلى جميع الدول التي صدقت على الاتفاقية رقم ١١١، لحثها على تقديم تقارير عن التدابير الوطنية المعززة للقضاء على التحرش الجنسي.

٣-٢-٥ الحوار الاجتماعي

٢٣٣. ينبغي أن تكفل سياسات سوق العمل وتشريعات ولوائح الاستخدام، التي اعتمدت من خلال عملية حوار اجتماعي وتقر بالحقوق في المفاوضة الجماعية، حماية كافية للعمال الشباب وتحسن آفاق استخدامهم^{٥٣}. وتمنح الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية والتحالفات الدولية الحوار الاجتماعي البعد العالمي الضروري لحفز الدعم والإجراءات فيما يتعلق بعمالة الشباب. وعلى الصعيد الوطني، تمثل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال عناصر فاعلة رئيسية في وضع سياسات عمالة الشباب وبرامجها. والحوار والتحالفات مع المجتمع المدني والقطاعين العام والخاص والشباب أنفسهم، إنما هي أمور مهمة في تقديم الدعم ووضع الحلول في هذا الصدد.

^{٥١} مكتب العمل الدولي: تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والثمانين (٢٠٠٠) ومكان انعقادها وجدول أعمالها، مجلس الإدارة، الدورة ٢٧١، جنيف، آذار/مارس ١٩٩٨، الوثيقة GB.271/4/1، الفقرة ١٥٩، انظر أيضاً:

J. Hodges-Aeberhard: "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in *International Labour Review*, Vol. 135, No. 5 (Geneva, ILO, 1996).

^{٥٢} انظر:

United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): *Sexual harassment charges: EEOC and FEAs combined: FY 1997-FY 2006*.

^{٥٣} مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق، تقرير لجنة عمالة الشباب، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٢٨.

٢٣٤. ويقر أصحاب العمل بأن الانتقال إلى العمل يمثل إشكالية للشباب، وأنه رغم تعلم الشباب ما زالت توجد حالات عدم توافق فيما بين احتياجات أصحاب العمل ومهارات الشباب. ويمكن أن يكون هذا الأمر مبعث حسرة بالنسبة إلى الباحثين عن عمل وإلى أصحاب العمل الطالبين مجموعة محددة من المهارات. وقد ذكرت دراسة استقصائية لأصحاب العمل أن الافتقار إلى المهارات ووجود إطار قانوني ومؤسسي وطني لا يشجع على إقامة منشآت منظمة سببان رئيسيان لانعدام السمة المنظمة^{٥٤}. وينظر إلى الداخلين الجدد إلى سوق العمل نظرة إيجابية بحكم امتلاكهم مهارات القراءة والحساب الأساسية وموقفهم الإيجابي، لكن يبدو أن وعيهم بالمشاريع والإدارة الذاتية ومعرفتهم بالوظائف تحتاج إلى تحسين.

٢٣٥. وتزايد في بلدان عديدة المبادرات المحلية والوطنية لفرادى الشركات أو جمعيات أصحاب العمل. وهذه المبادرات تتنوع بالضرورة حسب السياق الاجتماعي الاقتصادي والسياسي والمؤسسي، واحتياجات عمالة الشباب والعوائق التي تعترض مجتمع الأعمال في بلد ما. لكن على العموم، ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام إلى عمالة الشباب. وعندما أجرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل دراسة استقصائية بشأن تأثير تشريعات العمل والشؤون الاجتماعية المتعلقة بالتوظيف والطرء، أشارت النتائج في آن معاً إلى وجود تأثير سلبي أو محايد على الشباب والنساء. وكانت العلامات في الغالب هدفاً للتشريعات الحمائية التي يمكن أن يكون لها تأثير عكسي على صعيد التطبيق. وسبق عدد من الأمثلة عن التشريعات التي تحظر عمل المرأة ليلاً - فتكون بذلك سبباً مباشراً يثني عن توظيف هذه الفئة من العمال^{٥٥}.

٢٣٦. ويظل أصحاب العمل معنيين بعمالة الشباب في عدد من الجبهات^{٥٦}. ومثال على ذلك حلقة عمل شبه إقليمية آسيوية بشأن عمالة الشباب، نظمت في كاتماندو، نيبال، في شباط/فبراير ٢٠٠٨، وخلصت إلى نماذج محددة حسب نوع الجنس من خلال تدريب أصحاب العمل من إندونيسيا وفيتنام وكمبوديا ونيبال والهند. ويركز مشروع آخر، تموله الحكومة السويدية، على الإدارة الحسنة في سوق العمل وعمالة الشباب. وقدم اتحاد أصحاب العمل في جامايكا الدعم لشبكة عمالة الشباب في جامايكا من خلال صياغة سياسات بشأن عمالة الشباب وتنفيذها. علاوة على ذلك، يمتلك الاتحاد المذكور سياسة قوية بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل. وتشجع أيضاً مشاركة أصحاب المشاريع الشباب في منظمات الأعمال مثل اللجنة الوطنية لأصحاب المشاريع الشباب في المكسيك، التي أنشأها اتحاد أصحاب العمل في المكسيك.

٢٣٧. واجتذاب أعضاء جدد من بين العمال الشباب - نساء ورجالاً على حد سواء - مهم لتقوية نقابات العمال. وقد دأب العمال على الترويج لنهج قائم على الحقوق إزاء عمالة الشباب بغرض توفير عمل لائق للشباب. وإذا تقرر النقابات أنه غالباً ما يتعذر على الشباب الحصول على وظائف ذات نوعية جيدة، تشدد على ضرورة إشراكهم في جميع عمليات الحوار الاجتماعي عن طريق ممثليهم النقابيين بحيث يمكن الحفاظ على ظروف عمل جيدة. وتشير مجموعات العمال بالتحديد أيضاً إلى ضرورة توفير الضمان الاجتماعي والحماية للشباب^{٥٧}.

٢٣٨. وظلت نقابات العمال تولي اهتماماً متزايداً إلى الشباب العاملين في القطاع غير المنظم وعدم قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم. وفي أوروبا الشرقية، بُذلت جهود لاجتذاب أعضاء من الشباب من خلال تقديم تعليم بشأن دور نقابات العمال وحقوق العمال. ولا بد من إيلاء اهتمام خاص إلى الشباب الفقيرات المعرضات للاستغلال الجنسي والاتجار لأغراض الدعارة، أو للتحرش في العمل أو لأشكال مقنعة من العمالة السيئة. وفي أمريكا اللاتينية، بذلت نقابات العمال جهوداً لضم الشباب عن طريق إجراءات متعلقة بالتدريب المهني والحوار والنقاش، فضلاً عن دراسات بشأن العلاقة بين الشباب ونقابات العمال. وتتمثل تجربة مفيدة بهذا الشأن في الاتحاد النقابي العالمي، وهي شبكة للشباب في الأرجنتين^{٥٨}.

^{٥٤} انظر: IOE: Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world (Geneva, 2008), p. 18.

^{٥٥} المرجع نفسه، الصفحة ٢٠.

^{٥٦} انظر:

IOE web site: <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html>; and IOE-ILO: Youth: Making it happen. An electronic resource tool for employers, at www.ilo.org/youthmakingithappen.

^{٥٧} انظر:

ICFTU (ITUC): Fulfilling the promise: Towards decent work for all young people, Youth Committee, 30-31 May 2006 (Brussels), p.5.

^{٥٨} انظر: UNI Youth web site, at www.union-network.org/uniyouth.nsf.

٢٣٩. وتقوم منظمات العمال بحملات ترمي إلى التأثير على سياسات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية وإلى تعزيز المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية^{٥٩}. ويلتزم الاتحاد الدولي لنقابات العمال بترويج سياسات وإجراءات من أجل تنظيم الشبان والشابات وتمثيلهم حماية للحقوق في العمل. وعلى سبيل المثال، دعم الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمؤتمر الهندي لنقابات العمال التابع للاتحاد، مشروعاً في الهند في أعقاب تسونامي عام ٢٠٠٤. وقد استفاد عدد كبير من الشابات من عمل المشروع المتعلق بعمالة الشبان، إذ ساعدهن على تحديد أشكال العمل الخالية من الجوانب النمطية الجنسانية. كما يمنح برنامج التعليم بشأن العمل في مركز التدريب الدولي في تورينو، الذي تشارك فيه الشابات بنسب كبيرة، تدريباً للقياديين الشبان على الحرية النقابية.

٤-٢-٥ المبادئ والحقوق

٢٤٠. نتيج اتفاقيات المساواة الرئيسية الأربع الأساس لمعالجة عمالة الشابات والشبان في إطار نهج قائم على الحقوق. فالاتفاقية رقم ١١١ مثلاً، لا تغطي التمييز على أساس الجنس فحسب، وإنما يمكن استخدامها أيضاً للتصدي للتمييز على أساس السن من خلال مادتها ١(ب). وتنص المادة ٥ على إمكانية اتخاذ تدابير خاصة لتلبية احتياجات العمال الخاصة لأسباب مثل السن. ويمكن تطبيق هذه التدابير على الشبان الباحثين عن عمل، وبخاصة الشابات، فيما يتعلق بالتوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف والوصول إلى العمالة وظروف العمل اللائقة لدى تسلم الوظيفة^{٦٠}.

٢٤١. واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) أداة سياسية مهمة تحقيقاً للمساواة بين الجنسين في عمالة الشبان. وتنص اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) فيما يتعلق بالشباب على أن: "تتخذ وتطور تدابير خاصة للأحداث داخل إطار إدارات التوظيف والتوجيه المهني". وتقر توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، بمدى استضعاف الشابات والشبان. وتتضمن اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)، أحكاماً خاصة لطالبي العمل الجدد، ومن بينهم الشبان. وتنص اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) على تدابير خاصة، أما اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) والتوصية المصاحبة لها (رقم ١٩٥) فهما ذات أهمية أيضاً بالنسبة إلى العمال الشبان، إذ تنصان باعتماد وتطوير سياسات وبرامج بشأن التوجيه والتدريب المهنيين تكون ذات صلة وثيقة بالعمالة. أما الدور الهام لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) فيبرز على النحو التالي: "يشكل تفتيش العمل أهم أداة في متناول الحكومات لضمان الامتثال لقوانين العمل وتحديد الفجوات في التشريع الوطني. وركزت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على ضرورة تطوير أنشطة تفتيش العمل في الزراعة، لا سيما لحماية العمال الشبان والتصدي لعمل الأطفال"^{٦١}.

٢٤٢. وتتناول لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حقوق الشابات ووضعهن في عالم العمل، وترحب بالإحصاءات التي تتلقاها مصنفة حسب الجنس، وبالبيانات المتعلقة بالتمثيل المتوازن للرجال والنساء في برامج التدريب المهني وباستبقاء الشابات في العمالة. كما تسلط الضوء على الجهود الرامية إلى مكافحة العزل المهني؛ ففي عام ١٩٩٩ مثلاً، أطلقت حكومة فنلندا حملة حاولت فيها إيقاظ اهتمام الشابات والفتيات في المدارس الثانوية بالتماس التدريب في قطاع تكنولوجيا المعلومات. وكشفت النتائج بعد مرور سنوات قليلة عن زيادة واضحة في نسبة الشابات اللاتي يدخلن قطاع تكنولوجيا المعلومات^{٦٢}. كما ركزت اللجنة على معدلات بطالة الشابات، التي تفوق بشكل منهجي معدلات بطالة الشبان، فضلاً عن المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجور وترتيبات العمالة الهشة للشابات.

^{٥٩} انظر: <http://ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>.

^{٦٠} مكتب العمل الدولي: الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق. النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٧٠.

^{٦١} مكتب العمل الدولي: تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الفقرة ٢٤٤.

^{٦٢} انظر: ILO: CEACR: Direct request 2003 on the application of Convention No. 111 by Finland.

الإطار ٥-٥

أمريكا الوسطى: خلق فرص العمالة للشبان

وضعت أقاليم متفرقة أطراً قانونية بشأن عدم التمييز تجمع بين أحكام اتفاقيات مختلفة لتشجيع المساواة. وفي أمريكا اللاتينية، كان الغرض من ذلك حماية السكان الأكثر استضعافاً، من التمييز، وبخاصة الشابات والشباب من السكان الأصليين، فضلاً عن الشباب ذوي الأصول الأفريقية من الجنسين. لكن يمكن أيضاً أن يتأثر الشبان تأثراً شديداً بالمشاكل الاجتماعية. ففي أمريكا الوسطى، يلتحق الشباب بعدد متزايد من عصابات الشوارع العنيفة. وينتهي العديد منهم في هذه العصابات بسبب اليأس وبعد مغادرتهم المدرسة أو القوة العاملة. واليوم، يقدر المسؤولون المحليون عددهم بما يتراوح بين ٧٠٠٠٠ و ١٠٠٠٠٠ عضو. وهذه العصابات المعروفة باسم "ماراس" تمثل اليوم أخطر تحدٍ للسلم في المنطقة منذ نهاية الحروب الأهلية في أمريكا الوسطى. وإذ تدرك لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات هذه التحديات وعدم إنفاذ القانون، فقد رحبت بالجهود الملموسة الرامية إلى التصدي للمشكلة عن طريق استحداث مبادرات بشأن عمالة الشباب، بما فيها مخططات توفير وظائف أولى للشباب المعرضين للخطر، من خلال زيادة الوصول إلى التدريب المهني وإدارات الاستخدام.

المصادر:

ILO: *Decent work and youth. Latin America* (Lima, 2008), pp. 39–40. A. Arana: "How the street gangs took Central America", in *Foreign Affairs* (New York), May/June 2005. ILO: CEACR: Direct request on the application of Convention No. 122 by Honduras.

الاتجار والعمل الجبري

٢٤٣. لاحظ التقرير العالمي الثاني عن العمل الجبري، المقدم بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨، أن عدد ضحايا العمل الجبري في العالم يقدر بما يعادل ١٢,٣ مليون ضحية، منهم ٢,٤ مليون شخص من ضحايا الاتجار و٢,٥ مليون شخص أُجبروا على العمل من قبل الدولة أو جماعات المتمردين^{٦٣}. ورغم أن من المستعصي على الفهم ومن الشنيع أن يكون العمل الجبري ما زال موجوداً في القرن الحادي والعشرين، فإنه موجود بما لا يحضه شك في جميع القارات بشكل أو بآخر^{٦٤}. وفي حالة الاتجار الدولي، تحقق السلطات في بلدان المقصد في الغالب مع ضحية الاتجار بدلاً من التحقيق مع عصابات المتجرين ومقاصاتهم.

٢٤٤. ويمثل القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي واحداً من مقتضيات إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨. واتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، التي تمثل أهم معيار دولي في هذا السياق، هي أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية تصديقاً. ويقدر العدد الأدنى للأشخاص الواقعين في شرك العمل الجبري بسبب الاتجار بما يعادل ٢,٤ مليون شخص، منهم ٥٦ في المائة من النساء والفتيات، و٤٤ في المائة من الرجال والصبيان. غير أنه فيما يتعلق بضحايا الاستغلال الجنسي التجاري الجبري تمثل النساء والفتيات الغالبية الساحقة من الضحايا (٩٨ في المائة). وقلما يبلغ عن السن الحقيقية للضحايا، غير أنه يمكن الافتراض دون مغالاة أن الغالبية العظمى للأشخاص المتجرين بهم، هي الشابات والشبان.

٢٤٥. وفي جنوب آسيا، تعاني الشابات والفتيات في العمل سداداً لدين من ثلاثة عوائق هي: جنسهن وشبابهن وطائفتهم. وإذ يكن مرهونات كأى سلعة، فإنه لا يعترف بهن كعاملات ذوات حقوق. وقد يجبرن على العمل في الدعارة والعمل المنزلي والزراعة وصناعة الأجر. وهاته النساء والفتيات قد يكن محل عملية "بيع وشراء" عندما يتفق المالكون فيما بينهم على تحويل دين دون تشاور مسبق مع المعنيات^{٦٥}.

^{٦٣} مكتب العمل الدولي: *تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٣٧. وتبحث دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ التقرير العالمي الثالث عن العمل الجبري المتضمن بيانات حديثة. مكتب العمل الدولي: *الإنكار*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

^{٦٤} تشمل أشكال العمل الجبري التقليدية نظم العمل سداداً لدين الراسخة في مناطق من جنوب آسيا، وعبودية الدين التي تؤثر بالأساس في السكان الأصليين في مناطق من أمريكا اللاتينية، وبقيّة الممارسات المتصلة بالرق التي هي اليوم أوضح ما يكون في بعض مناطق أفريقيا. انظر:

ILO: *Eradication of forced labour*, General Survey, Report III (Part 1B), ILC, 96th Session, Geneva, 2007, para. 69.

^{٦٥} مكتب العمل الدولي: *تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري*، مرجع سابق، الصفحة ٣١.

٢٤٦. وأنشئ برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري، التابع للمكتب، في عام ٢٠٠١، بعد إصدار التقرير العالمي الأول عن العمل الجبري. وقد ركز البرنامج منذ إنشائه على الأبعاد الجنسانية للمشكلة. وهو يستثير الوعي العالمي بالعمل الجبري الحديث ويفسره، ويساعد الحكومات على وضع قوانين وسياسات وخطط عمل جديدة وتنفيذها، وينشر مواد التوجيه والتدريب المتعلقة بالجوانب الأساسية في العمل الجبري والاتجار. ويدير البرنامج أيضاً مشاريع ميدانية تدعم مباشرة منع العمل الجبري وتحديد ضحاياه وتأهيلهم.

السلامة والصحة المهنيّتان

٢٤٧. تحسين جمع وتحليل البيانات المتعلقة بحماية صحة العمال هدف أساسي في جميع اتفاقيات السلامة والصحة المهنيّتين. وتطالب اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيّتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، الدول المصدقة بوضع سياسات وبرامج تكفل السلامة والصحة في مكان العمل، بما فيها نظم التفتيش. وبما أن نص الاتفاقيات لا يعزز وضع سياسات قائمة على الجنس أو على نوع الجنس، فإنه يتعين دمج هذه الأبعاد عند إعداد التدريبات والبرامج الخاصة بهيئات التفتيش.

الشباب المعوقون

٢٤٨. يعيش ٨٠ في المائة من أصل ٦٥٠ مليون شخص معوق في العالم على وجه التقدير، في البلدان النامية، ومعظمهم تحت خط الفقر^{٦٦}. وفي عام ٢٠٠٣ فاق عدد النساء والرجال المعوقين المتراوحة أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة ١٠٠ مليون شخص^{٦٧}. وتواجههم عراقيل مفرطة عندما يتعلق الأمر بالعمالة، وبخاصة الشباب اللواتي قد يمارس ضدهن تمييز مضاعف ثلاث مرات لأنهن شابات وإناث ومعوقات. ومعدل مشاركة النساء المعوقات في القوة العاملة أدنى بكثير من معدل مشاركة الرجال المعوقين فيها - ففي الهند مثلاً، يبلغ معدل مشاركتهن ١٦,٦ في المائة مقابل ٥٢,٦ في المائة^{٦٨} لمشاركة نظرائهن الرجال؛ وهذا المعدل أدنى أيضاً من معدل مشاركة النساء غير المعوقات (في بلدان الاتحاد الأوروبي مثلاً، يبلغ ٤٩ في المائة مقابل ٦٤ في المائة)^{٦٩}. وقد تتضاعف الممارسات التمييزية بسبب مشاكل مثل الوصول المادي أو التنقل، يمكن تجاوزها من خلال سياسات مؤاتية مناسبة وتدابير عملية لتكييف بيئة العمل مع احتياجات العمال.

٢٤٩. وتنص اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) على أن "تحتزم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين". ويولى اهتمام أكبر إلى تمكين النساء المعوقات^{٧٠} فضلاً عن إدماج الشباب والشبان المعوقين في التعليم والتدريب والعمالة. وينظر أكثر فأكثر إلى حلقات العمل المحمية على أنها حاجز أمام وصول المعوقين إلى أسواق العمل وكسبهم دخلاً لانقاً واندماجهم اجتماعياً في مجتمعاتهم. وعوضاً عن ذلك، توصي منظمة العمل الدولية بوضع استراتيجيات لدعم مشاركتهم في أسواق عمل مفتوحة^{٧١}.

^{٦٦} انظر:

World Bank: *Development Outreach: Disability and inclusive development* (Washington, DC, July 2005).

^{٦٧} مكتب العمل الدولي: الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق. النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٨٣.

^{٦٨} انظر:

T. Powers: *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (Geneva, ILO, 2008), p. 4.

^{٦٩} انظر:

Statistical Office of the European Communities (Eurostat): *Employment of disabled people* (ad hoc module of the Labour Force Survey 2002).

^{٧٠} انظر:

ILO: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Geneva, 2008).

^{٧١} انظر: T. Powers: *Recognizing ability*, op cit., p. 16.

٣-٥ الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية

٢٥٠. عمالة الشباب ذات أهمية بالغة بالنسبة إلى تطور المجتمعات. وثمة اليوم اعتراف متزايد بأن حجم تحدي عمالة الشباب يقتضي استجابة قائمة على الشراكة، كما يشهد على ذلك إدماج المسألة في أهداف الأمم المتحدة الإنمائية للألفية^{٧٢}.

٢٥١. وتبحث الأمم المتحدة المسائل التي تؤثر في الشباب والفتيات في سياق المجالات التي تصدى لها منهاج عمل بيجينغ، والمسائل الطارئة أيضاً^{٧٣}. وعلى سبيل المثال، طور صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة برنامجاً للمساعدة في سد الثغرة الرقمية في أفريقيا من خلال إتاحة وصول النساء إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين معيشتهم^{٧٤}. ويجري التعاون مع منظمة العمل الدولية في مجالات ذات اهتمام مشترك من قبيل التعليم والعمالة والفقر والجوع والصحة وتقديم الرعاية والبيئة والمشاركة في صنع القرارات وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والنزاعات المسلحة. وتؤكد مجموعة أدوات منظمة العمل الدولية من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق في برامج منظومة الأمم المتحدة أنه من الحاسم أن تولي السياسات والبرامج الرامية إلى النهوض بعمالة الشباب اهتماماً إلى التمييز الجنساني بحيث تدخل الشباب سوق العمل ويحقق فيه^{٧٥}.

٢٥٢. واعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية حقوق الأشخاص المعوقين في عام ٢٠٠٦. وتقر الاتفاقية بأشكال التمييز المتعددة، بما فيها الجنس والسن، إذ تنطبق المادتان ٦ و٧ بالتحديد إلى النساء والأطفال. علاوة على ذلك، تعزز الاتفاقية الجهود الوطنية والدولية وتقدم حافزاً جديداً للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة وتشجيع الإدماج على نحو نشط.

٢٥٣. وتمثل شبكة عمالة الشباب - وهي تحالف بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية - مثال شراكة عالمية تسعى إلى تحسين الاتساق والتنسيق وتقاسم المعلومات بشأن عمالة الشباب. وتتيح الشبكة فرصة بناء توافق دولي في الآراء والتأثير في جدول الأعمال الدولي من خلال إستراتيجية شاملة من أجل العمالة والإدماج الاجتماعي للشباب. وتوفر منظمة العمل الدولية أمانة الشبكة. وتتضمن الجهود الأخيرة الرامية إلى إدماج تمكين النساء اقتصادياً في المشاريع مخطط منح تنافسياً لمنظمات الشباب في اتحاد نهر مانو^{٧٦}، مع مشاركة اليونيدو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وحكومة اليابان.

٤-٥ طريق المستقبل

٢٥٤. لا بد من اتخاذ إجراءات عديدة لتجنب تفاقم البطالة المتزايدة في صفوف الشباب وفقر العاملين، وهو أمر يحتمل أن يزداد سوءاً في ظل الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الحالية. وبدلاً من النظر إلى وصول الشباب المتوقع إلى سوق العمل على أنه مشكلة، ينبغي الاعتراف بأنه يتيح فرصاً هائلة وإمكانات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويتعين على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والشركاء الإنمائيين الدوليين والمجتمع المدني، استغلال الإمكانات الإنتاجية الواسعة التي يتمتع بها الشباب والشبان. وتسلب القائمة الإرشادية التالية الضوء على المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها:

^{٧٢} منظمة العمل الدولية ملتزمة بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ولاسيما الهدف ٨ الذي يتناول السبل التي يمكن من خلالها إقامة شراكة عالمية فيما بين البلدان المتقدمة والنامية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، بما فيها تخفيض الفقر العالمي إلى النصف بحلول عام ٢٠١٥. مكتب العمل الدولي: الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق. النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ١٨٩.

^{٧٣} تتناول إدارة النهوض بالمرأة التابعة لإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية موضوعي نوع الجنس والشباب. انظر أيضاً موقع الشباب والأمم المتحدة على العنوان: <http://un.org/esa/socdev/uniyin/index.html>.

^{٧٤} انظر: http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html.

^{٧٥} مكتب العمل الدولي: أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (جنيف، ٢٠٠٧).

^{٧٦} يشمل سيراليون وكوت ديفوار وغينيا وليبيريا.

- تكيف نهج متكامل ومتسق لعمالة الشباب يجمع بين تدخلات في الاقتصاديين الكلي والجزئي ويعالج عرض اليد العاملة والطلب عليها على حد سواء. وينبغي مراعاة عمالة الشباب في جميع السياسات الاجتماعية والتوظيفية والاقتصادية ذات الصلة من خلال مزيج سياسي متوازن ومستجيب لنوع الجنس.
- تؤدي لوائح سوق العمل وسياساتها ومؤسساتها دوراً حاسماً في الربط بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل. ولا بد من اتخاذ إجراءات عاجلة بشأن تزايد أعداد الشباب (ولاسيما الشابات) في الوظائف المؤقتة وغير الآمنة وامتدنية الأجور في بعض البلدان وتمثيلهم المفرط في الاقتصاد غير المنظم.
- توجد علاقة وثيقة بين آفاق عمالة الشباب والتعليم. فالتعليم الأساسي يشكل أساس قابلية الشباب للاستخدام، وهو أيضاً وسيلة فعالة للقضاء على عمل الأطفال واستئصال الفقر. وثمة اليوم اعتراف واسع النطاق بأن الاستثمارات طويلة الأمد في الرأسمال البشري تؤدي دوراً رئيسياً في زيادة الإنتاجية والنمو. ومن الضروري ضمان وصول المراهقات والشابات إلى برامج تعليم رسمي وغير رسمي جيدة، بما فيها التدريب المهني الذي قد يسمح بتمكينهن وحصولهن على مزيد من فرص العمل اللائق عند سن البلوغ.
- لا بد من دمج التدريب على المهارات الأساسية والتقنية لزيادة القابلية للاستخدام. ومهارات القراءة والحساب والمؤهلات الأساسية أدوات ضرورية للحصول على الوظيفة الأولى. ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي تعتبر نقطة ضعف الكثيرين من طالبي العمل، يجب التركيز عليها عندما يتعلق الأمر بالشابات. والتدريب القائم على الكفاءة دون تحيز جنساني ينقل التركيز من الوقت المنفق في الدروس التدريبية إلى ما يمكن أن ينجزه المدربون في الواقع بعد هذا التدريب. ويمثل إصدار الشهادات بشأن المهارات والاعتراف بالكفاءات التنافسية المكتسبة في الوظائف مجالاً آخر ينبغي تحسينه.
- تمثل عمليات التلمذة الصناعية المتاحة للشابات والشبان على حد سواء طريقة تدريب مدمجة في عملية إنتاج المنشآت، تتيح مهارات ذات صلة جاهزة للتطبيق. وينبغي أن تشرك نظم التلمذة الصناعية الرسمية والتلمذة الصناعية غير الرسمية المعززة أصحاب العمل ونقابات العمال في تحديد المعايير المهنية والمقررات المدرسية. وينبغي أن تمثل المهارات "الخفيفة" مثل التواصل وعلاقات المستهلك وعمل الفريق وحل المشاكل، جزءاً من مجموعات التدريب.
- لا يمثل الجنس مؤشر كفاءة. وينبغي أن يستند قرار توظيف أو تدريب أو ترقية الشابات والشبان دائماً إلى أسباب مثل المهارات والمتطلبات الملزمة للوظائف، لا إلى جنس الفرد.
- يمكن لسياسات وبرامج سوق العمل النشطة أن تيسر بشكل كبير دخول الشباب سوق العمل وعودتهم إليها. ومن الضروري كفالة وصول الشابات إلى العمل من خلال هذه السياسات والبرامج. وقد ينبغي أن يرافق ذلك بتدابير تكميلية مثل توفير رعاية الأطفال لتيسير مشاركتهن.
- قد يمثل ارتفاع البطالة والبحث الطويل عن العمل تجليات ضعف ملائمة التدريب لدى استلام العمل. وإعادة تقييم سياسات نوع الجنس وعمالة الشباب، مثل تصحيح الاختلال بين التعليم وطلب السوق والتصدد للعزل المهني وتعزيز التدريب المهني والتنسيق باحتياجات السوق والاحتياجات من المهارات، سيكون أمراً فعالاً في خلق "حلقة حميدة" من العمالة والإنتاجية.
- نمو القطاع الخاص محرك رئيسي لخلق الوظائف، وروح تنظيم المشاريع لدى الشباب مكون مهم في سياسات العمالة. وفي معظم البلدان التي توجد فيها فئات شباب واسعة بشكل متناسب، تكون عوائق إقامة المشاريع كبيرة، بل أكبر بالنسبة إلى الشابات. وهو ما يعرقل استحداث المنشآت ويشجع عدم التنظيم ويضر بالإدارة السديدة. ودعم الشابات كصاحبات أعمال سيقدم حافزاً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- لا بد من أن يعي الشابات والشبان بحقوقهم، بما فيها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية كسبيل لبلوغ العمل اللائق.

العاملات والعاملون في سن الكهولة

٢٥٥. تمثل الكهولة المرحلة الرئيسية في الحياة المهنية. وإذ يتسم نضج الكهولة بالخبرة والإدراك، فإنه يكسب النساء والرجال حس الواقعية والتنازلات والمسؤولية. وفي ساعة "الذروة هذه من الحياة"، من الصعب السعي إلى العمل اللائق وإعالة أفراد الأسرة ورعايتهم والوفاء في الآن ذاته بالالتزامات تجاه المنشآت والجماعات المحلية والمجتمعات.

٢٥٦. وتعرض الجداول من واو ١ إلى واو ٣ في الملحق تقديرات أعداد النساء والرجال المشاركين في القوة العاملة والبالغين سن العمل في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٢٠، ومعدلات النشاط المتصلة بتلك التقديرات التي نشرتها منظمة العمل الدولية. وتبين تقديرات عام ٢٠٠٠ أن النساء كن أقل نشاطاً من الرجال في الاقتصاد في جميع الأعمار وجميع مناطق العالم. وتبين توقعات عام ٢٠٢٠ زيادات في أعداد النساء والرجال المشاركين في القوة العاملة بحيث يتوقع أن يبقى عدد الرجال أكبر من عدد النساء في مكان العمل.

٢٥٧. لكن مشاركة النساء في الاقتصاد ستزيد بحسب توقعات منظمة العمل الدولية. وتوجد فوارق بحسب الأقاليم، لكن معدلات نشاط المرأة يتوقع أن تبقى على حالها أو أن تزيد في أفريقيا وأن تزيد في الأمريكتين وأن تبقى منخفضة في آسيا وتزيد في أوروبا. ويحتمل أن تكون بعض الانخفاضات الظاهرة في معدلات نشاط العمال الشباب - المتراوحة أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة - ناجمة عما يتوقع من زيادة في توفير التعليم الجامعي والوصول إليه في مناطق كثيرة من العالم في العقود المقبلة.

٢٥٨. وتقييم منظمة العمل الدولية للتقدم في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين مدعوم بمؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي لقياس التباينات الجنسانية العالمية بمعايير اقتصادية وسياسية وتعليمية وصحية^١. ويقس العنصر الاقتصادي من مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي الفرق في معدلات المشاركة في القوة العاملة والأجور والنهوض بالنساء والرجال، (ويستند هذا الأخير إلى نسبة النساء إلى الرجال في صفوف المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين وفي صفوف العمال التقنيين والمهنيين). ورغم أن المؤشر يبين إحراز تقدم لا يستهان به في سد الفوارق الجنسانية في الوصول إلى الصحة والتعليم، فإن الفارق في المشاركة الاقتصادية للرجال والنساء لا يزال شاسعاً، إذ لم تتقلص فوارق النواتج الاقتصادية إلا بنسبة ٥٨ في المائة.

٢٥٩. وتصطدم النساء بحواجز معقدة في معظم جوانب العمل - بدءاً من إمكانية حصولهن على عمل مدفوع الأجر أصلاً (كامل الوقت أو لبعض الوقت)، إلى نوع العمل الذي يحصلن عليه أو يستبعدن منه، مروراً بتوافر تدابير الدعم مثل رعاية الأطفال، وصولاً إلى رواتبهن وإعاناتهن وشروط عملهن وحصولهن على وظائف "ذكورية" أعلى أجراً، وانعدام أمن وظائفهن أو منشأتهن ونقص استحقاقات المعاش المنصفة أو انعدام الاستحقاقات أساساً، والافتقار إلى ما يلزم من الوقت أو الموارد أو المعلومات لإنفاذ حقوقهن. ويكون التمييز أكثر حدة في حالة النساء اللاتي يعانين من الحرمان متعدد الأشكال بفعل عوامل من قبيل العرق أو الإثنية أو الانتماء إلى شعوب أصلية أو الإعاقة^٢.

^١ انظر: U. Klammer: "Flexicurity in a life course perspective", in *Transfer*, Feb. 2004, p. 295.

^٢ يقس مؤشر الفجوة الجنسانية العالمي حجم هذه الفجوة في ١٢٨ بلداً، بما يغطي ٩٠ في المائة من سكان العالم انظر: R. Hausmann, L. Tyson and S. Zahidi: *The Global Gender Gap Report 2007* (Geneva, World Economic Forum, 2007), p. 7.

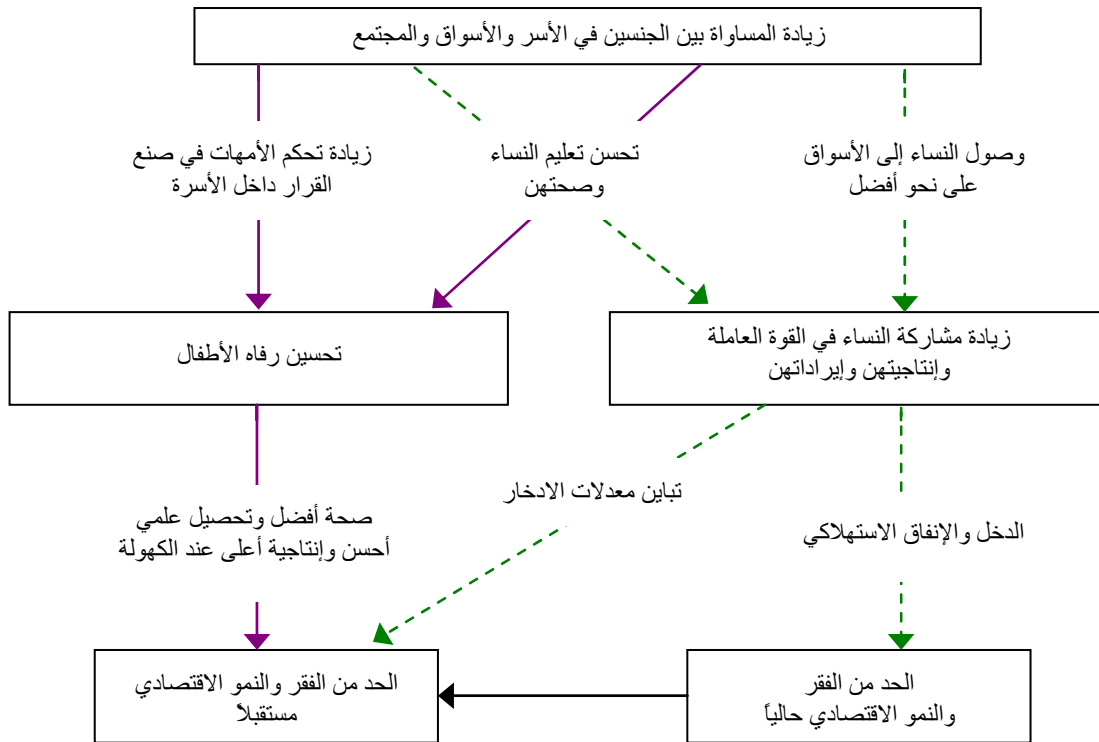
^٣ انظر:

M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25 August 2008, pp. 3-4.

٢٦٠. ولا بد من مكافحة انعدام المساواة بين الجنسين باستخدام جميع تدابير سوق العمل المتاحة في القرن الحادي والعشرين. فمكان العمل موقع رئيسي لانعدام المساواة بين النساء والرجال ويشكل من ثم ميداناً حاسماً لتعزيز المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال تدعم شركة ميشلن الفرنسية متعددة الجنسيات برنامجاً يدعى *Michelin Mentoring*، ويشكل جزءاً من إستراتيجية ترمي إلى ضمان تكافؤ فرص النمو والتطور المهنيين المتاحة لموظفيها. ويشجع البرنامج النساء والأقليات على أداء أكثر امتيازاً في كنف بيئة مؤاتية^٤.

٢٦١. وتتمسك منظمة العمل الدولية - على غرار البنك الدولي (الشكل ١-٦) - بأن أسواق العمل من بين آليات النقل الأساسية التي يمكن بواسطتها توزيع فوائد النمو على الفئات المحرومة^٥. وتقول حجة الجدوى الاقتصادية إن المساواة بين الجنسين تخدم مصلحة الأسر: تبين الأدلة أنه عندما تصل النساء إلى الموارد ويزداد تحكمهن فيها، تتحسن تغذية الأطفال وصحتهم وتعليمهم^٦. بالإضافة إلى ذلك تستفيد الاقتصادات والمجتمعات من مشاركة النساء بتسخير رأسمالهن البشري غير المستخدم. وكثيراً ما يشار إلى أن القوة الدافعة إلى التصنيع لدى "النمور" الآسيوية تأتي بفضل استخدام النساء في الصناعات التصديرية^٧. فالاستثمار في توفير العمل اللائق للنساء ليس محققاً فحسب بل إستراتيجية حكيمة أيضاً.

الشكل ١-٦: إيرادات النساء ورفاه الأطفال وإجمالي الحد من الفقر والنمو الاقتصادي: المناهج



المصدر:

M. Buvinić et al. (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, DC, World Bank, 2008), p. 5.

^٤ مقتبس من: Michelin: *Michelin Mentoring, A better way to growth* (2006).

^٥ انظر: ILO: *Global Employment Trends for Women, March 2008* (Geneva, 2008), p. 1.

^٦ انظر:

M. Buvinić et al. (eds): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, DC, World Bank, 2008), pp. 5-6.

^٧ تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن أكثر المناطق نجاحاً في النمو الاقتصادي على مدى العقد الماضي، أي شرق آسيا، هي أيضاً المنطقة التي سجلت أعلى نسبة مشاركة إقليمية للنساء في القوة العاملة، وأضعف معدلات البطالة بالنسبة إلى النساء والرجال، وفوارق جنسانية طفيفة نسبياً في التوزيع القطاعي والتوزيع من حيث المركز.

ILO: *Global Employment Trends for Women, March 2008*, op. cit., p. 1.

٢٦٢. وتمثل نهج اعتمدته إحدى المناطق لتعزيز المساواة بين الجنسين في وضع إطار تشريعي شامل مدعوم بمخصصات من الميزانية. وعلاوة على أساس عتيد متمثل في توجيهات المجلس والاتفاقات، استثمر الاتحاد الأوروبي في زيادة مشاركة النساء في سوق العمل بواسطة الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وارتفع معدل عمالة النساء في الاتحاد الأوروبي من ٥٤ إلى ٥٧,٢ في المائة بين عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٦، وبات هدف ٦٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠ في المتناول. وتقضي المعاهدة الحالية بشأن سير أعمال الاتحاد الأوروبي بأن يسعى الاتحاد الأوروبي، في جميع أنشطته، إلى القضاء على التباينات وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء. وتضع النصوص الواردة في الإطار ١-٦ معالم التنفيذ الوطني بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني وجهات معنية أخرى.

الإطار ١-٦ جدول زمني: إطار إقليمي أوروبي لتحقيق المساواة ^١	
١٩٧٦	المساواة في المعاملة للرجال والنساء فيما يتصل بالوصول إلى العمالة والتدريب المهني والترقية وظروف العمل
١٩٨٦	تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء أثناء الحمل والأمومة
١٩٩٢	اعتماد تدابير لتشجيع النهوض بالسلامة والصحة في العمل للعاملات الحوامل
١٩٩٦	إبرام الاتفاق الإطاري المتعلق بالإجازة الوالدية بين اتحاد رابطات الصناعة وأصحاب العمل في أوروبا، والمركز الأوروبي للمنشآت ذات المشاركة العامة والمنشآت ذات المنفعة الاقتصادية العامة، واتحاد النقابات الأوروبية ^٢
١٩٩٧	عبء الإثبات في قضايا التمييز على أساس الجنس
١٩٩٧	إبرام اتفاق إطاري بشأن العمل بعض الوقت بين اتحاد رابطات الصناعة وأصحاب العمل في أوروبا والمركز الأوروبي للمنشآت ذات المشاركة العامة والمنشآت ذات المنفعة الاقتصادية العامة واتحاد النقابات الأوروبية
٢٠٠٠	وضع إطار عام للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة
٢٠٠٢	تعديل توجيه عام ١٩٧٦ المتعلق بالمساواة في الأجور
٢٠٠٤	تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في الحصول على السلع والخدمات والإمداد بها
٢٠٠٥	إطار عمل الشركاء الاجتماعيين للاتحاد الأوروبي في مجال المساواة بين الجنسين
٢٠٠٦	تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للرجال والنساء في الاستخدام والمهنة (صيغة جديدة)
٢٠٠٧	الاتفاق الإطاري الأوروبي المتعلق بالتحرش والعنف في العمل، المبرم بين اتحاد رجال الأعمال الأوروبيين (المعروف سابقاً باسم اتحاد رابطات الصناعة وأصحاب العمل في أوروبا) والجمعية الأوروبية للحرف والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والمركز الأوروبي للمنشآت ذات المشاركة العامة والمنشآت ذات المنفعة الاقتصادية العامة واتحاد النقابات الأوروبية
^١ انظر:	
Council Directives 76/207/EEC, 86/613/EEC, 92/85/EEC, 96/34/EC, 97/80/EC, 97/81/EC, 2000/78/EC 2002/73/EC, 2004/113/EC.	
في قرار صادر في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، طلب البرلمان الأوروبي من المفوضية الأوروبية اقتراح تنفيذ لتشريعات بشأن المساواة في الأجور. متاح على:	
www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//EN .	
^٢ اتحاد رابطات الصناعة وأصحاب العمل في أوروبا والمركز الأوروبي للمنشآت ذات المشاركة العامة والمنشآت ذات المنفعة الاقتصادية العامة واتحاد النقابات الأوروبية.	

٢٦٣. ورغم هذه الترسانة المذهلة الواردة في الإطار ١-٦، يبين رصد الاتحاد الأوروبي للتنفيذ أنه لا يزال هناك مجالات في المساواة بين النساء والرجال تستدعي اهتماماً، كما في المجالات التالية:

- تزايد معدل عمالة النساء لكنه يبقى أقل من معدل عمالة الرجال، رغم أن النساء يمثلن أغلبية الطلاب وخريجي الجامعات؛
- ما زالت النساء يتقاضين أجوراً أدنى من أجور الرجال بنسبة متوسطها ١٥ في المائة لكل ساعة عمل، ويبقى هذا الرقم على حاله؛
- يبقى تمثيل النساء منقوصاً في مناصب صنع القرارات الاقتصادية والسياسية، رغم أن حصتهن ازدادت على مدى العقد الماضي؛
- ما زال تقاسم المسؤوليات الأسرية بين النساء والرجال متفاوتاً للغاية؛

□ احتمال الفقر أعلى بالنسبة إلى النساء منه إلى الرجال؛

□ النساء هن الضحايا الرئيسيات للعنف على أساس الجنس، وتعرض النساء والفتيات بقدر أكبر للاتجار^٨.

٢٦٤. ويؤثر عدد من العوامل على معدلات النشاط والمشاركة في القوة العاملة، بما في ذلك السن والجنس والإعاقة والفوارق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية بين البلدان والمناطق في العالم. ويبين الجدول ١-٦ أن معدل مشاركة الرجال في القوى العاملة ظل أعلى إلى حد كبير من معدل مشاركة النساء^٩.

الجدول ١-٦: نسبة المشاركة في القوى العاملة في العالم (بالنسبة المئوية)

	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨
المجموع	65.1	65.1	65.1	65.2	65.2	65.2	65.4	65.5	65.6	65.7	65.8
الذكور	77.5	77.6	77.7	77.9	78.0	78.2	78.4	78.7	78.9	79.1	79.2
الإناث	52.6	52.6	52.6	52.5	52.3	52.3	52.3	52.3	52.3	52.3	52.4
الشباب	50.9	51.0	50.9	51.3	51.6	51.9	52.5	52.9	53.5	54.2	54.4
الكبار	69.7	69.7	69.8	69.8	69.7	69.7	69.7	69.7	69.7	69.6	69.7

^١ تقديرات أولية.

المصدر: ILO: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Geneva, 2009), tables A3 and A4, p. 37.

٢٦٥. وتكشف بيانات منظمة العمل الدولية عن الاتجاهات البارزة التالية^{١٠}. إذ يقدر عدد العاطلين عن العمل في عام ٢٠٠٨ على الصعيد العالمي بما يقارب ١٩٣ مليون شخص^{١١}. وكان معدل بطالة النساء ٣,٦ في المائة في عام ٢٠٠٨ مقارنة بمعدل ٥,٩ في المائة بالنسبة إلى الرجال. وبين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ زاد معدل بطالة الرجال (٠,٤ نقطة مئوية) والنساء (٠,٣ نقطة مئوية)، مما قلص على نحو طفيف الفجوة الجنسانية في معدلات البطالة المسجلة في العقد الماضي. ويمكن أن تفسر تأثيرات الانكماش المالي الجاري سبب ارتفاع بطالة الذكور، لأن الرجال يعملون في القطاعات التي تعرضت للموجة الأولى من التسريحات. أما بخصوص أعداد العاطلين عن العمل، فيبلغ عدد الرجال ١١٢ مليون رجل وعدد النساء ٨١ مليون امرأة من أصل ١٩٣ مليون شخص (الجدول ٢-٦).

٢٦٦. ويشكل معدل بطالة الذكور/ الإناث أحد مؤشرات انعدام المساواة بين الجنسين في أسواق العمل العالمية. ويتمثل مؤشر آخر في فارق الوصول إلى أسواق العمل، الذي يرتبط بالإمكانات الاقتصادية للنساء. وتضييق الثغرة بين مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل ببطء شديد وقد بلغت نحو ٢٥ نقطة مئوية في عام ٢٠٠٨ (الجدول ٢-٦). ومثلت النساء ٤٠,٥ في المائة من القوى العاملة العالمية في عام ٢٠٠٨، مقارنة بنسبة ٣٩,٩ في المائة في عام ١٩٩٨.

^٨ انظر:

Commission of the European Communities: *Renewed social agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe*,

بلاغ من المفوضية إلى البرلمان الأوروبي والمجلس واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية ولجنة الأقاليم، COM(2008) 412 final; and idem: *Report on equality between women and men*, various years.

^٩ انظر أيضاً الجداول من ١ إلى ٣ في الملحق.

^{١٠} البيانات الواردة في هذا الجزء مأخوذة إلى حد كبير من:

ILO: *Global Employment Trends for Women: March 2009* (Geneva, 2009).

^{١١} للاطلاع على تعريف البطالة ومفاهيم وتعريف جميع مؤشرات سوق العمل المناقشة في هذا التقرير، يرجى الرجوع إلى *المؤشرات الرئيسية لسوق العمل*، الطبعة الخامسة (جنيف، ٢٠٠٧).

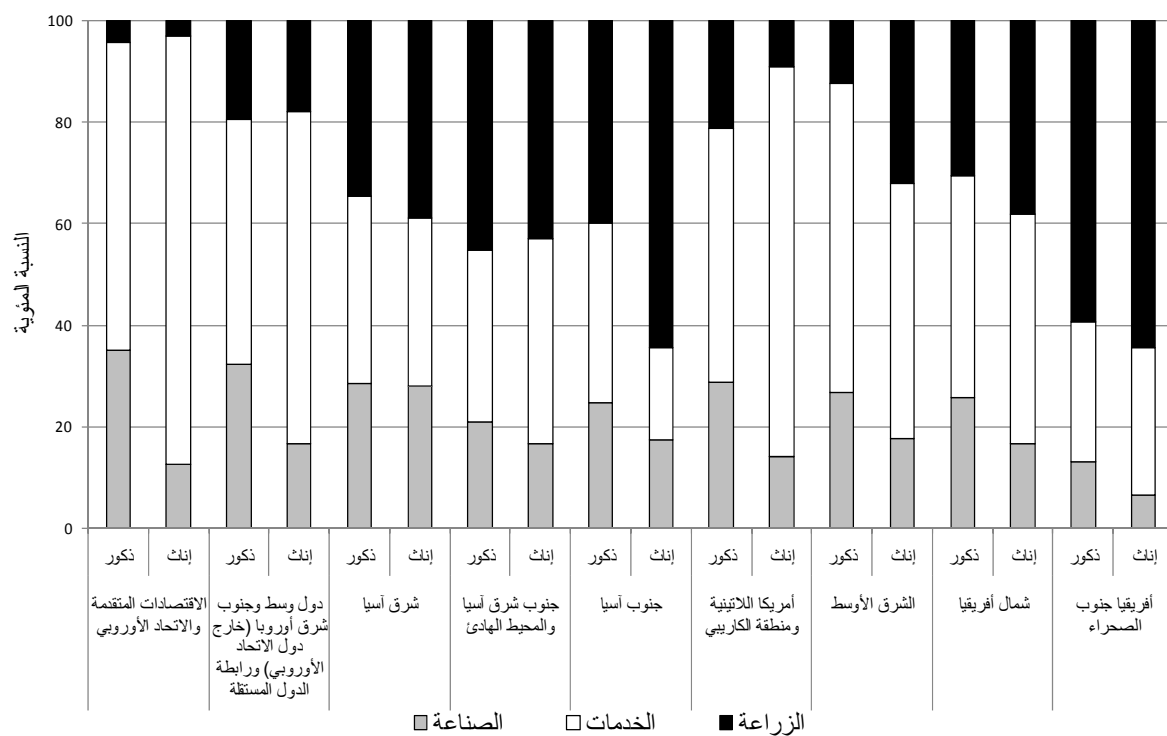
الجدول ٢-٦: البطالة في العالم (بالملايين)

	٢٠٠٨ ^١	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨
المجموع	192.7	178.9	184.4	188.3	189.1	183.9	175.5	173.4	170.7	172.1	165.1
الذكور	111.7	103.4	105.9	108.0	108.7	107.2	101.7	100.7	100.0	99.5	95.7
الإناث	81.0	75.5	78.5	80.3	80.3	76.7	73.8	72.7	70.7	72.5	69.3
الشباب	77.2	73.1	74.9	76.4	76.3	74.0	71.0	70.5	71.1	70.7	67.6
الكبار	115.5	105.7	109.5	111.9	112.7	110.0	104.5	102.8	99.6	101.4	97.4

^١ تقديرات أولية.

المصدر: المرجع نفسه.

٢٦٧. ومن أصل ٣ مليار شخص مستخدمين في العالم في عام ٢٠٠٨، يبلغ عدد النساء ١,٢ مليار امرأة. ولا تعمل في الصناعة سوى نسبة ضئيلة من النساء المستخدمات (١٨,٣ في المائة مقارنة بنسبة ٢٦,٦ في المائة من الرجال)؛ وتعمل الأغلبية الساحقة في الزراعة وعلى نحو متزايد في قطاع الخدمات (الشكل ٢-٦). ومثل القطاع المذكور ٤٦,٣ في المائة من مجموع عمالة الإناث في عام ٢٠٠٨ مقارنة بنسبة ٤١,٢ في المائة من عمالة الذكور. وما زال تمثيل النساء في قطاع الزراعة مفرطاً. وعلى الصعيد العالمي، تبلغ نسبة النساء العاملات في الزراعة ٣٥,٤ في المائة مقارنة بنسبة ٣٢,٢ في المائة من الرجال، لكن هذه النسبة تزيد إلى قرابة نصف مجموع عمالة الإناث (٤٨,٤ في المائة) إذا استبعدت المناطق الصناعية الرئيسية مثل الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي وأوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (من خارج الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. وتقابلها نسبة ٤٠ في المائة من الذكور، مما يفضي إلى فارق يناهز ٨ نقاط مئوية في المناطق المتبقية من العالم. وفي أفريقيا جنوب الصحراء وآسيا الجنوبية، يمثل قطاع الزراعة ما يزيد على ٦٠ في المائة من مجموع عمالة الإناث.

الشكل ٢-٦: توزيع العمالة بحسب القطاع (كنسبة مئوية من مجموع العمالة)، وبحسب الجنس والمنطقة، ٢٠٠٨^١^١ تقديرات أولية.

المصدر: ILO: Global Employment Trends for Women, March 2009 (Geneva, 2009), figure 3, p. 11.

٢٦٨. وستؤثر الأزمة المالية على هذه الأرقام إذ تتباطأ الصادرات العالمية للسلع المصنعة وتغلق المصانع أبوابها في المناطق الصناعية ويفصل العمال ويعود نساء ورجال كثيرون إلى المناطق الريفية.

١-٦ سلاسل التوريد العالمية

٢٦٩. اعتمد الأداء التصديري للبلدان النامية للسلع المصنعة اعتماداً مكثفاً على عمل الإناث. وتعزى زيادة الطلب على عمل النساء في الصناعات التصديرية، بالأساس أو جزئياً على الأقل، إلى زيادة عمالة النساء مدفوعة الأجر في البلدان النامية، حتى حيثما كانت مشاركة النساء في العمل مدفوع الأجر منخفضة عادة وغير مقبولة اجتماعياً. وازدادت أيضاً فرص الوظائف الجديدة في الأعمال والخدمات المسندة إلى الخارج (كما في مراكز الاتصال وإدخال البيانات وحسابات الأجور والمحاسبة والبحوث القانونية والمالية)، نتيجة لتطورات التكنولوجيا وشبكات الاتصالات العالمية. وفي العقود الأخيرة، ظهرت صادرات بعض البلدان النامية من الفواكه والزهور والخضراوات - التي تعتمد اعتماداً مكثفاً أيضاً على عمل النساء - كمجالات جديدة للتجارة والعمالة الدوليتين^{١٢}.

٢٧٠. وتعتبر رؤية متفائلة أن النساء استفدن إلى حد كبير من توسع تصدير المصنوعات والمواد الزراعية وخدمات الأعمال نظراً إلى زيادة الوصول إلى الوظائف مدفوعة الأجر والفرص الاقتصادية وكل ما يتصل بالعمل مدفوع الأجر من فوائد من ناحية المساواة (زيادة الاستقلال الذاتي والسلطة التفاوضية والموارد)^{١٣}. ويشير الرأي الأقل تفاؤلاً إلى ثلاث مسائل هي: "١" رغم خلق الوظائف فإن معظمها غير مأمون إذ يعتمد الإنتاج على عمال عارضين أو مؤقتين أو متعاقدين أو ضعفاء وعلى مهاجرين موسمييين وأشخاص يعملون في منازلهم؛ "٢" رغم توسع عمالة النساء مدفوعة الأجر توسعاً كبيراً، يتركز عمل النساء في أجزاء دنيا من سلاسل التوريد العالمية؛ "٣" أصبح العمل في نظم الإنتاج العالمية أقل استقراراً بسبب زيادة التكامل المالي والتجاري. وأدى ذلك إلى تكرار وتدعيم التباينات الجنسانية القائمة^{١٤} التي يجري بحثها في ضوء الانكماش المالي الحالي. ومن شأن أدوات بحثية من قبيل تحليل سلاسل القيم، الذي يبحث الأهمية المختلفة التي يكتسبها كل عنصر فاعل في عملية إنتاج سلعة من السلع، أن تساعد على فهم الصلات بين التجارة وانعدام المساواة بين الجنسين^{١٥}.

٢٧١. غير أن السلع ليست الجزء الوحيد من سلاسل التوريد. فالرجال والنساء أيضاً جزء من مجموعة خدمات مترابطة، لاسيما "سلسلة الرعاية العالمية"، التي يترك فيها المهاجرون معاليهم في رعاية أفراد أسرة أخرى للعمل كمقدمي رعاية في مدن أو بلدان أغنى. وأغلبية مقدمي الرعاية هؤلاء من النساء، بدءاً من العاملات المنزليات غير الماهرات إلى موظفات الخدمات الصحية الماهرات. وبدلاً من خلق الظروف التي يمكن أن تيسر تحول الطرق القائمة لتنظيم الرعاية وتقييمها، فإن استيراد عمال الرعاية ينقل موقع المشكلة تاركاً تقسيمات العمل الجنسانية غير المنصفة على حالها. وفي الآن ذاته، لا تشجع تلك الممارسة تحسين تقديم الدولة لخدمات الرعاية أو تحسين تدابير الحماية الاجتماعية لمقدمي الرعاية^{١٦}.

^{١٢} يعتمد هذا الجزء إلى حد كبير على معلومات مستمدة من:

A. King DeJardin: *Gender dimensions of globalization*, Discussion paper, Policy Integration and Statistics Department (Geneva, ILO, 2008).

^{١٣} ليس من السهل تقدير الحجم الدقيق للعمالة المستحدثة؛ فالعديد من العمال مستخدمون لدى موردين ومتعاقدين من الباطن، في العمالة المنظمة وغير المنظمة على حد سواء.

^{١٤} تفيد العبر المستخلصة من أزمات سابقة في البلدان النامية بأن العمالة غير المنظمة عادة ما ترتفع والإيرادات تنخفض. والتعافي طويل وبطيء بالنسبة إلى أكثر العمال استضعافاً (مثلما حدث في تايلند في الأزمة الآسيوية في عام ١٩٩٧ أو في المكسيك في أزمة عام ١٩٩٥)، مع تأثير متفاوت على عمالة الرجال والنساء. انظر:

A. King DeJardin: *Gender dimensions of globalization*, op. cit.

^{١٥} انظر:

Z. Randriamaro: *Gender and trade: Overview report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Brighton), p. 2.

^{١٦} انظر:

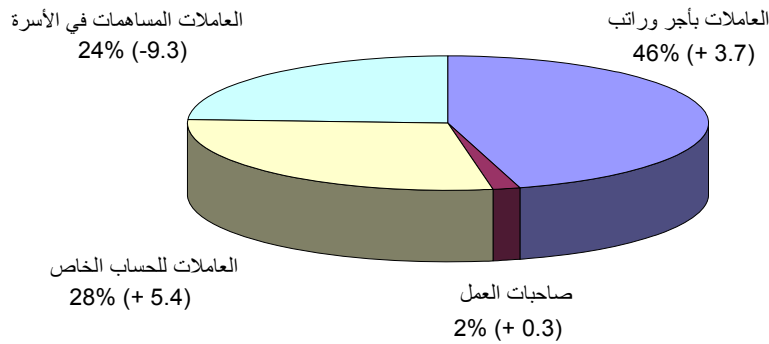
E. Esplen: *Gender and care: Overview report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Brighton, 2009), p. 30.

٢-٦ العمالة المستضعفة

٢٧٢. كلما كانت المنطقة أقل نمواً، زاد احتمال أن تكون النساء من ضمن العمال المساهمين في الأسرة أو العاملين للحساب الخاص، الذين يشكلون معاً فئة "العمالة المستضعفة" حديثة التعريف. ومن غير المرجح أن تكون العاملات الإناث المساهمات في الأسرة بوجه التحديد مستقلات من الناحية الاقتصادية^{١٧}.

٢٧٣. وعلى المستوى العالمي بلغت نسبة العمالة المستضعفة في مجموع عمالة الإناث ٥٢,٧ في المائة في عام ٢٠٠٧ مقارنة بنسبة ٤٩,١ في المائة من عمالة الرجال، وهو ما يمثل تراجعاً يساوي ٠,٦ نقطة مئوية مقارنة بالعام السابق للرجال والنساء على حد سواء. ويمكن أن يشكل الانتقال من العمالة المستضعفة إلى العمل بأجر وراتب خطوة كبيرة صوب النهوض بالمرأة. ويكون الاستقلال الاقتصادي أو على الأقل المشاركة في تحديد توزيع الموارد داخل الأسرة أعلى عندما تكون النساء في العمل بأجر وراتب أو يكن صاحبات عمل، ويكون أدنى عندما تكون النساء عاملات للحساب الخاص وأكثر تدنياً عندما يكن عاملات مساهمات في الأسرة. ولقد ارتفعت نسبة النساء في العمل بأجر وراتب من ٤١,٨ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى ٤٥,٥ في المائة في عام ٢٠٠٧، لكن عدد النساء العاملات للحساب الخاص سجل ارتفاعاً أقوى (الشكل ٦-٣)

الشكل ٦-٣: توزيع وضع الإناث في العمالة، ٢٠٠٧ (التغير بالنقاط المئوية مقارنة بعام ١٩٩٧ بين قوسين)



المصدر: ILO: *Global Employment Trends for Women*, March 2009 (Geneva, 2009), figure 4, p. 12.

٢٧٤. وتتنوع بحسب المناطق الفجوة الجنسانية في نسبة العمالة المستضعفة من مجموع العمالة. ففي الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي وأوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (خارج الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، كانت هذه الفجوة سلبية في عام ٢٠٠٧، مما يعني أن النساء عادة ما يشغلن وظائف أقل ضعفاً من تلك التي يشغلها الرجال (انظر الجدول ٦-٣). وتوجد أوسع الفجوات في شمال أفريقيا والشرق الأوسط. وفي أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا، وهما من أفقر مناطق العالم، لا توجد نسبة مرتفعة نسبياً من العمالة المستضعفة من مجموع العمالة فحسب، وإنما توجد أيضاً فجوة جنسانية واسعة في نسب العمالة المستضعفة (تفوق عشر نقاط مئوية). ويبرز التوزيع القطاعي لعمالة الذكور والإناث، إلى جانب فوارق نسب العمالة المستضعفة، أن زيادة الوصول إلى أسواق العمل لا تعني الوصول إلى وظائف لائقة.

^{١٧} يحدد التصنيف الدولي للوضع في العمالة أربعة أوضاع هي: (١) العمال بأجر ورواتب؛ (٢) أصحاب العمل؛ (٣) العاملون للحساب الخاص؛ (٤) العمال المساهمون في الأسرة. وتطبق العمالة المستضعفة على الأشخاص المستخدمين في ظروف هشة نسبياً كما يشير إليه وضعهم في العمالة. ولأن العمال المساهمين في الأسرة وأولئك العاملين للحساب الخاص قلما يتمتعون بترتيبات عمل منظمة ويصلون إلى الإعانات أو إلى برامج الحماية الاجتماعية ويتعرضون بقدر أكبر "للخطر" فيما يخص الدورات الاقتصادية، يصنف هذان الوضعان ضمن الأوضاع "المستضعفة". لذلك يحسب معدل العمالة المستضعفة على أنه مجموع العاملين للحساب الخاص والعمال المساهمين في الأسرة كنسبة مئوية من إجمالي العمالة. ويتأثر هذا المؤشر بقدر كبير بنوع الجنس بما أن العمل المساهم في الأسرة وضع طالما هيمنت عليه النساء. انظر أيضاً:

ILO: *Key Indicators of the Labour Market*, fifth edition (Geneva, 2007), Chapter 1.

الجدول ٦-٣: نسب العمالة المستضعفة، العالم والأقاليم (بالنسبة المئوية)

المجموع	١٩٩٧	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
العالم	53.5	52.1	52.1	51.8	51.4	51.2	50.6
الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي	11.8	10.5	10.5	10.8	10.7	10.4	10.1
دول وسط وجنوب شرق أوروبا (خارج دول الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة	17.8	19.2	19.5	20.6	19.1	19.2	18.2
شرق آسيا	63.7	58.1	57.7	57.6	57.2	56.9	55.9
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	65.6	64.8	64.8	63.4	62.8	62.6	61.9
جنوب آسيا	79.8	79.1	79.3	79.0	78.8	78.4	77.5
أمريكا اللاتينية والكاريبي	32.4	35.2	35.1	34.4	33.0	32.1	31.9
الشرق الأوسط	39.3	35.8	35.3	36.1	33.5	33.6	32.3
شمال أفريقيا	43.1	40.2	40.0	41.1	41.0	38.7	37.3
أفريقيا جنوب الصحراء	80.2	78.7	78.5	76.8	77.1	77.8	76.8
الذكور	١٩٩٧	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
العالم	51.4	50.7	50.7	50.3	50.0	49.8	49.1
الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي	12.2	11.4	11.5	12.0	11.9	11.6	11.4
دول وسط وجنوب شرق أوروبا (خارج دول الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة	18.4	19.2	19.8	21.2	19.6	19.5	18.6
شرق آسيا	58.4	53.5	53.2	53.0	52.5	52.3	51.1
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	61.5	61.3	61.4	59.9	59.7	59.6	58.9
جنوب آسيا	76.1	76.2	76.5	76.0	75.8	75.4	74.3
أمريكا اللاتينية والكاريبي	32.6	35.0	35.0	34.2	33.4	32.2	32.1
الشرق الأوسط	35.8	32.4	32.0	33.1	30.2	30.3	29.1
شمال أفريقيا	39.5	38.4	37.0	36.8	37.3	34.7	33.4
أفريقيا جنوب الصحراء	75.6	73.4	72.8	70.1	71.1	72.4	71.3
الإناث	١٩٩٧	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
العالم	56.7	54.3	54.2	54.1	53.6	53.3	52.7
الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي	11.2	9.4	9.4	9.3	9.2	8.9	8.6
دول وسط وجنوب شرق أوروبا (خارج دول الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة	17.1	19.3	19.2	19.8	18.4	18.8	17.6
شرق آسيا	70.1	63.6	63.1	63.1	62.6	62.3	61.4
جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ	71.3	69.9	69.7	68.4	67.3	66.9	66.2
جنوب آسيا	89.1	86.4	86.5	86.4	86.1	86.0	85.1
أمريكا اللاتينية والكاريبي	32.0	35.5	35.3	34.6	32.5	31.9	31.5
الشرق الأوسط	54.1	48.6	47.9	46.9	45.7	45.3	43.6
شمال أفريقيا	54.9	45.8	49.0	54.2	52.0	50.0	48.4
أفريقيا جنوب الصحراء	86.3	85.7	85.8	85.4	84.9	84.6	83.9

المصدر: ILO: Global Employment Trends for Women, March 2009 (Geneva, 2009), table A7, p. 42.

٣-٦ أشكال العمل غير العادية

٢٧٥. شهدت العقود الأخيرة اتجاهاً نحو أشكال عمل غير عادية^{١٨}، أدت إلى زيادة العمل بعض الوقت والعمل المؤقت في الاقتصادات المتقدمة وزيادة العمل غير المنظم في البلدان النامية. وتوجد صلة واضحة بين هذا النوع من العمل وتفاوت الدخل^{١٩}. ويوجد أيضاً ما يدل على أن النساء يشغلن معظم هذه الوظائف، وذلك أحياناً كوسيلة للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية في غياب أي دعم مؤسسي. وما فتئ العمل المنظم يتردى بدوره أكثر فأكثر، إذ تعتمد منشآت كثيرة على قوة عاملة يهيمن عليها عمال ضالعون في أشكال أخرى من علاقات العمل (العمل غير النمطي أو المؤقت أو التعاقدى أو في المنزل)^{٢٠}. وترى منظمات أصحاب العمل أن التوفيق بين الكفاءة والاحتياجات الأسرية ومسؤوليات العمال والعاملات ما فتئ يزداد أهمية بالنسبة إلى دوائر الأعمال، لاسيما تلك النشطة في أسواق عمل ضيقة. وتتيح ترتيبات العمل المرنة لأصحاب العمل الاحتفاظ بالمهارات اللازمة لتشغيل منشآتهم، وتمنح في الوقت ذاته العاملين، الذين قد يكونون لولاها مضطرين إلى ترك العمل لأسباب أسرية، فرصة أن يبقوا نشطين اقتصادياً.

٢٧٦. والعمل الهش - المتسم بانعدام الأمن الوظيفي - يتيح للعمال فرصاً محدودة أو لا يتيح لهم أية فرص للتحكم في شروط عملهم أو المطالبة بالإعانات أو بالضمان الاجتماعي أو ممارسة حقهم في الحرية النقابية. ويكون الأجر في العادة منخفضاً. ومن مظاهره الشائعة تعاقب العقود قصيرة الأجل أو العقود محددة الأجل، التي تفصل بينها فترات توقف قصيرة. وبات العمل في المنزل شائعاً بزيادة اللجوء إلى التعاقد من الباطن وإسناد الأنشطة الصناعية إلى الخارج وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات^{٢١}. وتمثل النساء المعوقات تمثيلاً مفرطاً في هذه المجموعة.

١-٣-٦ العمل بعض الوقت

٢٧٧. ارتفعت في البلدان الصناعية على مدى السنوات العشرين الماضية حصة العمل بعض الوقت كنسبة في مجموع العمالة^{٢٢}. وتوجد أعلى نسبة للعمل بعض الوقت في هولندا، حيث يعمل قرابة ثلث مجموع العمال بعقود عمل لبعض الوقت، تليها اليابان وأستراليا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة^{٢٣}. ويبين الجدول ٦-٤ أن ظاهرة العمل بعض الوقت تمس النساء أكثر بكثير من الرجال. وتثير هذه المسألة تساؤلات بشأن كيفية تحقيق المساواة بين الجنسين دون تعزيز التباين الجنساني. ولعل عدداً من العاملين حالياً لبعض الوقت ما كان ليدخل القوة العاملة بتاتاً لولا توافر هذا النوع من العمل وكان سيبقى غير نشط اقتصادياً^{٢٤}. ويكون العمل لبعض الوقت في معظم البلدان على حساب العامل إلى حد كبير، إذ تكون الأجور أدنى مقارنة بما يتقاضاه من العمل الموازي كامل الوقت، علاوة على نقص الحقوق وإعانات الضمان الاجتماعي والتأمين والتعبير عن الرأي.

٢٧٨. وفي البلدان المتقدمة، تفيد التقارير بأن معظم العمل بعض الوقت يكون طوعياً لاسيما في حالة النساء. وقد يكون ذلك خياراً يهدف إلى المحافظة على توازن بين العمل ورفاه الأسرة، أو نتيجة لغياب أية بدائل ممكنة

^{١٨} تتنوع التسميات في هذا المجال. وعادة ما تستخدم التسميات التالية: العمل العارض والموسمي وتقاسم الوظائف والعقود محددة الأجل والعمل المؤقت عن طريق الوكالات والعمل في المنزل والعمل عن بعد والعمل للحساب الخاص وعمل الأزواج أو أفراد الأسرة بلا أجر في المنشآت الصغيرة. ويقصد بتعبير "العمل العارض" العمل لفترة محددة يكون فيها للعمال عادة حقوق واستحقاقات قانونية وتعاقدية أقل من الموظفين الدائمين. وتجدر الإشارة إلى أن العمل للحساب الخاص لا يكون هشاً بالضرورة.

^{١٩} انظر: U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Geneva, ILO-IILS, 2008), pp. 20-21.

^{٢٠} مكتب العمل الدولي: *علاقة الاستخدام، التقرير الخامس (١)*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦، الفقرات ٣١-٣٣. M. Cornish: *Securing pay equity for women's work - Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25 August 2008, pp. 2-3.

^{٢١} تقدم توصية منظمة العمل الدولية بشأن علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، توجيهاً بشأن كيفية تغطية العمال الذين قد يفقدون الحماية والإعانات في هذه النظم؛ وتدمج قوانين عمل وطنية عديدة العمل في المنزل صراحة داخل نطاقها (بلجيكا، شيلي، المغرب، نيوزيلندا).

^{٢٢} تعرف اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، مصطلح "عامل بعض الوقت" على أنه شخص مستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين.

^{٢٣} انظر: A. Ghose, N. Majid and C. Ernst: *The global employment challenge* (Geneva, ILO, 2008), p. 164.

^{٢٤} المرجع نفسه.

مثل الدعم المؤسسي ورعاية الأطفال متيسرة التكلفة وجيدة النوعية والقيود المفروضة على ساعات العمل العادية^{٢٥}.

الجدول ٤-٦: المؤشرات الرئيسية للعمالة بحسب الجنس، ٢٠٠٣ (بالنسب المئوية)

البلد	ذكر						أنثى					
	TEMP	PTE	URL	URS	UR	PR	TEMP	PTE	URL	URS	UR	PR
أستراليا	–	39.89	1.00	4.84	5.84	66.73	–	15.67	1.52	4.09	5.61	82.69
النمسا	6.00	25.74	1.01	3.11	4.12	64.66	6.14	3.04	1.23	3.05	4.28	80.09
بلجيكا	9.72	33.28	3.85	4.14	8.00	56.16	5.20	5.86	3.32	4.12	7.44	73.07
كندا	–	27.86	0.56	6.62	7.18	74.05	–	11.07	0.88	7.10	7.97	84.87
الدانمرك	9.79	21.91	1.02	4.73	5.75	75.67	7.17	10.52	1.10	4.00	5.09	85.36
فنلندا	18.24	14.86	1.80	7.11	8.90	72.37	10.60	7.89	2.41	6.77	9.19	76.70
فرنسا	13.10	22.02	4.26	6.68	10.94	63.73	9.81	4.52	3.41	5.29	8.70	75.50
ألمانيا	11.30	36.28	4.82	4.00	8.82	65.06	10.48	5.96	4.90	4.73	9.63	78.96
اليونان	8.64	10.17	8.72	5.60	14.33	52.79	5.84	2.87	2.94	3.07	6.02	80.24
آيسلندا ^(١)	5.28	31.18	–	–	3.08	86.70	4.15	10.24	–	–	3.60	94.15
أيرلندا	5.55	34.37	1.03	2.83	3.85	58.23	3.37	7.58	1.98	2.78	4.76	80.31
إيطاليا	9.72	23.63	7.02	4.60	11.62	48.83	5.74	4.86	3.89	2.85	6.74	76.15
اليابان	–	41.26	1.17	3.69	4.86	64.31	–	14.37	2.14	3.33	5.47	91.74
لكسمبرغ	3.90	30.06	0.87	3.77	4.63	54.70	2.73	1.63	0.96	2.03	3.00	75.88
هولندا	14.79	60.50	1.05	3.29	4.34	68.38	10.98	14.99	1.04	3.06	4.10	84.74
نيوزيلندا	–	35.40	0.47	4.53	4.99	70.33	–	10.70	0.58	3.76	4.34	85.40
النرويج	10.76	33.15	0.22	3.73	3.95	77.16	6.85	9.77	0.34	4.51	4.85	84.54
البرتغال	17.64	14.98	2.49	4.84	7.33	69.40	14.42	5.85	1.62	3.93	5.55	83.88
اسبانيا	29.63	16.44	6.55	9.36	15.91	56.00	23.86	2.46	2.58	5.58	8.17	81.63
السويد	16.29	20.35	0.78	4.40	5.18	77.69	10.73	7.72	1.19	5.12	6.31	82.63
سويسرا	10.70	45.81	1.39	3.20	4.59	74.13	9.53	8.14	0.84	3.11	3.94	88.55
المملكة المتحدة	6.17	39.85	0.69	3.41	4.10	70.22	4.33	10.03	1.50	3.96	5.46	85.44
الولايات المتحدة	–	17.28	0.62	5.04	5.66	71.88	–	6.87	0.78	5.49	6.27	85.09

(١) تشير بيانات بشأن العمل بعض الوقت إلى عام ٢٠٠٢.

PR: معدل مشاركة القوة العاملة

UR: معدل البطالة

URS: معدل البطالة قصيرة الأمد

URL: معدل البطالة طويلة الأمد

PTE: حصة العمل بعض الوقت من مجموع العمالة

TEMP: حصة العمل المؤقت من مجموع العمالة

– = بيانات غير متوفرة

المصدر: A. Ghose, N. Majid and C. Ernst: *The global employment challenge* (Geneva, ILO, 2008), p. 164.

^{٢٥} انظر: U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Geneva, ILO-IILS, 2008), p. 3.

٢٧٩. ويمكن أن يساهم العمل بعض الوقت في زيادة المرونة (لمتابعة الدراسة مثلاً) وزيادة معدلات المشاركة في القوى العاملة، لكنه ليس طوعياً دائماً. وهو في بعض الحالات ملاذ من البطالة، كما يتجلى ذلك في زيادة نسبة العمل غير الطوعي لبعض الوقت في صفوف الرجال، على سبيل المثال في ألمانيا وإسبانيا وإيطاليا واليابان^{٢٦}. وفي أوروبا الوسطى والشرقية يكون العمل لبعض الوقت أعلى على نحو منهجي في صفوف النساء، رغم أن الأرقام الإجمالية بالنسبة إلى الرجال والنساء منخفضة عموماً، إذ تتراوح بين ٢,٤ في المائة في بلغاريا و١٠,٨ في المائة في بولندا^{٢٧}. ويبقى انتشار العمل بعض الوقت محدوداً في معظم البلدان النامية.

٢-٣-٦ الاقتصاد غير المنظم

٢٨٠. ينبغي ألا يفهم العمل غير المنظم والعمل المنظم على أنهما فئتان على حدة وإنما كفتين مترابطتين على نحو وثيق ومتداخلتين في أحيان كثيرة. وعندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي استنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم في عام ٢٠٠٢، أشار إلى أن العمل غير المنظم استمرار للعمل المنظم؛ إذ يجري العمل غير المنظم خارج الإطار التنظيمي. ويتوسع الاقتصاد غير المنظم بانتشار إسناد الأنشطة إلى الخارج والتعاقد من الباطن والعمل العارض. وفي الأزمة المالية لعام ٢٠٠٨، أدى تسريح العمال في الاقتصاد المنظم إلى زيادات كبيرة في وظائف الاقتصاد غير المنظم. وفي البلدان النامية التي يكون فيها الاقتصاد غير المنظم ممتداً بالفعل، لا يتسبب فقدان وظائف في القطاع المنظم إلا في تفاقم الوضع. وفي أوقات الأزمات يوجد ترابط إيجابي وثيق بين زيادة الوظائف غير المنظمة وفقدان الوظائف المنظمة^{٢٨}. ويشمل الاقتصاد غير المنظم عمالاً يعملون للحساب الخاص وعاملين بأجر ينشطون في مجموعة من القطاعات ومجالات العمل. وبما أن العمل المنظم مدفوع الأجر لم يشكل أبداً القاعدة بالنسبة إلى أكثر من نصف السكان في مناطق كثيرة من العالم، فقد لا يكون التصنيف إلى عمل "منظم" و"غير منظم" دائماً أنسب قاعدة أو أنفعها لأغراض التحليل. وعند تحديد التدابير الكفيلة بتحويل الوظائف غير المنظمة إلى القطاع المنظم، يجب اختيار مزيح مناسب من السياسات وتنفيذه، ويحتاج عمال الاقتصاد غير المنظم إلى صوت يمثلهم في هذه القرارات السياسية^{٢٩}.

٢٨١. وداخل الاقتصاد غير المنظم تقدم النساء مساهمة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي، إما كصاحبات مشاريع مستقلة أو في علاقات الاستخدام في سلاسل الإنتاج العالمية أو المشاريع الصغيرة. غير أن الحسابات الوطنية قلما تأخذ بعين الاعتبار هذه المساهمة. وفي غرب أفريقيا والبحر الكاريبي وآسيا، تهيمن النساء على ما يتراوح بين ٧٠ و٩٠ في المائة من مجموع تجارة المنتجات الزراعية والبحرية. وتقيد التقديرات بأن أكشاك الشوارع والأسواق تولد نحو ٣٠ في المائة من مجموع الثروة الحضرية^{٣٠}. وتقيد بعض التقديرات بأن الاقتصاد غير المنظم يساهم بنحو ٤١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي غير الزراعي في أفريقيا جنوب الصحراء^{٣١}. ورغم ذلك فإن استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم واضحة بخصوص الحاجة إلى الانتقال من عدم التنظيم إلى التنظيم.

٢٨٢. ومتوسط الإيرادات في الاقتصاد غير المنظم أدنى منه في الاقتصاد المنظم. غير أن من الصعب التعميم: فقد يكون بعض العاملين بأجر في الاقتصاد غير المنظم أفقر مثلاً من أصحاب العمل في الاقتصاد المنظم.

^{٢٦} المرجع نفسه.

^{٢٧} انظر: A. Ghose, N. Majid and C. Ernst: *The global employment challenge*, op. cit., pp. 216–217.

^{٢٨} أمثلة عن الأزمة المالية الآسيوية لعام ١٩٩٧ تشمل إندونيسيا وتايلند والفلبين وماليزيا: انظر: A. King Dejardin and J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impacts and responses from a gender perspective*, Technical note for the Asia/Pacific Regional Forum, Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia and the Pacific, Manila, 18–20 February 2009, p. 7.

^{٢٩} انظر: M. Chen: "Addressing informality, reducing poverty", in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge*, Poverty in Focus No. 16 (Brasilia, International Poverty Centre, Dec. 2008), p. 7.

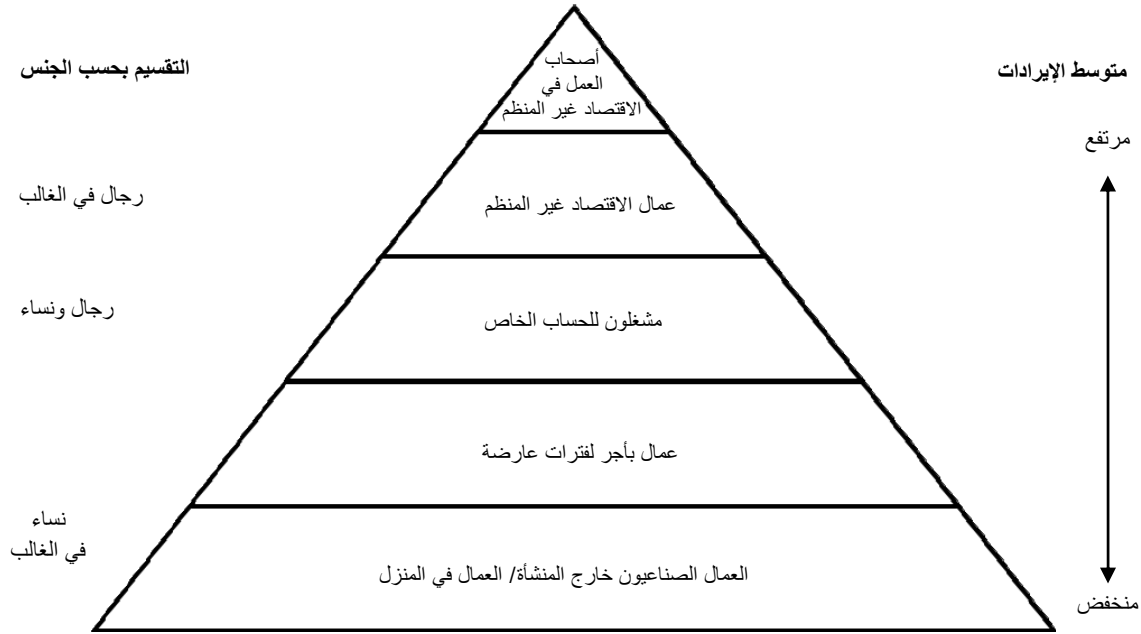
^{٣٠} صندوق الأمم المتحدة للسكان: *حالة سكان العالم في عام ٢٠٠٠: العيش معاً، ولكن في عالمين متباعين: الرجل والمرأة في زمن التغير*.

^{٣١} تقيد البيانات القطرية بأن الاقتصاد غير المنظم في بوركينافاسو يساهم بنسبة ٣٦ في المائة من مجموع الناتج المحلي الإجمالي، علماً بأن النساء يساهمن بنسبة ٢٩ في المائة والرجال بنسبة ٧ في المائة. أما في مالي، فتساهم النساء بنسبة ٢٦ في المائة ويساهم الرجال بنسبة ١٤ في المائة. انظر:

M. Blackden et al.: *Gender and growth in sub-Saharan Africa*, United Nations University, World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Research Paper No. 2006/37.

وعادة ما يكون الرجال ممثلين على نحو مفرط في الجزء الأعلى من الإيرادات والنساء في الجزء الأدنى، كما يتجلى ذلك في الشكل ٤-٦.

الشكل ٤-٦: تقسيم العمالة غير المنظمة بحسب متوسط الإيرادات والجنس



المصدر:

M. Chen: "Addressing informality, reducing poverty", in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge*, *Poverty in Focus* No. 16 (Brasilia, International Poverty Centre, Dec. 2008), p. 6.

٣-٣-٦ العمل في المنزل

٢٨٣. في بعض البلدان المتقدمة، يمكن أن يكون العمل في المنزل^{٣٢} خياراً طوعياً ويمكن أن يكون أجره محترماً نسبياً حتى وإن كانت الحماية ضعيفة. والعمل انطلاقاً من المنزل يمكن أن يوفر سبيلاً للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية بالنسبة إلى النساء والرجال^{٣٣}. وفي المجتمعات الريفية التي يكون فيها التنقل مستهلكاً للوقت، يوفر العمل في المنزل أحد سبل كسب العيش. غير أن العمل في المنزل غالباً ما يكون إستراتيجية بقاء ويشكل خطراً على العمل اللائق بسبب العيوب المرتبطة به، أي ساعات العمل الطويلة وتدني الأجر والوصول المحدود إلى الحماية الاجتماعية ومشاكل السلامة والصحة والعزلة، مما يفضي إلى صعوبات في التنظيم والتفاوض بصورة فعالة. ويكون من الصعب رصد الامتثال للوائح - حيثما وجدت - وإنفاذها بواسطة تفتيش العمل بسبب الشك في ما إذا كان الشخص يعمل بالفعل أو يبقى في منزله ببساطة. وكثيراً ما لا يعلن أصحاب العمل والعمال عن ذلك العمل^{٣٤}. ويزداد العمل في المنزل انتشاراً لاسيما في صفوف النساء، في ظل العولمة

^{٣٢} تعرّف المادة ١ من اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، العمل في المنزل على أنه "عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل:

"١" في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل؛
 "٢" مقابل أجر؛

"٣" ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم".

^{٣٣} انظر:

C. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005), pp. 151-155.

^{٣٤} انظر: W. von Richthofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 59-60.

ونمو سلاسل التوريد. ويتمثل أحد المشتقات الحديثة للعمل في المنزل في العمل عن بعد، وهو طريقة مرنة لتنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث لا يحتاج العامل إلى الحضور جسدياً في مكان الإنتاج الرئيسي.

٢٨٤. وتقدم توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، توجيهات بشأن تحديد ما إذا كان شخص ما يعتبر عاملاً في المنزل لحساب طرف آخر أو عاملاً مستقلاً لحسابه الخاص يعمل من منزله (بصفة متعاقد من الباطن أو في إطار التوريد الخارجي الصناعي). وتتناول اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) وتوصية العمل في المنزل (رقم ١٨٤)، السمات الخاصة للعمل في المنزل. وتطالب الاتفاقية الدول الأعضاء باعتماد سياسة وطنية بهذا الشأن، وإيلاء اهتمام خاص بالمساواة في المعاملة بين العاملين في المنزل وغيرهم من العاملين بأجر. وفي عدد متزايد من البلدان، تغطي السياسات والقوانين هذا النوع من العمل^{٣٥}. ويؤلى الاهتمام كذلك إلى الإنفاذ بهدف الحد من التجاوزات. ومن الناحية العملية، شملت الجهود الرامية إلى تحسين وضع العاملين في المنزل عنصر التنظيم بهدف زيادة الضغط للمطالبة بالحقوق وبأوجه الحماية، على غرار ما قامت به رابطة النساء العاملات في المنزل في بنغلاديش والشبكة الوطنية للعاملين في المنزل في الفلبين.

٤-٦ إقامة المشاريع

٢٨٥. عادة ما تكون مشاريع النساء أصغر من مشاريع الرجال، ويعود ذلك جزئياً إلى وصولهن المحدود إلى الموارد الإنتاجية. وكثيراً ما تقر استراتيجيات النمو والتخفيف من حدة الفقر بأهمية تشجيع النساء، وكذلك الشباب، على إقامة المشاريع. ويمكن لتلك الاستراتيجيات، بفضل الدعم السليم، أن تتيح للنساء فرصة تعزيز مكانتهن الاجتماعية والاقتصادية وأن تمكنهن من كسب ما يكفي لإعالة أنفسهن وأسرهن. وما فتئت النساء يقترحن المنشآت الصغيرة اقتحاماً كبيراً في الاقتصاد المنظم وغير المنظم.

٢٨٦. وترتبط قدرة المنشآت على النمو بالحصول والسيطرة على موارد من قبيل الأرض والائتمان والتكنولوجيا والشبكات والمعلومات والأسواق. ووصول النساء المحدود إلى كل من هذه العوامل يعوق بشدة فرص استدامة أنشطتهن المدرة للدخل، وهو ما يفسر تركيز صاحبات المشاريع في أصغر المشاريع وأضعفها.

٢٨٧. وتهيئة بيئة ملائمة وتطبيق الإدارة السديدة وتوافر بنية أساسية مادية واجتماعية مستدامة، إنما هي ضرورية لتكون المشاريع القائمة قادرة على التنافس ولاستهلال منشآت جديدة^{٣٦}. فالافتقار إلى دعم البنية الأساسية إلى جانب بيئة الأعمال الرديئة، بما في ذلك تعقيد التسجيل وارتفاع تكاليف المعاملات، عناصر تؤثر سلباً على جميع المنشآت لكن آثارها الضارة أشد وقعاً على النساء بسبب أعباء عملهن الإضافية ومحدودية مصادر الإعلام العام. لذلك، يقتضي تشجيع روح تنظيم المشاريع لدى المرأة تدابير من قبيل بيئة تنظيمية وقوانين عمل واتفاقات جماعية مناسبة، فضلاً عن إجراءات تسجيل بسيطة وقبولة. ويمكن أن يساعد تقديم حوافز ضريبية وأخرى تتصل بالتدريب والنفوذ إلى السوق على نمو المشاريع الجديدة ويساهم في إضفاء التنظيم على المشاريع، لاسيما مشاريع النساء. ويمكن أن تكون السياسات الضريبية مصدر دعم مهماً لصاحبات المشاريع، إذ تقدم لهن هياكل ضريبية فردية فضلاً عن إتاحة نظم تأمين ومعاشات تراعي أنماط عمل النساء.

٢٨٨. ولا بد من أن تكفل السياسات دمج قضايا نوع الجنس في المؤسسات التي تدعم تطوير المشاريع من خلال تحليل شامل للتأثيرات المترتبة على الجنسين بالإضافة إلى تدخلات تستهدف النساء بوجه التحديد. وتؤدي مراكز المشورة الخاصة بالأعمال دوراً أساسياً في تحديد الأسواق المتخصصة ودعم تنمية المنشآت. ونظراً إلى النقائص التي تعترض تقديم الخدمات المالية إلى النساء الفقيرات، يمكن أن تقدم مؤسسات التمويل بالغ الصغر قروضاً جماعية وفردية وأن تدعم تعبئة المدخرات ومنتجات التأمين^{٣٧}. ورغم أن الوصول إلى التمويل

^{٣٥} على سبيل المثال، تنطبق مدونة العمل في المغرب على العاملين في المنزل، وتقدم توجيهات بشأن ما يشكل عناصر جوهرية من ذلك العمل. ويعرّف قانون علاقات الاستخدام لعام ٢٠٠٠ في نيوزيلندا "العامل في المنزل" تعريفاً يوضح وجود علاقة استخدام رغم أن العمل ينجز في المنزل. انظر:

ILO: *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*, DIALOGUE Paper No. 18 (Geneva, 2008).

^{٣٦} مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق، تقرير لجنة عمالة الشباب، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥، الفقرة ٩.

^{٣٧} انظر:

ILO: *Small change, big changes: Women and microfinance*, GENDER/Social Finance Programme (SFP) (Geneva, 2008).

بالغ الصغر مهم بالنسبة إلى نساء فقيرات كثيرات في البلدان النامية، ينبغي أن يقدم في إطار يعزز الوصول إلى الخدمات المالية المنظمة على المدى الطويل. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون التدابير مصممة على نحو يحول دون تسبب القروض في تفاقم فقر النساء. والمساعدة على تنظيم المنتجات من النساء وتعبئتهن وربطهن بشبكات الأعمال القائمة، يمكن أن تكفل الدعم المتبادل بينهن وأن تعزز تعبيرهن عن آرائهن وسلطتهن التفاوضية. ويتعاون المكتب مع مؤسسة بيل وميلندا غايتس فيما يتعلق ببرامج تدريبية خاصة بالتأمين بالغ الصغر.

٥-٦ المساواة في الأجر

٢٨٩. إذا "تحدث المال"، فلن يكون صوت النساء عالياً. وتبقى فوارق الأجور أحد أكثر أشكال انعدام المساواة بين النساء والرجال استمراراً. وتختلف هذه الفوارق من بلد إلى آخر ودخل البلدان وبين القطاعين العام والخاص وكذلك بين مختلف قطاعات الاقتصاد. وتساهم عوامل شتى في هذا الشرخ، ومن الصعب التمييز بين فوارق الأجور الناجمة عن اختلاف خصائص سوق العمل، أو بين تلك الناجمة عن التمييز المباشر أو غير المباشر، بما في ذلك الفوارق الاجتماعية في تقييم العمل في القطاعات والمهن التي يهيمن عليها الذكور والإناث^{٣٨}. والسوق ذاتها متحيزة جنسانياً: فلطالما انتقصت قيمة مهارات النساء ووظائفهن، وتوجد فوارق في القدرة على المفاوضة الجماعية. والسياسات الرامية إلى القضاء على التمييز في الأجر على أساس الجنس لا يتعين عليها أن تتصدى لأوجه انعدام المساواة في سوق العمل فحسب، بل أيضاً للنظرة إلى دور المرأة ومشاركتها في الحوار الاجتماعي وصعوبة التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية^{٣٩}. وتبين البحوث أن المنشأة ستقدم أجراً مختلفاً للرجال والنساء إذا كانت تتوقع اختلافاً منهجياً في تقاسم العمل بينهما داخل الأسرة^{٤٠}.

٢٩٠. وبصفة عامة، ينشأ تفاوت الأجور من تغيرات في أعلى سلم الأجور أو في أدناه أو في كليهما. وتختلف التبعات السياسية اختلافاً عميقاً. ولبيان ذلك، يقدم الشكل ٥-٦ تصنيفاً يتضمن ثلاثة أنواع مختلفة من الزيادة في تفاوت الأجور. ويشير النوع الأول - وهو "الأسفل المتداعي" - إلى الحالة التي يتزايد فيها تفاوت الأجور نتيجة لتدهور الأجور الدنيا. ويمثل النوع الثاني - وهو "الأعلى المتصاعد" - الحالة المضادة التي تزيد فيها إيرادات الأجور العليا بوتيرة أسرع من فئات الأجور الأخرى. أما النوع الثالث فيحدث فيه التغييران في آن معاً، مما يفضي إلى "استقطاب" في إيرادات الأجور.

٢٩١. ومن منظور جنساني، تتأثر النساء سلباً في كلا الطرفين في جميع هذه النماذج. وبحكم العزل المهني الأفقي تتركز النساء في أدنى الوظائف أجراً، وهن أول من يشعر بتأثير الأسفل المتداعي. وبسبب العزل العمودي، نادراً ما تستفيد النساء من ارتفاع الأجور أو التعويض نظراً إلى أن عدداً محدوداً منهن يرتقي إلى المناصب العليا سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص^{٤١}.

^{٣٨} انظر:

Commission of the European Communities: *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2007) 424 final (Brussels, 2007), p. 16.

^{٣٩} انظر:

I. Bleijenbergh, J. de Bruijn and L. Dickens: *Strengthening and mainstreaming equal opportunities through collective bargaining*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

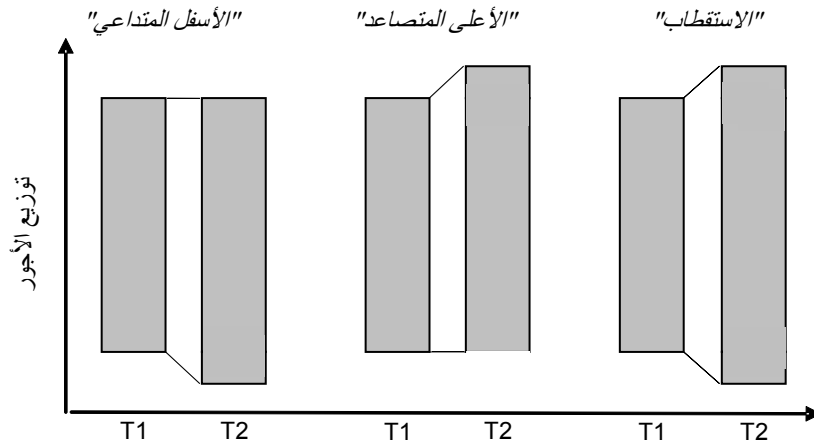
^{٤٠} انظر:

G. Chichilnisky and E. Hermann Frederiksen: "An equilibrium analysis of the gender wage gap", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 4 (Geneva, ILO, 2008), p. 300.

^{٤١} انظر:

N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, ILO, 2008), p. 2.

الشكل ٥-٦: زيادة التفاوت في الأجور: تصنيف



ملاحظة: يقصد بمختصر "T1" الحالة الأصلية و "T2" الحالة الجديدة.

المصدر: ILO: Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence (Geneva, 2008), p. 25.

٢٩٢. ويسهل بصفة عامة تحديد التمييز المباشر في الأجور بين رجل وامرأة يضطلعان بالوظيفة ذاتها. لكن المعايير الدولية تقتضي المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية^{٤٢}، بصرف النظر عن جنس العامل. ولتحديد ما إذا كانت الوظائف المختلفة متساوية القيمة، يتعين فحص المهام المنوطة بكل طرف. ويجب أن يجرى هذا الفحص - المسمى عادة تقييماً وظيفياً - على أساس معايير موضوعية وغير تمييزية بحيث تكون الاستنتاجات خالية من التحيز الجنساني^{٤٣}. ودون اتباع منهجية لمقارنة أعمال مختلفة قد تكون ذات قيمة متساوية، يصرف النظر عن جوانب رئيسية من وظائف النساء أو تقيم تقييماً أدنى من تلك التي يؤديها الرجال، مما يعزز التمييز في الأجر. ولدى تقييم الأجر المتساوي من المهم أيضاً بحث جميع عناصر حزمة الأجور، بما يشمل الأجر الأساسي وجميع الإعانات والعلاوات الإضافية. وحُدِّدت مجموعتان من العوامل في بيان أسباب التمييز في الأجور. وتتضمن المجموعة الأولى: المستوى التعليمي ومجال دراسة الأفراد المعنيين؛ خبرتهم المهنية في سوق العمل وأقدميتهم في المنظمة أو في الوظيفة؛ عدد ساعات العمل؛ حجم المنظمة وقطاع النشاط. أما المجموعة الثانية فتشمل: القوالب النمطية والأحكام المسبقة المتصلة بعمل النساء والرجال؛ طرائق التقييم الوظيفي التقليدية المصممة على أساس متطلبات ووظائف يهيمن عليها الذكور؛ القدرة التفاوضية الأضعف للعاملات الإناث^{٤٤}.

٢٩٣. ولا تتوافر بيسر على صعيد عالمي بيانات دقيقة وموثوق بها بشأن فارق الأجور بين الجنسين، موزعة بحسب المهنة. لذلك فإن قيام الاتحاد الدولي لنقابات العمال بجمع بيانات عالمية بشأن متوسط فارق الأجور بين الجنسين بحسب المهنة - كما يتجلى في الشكل ٦-٦ - خطوة جديرة بالترحيب، وتؤكد أن النساء، على الصعيد العالمي، مازالن يكسبن في المتوسط أجوراً أدنى من أجور الرجال.

^{٤٢} مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية، يشمل لكنه يتجاوز، راتباً متساوياً عن عمل "مساو" أو "هو ذاته" أو "مشابه"؛ ويشمل العمل من طبيعة مغايرة تماماً لكن من قيمة مساوية. انظر: ILO: RCE, 2007, General observation on Convention No. 100.

^{٤٣} المرجع نفسه.

^{٤٤} انظر:

M.-T. Chicha: Promoting pay equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide (Geneva, ILO, 2008).

الشكل ٦-٦: فارق الأجور بين الجنسين على صعيد العالم، ٢٠٠٦



ملاحظة: نظراً إلى اعتماد الاتساق في جمع البيانات والمنهجية ولتفانص البيانات في عدد من البلدان، ينبغي لزوم الحذر عند تفسير ومقارنة المعلومات المتعلقة بفوارق الأجور والواردة من مصادر مختلفة في شتى البلدان. وقد يكون تقلص الفوارق عائداً إلى انخفاض أجور الذكور وليس إلى زيادة أجور العاملات الإناث. ويبدو أن هذا ما حدث في البرازيل حيث تأثر الذكور العاملون بانخفاض في الأجور. وهجرة العمال الذكور ذوي المهارات المتدنية سيكون لها تأثير إحصائي على فوارق الأجور بين الجنسين على غرار الهجرة من أوروبا الوسطى والشرقية إلى أوروبا الغربية.

المصدر:

ITUC: *The global gender pay gap*, ITUC report, Feb. 2008; EU average from *2007 Pay Developments*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, www.eurofound.europa.eu.

٢٩٤. ووفقاً لأرقام منظمة العمل الدولية شهدت قرابة ٨٠ في المائة من البلدان التي تتوفر بشأنها بيانات تقلصاً في فجوة الأجور، لكن التغير طفيف، بل لا يستحق الذكر في بعض الحالات. وفي معظم البلدان، تمثل أجور النساء لقاء عمل مساوٍ في القيمة نسبة تتراوح في المتوسط بين ٧٠ و ٩٠ في المائة من أجور الرجال، غير أنه يمكن إيجاد فوارق أوسع بكثير. وذلك أمر مخيب للآمال في ضوء الإنجازات التعليمية التي حققتها النساء حديثاً والتقلص التدريجي في الفارق بين النساء والرجال في الخبرة المهنية^{٤٥}.

٦-٦ الهجرة

٢٩٥. يؤثر التمييز العالمي لأسواق العمل بصفة عامة على أنواع العمل المتاحة للعمال المهاجرين، ذكراً وإناً. وإذ تتعرض النساء للتمييز في الاستخدام وتتاح لهن فرص قليلة في أسواق العمل المحلية، فإنهن يستأثرن بنسبة متزايدة بسرعة بين العمال المهاجرين. ولأن تجارب المهاجرين والمهاجرات غالباً ما تختلف، يوجّه اليوم اهتمام متزايد إلى الأبعاد الجنسانية للهجرة، بما في ذلك مسائل الحماية الخاصة للنساء. لذلك، تقتضي سياسة الهجرة العامة تحليلاً وحلولاً محددة تراعي نوع الجنس. وتتسبب أنواع الوظائف المتاحة لهن - في معظم الحالات في المهن متدنية المهارة - في تفاقم استضعاف النساء المهاجرات، لاسيما عندما يكون ذلك مرتبطاً بمشاكل الوضع في الهجرة والإثنية والطبقة الاجتماعية. وفي الآن ذاته، يمكن أن تنهض الهجرة بقدرات النساء

^{٤٥} انظر:

ILO: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Geneva, 2008).

اللاتي يكتسبن مهارات إضافية قابلة للتداول، وثقة أعلى بأنفسهم واستقلالية اقتصادية أكبر. وفي حين تفتح قطاعات اقتصادية كثيرة أبوابها أمام الرجال، تتركز العاملات المهاجرات تركزاً شديداً في الوظائف التي تهيم عليها الإناث، وذلك غالباً في قطاع الخدمات. وكثيراً ما تقتصر تلك المهن بالأدوار الجنسانية التقليدية. ويوجد طلب متزايد على العاملات المهاجرات، على جميع مستويات المهارات، في وظائف تقديم الرعاية. وعلى سبيل المثال بلغت نسبة الممرضات الأجنبية الأصل ١١ في المائة وبلغت نسبة الأطباء الأجانب الأصل ١٨ في المائة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في عام ٢٠٠٠.^{٤٦}

٢٩٦. ويواجه المهاجرون اليوم، رجالاً ونساءً على حد سواء، تحديات شديدة تشمل ظروف العمل السيئة والتخيز الجنساني والعنصرية والتمييز في سوق العمل. ورغم المعايير الدولية المتعلقة بحماية المهاجرين فإن حقوقهم كعمال غالباً جداً ما تنتهك، لاسيما إذا قصدوا الخارج بحثاً عن عمل، دون الحصول على مستندات السفر اللازمة. وفي حين يتعذر إيجاد بيانات موثوقة بشأن المهاجرين بلا مستندات بحسب الجنس، فقد أفيد أن الانخفاض من عمل النساء والقيود المفروضة على حقوقهن في العمل، عناصر تعني أن نسبة النساء المهاجرات المغفلات إحصائياً واللاتي لا يحملن مستندات، أو يمكن أن يصبحن بلا مستندات، أعلى من نسبة الرجال.^{٤٧} وقد تجد أعداد كبيرة من النساء القادمات كزوجات لعمال مؤقتين أنفسهن مستبعدات من الاستخدام القانوني. ومن الأسباب المهمة جداً لاستضعاف العاملات المهاجرات أن الوظائف التي يجدهن تتركز في الاقتصاد غير المنظم ولا تشملها من ثم، أو تشملها جزئياً، تشريعات العمل وأحكام الضمان الاجتماعي والرفاه الاجتماعي، المعتمدة في بلد المقصد.^{٤٨} وبصفة عامة، يصعب تحديد ما تتعرض له العاملات المهاجرات من تجاوزات واستغلال مقارنة بالعمال المهاجرين، بما أن ذلك يحدث إما في مرحلة مبكرة من عملية الهجرة أو في أوضاع أقل "ظهوراً" في سوق العمل تقتصر بخدمات تفتيش مهني ضعيفة مثل العمل المنزلي وتقديم الرعاية. ويمكن أن تشمل تلك التجاوزات عدم دفع الأجور أو الاحتفاظ بها، والتحكم في حرية التنقل أو انعدامها، وسحب جوازات السفر وغيرها من وثائق الهوية، وأيام العمل الطويلة وأسابيع العمل الممتدة على سبعة أيام والتخويف والعقوبة الجسدية والنفسية. وتهاجر النساء الماهرات وصاحبات المهارات العالية لإيجاد وظائف أحسن أجراً ويحرمن بذلك من مهاراتهم وخدماتهن بلدانهم التي غالباً ما تكون أحوج إليها.

٧-٦ اقتصاد الرعاية

٢٩٧. إن مفهوم اقتصاد الرعاية مفهوم معقد. ويزداد تعقيده بفعل التغيرات الديمغرافية والأدوار الجنسانية. ويعرف عمل الرعاية بصفة عامة على أنه الاعتناء بالاحتياجات الجسدية والنفسية والعاطفية والإنمائية لشخص أو أكثر.^{٤٩} ويشمل الفضاين العام والخاص ويجري في ظروف متنوعة وفي الاقتصادين المنظم وغير المنظم. وكما يتبين في الشكل ٧-٦، تشارك في عمل الرعاية مجموعة من الهيئات الفاعلة. ويقدم قطاع الخدمات الصحية، لاسيما القطاع العام، قدراً كبيراً من تلك الرعاية. والقطاع صاحب عمل عدد كبير من النساء - أكثر من ٨٠ في المائة - معظمهن في التمريض. غير أن التمثيل النسائي ضعيف في الدرجات العليا من الخدمات الصحية، حيث يمثل الرجال أغلبية الأطباء والمديرين.^{٥٠} وتتداخل الخدمات الصحية والطبية مع أشكال أخرى من الرعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر، وذلك غالباً بسبب نقص الوصول إلى خدمات صحية جيدة.

^{٤٦} انظر:

OECD: "International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs" (25 June 2007), www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html [accessed 5 December 2008].

^{٤٧} انظر:

N. Piper: *Gender and migration* (2005), Paper prepared for the Global Commission on International Migration, p. 4.

^{٤٨} انظر:

ILO: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, Booklet 4 "Working and living abroad" (Geneva, ILO, 2004), p. 11.

^{٤٩} انظر: ILO: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Geneva, 2007), p. 27.

^{٥٠} انظر: ILO: *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (Geneva, 2004).

الشكل ٦-٧: الهيئات الفاعلة في اقتصاد الرعاية



المصدر: مكتب العمل الدولي (إدارة المساواة بين الجنسين) ٢٠٠٩.

٢٩٨. وكثيراً ما تستخدم مصطلحات "العمل غير مدفوع الأجر" و"عمل الرعاية" و"عمل الرعاية غير مدفوع الأجر" كمتبادلات، وهو ما قد يؤدي إلى لبس عند تحليل التباينات الجنسانية في العمل. ورغم ارتباط تلك المفاهيم، فإن الفوارق والنقاط المشتركة يمكن التمييز بينها كما يتجلى في الشكل ٦-٨. ويساء تقدير العمل غير مدفوع الأجر ويقاس بصورة غير دقيقة؛ كما يستبعد من الناتج القومي الإجمالي وعادة ما يغفل عند اتخاذ القرارات السياسية. وتبين التقديرات أن قيمة العمل غير مدفوع الأجر يمكن أن تعادل ما لا يقل عن نصف الناتج المحلي الإجمالي لبلد ما^{٥١}. وعادة ما يكتفي نظام الحسابات الوطنية، الذي يضع معايير دولية لقياس اقتصاد السوق، بتقدير بعض أنواع العمل غير مدفوع الأجر في حسابات الناتج المحلي الإجمالي، منها مثلاً العمل في المشاريع الأسرية وأنشطة من قبيل جمع الحطب والماء. ولا يأخذ النظام في الحسبان أنشطة مثل الطبخ والغسيل والتنظيف ورعاية الأطفال والمسنين والمرضى والمعوقين والأنشطة الطوعية. ونتيجة لذلك لا تزال مساهمة النساء غير مدفوعة الأجر في الاقتصاد غير معترف بها في جمع البيانات وغير متجلية بما يكفي في وضع السياسات^{٥٢}. وسُجّلت نقلة مهمة في مجال إحصاءات نوع الجنس والعمل في المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٠٨. ويوصى حالياً بأن يعترف نظام الحسابات الوطنية بأن رسم صورة عالم العمل على النحو المناسب يقتضي الإقرار بجميع أنشطة العمل مدفوعة وغير مدفوعة الأجر والصلات فيما بينها وتقديرها وفهمها^{٥٣}.

٢٩٩. وفي مختلف المناطق، غالباً ما تضطلع النساء وليس الرجال بهذا العمل^{٥٤}. وعلى سبيل المثال، وجدت دراسات استقصائية أجريت في ستة بلدان (الأرجنتين، الهند، جمهورية كوريا، نيكاراغوا، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة) أن متوسط الوقت الذي تنفقه المرأة في العمل غير مدفوع الأجر أكثر بمقدارين من متوسط الوقت الذي ينفقه الرجل. وكانت الفجوة الجنسانية هي الأبرز في الهند حيث أنفقت النساء وقتاً يفوق قرابة ١٠ مرات في عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، أكثر من الرجال^{٥٥}. وقد ساهم انحلال نموذج الأسرة متعددة الأجيال وظهور الأسرة النواة في جنوب آسيا في الصعوبات التي يواجهها النساء والرجال الذين يحاولون التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ويمكن أن تعتمد الحكومات على عمل النساء منقوص الأجر أو غير مدفوع الأجر لتقديم الخدمات العامة بل الاستعاضة عنها^{٥٦} سعياً إلى تخفيف عبء الرعاية المالي الملقى على عاتق الدولة. غير أن عمل الرعاية غير مدفوع الأجر يشكل أحد أكبر العوائق أمام المساواة بالنسبة للنساء، ويؤثر على قدرة النساء على الارتقاء بمهاراتهن وإيجاد وظائف عالية الأجر والانضمام إلى الحوار الاجتماعي والاستفادة من الحماية الاجتماعية. ولطالما اعتادت النساء المنتميات إلى المجموعات العرقية والإثنية

^{٥١} انظر:

ILO: *Overview of gender-responsive budget initiatives* (Geneva, 2007); and D. Elson: *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, Gender Budget Initiative – Background papers (London, Commonwealth Secretariat, 1999).

^{٥٢} انظر:

UN DAW: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Report of the Expert Group Meeting, Geneva, 6–9 October 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, para. 47.

^{٥٣} مكتب العمل الدولي: تقرير المؤتمر، المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر - ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، الفقرتان ٩٠ و ١٠١؛ والقرار المتعلق بإحصاءات عمل الأطفال، الفقرة ١٤؛ والقرار المتعلق بقياس وقت العمل، الفقرة ٥. انظر أيضاً: قائمة الممارسات الحسنة المتعلقة بإدماج نوع الجنس في إحصاءات العمل، المعتمدة في المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، في ٢٠٠٣.

^{٥٤} انظر:

M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Background paper for the Expert Group Meeting, Geneva, 6–9 October 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

^{٥٥} انظر:

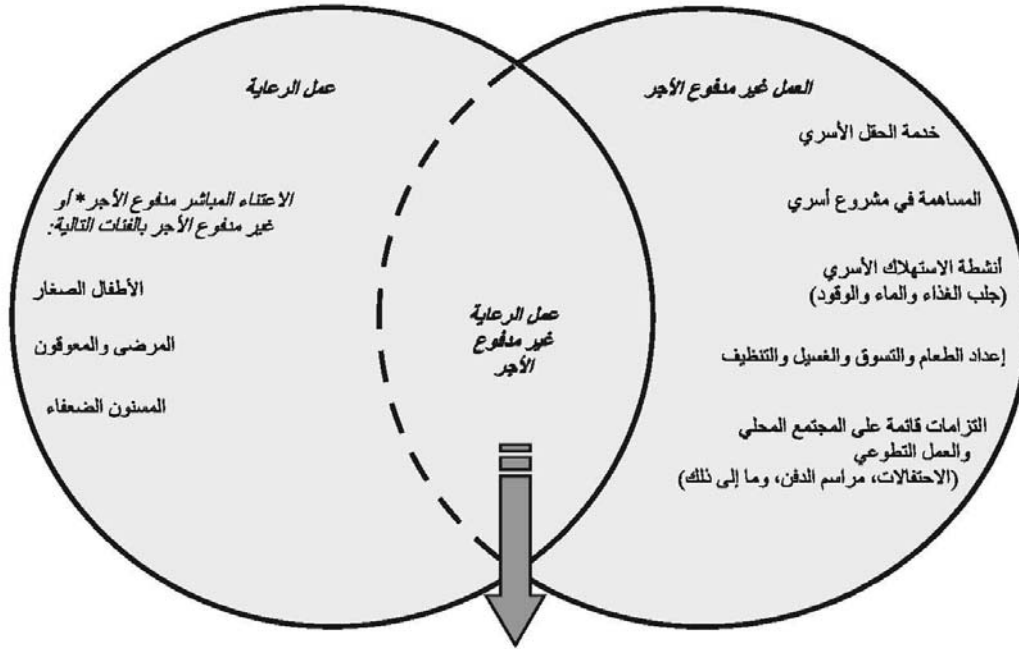
D. Budlender: *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD, 2008), p. v.

^{٥٦} انظر:

M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25 August 2008, p. 3.

المحرومة، في مجموعة متنوعة من البلدان، تقديم خدمات الرعاية لتلبية احتياجات فئات اجتماعية أقوى في حين أن احتياجاتهن إلى الرعاية أهملت أو تراجعت أهميتها^{٥٧}.

الشكل ٨-٦: العمل غير مدفوع الأجر وعمل الرعاية وعمل الرعاية غير مدفوع الأجر



رعاية أشخاص دون مقابل نقدي مباشر داخل/ فيما بين الأسر والأسر المعيشية، أو تقديم الرعاية الطوعية وغير الهادفة إلى الربح في المجتمع المحلي أو الموق أو المؤسسات العامة

* الحدود مع العمل غير مدفوع الأجر عشوائية. وعادة ما تشمل الرعاية المباشرة الاهتمام والاعتناء والإطعام والمصاحبة إلى المواعيد الطبية ومناولة الدواء.
المصدر:

ILO (GENDER) 2009. Inspired by Razavi, S., 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper Number 3 (UNRISD, Geneva), p. 6.

٣٠٠. وتقوم معظم الأطر القانونية والسياسية والبرنامجية على افتراض هيكل أسري محدد عادة ما يكون فيه الذكر معيل الأسرة. غير أن الهيكل الأسري الذي يكون فيه الذكر هو المعيل لا ينطبق في العديد من البلدان النامية وفي ظروف نزاع معينة، في أفريقيا مثلاً، حيث تتكفل النساء بإعالة أسر كثيرة. أما في البلدان المتقدمة، فنموذج الأسرة التي يعيلها ذكر، والذي لا يأخذ في الحسبان مسؤوليات الرعاية المتصلة بالأسرة، نموذج في طريقه إلى الانقراض. ويتحول هذا النموذج إلى ترتيب أسري قائم على معيلين، وهو ما يقوّض تعاريف الأنوثة والذكورة. وتحويل التقسيم الجنساني للعمل داخل الأسرة إلى توزيع للوظائف يتسم بتكافؤ أكبر والاستثمار في التكنولوجيا المدخرة لليد العاملة، أمور تعود بفوائد كبيرة على الإنتاجية. ويستفيد الرجال بوجه التحديد في الشراكات القائمة على مدخولين من خلال تحسين التوفيق بين العمل والأسرة^{٥٨} وتحسين التواصل مع الأطفال

^{٥٧} انظر:

S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper No. 3 (Geneva, UNRISD, 2007), p. 2.

^{٥٨} انظر:

J. Marinova: *Gender stereotypes and the socialization process*, DAW/ILO/UNAIDS/UNDP, Expert Group Meeting on the role of men and boys in achieving gender equality, Brasilia, 21–24 October 2003.

والاندماج في الحياة الأسرية والحد من القابلية للتأثر بالصدمات الاقتصادية. وسيكون الاعتراف بهذه الحقائق ضرورياً للتأثير على سياسات فعالة^{٥٩}.

الإطار ٢-٦

حساب مساهمة النساء في الناتج المحلي الإجمالي عن طريق العمل غير مدفوع الأجر: مثال مستمد من جمهورية كوريا

استخدمت في جمهورية كوريا ثلاث طرائق تقييمية لقياس الأعمال المنزلية التي تقوم بها النساء في المنزل كامل الوقت. وأفادت الحسابات القائمة على تقدير النتائج بأن عمل النساء غير مدفوع الأجر تراوح بين ١٣ و ٢٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام ١٩٩٩. ووضعت توصيات سياسية قائمة على تلك النتائج، بما فيها توفير التأمين للنساء في المنزل كامل الوقت واعتماد سياسات تراعي الأسرة في مجال الدعم الأسري ورعاية الأطفال والرعاية ما بعد المدرسة وتكافؤ الفرص في العمل وتقاسم الممتلكات الزوجية في حالات الطلاق.

المصدر:

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) and UNDP: *Integrating unpaid work into national policies, Module 6: Some country experiences* (2003), pp. 174-184.

٣٠١. ولا بد من اعتماد سياسات تشجع الرجال بنشاط على المشاركة في المسؤوليات الأسرية من خلال اتخاذ تدابير لتغيير السلوك (مثل إجازة الأبوة والإجازة الوالدية مدفوعة الأجر). وتقدير قيمة الرعاية غير مدفوعة الأجر بالسعر السوقي وقياس تقسيم العمل قياساً واضحاً، أمور من شأنها أن تدعم القرارات السياسية. وتتيح نظم التعليم، التي تنصّدي لأوجه التحيز الجنساني من أجل تغيير الأدوار الذكورية والأنثوية التقليدية النمطية، أسس تلك التحولات. وتؤدي الدول دوراً أساسياً في وضع الأطر التنظيمية المناسبة لمقدمي الرعاية ومتلقيها وفي تقديم خدمات عامة مجانية وجيدة النوعية. ويمكن أن تشمل تلك الأطر مدفوعات نقدية محايدة جنسياً وإعفاءات ضريبية وأنواعاً مختلفة من الإجازات مدفوعة وغير مدفوعة الأجر وائتمانات للضمان الاجتماعي.

الإطار ٣-٦

الرجال ورعاية المسنين

يزداد انشغال الرجال في الولايات المتحدة بشأن التنازع بين رعاية والديهم ودورهم كمعيلين. وتقيد التقديرات بأن الرجال يمثلون قرابة ٤٠ في المائة من مقدمي الرعاية الأسرية بعد أن كانوا يمثلون ١٩ في المائة منهم في عام ١٩٩٦. ويقوم نحو ١٧ مليون رجل بدور مقدم الرعاية الرئيسي لشخص بالغ. وكما أصبحت الأبوة النشطة تحظى بقبول أكبر في جيل الانفجار الديمغرافي، بات دور تقديم الرعاية معتاداً بالنسبة إلى أبناء كثيرين يتقدم والدوهم في السن حالياً. وساهم في هذا التحول تقلص حجم الأسر وزيادة عدد النساء العاملات كامل الوقت. ويشعر بعض الرجال بالقلق من أن يؤخذ عليهم في مكان العمل تقديمهم للرعاية، وهو ما يؤكد تفضيل الرجال في التوظيف عادة لأنهم سيركزون على عملهم تركيزاً تاماً.

المصدر:

Alzheimer's Association and National Alliance for Caregiving (United States); J. Leland: "More men take the lead role in caring for elderly parents", in *New York Times* (New York), 28 Nov. 2008.

٣٠٢. غير أن أحد الأبعاد الجديدة في القرن الحادي والعشرين يتمثل في هيمنة العمال المهاجرين على اقتصاد الرعاية. فمن مهنيي الصحة الماهرين إلى العمال المنزليين، ينتقل المهاجرون للعمل في اقتصاد الرعاية المتسم بالعولمة. وفي البلدان المتقدمة، أدت مجموعة من العوامل إلى طلب كثيف على مهنيي الصحة المهرة وعمال الرعاية الشخصية، وهذه العوامل هي: ارتفاع مشاركة النساء في القوة العاملة؛ حاجة الأسر إلى معيلين؛ سرعة شيخوخة السكان؛ انخفاض تقديم الدولة للخدمات الاجتماعية^{٦٠}. وتتمثل أحد الحلول "السريعة" في استيراد الرعاية. وتعتمد بعض البلدان بين دول الخليج وفي أوروبا وأمريكا الشمالية اعتماداً كبيراً على عمال الصحة الأجانب (الأصل أو المدربين في الخارج) لضمان تقديم خدماتها الصحية. غير أن هذه الهجرة تساهم في أزمات

^{٥٩} انظر:

R.W. Connell: *The role of men and boys in achieving gender equality*, DAW/ILO/UNAIDS/UNDP, Expert Group Meeting, Brasilia, 21-24 October 2003.

^{٦٠} انظر:

A. King DeJardin: *Gender dimensions of globalization*, Policy Integration and Statistics Department (Geneva, ILO, 2008), p. 15.

رعاية صحية في بلدان المنشأ^{٦١}. وتقبل ممرضات كثيرات وظيفة مقدمة رعاية شخصية وعاملة منزلية في الخارج، مما يؤثر سلباً على مهاراتهم التقنية. ويحدث ذلك عندما تكون شروط عمل مقدمي الرعاية الصحية متدنية وفرص ارتقائهم المهني معدومة وتعرض عليهن رواتب أعلى في الخارج. وتتقضي اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) أن تعتمد الدول المصدقة عليها سياسة وطنية لخدمات التمريض والعاملين فيها تكفل تقديم الرعاية التمريضية اللازمة، نوعاً وكماً، لبلوغ أعلى مستوى صحي للسكان^{٦٢}.

٨-٦ نشاط منظمة العمل الدولية

١-٨-٦ العمالة

٣٠٣. انطلاقاً من المبدأ القائل إن المساواة تزيد الإنتاجية والنمو، ما فتى برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية يدمج قضايا نوع الجنس في نشاط قطاع العمالة. وأنشئت قاعدة معلومات بشأن تكافؤ فرص العمالة المتاحة للنساء والرجال، (e.quality@work)، إضافة إلى أدوات جنسانية بشأن التعاونيات والأزمات وإعادة البناء. وتتوخى المنظمة العمل في معظم البلدان التي يوجد فيها طلب على إسهامات برنامج تطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق. وترمي إستراتيجية برنامج تطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة إلى تحرير القدرات الاقتصادية للمشاريع النسائية كي تسهم في خلق وظائف جيدة وفي المساواة بين الجنسين والنمو الاقتصادي والحد من الفقر في إطار برنامج العمل اللائق وبرنامج العمالة العالمي ووفقاً للتوجيهات المقدمة في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي الحديثة بشأن تعزيز المنشآت المستدامة. وكان لأنشطة التنمية الاقتصادية المحلية وعماله النساء مدفوعة الأجر في برامج "مساعدة"^{٦٣} تأثير كبير.

٣٠٤. وتتوخى عدة مشاريع تعاون تقني تنفذها منظمة العمل الدولية، تذليل أوجه انعدام المساواة القائمة على نوع الجنس في الاقتصاد غير المنظم. وعلى سبيل المثال، ينفذ منذ عام ١٩٩٧ البرنامج الإقليمي الآسيوي المشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان من أجل زيادة فرص العمل المتاحة للنساء، بهدف المساهمة في الجهود الوطنية الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر وتشجيع المساواة بين الجنسين عن طريق النهوض بقدرات النساء الاجتماعية الاقتصادية. ونفذ هذا البرنامج أول مرة في مناطق ريفية في إندونيسيا ونيبال في عام ١٩٩٧، ثم في تايلند في عام ٢٠٠٠ وكمبوديا في عام ٢٠٠١ وفيتنام في عام ٢٠٠٢. وتواصل كمبوديا تنفيذ البرنامج باتباع نهج جديدة في التدريب ودمج قضايا نوع الجنس^{٦٤}.

٣٠٥. ونفذ في أمريكا اللاتينية ومناطق أخرى بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٤ برنامج نوع الجنس والفقر والعمالة بتمويل من الوكالة الدانمركية للتنمية الدولية. وباستخدام أدوات وضعها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية^{٦٥}، أدمج شركاء مؤسسيون من قبيل اللجان الوطنية لتكافؤ الفرص ووزارات العمل والرفاه الاجتماعي نهج البرنامج في أنشطتهم. وإنجازات هذا البرنامج فريدة من حيث أنه لا يزال يستخدم كإطار لسياسات العمالة وأدمج بالكامل في معظم البلدان التسعة المعنية. أما اللجان الثلاثية التي أنشئت كإطار مؤسسي فلا تزال تعمل بمثابة شبكات نشطة وفعالة في مجالات منها بحوث نوع الجنس.

^{٦١} مثلت الممرضات الأجنبية أكثر من نصف العناصر الجديدة في سجل مجلس التمريض والقبالات في المملكة المتحدة في ٢٠٠٣؛ وفي ولاية كوينزلاند في أستراليا تلقى ٤٠ في المائة من العاملين في الطب تدريبهم في الخارج؛ وفي غانا كان ٥٧ في المائة من الوظائف المخصصة للممرضات المعتمدات شاغراً في عام ٢٠٠٢؛ وفي ملاوي يبلغ معدل شغور وظائف الممرضات ٥٢ في المائة. انظر:

S. Maybud and C. Wiskow: "Care Trade": The international brokering of health care professionals", in C. Kuptsch: *Merchants of labour* (Geneva, ILO-IILS, 2006), pp. 223-238. See also K. van Eyck: *Who cares? Women health workers in the global labour market* (PSI, 2005).

ووضع الاتحاد الدولي للخدمات العامة مجموعة أدوات بشأن هجرة العاملات في الصحة.

^{٦٢} لقد صدق على الاتفاقية رقم ١٤٩ أربعون بلداً (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩).

^{٦٣} الدعم الاستشاري وخدمات المعلومات والتدريب من أجل برامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة.

^{٦٤} انظر:

ILO: *Expansion of Employment Opportunities for Women (EOW) in Cambodia*, Information sheet (Phnom Penh, 2008).

^{٦٥} يواصل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية تقديم دروس على شبكة الإنترنت بشأن برنامج نوع الجنس والفقر والعمالة، ومثال على ذلك درس التعلم عن بعد رقم A970001 لعام ٢٠٠٩.

٣٠٦. والمبادرة الإقليمية بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق العمال في الاقتصادات غير المنظمة للدول العربية، مثال آخر على ذلك^{٦٦}. فالإحصاءات الرسمية والتشريعات والسياسات والبرامج في الدول العربية لم تستوعب بما يكفي مسألة انعدام تنظيم الوظائف. ولسد هذه الثغرة، قام المكتب الإقليمي للدول العربية، التابع لمنظمة العمل الدولية، ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر) بإطلاق هذه المبادرة الإقليمية في عام ٢٠٠٧، انطلاقاً من منظور قائم على المساواة بين الجنسين وحقوق العمال. ويبرز هذا المنظور ضرورة استخدام معايير حقوق العمل وغيرها من معايير حقوق الإنسان ذات الصلة لتحديد المشاكل التي يواجهها العاملون في القطاع غير المنظم وأسبابها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ونتائج انعدام التنظيم والمطالبات والمسؤوليات والقدرات والإجراءات المطلوبة. وتقوم الإستراتيجية التي تستند إليها عناصر البحث والحوار السياسي في المشروع على ثلاث دعائم هي: توسيع نطاق الحماية الاجتماعية بوصفها أهم وسيلة للتغلب على عدم التنظيم؛ تمثيل العمال والتعبير عن آرائهم بغية إعطاء الأولوية لحقوق عمال الاقتصاد غير المنظم من خلال التنظيم النقابي واتخاذ إجراءات جماعية؛ القيام بإحصاءات تراعي نوع الجنس وتلم على نحو كافٍ بسمة عدم التنظيم توخياً لإبراز شواغل العمال بقدر أكبر والتأثير على السياسات. ونتيجة لذلك، سلط الضوء على تبعات الطابع الجنساني للعمالة غير المنظمة، من الفوارق في الإيرادات والخيارات ومواقع النشاط ومستوى المنافسة والوقت المخصص للعمل. وتتضمن منشورات المشروع، لمحة إقليمية عامة ودراسات حالات قطرية ومسرداً لمصطلحات نوع الجنس والعمالة والاقتصاد غير المنظم وعدة ملخصات سياسية.

٣٠٧. وتمثل إقامة المشاريع إستراتيجية ناجحة هي الأخرى. ففي أفريقيا^{٦٧} مثلاً، ما فتئ برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين يدعم المشاريع المملوكة من النساء عن طريق بناء القدرات وتطوير المعارف في مجال الأعمال، بما في ذلك النفاذ إلى الأسواق بواسطة المعارض التجارية وتوفير التدريب وتعزيز صوت صاحبات المشاريع وتمثيلهن عن طريق الشبكات. ومنذ عام ٢٠٠٠، شاركت آلاف النساء في أفريقيا جنوب الصحراء في أنشطة البرنامج الرامية إلى صقل مهارات تنظيم المشاريع.

٣٠٨. ووضعت بمساعدة منظمة العمل الدولية مجموعة متنوعة من سياسات وبرامج سوق العمل النشطة. وتبين البحوث المتعلقة بتأثير تلك السياسات والبرامج مثلاً أن الإجراءات الإيجابية مفيدة لتصحيح الاختلالات القائمة على الجنس في الوصول إلى التوظيف والاحتفاظ بالوظائف^{٦٨}. وتسترشد المشورة السياسية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل بعض الوقت باتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥). ونقتضي الاتفاقية من الدول المصدقة عليها اتخاذ تدابير لتسهيل الحصول على عمل منتج ومختار بحرية بعض الوقت يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في الاتفاقية^{٦٩}.

٢-٨-٦ الحماية الاجتماعية

السلامة والصحة المهنية

٣٠٩. إن تزايد نسبة النساء في القوة العاملة تثير مجموعة من التساؤلات فيما يتعلق بالتأثيرات المختلفة للمخاطر المهنية على الرجال والنساء. وإدراج نهج دمج نوع الجنس في السلامة والصحة المهنية ليس بالأمر

^{٦٦} بتمويل من مركز بحوث التنمية الدولي، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (أغفند) ومنظمة العمل الدولية. والبلدان التي شملها المشروع هي: الأردن وتونس والجمهورية العربية السورية ولبنان ومصر واليمن فضلاً عن الأراضي الفلسطينية المحتلة.

^{٦٧} بلدان أفريقيا جنوب الصحراء التي عملت مع برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين لمدة سنة واحدة على الأقل هي التالية: إثيوبيا وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وجنوب أفريقيا وزامبيا وكينيا وليسوتو وملاوي وموزامبيق. ومن بين البلدان الجديدة التي بدأت في عام ٢٠٠٩ مشروعاً للعمل سنة واحدة على الأقل مع البرنامج، توجد رواندا والسنغال والكاميرون ومالي ونيجيريا.

^{٦٨} منذ عام ١٩٨٨، أوصت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، في توصيتها العامة رقم ٥ المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة بأن تزيد الدول الأطراف استخدام تدابير خاصة مؤقتة من قبيل التمييز الإيجابي أو المعاملة التفضيلية أو نظم الحصص للنهوض بإدماج النساء في التعليم والاقتصاد والسياسة والعمالة. (وثيقة الأمم المتحدة A/43/38). انظر أيضاً مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرة ٢٣٣ (وتناول هذا التقرير أيضاً سياسات المشتريات العامة التفضيلية كوسيلة لتحقيق المساواة في الاستخدام) وانظر أيضاً:

J. Hodges Aeberhard: "Affirmative action in employment", in *International Labour Review*, Vol. 138, No. 3 (Geneva, ILO, 1999).

^{٦٩} انظر المادة ٩ (١) من الاتفاقية.

الجديد: فقد أوصى قرار صادر عن منظمة العمل الدولية في عام ١٩٨٥ باتخاذ تدابير من أجل توفير حماية خاصة للنساء والرجال فيما يتصل بالمخاطر الإنجابية والتحرش الجنسي^{٧٠}. وأعرب عن شواغل بشأن تأثير النساء والرجال على نحو مختلف من جراء التعرض لمواد تشكل خطراً على الصحة الإنجابية، لا سيما آثار العوامل البيولوجية. وتوجد أبعاد جنسانية في المتطلبات الجسدية للأعمال الثقيلة وتصميم أماكن العمل المكيف لراحة العمال وطول ساعات يوم العمل - لاسيما إذا أضيفت إليها الواجبات المنزلية.

٣١٠. وتقيد التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بأن ما يزيد على ٣٠ في المائة من مجموع المستخدمين في بعض البلدان يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع^{٧١}. وتعطى الأولوية عند تنفيذ تدابير التخفيض التدريجي لساعات العمل للصناعات والمهن التي تنطوي على جهد بدني أو ذهني ثقيل أو مخاطر صحية على العمال المعنيين، وخاصة حين يتألف هؤلاء أساساً من نساء وشباب^{٧٢}. وعادة ما يعمل الرجال متوسط ساعات أطول من النساء في العمالة مدفوعة الأجر في شتى أنحاء العالم^{٧٣}، في حين تعمل النساء ساعات أقصر في معظم البلدان المشمولة بالبحث. وهذا الأمر سبب من أسباب القوالب النمطية حسب الجنس بشأن دور المعيل المسند إلى الرجل ودور الرعاية المسند إلى المرأة ونتيجة له في الآن ذاته، مما يعزز تقسيمات العمل القائمة^{٧٤}. وساعات العمل الطويلة تؤثر سلباً على استعداد الرجال والنساء لتقديم الرعاية في المنزل.

٣١١. وينبغي أن تلم بحوث السلامة والصحة المهنيين بجميع التباينات القائمة على الجنس، غير أن المعلومات المتعلقة بمخاطر تعرض الرجال والنساء لمواد كيميائية معينة، نادرة في الوقت الحاضر. علاوة على ذلك، يتضح شيئاً فشيئاً أن مجموعات غير مفهومة من أمراض الجهاز التناسلي تؤثر على فئات محددة من العمال. ولم تبحث إلى حد الآن الأسباب المهنية الممكنة، ولا بد من إجراء بحوث لاستكشاف الصلات القائمة بين تلك الأمراض ومخاطر التعرض المهنية^{٧٥}.

٣١٢. ومن جهة، يعمل الرجال البالغون أكثر من النساء البالغات في وظائف تعرضهم لخطر الحوادث. ويحتمل بقدر أكبر أن يتعرضوا لحوادث مميتة وغير ذلك من أسباب الوفاة المتصلة بالعمل. وعادة ما يكون الرجال أيضاً أكثر تعرضاً للمواد المسببة للسرطان أو التي يمكن أن تخلف أمراضاً في الجهاز الدوري والجهاز التنفسي. ولاحظ الباحثون أن النساء عادة ما يعتمدن أساليب عمل أكثر وقاية وحماية. ومن جهة أخرى، تعمل أعداد كبيرة من النساء في الزراعة في البلدان النامية، حيث يتعرضن للأمراض المعدية من قبيل الملاريا والتهاب الكبد وغير ذلك من الأمراض البكتيرية والفيروسية والمنقولة^{٧٦}. وتتطور أمراض واضطرابات مهنية كثيرة بمرور الوقت وطول مدة التعرض. ويشكل نقص تأثير النساء في صنع قرارات السلامة والصحة المهنيين عائقاً. فتأثير النساء محدود في وضع معايير السلامة والصحة المهنيين لأنهن غالباً ما يستبعدن من هيئات صنع القرار أو يتخوفن من تلك العمليات أو لا يجدن ببساطة متسعاً من الوقت لذلك^{٧٧}. وقد أدى نقص مشاركتهن إلى تحيز جنساني في تعويض النساء العاملات في حالة الإصابة والمرض. ولأحظت منظمة العمل

^{٧٠} قرار بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للرجال والنساء في الاستخدام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧١، جنيف، ١٩٨٥.

^{٧١} انظر:

S. Lee, D. McCann and J.C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva, ILO, 2007).

^{٧٢} الفقرة ٩ من توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢ (رقم ١١٦).

^{٧٣} تمثل الفلبين استثناء من هذه القاعدة، إذ تساوي فيها احتمالات عمل النساء لساعات طويلة للغاية في العمالة مدفوعة الأجر بين ضعفي وثلاثة أضعاف احتمالات ذلك بالنسبة إلى الرجال، علماً أن النساء قد يعملن أحياناً أكثر من ٦٤ ساعة في الأسبوع.

ILO: *Role reversal: When it comes to who works the longest hours, many Philippine women are the global exception*, Press release (Geneva, 8 June 2007).

^{٧٤} انظر: S. Lee, D. McCann and J.C. Messenger: *Working time around the world*, op. cit.

^{٧٥} انظر:

S. Al-Tuwaijri, I. Fedotov et. al.: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, Introductory Report for XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, June 2008, p. 20.

^{٧٦} انظر:

ILO: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, ILO InFocus Programme on SafeWork (Geneva), p. 7.

^{٧٧} على العموم، تمثل النساء بالكاد نسبة ٢٠ في المائة في وفود مؤتمر العمل الدولي، رغم جهود المكتب من أجل المساواة بين الجنسين. انظر:

ILO: *Gender balance in the International Labour Conference*, GENDER (Geneva, 2002-08).

الدولية أن من اللازم الاهتمام بقدر أكبر بمسألة الادعاء بأن احتمال التعويض عن الإصابات المزمنة المتصلة بالأعمال الخدمية (أعمال النساء عادة) أضعف مقارنة بالتعويض عن الإصابات الحادة الناجمة عن الحوادث والمقترنة بقطاعات وصناعات الموارد الأولية (أعمال الرجال عادة).^{٧٨}

٣١٣. وتغطي معظم نظم تفتيش العمل أحكام حماية النساء (ساعات العمل والأجور والراحة الأسبوعية والإجازات والحمل والأمومة). وتوجد الآن قرائن تدل على دور مفتشي العمل المتزايد في رصد المساواة والتنوع في مكان العمل. وقد دفعت النتائج الاقتصادية الناجمة عن عدد من الظواهر المكشوفة حديثاً، بما في ذلك التحرش الجنسي في العمل، بلداناً مثل السويد وسويسرا إلى توظيف وتدريب مفتشي عمل متخصصين في مجال الصحة العقلية في العمل^{٧٩}. وتصر معايير منظمة العمل الدولية بشأن التفتيش على وجوب أن يكون الرجال والنساء مؤهلين للتعيين وتقر بإمكانية إسناد وظائف خاصة للمفتشين الذكور والإناث على التوالي.

الضمان الاجتماعي

٣١٤. الضمان الاجتماعي جزء من برنامج العمل اللائق. ويركز النقاش الحالي على كيفية سد الثغرات القائمة في التغطية والوصول إلى جميع المحتاجين على النحو الأسرع والأكثر فعالية. ومن الواضح أن العاملات معرضات بقدر أكبر للاستبعاد الاجتماعي ولمخاطر متعددة^{٨٠}. ويود المنادون بالحماية الاجتماعية الشاملة على أسس اقتصادية تجنب تشوهات سوق العمل وانعدام الجدوى الاقتصادية بفصل الحماية الاجتماعية عن علاقة الاستخدام. ويؤيد آخرون الحماية الاجتماعية الشاملة استناداً إلى مبدأي المساواة والتضامن بين الأجيال^{٨١}. وتتناول الحملة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع كلا الجانبين. إضافة إلى ذلك، اعتبرت الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠١ بشأن الضمان الاجتماعي أن المساواة ولاسيما بالتركيز على نوع الجنس والإعاقة، أحد المجالات الرئيسية لبحوث الضمان الاجتماعي واجتماعات الخبراء مستقبلاً^{٨٢}.

٣١٥. ومن منظور جنساني تجدر الملاحظة أن بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي تتضمن إشارات إلى نموذج المعيل الذكر. وشكل ذلك أحياناً عائقاً أمام التصديق، مما يبين درجة معينة من عدم فهم الاتفاقيات. وفي حين يمكن ألا تتوافق اللغة المستخدمة في الاتفاقيات التي صيغت في العقود الماضية مع حقائق اليوم، فإن مستويات أجور الرجال في معظم البلدان والقطاعات ما زالت أعلى من مستويات أجور النساء؛ وهكذا، لا تزال إيرادات المعيل الذكري تشكل المرجع الرئيسي لحساب الإعانات في إطار الاتفاقيات وإقرار مستويات إعانات للنساء المشمولات بالحماية أعلى مما ستكون عليه إذا أخذت دخولهن بعين الاعتبار^{٨٣}.

^{٧٨} انظر:

M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, ILO Concept Note for XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, 29 June–2 July 2008.

^{٧٩} انظر: ILO: *Labour inspection*, Report III(Part 1B), ILC, 95th Session, Geneva, 2006, paras 54–55.

^{٨٠} انظر:

S. Chant and C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Geneva, ILO, 2008), p. 31.

^{٨١} انظر:

M. Chen: “Addressing informality, reducing poverty”, in *Jobs, jobs, jobs – The policy challenge*, Poverty in Focus No. 16 (Brasilia, International Poverty Centre, Dec. 2008).

^{٨٢} مكتب العمل الدولي: قرار واستنتاجات بشأن الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٨، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٦، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٩، جنيف، ٢٠٠١، الفقرة ١٨.

^{٨٣} انظر:

ILO: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Department (Geneva, 2008), p. 40.

المساواة في الأجور

٣١٦. ما هي التدابير التي ساعدت على تقليص فجوة الأجور؟ تكشف البحوث أولاً أن الأجور الدنيا انتعشت واستفادت من تلك الانتعاشة العاملات الأدنى أجراً^{٨٤}. فعلى الصعيد العالمي، ارتفعت الأجور الدنيا على مدى الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٧ بمتوسط قدره ٥,٧ في المائة (بالقيم الحقيقية)، واحتلت البلدان النامية صدارة هذا الاتجاه الصعودي^{٨٥}. وكولومبيا من البلدان التي اقترنت فيها زيادة الأجور الدنيا بتقلص ملحوظ في فارق الأجور بين الجنسين. ولتقليص التحيز الجنساني في تحديد الأجور، من المهم أن تشمل الأجور الدنيا القطاعات والوظائف التي تهيم عليها النساء العاملات بأجر وألا تنتقص عملية تحديد الأجور ذاتها من قيمة المهن التي تهيم عليها الإناث^{٨٦}.

٣١٧. وثانياً، يتزايد عدد البلدان التي تدرج أحكام المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في قوانين العمل لديها (مثل بولندا وتركيا والجمهورية التشيكية ولاتفيا) أو في قوانينها المتعلقة بالمساواة (إسبانيا والبوسنة والهرسك، وبيرو وسانت لوسيا وليتوانيا والنمسا). واعتمدت بلدان أخرى قوانين خاصة تتعلق بالمساواة في الأجور (قبرص وكندا). واعتمدت بعض البلدان (إسبانيا وفرنسا وفنلندا) قوانين استباقية تطالب أصحاب العمل باتخاذ تدابير لنهوض بالمساواة في الأجور^{٨٧}. وتقوم بلدان أخرى بتصحيح مواطن القصور في الطريقة التي فسرت بها القوانين المعتمدة بخصوص المساواة في الأجور. وعلى سبيل المثال، وقّع الرئيس أوباما، رئيس الولايات المتحدة، قانون "إيلي ليد بيتر" المتعلق بالمساواة في الأجور في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، مما سهّل تقديم شكاوى فيما يتصل بالتمييز في الأجور على أساس الجنس. ويعيد هذا القانون التفسير القديم لقانون تكافؤ الفرص، الذي يخول الموظفين الطعن في أي شك أجرة تمييزي يتلقونه^{٨٨}. غير أن عدة بلدان مازالت تحتفظ بأحكام قانونية لا تجسد مفهوم "العمل متساوي القيمة"، وقد حثت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية تلك البلدان على اتخاذ التدابير اللازمة لتغيير تشريعاتها.

٣١٨. وثالثاً، توجد صلة إيجابية بين المفاوضة الجماعية والمساواة في الأجور^{٨٩}. ففي أمريكا اللاتينية مثلاً، تعمّق منظمة العمل الدولية بحوثها في هذا المجال بغية وضع خط أساس لرصد التأثير^{٩٠}. وقد تفاوضت نقابة عمال التجارة وتوريد الأطعمة والعمال المنتسبين إليها في جنوب أفريقيا، التي تعنى بتنظيم عمال صناعة الأغذية التجارية في جنوب أفريقيا، وهي عضو في الاتحاد الدولي للنقابات، بشأن بنود قوية تتعلق بالمساواة بين الجنسين منذ منتصف الثمانينات استجابة إلى الظروف الشاقة التي تعمل فيها النساء. وعلى سبيل المثال، يتصدّى اتفاق جماعي مبرم في عام ٢٠٠٧ بوجه التحديد لصحة وسلامة النساء الحوامل^{٩١}. إضافة إلى ذلك،

^{٨٤} انظر:

D. Grimshaw and M. Miozzo: *Minimum wages and pay equity in Latin America*, DECLARATION Working Paper No. 12 (Geneva, ILO, 2003); J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work: Theoretical framework and empirical evidence*, DECLARATION Working Paper No. 19 (Geneva, ILO, 2003); See also Canada's combined sixth and seventh Periodic Report to the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW/C/CAN/7, 17 Aug. 2007.

^{٨٥} انظر:

ILO: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Geneva, 2008).

^{٨٦} في الفلبين مثلاً، لا تقدر مهنة التمريض، وهي مهنة تهيم فيها النساء وتنطوي على قدر عالٍ من الضغط والخطر والمسؤولية، حق قدرها مقارنة بالإشراف على مستودعات السيارات، وهي مهنة ضعيفة الخطر تتمثل في تنظيم مواعيد السائقين والمركبات وعمليات التسليم وعادة ما يمتنعها الرجال. انظر:

G. Gust: *Equality at work: Philippines* (Manila, ILO Subregional Office for South-East Asia and the Pacific), p. 24.

^{٨٧} مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، مرجع سابق، الفقرة ٢٠٢.

^{٨٨} انظر: Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, Public Law 111-2, 111th Congress.

^{٨٩} انظر:

A. Blackett and C. Sheppard: *The links between collective bargaining and equality*, DECLARATION Working Paper No. 10 (Geneva, ILO, 2002).

^{٩٠} انظر:

L. Abramo and M. Rangel (eds): *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, ILO, 2005).

^{٩١} نقابة عمال التجارة وتوريد الأطعمة والعمال المنتسبين إليها في جنوب أفريقيا، اتفاق جماعي بشأن الحقوق الوالدية فيما بين شركة سان إنترناشيونال ليميتيد والنقابة، ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٧.

ينص الاتفاق الإطاري الدولي الأول، الموقع في عام ١٩٨٨ بين الاتحاد الدولي للنقابات وشركة دانون الفرنسية متعددة الجنسية على أن الأطراف تتفق على تعزيز المبادرات المنسقة في مجالات منها تهيئة ظروف تكفل مساواة حقيقية بين الرجال والنساء في العمل. وتلا هذا الالتزام اعتماد برنامج عمل للنهوض بالمساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل (١٩٨٩).

٣١٩. وتتصدى أدوات من قبيل دليل الإجراءات المتعلقة بالعمل والدخل والمساواة بين الجنسين في شرق آسيا^{٩٢} لفجوة الأجور بين الجنسين في سياق إقليمي. وتنفذ في آسيا تدابير عملية للنهوض بالمساواة في الأجور بين النساء والرجال. وتشمل الأمثلة: مبادرات نموذجية لتتقبة أساليب تقييم العمل من التحيز الجنساني في جمهورية كوريا والفلبين؛ وضع مؤشرات إلكترونية للأجور في الصين وجمهورية كوريا؛ إجراءات ثلاثية تتمثل في اعتماد مبادئ توجيهية ومدونات بشأن ممارسات المساواة في الاستخدام، بما في ذلك المساواة في الأجور في سنغافورة؛ وضع مبادئ توجيهية بشأن تقليص تباينات الأجور بين الجنسين والتوفيق بين العمل والحياة في اليابان؛ الدعاية النقابية المتعلقة بالإنصاف في الأجور في الفلبين والمنطقة الآسيوية برمتها.

٣-٨-٦ الحوار الاجتماعي

٣٢٠. إن مشاركة الشركاء الثلاثين، وخاصة في أوقات الأزمات، وسيلة لا غنى عنها للمحافظة على الإنجازات المحققة في مجال المساواة بين الجنسين. ففي سياق الانكماش المالي والاقتصادي الحالي مثلاً، أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن البطالة يمكن أن ترتفع على الصعيد العالمي بقرابة ٥١ مليون شخص، وأن عدد الفقراء العاملين يتوقع أن يرتفع أيضاً. وبما أن تقديرات المنظمة قبل الأزمة أفادت بأن نسبة ٦٣ في المائة من الفقراء هي من النساء (انظر الجدول ألف في الملحق)، فليس من الصعب الاستنتاج أن النساء سيشكلن أيضاً أغلبية المتأثرين بهذه الأزمة. وإقراراً بضرورة جمع معلومات وبيانات إحصائية وإجراء بحوث بشأن التغيرات في أنماط العمل وهياكله على الصعيدين الوطني والقطاعي، على نحو يراعي توزيع الرجال والنساء، تناشد توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) إدارات العمل الوطنية الاضطلاع بأنشطة رصد منتظمة.

٣٢١. ويمكن الاسترشاد أيضاً باتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). ولا بد من أن تبقى أهمية المساواة بين الجنسين في تصميم الاستجابات المتصلة بعواقب الأزمة على العمل والمجتمع، في صدارة التزامات منظمة العمل الدولية. ويتطلب ذلك وعي الشركاء الثلاثين على الدوام بالانعكاسات الجنسانية للسياسات والبرامج ودمج تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في جميع جوانب العمل. ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ملتزمان بتقوية قدرات الهيئات المكونة لكل منهما في مجال المساواة بين الجنسين. وفي مجال تحسين جمع البيانات وتحليلها مثلاً، دعا اجتماع المائدة المستديرة الحادي عشر لمنظمات أصحاب العمل الكاريبيين، الذي نظمته منظمة العمل الدولية (نيسان/ أبريل ٢٠٠٨)، إلى بناء قدرات منظمات أصحاب العمل في المنطقة دون الإقليمية لتمكينها من جمع وتحليل بيانات مصنفة بحسب الجنس بشأن اتجاهات سوق العمل. ويركز دعم المكتب لنقابات العمال على زيادة تمثيل النساء داخل النقابات وبناء القدرات في مجال المفاوضة الجماعية المراعية لنوع الجنس ووضع سياسات وبرامج لتثقيف العمال تتضمن بعداً جنسانياً قوياً.

٣٢٢. وللبلدان نظمها الخاصة للعلاقات الصناعية التي تشكل منصات للحوار الاجتماعي المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتوجد في البعض منها لجان ثلاثية وطنية، في حين توجد في بلدان أخرى هيئات يمكن أن تحتضن حواراً بناءً. وفي بلغاريا، ناقش الشركاء الاجتماعيون في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٨، بعد سلسلة من التدابير الملزمة للأسرة والمتخذة على مدى السنوات القليلة الماضية، الإستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين بغية الاتفاق بشأن إجراءات محددة الأهداف للقضاء على انعدام المساواة. ويشمل ذلك إجازة الأمومة والأبوة ورعاية الأطفال وساعات العمل المرنة والعلاوات الأسرية وتشجيع مشاركة النساء في القوى العاملة. وعند مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على إنشاء هيئات ثلاثية جديدة للحوار الاجتماعي وتدريب أعضائها الجدد، تدمج منظمة العمل الدولية مجموعات تتعلق بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وساعدت المنظمة معاهد تدريب القضاة على إعداد وتقديم دورات تدريبية بشأن معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الرئيسية الأربع المتعلقة بالمساواة. كذلك، يقدم معهد التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو دورة تدريبية مخصصة للقضاة والعاملين في مجال القانون، وتغطي مسألة المساواة بين الجنسين.

^{٩٢} انظر:

N. Haspels and E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, ILO, 2008).

٣٢٣. ويحدد تشريع المساواة القائم وإنفاذه أيضاً اعتماد الشركاء الاجتماعيين على الحوار الاجتماعي، وبخاصة على المفاوضة الجماعية. وينبغي أن تولي لجان الحوار الاجتماعي الوطنية مزيداً من الاهتمام للنهوض بالتعليم والتدريب المهنيين وتنفيذ سياسات سوق عمل نشطة لتصحيح الاختلالات الجنسانية^{٩٣}. ويمكن القيام بذلك في شراكة مع الآليات الجنسانية الوطنية. وعلى سبيل المثال، يشمل دعم منظمة العمل الدولية للآليات الوطنية في أمريكا اللاتينية، برنامجاً نُفذ في التسعينات لتعزيز الحوار الاجتماعي بشأن المسائل الجنسانية في سوق العمل، لصالح الدول الأعضاء في السوق المشتركة لدول المخروط الجنوبي^{٩٤}. وأدى عمل اللجان الثلاثية المعنية بالمساواة بين الجنسين التي أنشئت لاحقاً - إضافة إلى تعزيز لجنة شيلي القائمة - إلى زيادة بروز مسائل المساواة بين الجنسين على الصعيد الوطني وتحسين إقامة الشبكات بين الهيئات الفاعلة الوطنية الرئيسية وزيادة تنسيق الحوار الاجتماعي وزيادة القدرة التقنية على دمج منظورات نوع الجنس في عالم العمل وتعزيز البعد الإقليمي من خلال التزام السوق المشتركة لدول المخروط الجنوبي^{٩٥}.

٣٢٤. ومن المهم بالقدر ذاته أن تكون برامج التوعية الخاصة بأصحاب العمل وبالعمال والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين، شاملة للرجال بل أن تستهدفهم بوجه التحديد. فلمكافحة التحرش والعنف في مكان العمل مثلاً، تشكل مشاركة الرجال شرطاً أساسياً. ويقدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو دورات تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين وروح تنظيم المشاريع لدى المرأة، إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على السواء. وتشمل مبادرات أصحاب العمل الحديثة مجموعة تدريبية بشأن العمل والأسرة^{٩٦}، متوفرة على الإنترنت، وتحتوي على طائفة موسعة من المعلومات والأنشطة وأمثلة الممارسات السليمة وموارد أخرى لإرشاد الإجراءات ودمج تلك العناصر في إدارة المنشآت على نحو تنافسي ومنتج.

٣٢٥. وما فتئت منظمات العمال بصفة خاصة تعرب عن انشغالها بتصحيح التباينات الجنسانية. واتحاد نقابات الأمريكيتين، المنشأ حديثاً، مثال رئيسي لتصحيح الاختلال بين الرجال والنساء في العضوية (تكافؤ الحصص) والمشاركة في هياكل الإدارة (٤٠ في المائة من المناصب للإناث). وبينت الدراسات أن عضوية النقابات ذات تأثير إيجابي على فارق الأجور بين الجنسين^{٩٧}. وطيلة سنوات عديدة نفذ الاتحاد الدولي للخدمات العامة حملة عالمية للإنصاف في الأجور في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء بهدف توفير الموارد والمواد التدريبية ومساعدة النساء والنقابات على التعبئة وإنفاذ حقوقهن المتصلة بالإنصاف في الأجور. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٨، تلقت النساء الأعضاء في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على السواء، في بروندي وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا والكونغو، تدريباً في مجال المفاوضة الجماعية.

٣٢٦. ويولي الشركاء الاجتماعيون مزيداً من الاهتمام للعاملين في الاقتصاد غير المنظم. وفي الهند تعمل منظمة العمل الدولية منذ سنوات على تنظيم عمال الاقتصاد الريفي غير المنظم والنهوض بقدراتهم عن طريق مشروع تثقيف العمال المشترك بين المنظمة والنرويج والرامي إلى تعزيز الحوار الاجتماعي^{٩٨}. وأعد دليل للنقابات في أربعة بلدان في غرب أفريقيا^{٩٩} بهدف سد الثغرة الإعلامية المتعلقة بالأساليب والعمليات الفعالة في مجال تنظيم العاملين في الاقتصاد غير المنظم، لاسيما النساء. وأصدرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل ورقة موقف بشأن نهج أصحاب العمل إزاء الاقتصاد غير المنظم، قدمت فيها توجيهات إلى منظمات أصحاب العمل

^{٩٣} انظر:

P. Auer, Ü. Efendioğlu and J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, ILO, 2005).

^{٩٤} الأرجنتين وأوروغواي وباراغواي والبرازيل وشيلي.

^{٩٥} انظر:

L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Geneva, ILO, 2001), pp. 172-174.

^{٩٦} انظر:

ILO: *Training package on work and family*, ACT/EMP and TRAVAIL, available at www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm.

^{٩٧} انظر: ITUC: *The global gender pay gap* (Brussels), p. 10.

^{٩٨} انظر:

T. Haque and S. Varghese: *The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers* (New Delhi, ILO, 2007).

^{٩٩} انظر:

ACTRAV-Ghana Trades Union Congress: *Organising informal economy workers in West Africa: Focussing on women workers: Trade union strategies*.

الوطنية^{١٠٠}. وأجريت دراسات بشأن كيفية مساهمة إدارات العمل في النقاش المتعلق بتوسيع نطاق العمل اللائق بحيث يشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم، المستبعدين من قوانين العمل والضمان الاجتماعي^{١٠١}.

٣٢٧. ويستفيد الحوار الاجتماعي القطاعي على المستوى الدولي من التشاور المباشر مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتحتوي الكثير من هذه الجهود على أبعاد جنسانية. وعلى المستوى الوطني، تعمل منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين على بلورة استجابات مبتكرة للتحديات التي تواجهها قطاعاتهم ولتعزيز قدراتهم وإتاحة فرص تقاسم الشواغل المشتركة أمامهم. وأفصى الحوار الاجتماعي القطاعي إلى مجموعة واسعة من معايير العمل القطاعية التي يمكن أن تغطي مهناً طالما هيمنت عليها الإناث أو هيمن عليها الذكور أو كلا الجنسين. وتشمل الأمثلة اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).

٦-٨-٤ المبادئ والحقوق

القضاء على التمييز على أساس الجنس

٣٢٨. أثرت الاتفاقية ١١١ على السياسات والتشريعات والتدابير العملية في مجال تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة على مدى الأعوام الخمسين الماضية. وتقدم هذه الاتفاقية توجيهات بشأن التدريب المهني والوصول إلى العمالة وشروط الاستخدام وظروفه بهدف القضاء على التمييز على أساس الجنس في مكان العمل. وتستعين منظمة العمل الدولية بهذه الاتفاقية عند تقديم المساعدة التقنية في مجال مراجعة قوانين المساواة وتشريعات العمل التي تتضمن أحكاماً بشأن المساواة بين الجنسين. وطبق عدد متزايد من البلدان هذه الاتفاقية عن طريق مجموعة من التدابير التشريعية والإدارية والسياسات العامة والبرامج العملية الرامية إلى منع التمييز وتصحيح التباينات الحقيقية، فضلاً عن إنشاء هيئات متخصصة وطنية مكلفة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين وتناول شكوى. وفي حين يكتسي إنفاذ تشريع المساواة وإلغاء القوانين التمييزية أهمية واضحة، فإن ذلك لا يكفي للقضاء على انعدام المساواة بين الجنسين في العمل لأن المشكلة غالباً ما تكون ناجمة عن مواقف ومعتقدات اجتماعية وثقافية راسخة. واعتمدت النرويج مثلاً تشريعاً جديداً في مجال المساواة وعدم التمييز يتعلق بالتزامات أصحاب العمل والمنظمات والمؤسسات بمنع التحرش الجنسي والمعاملة التفضيلية وتقاسم عبء الإثبات والمسؤولية الموضوعية عن الأضرار إذا ما ثبت حدوث خرق للقانون.

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٣٢٩. إن التدابير القائمة على الحقوق والرامية إلى التصدي للتمييز على أساس الجنس، بشتى أشكاله التي تمس العمال البالغين، يمكن أن تشمل أحكاماً إلزامية وأحكاماً قانونية في سياق اتفاقات جماعية. لذلك من المهم أن يتضمن نظام الحرية النقابية إطاراً تشريعياً يكفل للنساء والرجال حق التنظيم والتفاوض واتخاذ إجراءات صناعية. ويمكن أن ينشئ النظام أيضاً مؤسسات شاملة جنسانياً لتيسير المفاوضات الجماعية ومعالجة المنازعات الممكنة. وينبغي أن يحافظ على إدارة عمل فعالة وأن يشجع قيام منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل قوية وفعالة كيما يؤدي الهيكل الثلاثي دوراً داعماً في تحقيق المساواة بين الجنسين^{١٠٢}.

٣٣٠. ولقد كانت مشاركة النساء في المفاوضة الجماعية وقيادة منظمات العمال ضعيفة. وتمثل أحد أسباب ذلك في أن البلدان استبعدت من حق التنظيم (ومن ثم المفاوضة الجماعية) ما يسمى "الخدمات الحيوية"، التي تعمل فيها أعداد كبيرة من النساء، وهي: الوظيفة العامة والتعليم وخدمات الصحة. ويتمثل عامل آخر في أن القطاعات التي تهيمن عليها النساء أصعب تنظيماً لأسباب عملية، وهذه القطاعات هي: الزراعة والعمل في المنزل والعمل

^{١٠٠} انظر: IOE: *The informal economy: Employers' approach*, revised.

^{١٠١} انظر:

J.-L. Daza: *Informal economy, undeclared work and labour administration*, DIALOGUE Paper No. 9 (Geneva, ILO, 2005); and A. Sivananthiran and C.S. Venkata Ratnam (eds): *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (ILO, 2005).

^{١٠٢} مكتب العمل الدولي: *الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.*

المنزلي والاقتصاد غير المنظم^{١٠٢}. ومع ذلك فقد تحققت إنجازات كبيرة في هذه القطاعات في دول أعضاء كثيرة، مما يبرهن أن التقدم ممكن إذا وجدت الإرادة^{١٠٤}.

الإطار ٦-٤

تنظيم العمال الريفيين: إدماج البُعد الجنساني

تقدم توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤٩)، توجيهات بشأن كيفية تنظيم العمال الريفيين، وتقر في الآن ذاته بالتحديات القائمة على نوع الجنس. وهي تشجع السلطات المختصة على أن تنهض ببرامج تركز على الدور الذي يمكن، بل ينبغي، أن تؤديه المرأة في المجتمع الريفي، تدمج تلك البرامج في برامج التعليم والتدريب العامة، التي ينبغي توفير سبل متساوية للنساء والرجال للحصول عليها. وتشجع التوصية برامج تثقيف العمال وتعليم الكبار، المكيفة خصيصاً مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لمختلف فئات العمال الريفيين بما يشمل النساء.

٣٣١. ويمكن أن تغطي المفاوضة الجماعية طائفة واسعة من المسائل، بما فيها الأجور ووقت العمل وتنظيم العمل والتعيين وإعادة الهيكلة والسلامة والصحة والتدريب، وجميعها مسائل ذات أبعاد جنسانية. وتشمل مواضع أحدث عهداً في المفاوضة الجماعية، التوازن بين العمل والأسرة والإجازة الوالدية^{١٠٥}. وقد وضعت منظمة العمل الدولية دليلاً عملياً بشأن نوع الجنس والمفاوضة الجماعية، وتساعد منظمات العمال على التركيز على دمج نوع الجنس في المفاوضة الجماعية^{١٠٦}. وفي كازاخستان مثلاً، يشمل الاتفاق العام الثلاثي للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، إعمال حقوق العاملات موصياً بأن تتناول الاتفاقات الجماعية الإقليمية وتلك المبرمة على صعيد الفرع والمنشأة، بوجه التحديد مسألة التمييز على أساس الجنس في سوق العمل.

٣٣٢. وتركز حملة التوعية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بشأن "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، التي مولتها حكومة النرويج، على مختلف الحقوق في إطار مواضيعها الشهرية المقسمة على مدى فترة الأشهر الاثني عشر، التي تسبق مناقشة هذا التقرير في مؤتمر العمل الدولي^{١٠٧}.

العمالة

٣٣٣. تمثل سياسات العمالة وسائل لا غنى عنها لضمان أن تحتل العمالة المكانة الرئيسية في الأطر السياسية الوطنية العامة للنمو. وتساهم المساواة بين الجنسين في تحقيق أهداف نمو العمالة وأسواق العمل الفعالة والتماسك الاجتماعي. وتقتضي اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)^{١٠٨}، التي تعتبر وفقاً لإعلان عام ٢٠٠٨، إحدى أهم الاتفاقيات من وجهة نظر الإدارة السديدة، أن تسعى الدول الأعضاء إلى اتباع سياسة نشطة ترمي إلى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. وتنص الاتفاقية على أن السياسة المذكورة ينبغي أن تكفل لكل عامل حرية اختيار عمله بصرف النظر عن الجنس في جملة أسس أخرى. وتقرن حرية اختيار العمل في إطار الاتفاقية بانعكاسات جنسانية عندما تنفذ تنفيذاً سليماً^{١٠٩}.

١٠٣. تتلقى لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة من حين لآخر شكاوى يدعى فيها انتهاك الحقوق النقابية وتقدمها منظمات عمال من قطاعات تهيمن عليها الإناث أو شكاوى بشأن حق النساء في التنظيم. انظر مثلاً، التقرير ٣٥٠، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٨، الوثيقة GB.302/5، الفقرات ٣١-٣٤ (القضيتان رقم ٢١٨٨ ورقم ٢٤٠٢ (بنغلاديش)، بخصوص تخويف أعضاء وزعماء رابطة ممرضات بنغلاديش).

١٠٤. مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، مرجع سابق، ص xi. انظر أيضاً: D. Tajman (ed.): *Extending labour law to all workers: Promoting decent work in the informal economy in Cambodia, Thailand and Mongolia* (Bangkok, ILO, 2006).

١٠٥. مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، مرجع سابق، الفقرة ٨٨.

١٠٦. انظر: S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Geneva, ILO, 1998).

١٠٧. للاطلاع على معلومات مفصلة بشأن المواضيع الشهرية للحملة، انظر: www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm

١٠٨. تتمثل صكوك أخرى ذات صلة ينبغي استخدامها مع اتفاقيات المساواة الأساسية، في توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛ وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛ وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)؛ فضلاً عن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦).

١٠٩. انظر:

ILO: *Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Report III(Part 1B), ILC, 92nd Session, Geneva, 2004, paras 122-126.

٣٣٤. وعلى المستوى الوطني، كثيراً ما تراعي سياسات تشجيع إقامة المشاريع الأبعاد الجنسانية، وهناك اعتراف عالمي بما لوجود صاحبات المشاريع من أهمية لتحقيق التقدم والتنمية المستدامة. ففي جنوب أفريقيا وليتوانيا مثلاً، جرى تعزيز التدريب الرامي إلى النهوض بروح تنظيم المشاريع لدى المرأة ووصول النساء إلى الخدمات المالية والحماية القانونية^{١١٠}. ويمكن للقطاع الخاص أيضاً أن يضطلع بدور مفيد في هذا الصدد: فقد أنشأ مصرف تنمية الأعمال في كندا في فروعها أفرقة "الاتصال مع دوائر الأعمال" بغية إتاحة فرص إقامة شبكات إقليمية لصاحبات المشاريع.

الضمان الاجتماعي

٣٣٥. بما أن معظم نظم الضمان الاجتماعي أنشئت في الأصل بالاستناد إلى نموذج المعيل الذكري، فقد طُبقت معاملة مختلفة إزاء الرجال والنساء. لكن التغيرات الاجتماعية وانضمام المزيد من النساء إلى القوة العاملة مدفوعة الأجر، أمور ساهمت في إصلاح نظم الضمان الاجتماعي إصلاحاً تدريجياً يأخذ بعين الاعتبار الأدوار الجنسانية الجديدة إما من خلال القضاء على الممارسات التمييزية في تصميم المخططات أو بواسطة تدابير للمساواة بين النواتج والتعويض عن التباينات الناشئة خارج نظام الضمان الاجتماعي، كذلك الموجودة في سوق العمل.

٣٣٦. وقد حث ضعف نظم الضمان الاجتماعي في معظم البلدان النامية اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعلامة على إبراز ضرورة توسيع نطاق التأمين من البطالة ودعم الدخل والمعاشات التقاعدية والنظم الصحية بحيث يصبح حداً أدنى معيناً من الحماية الاجتماعية جزءاً مقبولاً وثابتاً من القاعدة الاقتصادية الاجتماعية للاقتصاد العالمي^{١١١}. غير أن صكوك الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية - مثل اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ رقم (١٠٢) - لم يصدق عليها إلا عدد قليل نسبياً من الدول، وتستدعي الأبعاد الجنسانية لتغطية الضمان الاجتماعي أن تولى الاهتمام^{١١٢}.

٣٣٧. ولا جدال في أن المجموعة الدنيا لإعانات الضمان الاجتماعي غير القائمة على الاشتراك، التي وضعتها منظمة العمل الدولية، سيكون لها تأثير كبير على تقليص التباينات الجنسانية طيلة دورة حياة النساء. وستكفل هذه المجموعة ما يلي:

- حصول جميع المقيمين على إعانات الرعاية الصحية الأساسية الضرورية، على أن تكون الدولة مسؤولة عن ضمان ملائمة نظام التقديم وتمويل هذا المخطط؛
- تمتع جميع الأطفال بأمن الدخل الأساسي من خلال إعانات خاصة بالأسر/الأطفال ترمي إلى تيسير الوصول إلى التغذية والتعليم والرعاية؛
- وجود نوع من الدخل المحدد للفقراء والعاطلين عن العمل في الفئة العمرية النشطة اقتصادياً؛
- تمتع جميع المقيمين المسنين والمعوقين بأمن الدخل الأساسي من خلال معاشات الشيخوخة والإعاق.

الأجور

٣٣٨. إن الاتفاقية رقم ١٠٠ هي من أكثر الاتفاقيات التي صدّقت عليها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ويمكنها من خلال أحكامها المتعلقة بالمساواة في الأجور، أن تؤثر على أسواق العمل التمييزية على أساس الجنس وعلى وصول النساء إلى العمالة على قدم المساواة مع الرجال. وهذا ما يجعلها أيضاً مهمة للقضاء بصفة عامة على التمييز على أساس الجنس في الاستخدام. وينبغي أن تعامل إجراءات الإنصاف في الأجور،

^{١١٠} إن عدد نساء الأعمال في بعض البلدان يعادل بل يفوق عدد رجال الأعمال. غير أن معظمهن يعنين بمشاريع محدودة الاستثمار وأقل إيرادات. وفي جنوب أفريقيا، تفوق نسبة النساء صاحبات الأعمال أياً كان نوعها بقليل نسبة الرجال (١١ في المائة مقارنة بنسبة ٨ في المائة). غير أن النساء يتركزن في القطاع المعيشي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (٤٢ في المائة من صاحبات المشاريع في عام ١٩٩٦). وفي ليتوانيا، ارتفعت نسبة النساء من إجمالي عدد مديري المشاريع ارتفاعاً كبيراً من ٢٩ في المائة من عام ٢٠٠٠ إلى ٤٠ في المائة في عام ٢٠٠١. المرجع نفسه، الفقرتان ٣٩٠ و ٣٩١.

^{١١١} انظر:

ILO: *Setting social security standards in a global society*, Social Security Department, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Geneva, 2008), p. 19.

^{١١٢} تشمل الأسباب الجنسانية المقدمة لتعليل عدم التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢، تعريف الاتفاقية للزوجة؛ والإشارة إلى نموذج المعيل الذكري؛ ومفهوم "العامل اليدوي الذكري الماهر"؛ واقتصار دفع إعانات الوراثة على الأرملة (دون الأرملة)؛ المرجع نفسه، الصفحة ٣٨.

الرامية إلى تصحيح الانتفاص التمييزي من قيمة عمل النساء، على أنها حق وليس مجرد امتياز أو زيادة في الأجور يمكن إلغاؤها عندما يتناسب ذلك مع برنامج المنشأة أو الحكومة، المتصل بتخفيض التكاليف^{١١٣}. وقد صُمم الدليل المعنون تشجيع الإنصاف: تقييم الوظائف على نحو محايد إزاء نوع الجنس: دليل مرحلي^{١١٤}، من أجل التصدي بوجه التحديد للخصائص الاقتصادية لفجوة الأجور (مثل ساعات العمل والتعليم والخبرة ومعدل الانتماء النقابي والقطاع الاقتصادي وحجم المنشأة) ولأسباب التمييز. ويُفقد بالتعاون مع الصندوق الاجتماعي للاتحاد الأوروبي والشركاء الثلاثين الوطنيين في البرتغال مشروع نموذجي ابتكاري لمنظمة العمل الدولية بشأن طرائق تقييم الوظائف، تكون خالية من التحيز الجنساني في قطاع المطاعم. وتشهد البرتغال دخولاً مكثفاً للنساء في سوق العمل. ومعدلات بطالة النساء أعلى بصورة منهجية من معدلات بطالة الرجال، وتكسب النساء ما متوسطه ٧٩ في المائة من إيرادات نظرائهن الذكور. وفي مصر ومنذ عام ٢٠٠٧، تدأب الأفرقة التقنية في مقر منظمة العمل الدولية والمكتب دون الإقليمي لشمال أفريقيا في القاهرة، على إسداء المشورة للحكومة وللشركاء الاجتماعيين بهدف معالجة تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في إطار الاتفاقية رقم ١٠٠. وجرى توضيح مفهوم "الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية"، واعتمدت خطة عمل وتوصيات في هذا الصدد^{١١٥}.

٣٣٩. ويبدو أن الممارسات التعسفية المتصلة بالأجور أو عدم دفع أصحاب العمل للأجور أمور تؤثر تأثيراً مفرطاً على العاملات الإناث. فالقطاعات التي كثيراً ما تحدث فيها تلك الممارسات تهيمن عليها القوة العاملة النسائية. وحيثما يستخدم عمال من الرجال والنساء، تعطى الأولوية للرجال عندما يقرر أصحاب العمل دفع أجور بعض العمال^{١١٦}.

الإطار ٥-٦

القضاء على الفوارق الجنسانية في الأجور في موريشيوس

"تلاحظ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات باهتمام المعلومات التي قدمتها حكومة [موريشيوس] بشأن الإجراءات التشريعية الجارية من أجل إزالة جميع الفوارق الجنسانية في الأجور. كما تلاحظ إزالة التسميات الوظيفية الجنسانية في لائحتين معتمدتين مؤخراً لتنظيم الأجور. وتلاحظ اللجنة أيضاً الاستعاضة، في إطار اللوائح المنقحة بشأن (تنظيم أجور) عمال الزراعة والبستنة، عن مصطلحي: "المزارعون الذكور" و"المزارعون الإناث" على التوالي بمصطلحي: "مزارعو الدرجة الأولى" و"مزارعو الدرجة الثانية". وتعرب اللجنة عن ثقتها من أنه بفضل التسميات الوظيفية الجديدة المحايدة جنسياً لن يعود هناك تفاوت في معدلات الأجور المدفوعة للرجال والنساء، وأن تدابير ستتخذ لتجنب تصنيف النساء تلقائياً ضمن "مزارعي الدرجة الثانية"، وهو ما سيبقي في الواقع على تباينات الأجور بين الجنسين بصورة مقبولة".

المصدر:

CEACR: Direct request addressed to Mauritius concerning its application of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26).

الهجرة

٣٤٠. تقتضي اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) أن تتيح الدول المصدقة عليها للعمال المهاجرين معاملة لا تقل موادة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، دون تمييز على أساس الجنس من جملة أسس أخرى. وتتوخى اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) بوجه التحديد مكافحة الهجرة بشروط تعسفية وضمان المساواة في المعاملة للمهاجرين. ولهاتين الاتفاقيتين فائدة كبيرة في التصدي

^{١١٣} انظر:

M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25 August 2008, p. 5.

^{١١٤} انظر:

M.-T. Chicha: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Geneva, ILO, 2008).

^{١١٥} انظر:

ILO: *Information document on ratifications and standards-related activities (as to 31 December 2007)*, Report III(Part 2), ILC, 97th Session, Geneva, 2008, para. 52.

^{١١٦} انظر:

ILO: *Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, General Survey of the Reports on the Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), and the Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85), Report III(Part 1B), ILC, 91st Session, Geneva, 2003, para. 25.

للتحيز الجنساني ضد العمال المنزليين وعمال اقتصاد الرعاية، على سبيل المثال. بيد أنه حتى هذا التاريخ، لم تصدق على هاتين الاتفاقيتين بلدان مقصد مهمة كثيرة من أمريكا الشمالية وآسيا وبلدان منشأ رئيسية من آسيا^{١١٧}. ويدعو إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن العمال المهاجرين إلى اتباع نهج قائم على الحقوق إزاء سياسات الهجرة، ويقدم مجموعة شاملة من التوجيهات والمبادئ المراعية لنوع الجنس وممارسات سليمة لبلوغ المساواة في المعاملة.

العمل والأسرة

٣٤١. تنطبق اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) على العمال، رجالاً ونساءً، الذين يتحملون مسؤوليات اتجاه أبنائهم المعالين وأفراد آخرين من أسرهم القريبة، يحتاجون بوضوح إلى رعايتهم أو دعمهم، وتحظر التمييز ضد أصحاب المسؤوليات الأسرية، وبخاصة فصلهم من العمل. ومن سماتها الرئيسية أنها تعترف بدور الرجل (وكذلك المرأة) في تقاسم المسؤوليات الأسرية وتطالب بأن تشمل السياسات الحكومية وتدابير الدعم الجنسين كليهما. وهي تعيد النظر بصفة غير مباشرة في نموذج المعيل الذكر، وافترض أن عمل المرأة أقل قيمة وأن المسؤوليات الأسرية حكر على النساء. وغالباً ما تبرز التقارير الوطنية المتعلقة بتطبيق الاتفاقية دور الدولة في توفير المرافق العامة المناسبة لرعاية الأطفال والمسنين.

٣٤٢. وبعد مضي عشرين عاماً على اعتماد تلك الاتفاقية، استطاعت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في عام ٢٠٠١، أن تلاحظ إعادة تفسير تدريجية للأدوار المحددة لكل من الجنسين في الزواج والمسؤوليات الأسرية والحياة المهنية، وذكرت بأن ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٧٩، تنص على أن الدول الأطراف "مدركة بأن تغييراً في دور الرجال التقليدي وأيضاً في دور النساء في المجتمع ضروري لتحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة". وهذا التفسير الجديد أدى إلى تحول في القواعد الدولية التي تنظم وصول النساء إلى العمالة. ولعل هذه القواعد كانت في السابق تهدف إلى حماية النساء من ظروف العمل القاسية جداً، لكن من اللازم اليوم إعادة تركيزها لتعكس بشكل أفضل مبادئ العصر بشأن عدم التمييز في مكان العمل والمساواة بين الجنسين^{١١٨}.

٣٤٣. وما استجد منذ هذا البيان هو اعتماد عدد كبير من التدابير التشريعية والعملية بهدف تحقيق التوازن بين العمل والأسرة^{١١٩}. والعمل والأسرة كلاهما يتغيران. فقد انتقلت النساء إلى عالم العمل العام مدفوع الأجر في معظم البلدان، لكن ذلك لم يقتزن بصفة عامة بتحمل الرجال مزيداً من المسؤوليات في عالم الأعمال المنزلية الخاص (انظر الجدول ٥-٦). وفي الأزواج، بيّنت البحوث أنه كلما قلت مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية كلما زاد الفارق بين أجور الذكور والإناث في سوق العمل^{١٢٠}. ولا بد من اتخاذ تدابير لتطوير أو تعزيز الخدمات المجتمعية العامة أو الخاصة، مثل مرافق وخدمات الأسرة ورعاية الأطفال، فضلاً عن تكييف وقت العمل والإجازة^{١٢١}.

^{١١٧} انظر:

A. King Dejaridin: *Gender dimensions of globalization*, Policy Integration and Statistics Department (Geneva, ILO, 2008), p. 17.

^{١١٨} انظر:

ILO: *Night work of women in industry*, Report III(Part 1B), ILC, 89th Session, Geneva, 2001, para. 30.

^{١١٩} انظر مثلاً ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٠٨، إذ أحاطت علماً بالتحسينات التشريعية التالية: القانون رقم ١٩٦٧٠ المؤرخ ١٥ نيسان/ أبريل ٢٠٠٠ والمعتمد في شيلي، الذي يوفر للآباء الحماية من الفصل ذاتها التي تتمتع بها الأمهات اللاتي يتحملن مسؤوليات مهنية وأسرية؛ والسياسة الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين في كرواتيا (٢٠٠٦). والتي تتضمن تدابير محددة تشجع على تقاسم المسؤوليات الأسرية بين الرجال والنساء وزيادة توافر خدمات رعاية الأطفال؛ وقانون ٢٣ آذار/ مارس ٢٠٠٦، المعتمد في فرنسا والمتعلق بالمساواة في الأجور بين الرجال والنساء، الذي يوسع نطاق الإنفاق المؤهل للإعفاء الضريبي الأسري بحيث يشمل إنفاق المنشآت على تدريب الموظفين المنتدبين بعد استقالتهم أو فصلهم من العمل خلال إجازة تربية والدية.

^{١٢٠} انظر:

G. Chichilnisky and E. Hermann Frederiksen: "An equilibrium analysis of the gender wage gap", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 4 (Geneva, ILO, 2008), p. 298.

^{١٢١} انظر:

L. Addati and N. Cassirer: *Equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Background paper for the Expert Group Meeting, Geneva, 6-9 Oct. 2008, EGM/ESOR/2008/BP.2.

الجدول ٥-٦: نوع الجنس وتوزيع الوقت في بلدان مختارة *

	الطهي والتنظيف بالساعات والدقائق يومياً			رعاية الأطفال بالساعات والدقائق يومياً		
	نساء	رجال	رجال/نساء (%)	نساء	رجال	رجال/نساء (%)
بنن (1998)	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11
فرنسا (1989-99)	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
ألمانيا (2001-02)	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
مدغشقر (2001)	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
موريشيوس (2003)	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
المكسيك (2002)	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
نيكاراغوا (1998)	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
النرويج (2000-01)	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
بولندا (2003-04)	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41
جمهورية كوريا (2004)	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
جنوب أفريقيا (2000)	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
الولايات المتحدة (2005)	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50

* تشير البيانات إلى متوسط يومي في السنة عن مجموع السكان المتراوحة أعمارهم بين ٢٠ و ٧٤ سنة.

المصدر:

M. Daly: The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS, Background paper for the Expert Group Meeting, Geneva, 6-9 October 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

٩-٦ العمل مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية

٣٤٤. أصبح العمل اللائق هدفاً عالمياً وتبنته طائفة واسعة من الهيئات السياسية، بما فيها الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي ومجموعة الدول الثماني ومنظمة الوحدة الأفريقية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي. ويتعاون مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو حالياً مع صندوق الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة والمفوضية الأوروبية في إطار شراكة بين المفوضية الأوروبية والأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين من أجل التنمية والسلام؛ وتهدف هذه الشراكة إلى ضمان احتلال المساواة بين الجنسين مرتبة بارزة في جدول أعمال أعمال فعالية المعونة الجديد وضمان تجسيد أولويات المساواة بين الجنسين وتخصيص اعتمادات لها على النحو المناسب في الأطر الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر على الصعيد الوطني. وعلى المستوى القطري، تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الآلية التشغيلية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق ببلوغ الأهداف الاستراتيجية ومدخلاً إلى "توحيد الأداء" داخل منظومة الأمم المتحدة. كذلك، يشكل العمل اللائق عنصراً رئيسياً في إصلاح منظومة الأمم المتحدة، وقد أدمج في الأهداف الإنمائية للألفية.

٣٤٥. وهذا التركيز على العمل اللائق للنساء يتيح سبلاً عملية للإسراع في تنفيذ منهاج عمل بيجينغ وبلوغ جميع الأهداف الإنمائية للألفية، لاسيما الهدف الإنمائي ٣ المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتقيم وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة أكثر فأكثر الروابط بين نوع الجنس والتنمية. إذ يشجع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مثلاً عمالة النساء، إقراراً منه بتأثيرها الإيجابي على الصحة والتعليم ومن ثم على عدة أهداف إنمائية للألفية. وفي إطار الأعمال التحضيرية للجلسة الخاصة للجمعية العامة للأمم المتحدة بعنوان "المرأة في عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"، تعاونت منظمة العمل الدولية مع شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة على إنجاز دراسة استقصائية عالمية لعام ١٩٩٩ بشأن دور المرأة في التنمية: العولمة ونوع الجنس والعمل. وفي عام ٢٠٠٥، استضاف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤتمراً عالمياً بشأن العمل غير مدفوع الأجر والاقتصاد: نوع الجنس والفقر والأهداف الإنمائية للألفية، وشاركت منظمة العمل الدولية في هذا المؤتمر.

٣٤٦. ومنظمة العمل الدولية عضو في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، الذي أطلق في عام ٢٠٠٠، وهو يروج لعشرة مبادئ عالمية في مجالات حقوق الإنسان ومعايير العمل والبيئة ومكافحة الفساد بهدف تعزيز روح المواطنة المسؤولة لدى الشركات. وتشمل المبادرات الجديدة توسيع نطاق تكافؤ الفرص المتاحة للرجال والنساء عن طريق ممارسات مسؤولة على مستوى المنشأة^{١٢٢}.

٣٤٧. وتحدد البرامج القطرية للعمل اللائق مساهمة منظمة العمل الدولية في تلك الأطر. ويتجلى فيها دمج قضايا نوع الجنس في عالم العمل في البرامج القطرية للأمم المتحدة كما أنها تساهم فيها. وقد تعاون صندوق الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة ومنظمة العمل الدولية على دمج قضايا نوع الجنس والبرامج القطرية للعمل اللائق في عملية ورقات استراتيجيات الحد من الفقر في جمهورية تنزانيا المتحدة.

١٠-٦ طريق المستقبل

٣٤٨. تبين وفرة المسائل المعالجة في هذا الفصل أهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة إلى العمال البالغين، بما في ذلك تأثير التباينات المتراكمة على مدى دورة الحياة. وتبين القائمة الإرشادية التالية المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها.

- التصديق على المعايير ذات الصلة التي تدعم اتباع نهج شامل إزاء المساواة بين الجنسين في مكان العمل وتنفيذ تلك المعايير.
- وضع وتنفيذ سياسة عمالة وطنية تتضمن سياسات وبرامج سوق العمل النشطة - مثل المشاريع النسائية والتمييز الإيجابي لصالح النساء أو الرجال (حسب مقتضى الحال) - بما في ذلك رصد وتقييم تأثيرها المختلف على الجنسين على المستوى الوطني.
- تعزيز إدارة وممارسات الموارد البشرية عن طريق البحوث وبرامج بناء القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتشجيع الممارسات المسؤولة غير التمييزية على مستوى المنشأة.
- تدعيم الحماية القانونية من التمييز على أساس الجنس عن طريق النهوض ببرامج تدريب سلطات الإنفاذ، لاسيما مفتشيات العمل وهيئات التحكيم المعنية بالعلاقات الصناعية ومحاكم العمل.
- توفير حماية الضمان الاجتماعي التي تعامل الرجال والنساء معاملة متساوية أو تساوي بين الدخول وتعوض عن التمييز على أساس الجنس.
- دمج شواغل نوع الجنس في استراتيجيات وسياسات النمو الداعمة للفقراء، وضمان التصدي على النحو الوافي لجانب العمالة فيها، لاسيما فيما يتعلق بالنساء.
- تعزيز توفير الدول الأعضاء نظاماً لرعاية الأطفال والمسنين جيد النوعية يتيح للعمال البالغين التوفيق على نحو أفضل بين العمل والمسؤوليات الأسرية.
- اعتماد سياسات ترمي إلى إقرار ساعات عمل مرنة تتيح التوفيق بين العمل والأسرة أو تسمح للنساء والرجال بمواصلة مشوارهم المهني بلا انقطاع وبلا تمييز.
- توسيع نطاق الحوار الاجتماعي وبخاصة المفاوضات الجماعية، فيما يتعلق بالمسائل التي تمس المساواة بين الرجال والنساء، من خلال إزالة الحواجز أمام تمثيل جميع العمال.
- إعطاء الأولوية لدعم الآليات الجنسانية الوطنية، والقيام تحديداً بتوثيق صلاتها مع المؤسسات الثلاثية أو لجان المساواة أو حقوق الإنسان بغية تشجيع اتباع نهج متكامل إزاء المساواة بين الجنسين في عالم العمل وإقامة صلات مع إطار السياسات الوطني والميزانية الوطنية.
- تقديم المساعدة التقنية بشأن الحماية القانونية من التمييز على أساس الجنس، بدعم الإصلاح التشريعي وتوفير التدريب على صياغة تشريعات المساواة وتعزيز قدرات سلطات الإنفاذ، لاسيما مفتشيات العمل ومحاكم العمل والهيئات البديلة المعنية بتسوية منازعات العمل.

^{١٢٢} انظر:

ILO: *The labour principles of the United Nations Global Compact: A guide for business* (Geneva, 2008). See also ILO and UN Global Compact: *Your Rough Guide to the 2006 Global Compact Policy Dialogue: Combating discrimination and promoting equality* (Geneva, 2006), pp. 59-65.

- الاقتداء بالتدابير المبتكرة لتدعيم روح تنظيم المشاريع وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة باعتبارها سبلاً ممكنة إلى العمل اللائق - مثل: مبادرات النهوض بالعمل في المنشآت الصغيرة؛ تحسين العمل في تنمية الجوار؛ برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين؛ برنامج كيف تباشر مشروعا وتحسنه - ودعم تهيئة بيئات مؤاتية للأعمال.
- تعزيز جمع وتحليل البيانات المصنفة بحسب الجنس، بما في ذلك بناء قدرات طائفة واسعة من المؤسسات الوطنية المسؤولة عن جمع البيانات وتحليلها وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين (على سبيل المثال استقصاءات الأسر المعيشية واستقصاءات استعمال الوقت وتحليلات أوضاع سوق العمل وعمليات المسح).
- دراسة أهمية اقتصاد الرعاية بالنسبة إلى الاقتصاديين المنظم وغير المنظم على السواء، بما في ذلك تحليل سلاسل الرعاية العالمية.
- إجراء بحوث مخصصة بشأن الانتقال من العمل غير مدفوع الأجر (السوق) والعمل مدفوع الأجر والمتسم بالهشاشة، إلى العمل اللائق، بهدف وضع منهجية تراعي نوع الجنس.
- تشجيع البحوث المنجزة حديثاً بشأن نظم الضمان الاجتماعي المراعية لنوع الجنس بغية تحقيق هدف التغطية الاجتماعية الشاملة.
- تعزيز دور الدول في دمج الرعاية الاجتماعية في السياسة الاجتماعية وتشجيع إنشاء نظم جيدة لرعاية الأطفال والمسنين والمعوقين.
- تكثيف بناء القدرات في مجال المساواة في الأجور وبخاصة وضع منهجيات تقييم وظيفي خالية من التحيز الجنساني، بما في ذلك التدخلات القطاعية، باعتبارها أساسية لتحقيق المساواة في الأجور. وينبغي أن يشمل بناء القدرات شرحاً معمقاً لمفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية"، لاسيما في البلدان التي تفيد بأن هدف المساواة في الأجور قد تحقق في أسواق العمل لديها.
- نشر أدوات منظمة العمل الدولية الحالية (نتائج البحوث ومجموعات الممارسات السليمة والمبادئ التوجيهية والأدلة التدريبية) المتعلقة بالتحرش الجنسي في العمل، باعتبار ذلك مساهمة المكتب في حملة الأمين العام للأمم المتحدة من أجل القضاء على العنف ضد النساء والفتيات.
- جمع معلومات شاملة عن نوع الجنس والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك أحكام الاتفاقات الجماعية المتعلقة بتدابير القضاء على التمييز على أساس الجنس وتعزيز المساواة.

العمال المسنون وسنوات الشيخوخة: الحقوق والوظائف والضمان الاجتماعي

٣٤٩. إن طول العمر هو أحد أكثر الظواهر الديمغرافية إيجابية وأهمية في العقود الأخيرة. وتؤثر شيخوخة السكان والعلاقات الجديدة فيما بين الأجيال تأثيراً جذرياً على المشهد البشري والعمل اللائق. لكن بما أن معظم العمال المسنين في العالم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال معاش الشيخوخة^١، فإن العيش لمدة أطول يعني أيضاً بالنسبة إلى الكثيرين العيش في القلة لمدة أطول؛ والفقر في سن الشيخوخة مصدر قلق رئيسي اليوم. وتقترب الزيادات في العمر المتوقع بتغيرات في دورة الحياة بأكملها. ويتمثل أحد التغيرات الأساسية في الانتقال من مجتمعات "ثلاثية الأجيال" إلى مجتمعات "رباعية الأجيال"^٢، إذ يبقى الكثيرون من أجداد اليوم مساهمين في مجالات الحياة وقادرين على التنقل ونشطين^٣. والخصائص التي كانت تنسب في العادة إلى "كبار السن"، هي بصدد الانتقال إلى أشخاص في فئة أعمار أكبر (السبعينات والثمانينات)^٤.

٣٥٠. ومن المتوقع أن ترتفع نسبة الأشخاص الذين تجاوزوا سن الستين إلى ٢٢ في المائة من السكان بحلول عام ٢٠٥٠، أي ما يعادل المليارين. ويعني ذلك أن شخصاً من كل خمسة أشخاص في العالم سيكون في الستين من عمره أو ما فوق، بعد ٤٠ سنة تقريباً. والعيش فترة أطول يعني الحاجة إلى الحصول لفترة أطول على دخل كافٍ ورعاية صحية جيدة ومتيسرة التكلفة. ويجب على الأسر والمجتمعات أن تتكاتف وتستحدث سبلًا لتوفير ترتيبات الرعاية والمعيشة للمسنين من أفرادها، وأن تعبئ جهودها لتوفير خدمات الرعاية الصحية اللازمة وغيرها من الخدمات^٥. ولا بد من التصدي أيضاً للتمييز ضد المسنين، وبخاصة النساء المسنات، وللاعتداء على كبار السن^٦.

٣٥١. وفي البلدان النامية، قد يتعين على المسنين الذين يفتقرون إلى أشكال إعانات الشيخوخة أن يعملوا رغم تردي صحتهم، لا لغرض سوى البقاء، وإن لم يتح لهم سوى القليل من فرص العمل اللائق. وفي الآن ذاته، يتمتع الكثير من المسنين، نساءً ورجالاً، في البلدان المتقدمة بصحة بدنية وعقلية جيدة، وهم قادرون تماماً على عرض خبراتهم ومهاراتهم على أصحاب العمل ومستعدون لذلك حتى وإن كان من حقهم أن يتقاعدوا.

^١ تنطبق توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢) على "جميع العمال الذين يمكن أن يواجهوا صعوبات في الاستخدام والمهنة بسبب تقدمهم في السن"، مع السماح لكل الدول الأعضاء بتطبيقها على فئات عمرية أكثر تحديداً بما ينفق مع القوانين واللوائح والممارسات الوطنية ويتناسب مع الظروف المحلية.

^٢ كما يرد في:

G. and R. Ben-Israel: "Senior citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 3 (Geneva, ILO, 2002), p. 253.

^٣ استخدمت منظمة الصحة العالمية مفهوم "المسنين النشطين" لأول مرة في التسعينات، انظر:

A. Walker: "A strategy for active ageing", in *International Social Security Review*, Vol. 55, No. 1, 2002.

^٤ انظر: M.C. Bateson: *Composing a further life: The age of active wisdom*, forthcoming.

^٥ انظر:

Commission of the European Communities: Green Paper "Confronting demographic change: A new solidarity between the generations" (Brussels, 2005).

^٦ انظر:

S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health-care level* (WHO, Geneva, 2008).

٣٥٢. وسيكون للتحويلات الديمغرافية نتائج اقتصادية عميقة على النمو والادخار والاستثمار والاستهلاك وأسواق العمل والمعاشات التقاعدية والضريبة والتحويلات في ما بين الأجيال^٧. وما فتئت منظمة العمل الدولية تعنى بالانعكاسات السياسية، المتصلة بتزايد عدد العمال المسنين، بما في ذلك الطلبات الجديدة التي يواجهها اقتصاد الرعاية. وقد لا يكون للمسنين في أنحاء كثيرة من العالم - حتى للمعتلين منهم - أي خيار، على نحو متزايد، سوى مواصلة العمل حتى سن متقدمة جداً. وقد لا يحق لهم الانتفاع بتقاعد متيسر التكلفة أو الحصول على أي إعانات تقاعد لتغطية تكاليف معيشتهم. ويدور في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي نقاش جدي بشأن سن التقاعد الإلزامية في الحالات التي يحتاج فيها عمال كثيرون إلى مواصلة العمل أو يرغبون في ذلك، وما إذا كان هذا الأمر يعوق جهود النهوض بعمالة الشباب^٨. ويقتضي العيش مدة أطول توفير وظائف أكثر وأفضل ووضع سياسات عمالة محددة الأهداف ونظم ضمان اجتماعي فعالة تحتوي على استحقاقات تقاعد تتكيف مع تكاليف المعيشة بمرور الأعوام.

٣٥٣. ويبين الجدول زاي ١ في الملحق، العمر المتوقع عند الولادة للإناث والذكور في عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠١٨ وعام ٢٠٤٨. أما الجدول زاي ٢ في الملحق، فيبين العمر المتوقع في سن الخمسين والستين والسبعين والثمانين للنساء والرجال في الأعوام ذاتها^٩. وفي أي بلد من البلدان (وبخاصة كلما ارتفعت نسبة وفيات الرضع والأطفال في البلد)، يفوق العمر المتوقع في الكبر العمر المتوقع عند الولادة. فإذا ما بلغت النساء والرجال سن الخمسين، يكونون قد عاشوا بالفعل أطول مما كان متوقعاً عند الولادة، ويمكن توقع أن يعيشوا مدة أطول بحيث يدركون الكبر. ويوجد فرق مهم بين الجنسين في هذه البيانات، يمكن ملاحظته عملياً في معظم البلدان وفي جميع الفترات: فالنساء يعشن أطول في جميع الأعمار، بمن فيهن من بلغن الثمانين. ويتعلق الجانب السلبي من ذلك بطروف معيشتهم لاسيما ظروف معيشة النساء المسنات وخطر فقر الإناث.

٣٥٤. وعلى الصعيد العالمي، توجد أعداد كبيرة ومنتزدة من النساء اللاتي سيحتجن إلى الرعاية والحماية؛ فإذا دخلت النساء الأرقى تعليماً إلى القوة العاملة بأعداد أكبر وتلقين أجوراً متساوية لقاء عمل متساو في القيمة، فسيكون باستطاعتهم اتخاذ ترتيبات مناسبة بأنفسهم. لكن حتى ذلك الحين يبقى تراجع إيرادات النساء ومشاركتهن في الحياة الاقتصادية مرادفاً للحرمان الاقتصادي الحتمي في الشيخوخة. ويتمثل أحد الأهداف السياسية الأساسية في بناء مجتمعات تناسب جميع السكان على اختلاف أعمارهم^{١٠}. ويتصدر هذا الأمر اهتمامات المجتمع الدولي لتيسير إدماج جميع النساء والرجال المسنين في تلك المجتمعات، على نحو ما أعلنته الجمعية العالمية للشيخوخة، الملتزمة في مدريد في نيسان/أبريل ٢٠٠٢^{١١}. ويقتضي بناء مجتمع مناسب لجميع الأعمار إعادة النظر في المجرى التقليدي للحياة العملية. ويتطلب ذلك اعتماد أنماط عمل أكثر مرونة وأحسن تصميمًا، على أن تكفل للناس أيضاً الحق في مواصلة العمل إن رغبوا في ذلك وحق التقاعد في ظروف لائقة ومتيسرة إن لم يرغبوا.

٣٥٥. وكما يتبين في الشكلين ١-٧ و ٢-٧، سيواجه الكبار من النساء والرجال العاملين في أقل البلدان نمواً والبلدان الأكثر نمواً تحديات مختلفة في العقود المقبلة. وينبغي أن يكون المسنون قادرين على اختيار العمل، كامل الوقت أو لبعض الوقت، والاستفادة من الضمان الاجتماعي أو إعانات الشيخوخة أو التقاعد أو طول الخدمة^{١٢}.

^٧ الأمم المتحدة: شيخوخة سكان العالم ٢٠٠٧، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان.

^٨ لم ترد عمالة الشباب في بلدان مثل بلجيكا وفرنسا، حيث شجعت النظم التقاعد المبكر. انظر: OECD: *Live longer, work longer: A synthesis report* (Paris, 2006).

^٩ البيانات مأخوذة من شعبة الأمم المتحدة للسكان، ومقدمة بحسب البلد فقط لأن المناطق المشار إليها في المتوسطات المرجحة للأمم المتحدة تختلف اختلافاً كبيراً عن المناطق التي تشير إليها منظمة العمل الدولية.

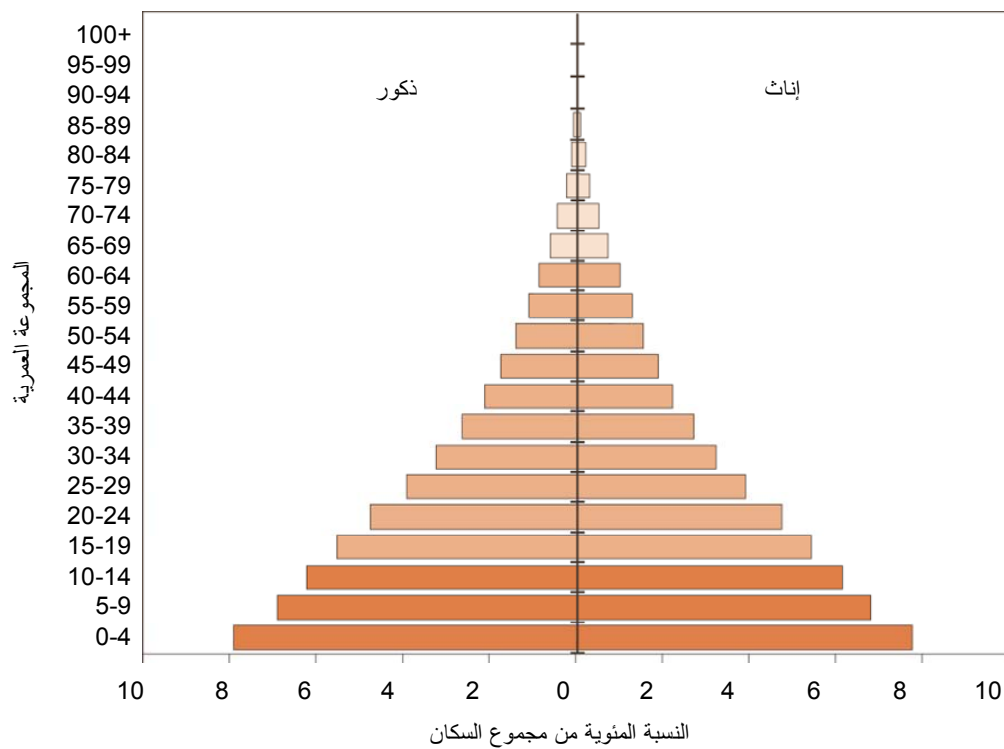
^{١٠} انظر:

ILO: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, Background paper contributed by the ILO to the G8 high-level meeting on employment, Paris, 12-13 May 2003.

^{١١} الأبعاد الجنسانية لخطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وتنفيذها، انظر: <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf>.

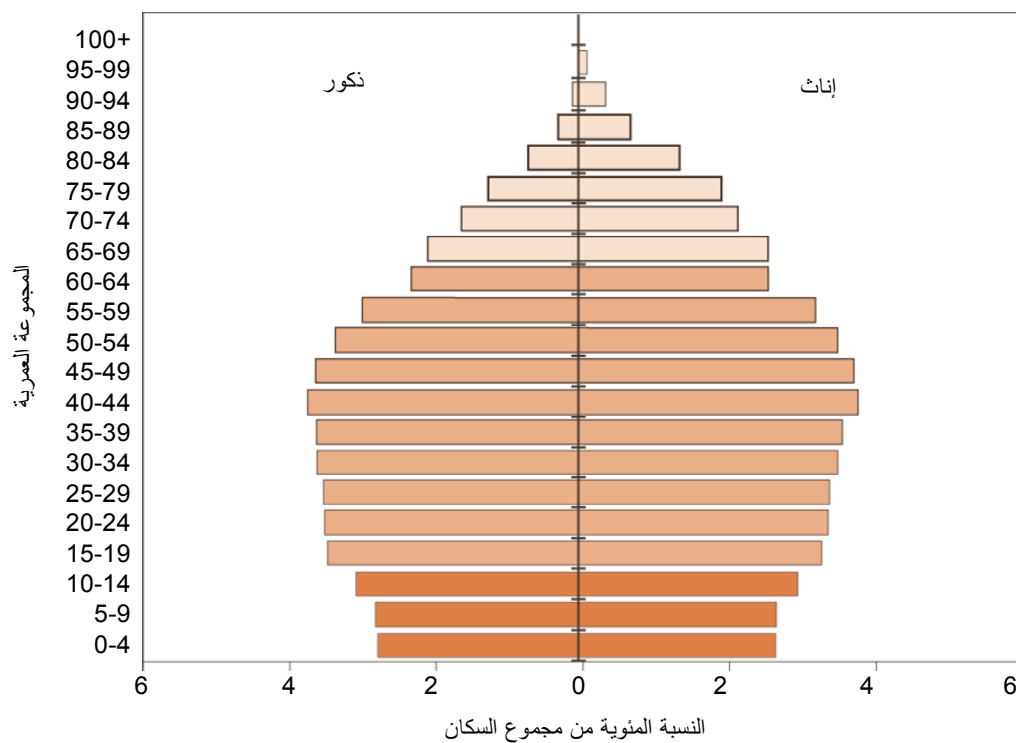
^{١٢} تعرّف توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢) إعانة الشيخوخة على أنها "الإعانة التي تقدم في حالة العيش بعد بلوغ سن مقررة"؛ وإعانة التقاعد على أنها "إعانة الشيخوخة التي يخضع منحها لشرط الكف عن أي نشاط مدر للكسب"؛ وإعانة الأقدمية على أنها "الإعانة التي لا يتوقف منحها إلا على استكمال مدة مؤهلة طويلة بغض النظر عن السن".

الشكل ٧-١: أهرام السكان بحسب فئة النمو، ٢٠٠٥ (أقل البلدان نمواً)



المصدر: برنامج الأمم المتحدة المتعلق بالشيخوخة، انظر: http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

الشكل ٧-٢: أهرام السكان بحسب فئة النمو، ٢٠٠٥ (البلدان الأكثر نمواً)



المصدر: برنامج الأمم المتحدة المتعلق بالشيخوخة، انظر: http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

٣٥٦. وبما أن النساء يعشن فترة أطول من الرجال، فهن يشكلن أغلبية المسنين (٥٥ في المائة). وحالياً، يفوق عدد النساء عدد الرجال بنحو ٧٠ مليوناً في صفوف البالغين من العمر ٦٠ سنة فما فوق^{١٣}. وعلى مدى السنوات الخمسين الماضية، ارتفع متوسط عمر النساء العالمي من ٤٨ إلى ٦٧ سنة، في حين ارتفع متوسط عمر الرجال العالمي من ٤٥ إلى ٦٣ سنة. وتبين الأرقام أن نسبة النساء في فئة المسنين أعلى في البلدان الأكثر نمواً منها في البلدان الأقل نمواً.

٣٥٧. وتتراكم لدى النساء أوجه الحرمان طول مدة حياتهن. فالنساء مستضعفات بصفة خاصة بسبب ارتفاع أعدادهن في العمل غير مدفوع الأجر أو متدني الأجر أو العمل لبعض الوقت أو العمل متكرر التقطع أو العمل في الاقتصاد غير المنظم. ونتيجة لذلك، تكون حظوظهن أقل في التمتع بأي حقوق في إعانات تقاعد قائمة على الاشتراك بصفتهن الخاصة. وإذا حصلن على تلك الحقوق، فغالباً ما تكون معاشات تقاعدهن أقل بكثير من معاشات الرجال بسبب إيراداتهن الأدنى وفترات اشتراكهن الأقصر. وفي ألمانيا مثلاً، سُجل فارق بأكثر من سبع سنوات عمل بين النساء والرجال المولودين بين عامي ١٩٥١ و١٩٥٥^{١٤}.

٣٥٨. ويتمثل جزء كبير من المساهمة الاقتصادية للنساء في الرعاية التي يقدمنها والأعمال المنزلية والأنشطة الاقتصادية غير المنظمة التي يقمن بها. ومخططات الضمان الاجتماعي التي توفر ضمانات إعانة دنيا وتعوض عن خسارة الحقوق بسبب مسؤوليات أسرية، تتسم بأهمية خاصة للعاملات. ومن الواضح أن معاشات الضمان الاجتماعي الأساسية غير القائمة على الاشتراك تساعد على تخفيض الفوارق الجنسانية في الدخل وفي نوعية الحياة بين المسنات والمسنين^{١٥}.

٣٥٩. وفي بعض البلدان، كثيراً ما تحرم الأرملة من الحصول أو السيطرة على موارد زوجها المتوفى، ويمكن أن توزع تلك الموارد بين أفراد الأسرة الآخرين. وفي تلك البلدان يتجاوز الترميل معنى فقدان الزوج: إذ عادة ما يقترن بفقدان الوضع والهوية وبالتجريد بل بالإقصاء الاجتماعي. والزيادة المتوقعة في أعداد الأرمال على مدى القرن الجاري، ستضطر بالمجتمع لا إلى تقديم الدعم اللازم والضروري على الفور بواسطة إعانات الضمان الاجتماعي النقدية فحسب، بل أيضاً إلى إتاحة فرص إعالة الذات بقدر أكبر.

٣٦٠. وعادة ما تكون معدلات مشاركة النساء المسنات في القوة العاملة أدنى من مشاركة الرجال المسنين (انظر الشكل ٧-٣). وفي حين انصب اهتمام كبير على الاحتفاظ بالعمال الذكور المسنين في القوة العاملة على مدى العقود الماضية، فقد اختلف الأمر في حالة العاملات المسنات. ولا تعني مشاركتهن المتدنية أن النساء المسنات لا يعملن؛ فالنساء المسنات اللاتي يعملن ساعات قليلة فقط أو يقمن بوظيفة موسمية أو غير منتظمة، أو النساء النشطات في العمل غير مدفوع الأجر، أو اللاتي يعملن بالقرب من منازلهن أو داخلها، قلماً تشملهن مؤشرات سوق العمل. وتبين تحليلات منظمة العمل الدولية أن النساء المسنات اللاتي يعملن فترات أقصر أو لا يعملن أبداً في العمالة المنظمة قد لا تشملهن حماية نظم الضمان الاجتماعي القائمة^{١٦}.

^{١٣} من بين الأشخاص البالغين ٨٠ سنة أو ما فوق، يمثل عدد النساء تقريباً ضعف عدد الرجال، ومن بين البالغين مائة سنة يمثل عدد النساء ما بين أربعة وخمسة أضعاف عدد الرجال. الأمم المتحدة: *شيخوخة سكان العالم ٢٠٠٧*، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان.

^{١٤} انظر:

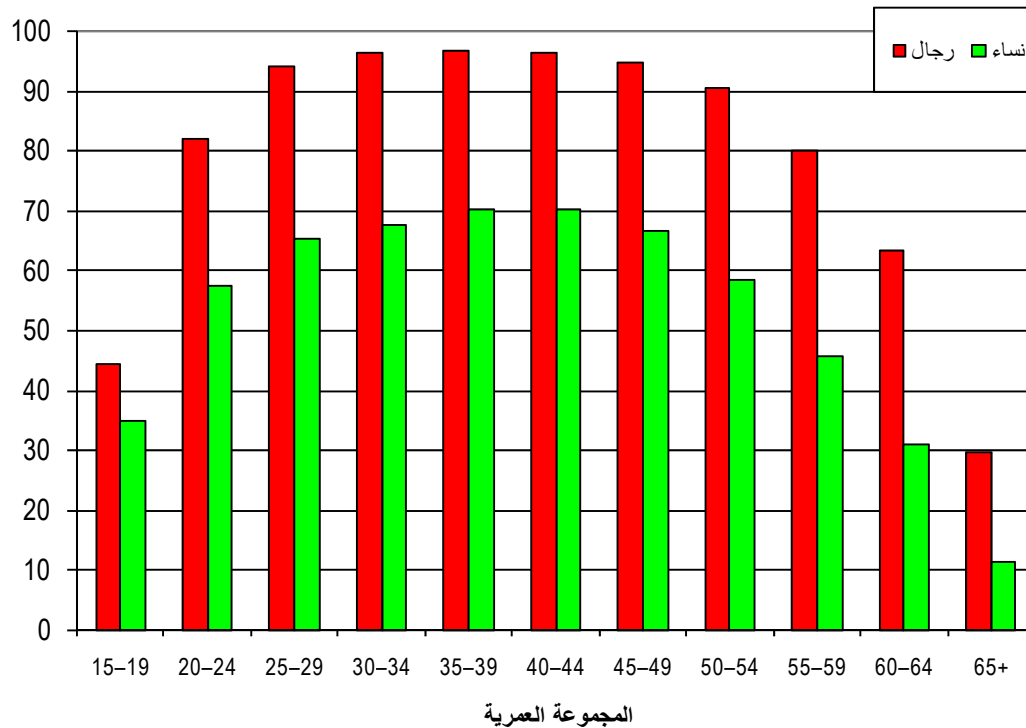
U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research, WSI/Hans Böckler Foundation (Düsseldorf), p. 286.

^{١٥} انظر:

S. Tabor: *Assisting the poor with cash: Design and implementation of social transfer programs*, Social Protection Discussion Paper Series No. 223, Social Protection Unit, Human Development Network (Washington, DC, World Bank, 2002).

^{١٦} انظر: ILO: *Key Indicators of the Labour Market*, fifth edition (Geneva, 2007).

الشكل ٧-٣: معدلات مشاركة القوى العاملة بحسب السن والجنس، على مستوى العالم، ٢٠٠٨، بالنسب المئوية



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لإحصاءات العمل. تقديرات وتوقعات السكان النشطين اقتصادياً للفترة ١٩٨٠-٢٠٢٠.

٣٦١. ويتسبب التمييز على أساس السن في الكثير من الصعوبات التي يواجهها العمال المسنون، لاسيما النساء منهم^{١٧}. ولاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وجود ترابط بين التمييز الجنساني والتمييز على أساس السن فيما يتصل بالحق في إعانات الضمان الاجتماعي، التي تقوم على فوارق غير مبررة في الأعمار التي يحصل فيها الرجال والنساء على المعاشات. ففي الصين وفيتنام مثلاً، يمثل اختلاف سن التقاعد الإلزامي للنساء والرجال مشكلة جسيمة. ويشكك أحياناً في قدرة العمال الأكبر سناً على تعلم مهارات جديدة رغم وفرة الأدلة التي تدحض معظم هذه الأحكام المسبقة ومعظمها لا أساس له. وفي البلدان التي ترتبط فيها نظم الأجور والإعانات ارتباطاً وثيقاً بالسن وطول مدة الخدمة (بلجيكا وفرنسا والنمسا والولايات المتحدة واليابان)، يتردد أصحاب العمل في توظيف العمال المسنين والاحتفاظ بهم. ويكون تغير التصورات الاجتماعية بطيئاً، وتشكل قوانين حظر التمييز على أساس السن وسيلة مهمة لحث وتيرة التغيير السلوكي. وفي بلدان مثل أستراليا وكندا والنمسا ونيوزيلندا والولايات المتحدة، يحظر القانون التمييز على أساس السن منذ أعوام طوال^{١٨}.

٣٦٢. ويسعى الاتحاد الأوروبي إلى زيادة معدل عمالة الأشخاص المتراوحة أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ سنة وصولاً إلى ٥٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠^{١٩}. وفي عام ٢٠٠٣، كان هذا المعدل يساوي ٤١,٧ في المائة في

^{١٧} انظر:

ILO: Report III (Part 4B), Special Survey on equality in employment and occupation, ILC, 83rd Session, Geneva, 1996, para. 253. A lower pensionable age for women constitutes formal discrimination against men. See ILO: Social security: A new consensus (Geneva, 2001), p. 75; and N. Haspels and E. Majurin: Work, income and gender equality in East Asia: Action guide (Bangkok, ILO, 2008), pp. 57-58.

^{١٨} يفيد مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل أن عدد الأمريكيين العاملين الذين يفوق عمرهم ٥٥ سنة هو اليوم أكبر من أي وقت مضى خلال السنوات الثلاثين الماضية - ويعمل عدد كبير منهم بدافع الحفاظ على مستوى عيشه.

^{١٩} سُجِّل تقدم كبير في مشاركة العمال الكبار سناً المتراوحة أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ سنة في القوة العاملة وفي معدلات استخدامهم. وفي الاتحاد الأوروبي المؤلف من ١٥ بلداً، زاد معدل الاستخدام في صفوف الكبار سناً بنسبة ٩,٤ نقطة مئوية بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٦. انظر:

ILO: Delivering decent work in Europe and Central Asia, Report of the Director-General, Vol. I, Part 1, Eighth European Regional Meeting, Lisbon, February 2009, p. 22.

الاتحاد الأوروبي المؤلف من ١٥ بلداً، وكانت السويد في المقدمة بمعدل عمالة يساوي ٦٨,٦ في المائة في تلك الفئة العمرية. ومع ذلك، فقد كان هناك فارق بنحو ٢٠ نقطة مئوية في معدلات عمالة الرجال والنساء في فئة الأكبر سناً، ويعزى ذلك إلى تدني مستويات تعليم النساء^{٢٠}. وبحافز من التوجيه الإطاري المتعلق بالمساواة^{٢١} والصادر عن الاتحاد الأوروبي، ضمنت معظم الدول الأعضاء قانونها الوطني الأحكام المتعلقة بالتمييز على أساس السن. وعلى سبيل المثال، تحظر لوائح المساواة في الاستخدام (فيما يتعلق بالسن)، المعتمدة في المملكة المتحدة والبادئ نفاذها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، التمييز والتحرش والاستغلال بصفة مباشرة وغير مباشرة على أساس السن.

٣٦٣. وفي أوروبا الشرقية، تعتبر زيادة مستويات العمالة الإجمالية ومن ثم نسبة المشتركين في صناديق المعاشات إلى المتقاعين منها، الحل لمشكلة تمويل المعاشات وشيخوخة السكان. واستهدفت عدة فئات بدعم خاص يهدف إلى زيادة معدلات مشاركتها، ومنها النساء والمعوقون والشباب والمسنون، كما قدمت حوافز مالية لتشجيع العمال المسنين على أن يبقوا نشطين لفترة أطول ويتقاعدوا تدريجياً^{٢٢}.

٣٦٤. فآين تعمل النساء المسنات وما هي السياسات التي وفرت لهن العمل اللائق؟ إن النساء عندما يعملن خارج المنزل، كثيراً ما ينشطن في فئات عمل هشة وغير محمية: أي في وحدات اقتصادية صغيرة النطاق أو يعملن للحساب الخاص (في الزراعة عادة)، وهي أنشطة تصنفها إحصاءات سوق العمل كعمل "غير مدفوع الأجر" أو تدرجها في خانة "العمال المساعدين للأسرة". ولا تؤخذ هذه الأنشطة دائماً في الحسبان لدى تقييم المشاركة في القوة العاملة. وبالنسبة إلى أنشطة القطاع غير المنظم، تتمثل أهم الفئات نسبياً في العمل من المنزل والعمل للحساب الخاص والعمل المنزلي. ويمكن أن يتيح العمل من المنزل للنساء المسنات فرصة الجمع بين مسؤولياتهن المنزلية والأسرية وأنشطتهن مدفوعة الأجر^{٢٣}. ورغم أن النساء ينفقن عدة ساعات يومياً في أداء وظائف غير مدفوعة الأجر تحد من مشاركتهن في العمل مدفوع الأجر، ما زال العمل المنزلي غير محسوب بوصفه "عملاً"^{٢٤}.

١-٧ نشاط منظمة العمل الدولية

١-١-٧ العمالة

سياسات سوق العمل

٣٦٥. إن سياسات سوق العمل المصممة والموجهة على نحو مناسب إلى العمال المسنين، بمن فيهم العاملات المسنات، يمكن أن تكون ذات فعالية كبيرة في تعزيز فرص عملهم. ويمكن أن يؤدي التوجيه والمشورة المهنيان والمساعدة على البحث عن عمل، دوراً رئيسياً في النهوض بقابلية استخدام العمال المسنين. والتدريب والتعليم المستمر ضروريان في مساعدتهم على التكيف مع المتطلبات والفرص المتغيرة. فالطلب على المهارات والمعارف الجديدة يضعف مكانة العمال المسنين، بما أن تدريبهم السابق يحتمل أن يتقادم إذا لم يجر تحديثه

^{٢٠} انظر:

M. Ylikoski et al. (eds): *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health (Helsinki, 2006), p. 51.

^{٢١} توجيه المجلس رقم 2000/78/EC، المؤرخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، الذي وضع إطاراً عاماً بشأن معاملة متساوية في الاستخدام والمهنة.

^{٢٢} انظر:

ILO: *Report of the Seventh European Regional Meeting*, Budapest, 14–18 February 2005, ERM/VII/D.7, para. 30.

^{٢٣} انظر:

UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC): *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, Tenth Session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Quito, Ecuador, 6–9 August 2007, pp. 8–9.

^{٢٤} انظر:

S. Chant and C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Geneva, ILO, 2008).

باستمرار. وفي بعض البلدان النامية تكون احتمالات افتقار النساء المسنات إلى المستوى الأساسي من مهارات القراءة والكتابة والحساب أكبر مقارنة بالرجال.

٣٦٦. ويستبعد التعلم المتواصل فكرة مجتمع منظم بحسب السن، يكون فيه التعليم تجربة على مرحلة واحدة في فترة مبكرة من الحياة^{٢٥}. وبالنسبة إلى الكبار الذين يعانون نقصاً في التعليم والتدريب الأوليين، ومعظمهم من النساء المتقدمات في السن، يمثل التعلم المتواصل فرصة للتعلم المتصل بالعمل وبناء الأساس للمزيد من التحصيل العلمي. "فلن يوفر أصحاب العمل التدريب للعمال ذوي المهارات المتدنية أو العمال المتقدمين في السن إلا إذا كان باستطاعتهم توقع عائد إيجابي من هذا الاستثمار. والاتجاه المتوقع نحو تأخير سن انسحاب العمال المسنين من القوة العاملة من شأنه أن يقدم حوافز لأصحاب العمل كي يستثمروا في التعلم المتواصل بما أنه سيمدد فترة الاستفادة من ذلك الاستثمار"^{٢٦}. وفي دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٨، أكدت الدول الأعضاء أن برامج التعلم المتواصل ينبغي أن تستهدف العمال الأكبر سناً من خلال: تقديم خدمات التوظيف وتقديم التوجيه واتخاذ تدابير سوق عمل نشطة مناسبة واعتماد تشريعات تتصدى للتمييز على أساس السن وتيسر مشاركتهم في القوة العاملة^{٢٧}.

٣٦٧. وغالباً ما تعود النساء اللاتي قطعن نصف المشوار المهني والنساء الأكبر سناً إلى العمل بعد تربية أطفالهن ويمكن أن يحتجن إلى مهارات محددة وإعادة التدريب. وإذا لم تلب هذه الاحتياجات يمكن أن تضطر هؤلاء النساء إلى قبول وظائف أدنى مستوى. ولنقص استعمال مهارات العاملات هذا انعكاسات على الإنتاجية الاقتصادية. وبرنامج العمالة العالمي، الذي يركز على جعل العمالة في محور وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بغية خلق وظائف أكثر وأفضل، من شأنه أن يقدم إطاراً مفيداً لمعالجة تحديات العمالة التي يواجهها السكان المسنون. وسياسات العمالة، لاسيما خدمات التوظيف العامة والخاصة، لا بد من أن تراعي نوع الجنس وأن تصمم على نحو سليم يكفل مساعدة الفئة الأكبر سناً^{٢٨}.

٣٦٨. وتشكل الاستجابة إلى احتياجات النساء العائدات إلى سوق العمل بعد تربية الأطفال من التدريب وإعادة التدريب، إلى جانب إعادة إدماج النساء المتقدمات في السن اللاتي لم يحصلن على قدم المساواة مع غيرهن على فرص التعلم المتواصل في سوق العمل، جزءاً لا يتجزأ من النهج القائم على دورة الحياة^{٢٩}. وسيكون للتدريب على استعمال التكنولوجيات الجديدة، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تأثير مهم على كبار السن. إذ تتطوي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إمكانات كبيرة لتعزيز مساهمة كبار السن في الاقتصاد وتحسين نوعية معيشتهم. كذلك، تساهم فرص أخرى لاستخدام التقدم التكنولوجي المبتكر في مجالات الصحة والطاقة والأمن والأرغونومية في الاستجابات السياسية يوماً بيوم. ويحتاج العمال الأكبر سناً إلى أن ينظر إليهم كمستعملين نشطين للتكنولوجيا، وهو ما يبرر الحاجة إلى الاستثمار في تدريبهم أيضاً.

٣٦٩. وتشدد منظمة العمل الدولية في معايير عملها الدولية ذات الصلة، ومن خلال تعزيز برنامج العمل اللائق، على أن سياسات العمالة المناسبة وتنمية الموارد البشرية والتعلم المتواصل إنما هي عناصر أساسية في زيادة قدرات كبار السن، نساء ورجالاً، إلى أقصى حد. وبخصوص طالبي عمل منتج مستمر، فإن تأثير التقدم في السن والتمييز في العمل يكون أكبر على العاملات. وقد شكل البعد الجنساني لمشاركة كبار السن في القوة العاملة سمة مهمة في سياسات العمالة الموجهة إلى هذه الفئة العمرية، بما في ذلك توليد الفرص لنشاط إقامة المشاريع.

^{٢٥} انظر:

ILO: *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle, Gender Promotion Programme (Geneva, 2004), p. 54.

^{٢٦} انظر:

U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institute of Economic and Social Research, WSI/Hans Böckler Foundation (Düsseldorf, 2004).

^{٢٧} مكتب العمل الدولي: استنتاجات، تقرير لجنة المهارات، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٦، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الفقرة ٣٧ (د).

^{٢٨} انظر:

ILO: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, Background paper contributed by the ILO to the G8 high-level meeting on employment, Paris, 12–13 May 2003, p. 6.

^{٢٩} مكتب العمل الدولي: مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

٢-١-٧ الحماية الاجتماعية

الضمان الاجتماعي

٣٧٠. تعتبر منظمة العمل الدولية الحصول على التقاعد بمعاشات كافية ورعاية صحية ملائمة جزءاً من ولايتها الأساسية وعنصراً لا غنى عنه في برنامج العمل اللائق. وتوفر بحوث المكتب قاعدة المعارف اللازمة لمواجهة صعوبات الوصول إلى حماية الضمان الاجتماعي الشاملة التي تنقص بشكل واضح كلما تقدم السكان في السن^{٣٠}. ويدرك المكتب أن الآليات غير الرسمية للحماية الاجتماعية قد تراجعت بسبب انكماش نظم الأسرة الموسعة وسرعة التحضر وزيادة التنقل^{٣١}.

٣٧١. وتتصدى منظمة العمل الدولية أيضاً لمشكلة ضعف تغطية الحماية الاجتماعية. وما زال هذا الأمر يثير مشكلة في أمريكا اللاتينية، حيث تولي الحكومات أهمية متزايدة لتوفير دعم الدخل للمسنين الفقراء الذين لم يشتركوا في مخططات الحماية الاجتماعية الرسمية (أو لم يشتركوا فيها لفترة كافية). وبما أن النساء المسنات ينزلن في المرتبة الاقتصادية الدنيا، عادة ما يستفدن بالقدر الأكبر من تلك المخططات^{٣٢}.

٣٧٢. والتبعات الضريبية لانخفاض نسبة العمال إلى المتقاعدين هائلة، إذ يتناقص عدد العمال المساهمين في دعم كل متقاعد^{٣٣}. وسيضغط هذا التراجع في نسبة العمال إلى المتقاعدين ضغطاً متزايداً على الميزانيات الوطنية، إذ ينخفض عدد العمال الذين يمولون تكاليف المعاشات والرعاية الصحية لعدد متزايد من المتقاعدين. وتتابع منظمة العمل الدولية حالة البلدان التي تبحث في رفع سن التقاعد كي يتسنى لها الإنفاق على شعوبها التي تتقدم في السن. وتشيد بلدان كثيرة أيضاً بمزايا إعانات طول الخدمة القائمة على سنوات الاستخدام المتراكم عوض إقرار سن تقاعد إلزامية. وترى بعض البلدان أنه ينبغي عدم إقرار سن تقاعد إلزامية وأن قرارات التقاعد ينبغي أن تكون طوعية. وستستفيد النساء بصفة خاصة من هذه المرونة.

٣٧٣. ولا بد من إبراز دور الضمان الاجتماعي كعامل منتج في النهوض بالعمالة وحث التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي^{٣٤}. وفي حين تواجه البلدان ذات الدخل المرتفع صعوبة ضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية، تواجه البلدان ذات الدخل المنخفض صعوبة توسيع تغطية الضمان الاجتماعي بحيث تشمل الأغلبية غير المشمولة من خلال القيام على نحو تدريجي ببناء نظام للضمان الاجتماعي الأساسي. وفي الحالتين، لا بد من الاهتمام بحصول النساء المسنات على تلك التغطية^{٣٥}.

٣٧٤. وتحدد اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، متطلبات دنيا لنظام ضمان اجتماعي شامل^{٣٦}. ويشجع المكتب تطبيق هذه الاتفاقية وغيرها من الاتفاقيات ذات الصلة عن طريق حملته

^{٣٠} ثمانون في المائة من سكان العالم ما زالوا غير مشمولين بالضمان الاجتماعي. انظر:

ILO: *Can low-income countries afford basic social security?*, Social Security Policy Briefings Paper No. 3, Geneva, 2008, p. 1.

^{٣١} ذكرت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا أولويات تنافسية ضعيفة على التمويل وغياب القدرات المؤسسية للاستجابة إلى احتياجات الحماية الاجتماعية. وتقتصر تغطية الضمان الاجتماعي في معظمها على الاقتصاد المنظم والخدمات المدنية. الأمم المتحدة: *متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيوخ*، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة، نيويورك، الدورة ٦٣، الوثيقة A/63/95، الصفحة ٤.

^{٣٢} في عام ٢٠٠٨، قامت شيلي بأكبر إصلاح في تاريخها لنظام المعاشات الخاصة، بإضافة مدفوعات حكومية كبيرة للمسنين ذوي الدخل المنخفض. وسيوسع البرنامج الجديد البالغ تكلفته ٢ مليار دولار سنوياً نطاق المعاشات الحكومية بحيث يشمل الفئات غير المشمولة بالمعاشات الخاصة - الفقراء والعمالون للحساب الخاص وربات البيوت والباعة المتجولون والمزارعون الذين لم يتخروا كثيراً لتقاعدهم - وذلك بتقديم معاشات حكومية إلى قرابة ربع القوة العاملة الوطنية بحلول عام ٢٠١٢. وسيكمل ذلك المعاشات الخاصة الحالية ولن يلغيها، في حين يواصل العاملون بأجر دفع اشتراكات في الصناديق الخاصة في إطار توليفة تجمع بين المساعدة الحكومية والسوق الحرة.

^{٣٣} انظر:

A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity, 2007, p. 33.

^{٣٤} انظر:

ILO: *Social security for all: Investing in global social and economic development: A consultation*, Issues in Social Protection Discussion Paper No. 16 (Geneva, 2006).

^{٣٥} مكتب العمل الدولي: *العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد*، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩٨، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٧، الوثيقة GB.298/2، الصفحة ١١.

^{٣٦} انظر:

ILO: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Geneva, 2008).

العالمية الرامية إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي بحيث يشمل جميع النساء والرجال، التي بدأت في عام ٢٠٠١، بهدف إبراز ضرورة توفير مستوى أساسي من الضمان الاجتماعي. وتتضمن الحملة بعداً جنسانياً بما أن النساء غالباً ما لا تغطيهن أية أحكام خاصة بالضمان الاجتماعي. كما تعالج الحملة التحديات التي يثيرها تقدم السن على الضمان الاجتماعي والاستجابات العالمية الرامية إلى توفير الحماية لأعداد متنامية من المسنات والمسنين والقيام في الآن ذاته بتأمين التمويل المستدام لتوسيع نظم الضمان الاجتماعي.

السلامة والصحة المهنيين

٣٧٥. إن صحة الفرد المتقدم في السن مرتبطة بتركيبته الجينية ونمط حياته فضلاً عن تأثير ظروف عمله. ولهذا السبب، تتصدى سياسات وبرامج ونظم السلامة والصحة المهنيين لظروف العمل الشاقة، مثل المناولة اليدوية للأحمال الثقيلة والتعرض لضجيج مفرط والعمل ساعات غير نمطية ومتعارضة مع الحياة الاجتماعية. غير أن العمال المسنين غالباً ما يبينون عن مستوى مهارات وخبرة ونضج يتعارض وتلك الشواغل الصحية. وتبين دراسات المكتب أن العمال المسنين أكثر تفانياً في مكان العمل؛ فإجازاتهم المرضية أقل وبقاؤهم في وظائفهم أطول. ويمكن أن تحسن هذه العوامل ثقافة الصحة والسلامة في مكان العمل. ويؤخذ ذلك بعين الاعتبار على النحو الواجب في نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين والبرامج التدريبية الخاصة بالعمال المسنين إلى جانب المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية.^{٣٧}

٣٧٦. وإذ تتزايد معدلات العمر المتوقع والضغط الدافعة إلى مواصلة العمل، سيتعين إجراء المزيد من البحوث بشأن تأثير التعرض للمواد الخطرة على صحة العمال الأكبر سناً. وينبغي أن يتضمن تقييم المخاطر والعمل التنظيمي اللاحق المتعلق بالمواد الخطرة على نحو منهجي دراسات بشأن حماية العمال المستضعفين.^{٣٨}

٣٧٧. ويبدو أن العمال البالغين من العمر ٥٥ سنة فما فوق معرضون بقدر أكبر للإصابات المميتة في العمل مقارنة بزملائهم الأصغر سناً. وفي الاتحاد الأوروبي مثلاً بلغ معدل الحوادث المميتة في العمل ٨ في المائة بالنسبة إلى فئة الأعمار المتراوحة بين ٥٥ و ٦٤ سنة في عام ٢٠٠٠، مقابل ٣،٣ في المائة فقط لفئة الأعمار المتراوحة بين ١٨ و ٢٤ سنة. ونتيجة لذلك، تهتم منظمات كثيرة حالياً بالمخاطر المهنية التي يواجهها العمال الأكبر سناً وكيفية التصدي لها.^{٣٩}

المسنون الذين يرعون الأطفال

٣٧٨. لطالما نُوه بالأسر متعددة الأجيال بوصفها تعزز رفاه الأسر النفساني من خلال المعونة والدعم المتبادلين. وفي حين يشكل المسنون فئة مستضعفة ومعالجة، كثيراً ما يتحملون المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأطفال أي الفئة المستضعفة والمعالجة الأخرى. وتضطلع النساء المسنات بصفة خاصة بمسؤولية رعاية الأطفال الصغار. وبيّنت دراسة أجريت في جنوب أفريقيا بشأن المعاشات أن حصول الجدات على معاشات يقترن بتحسين الوضع التغذوي للأحفاد المقيمين معهن.^{٤٠}

٣٧٩. وفي إطار دورة الحياة التقليدية، قام الأجداد بتحرير البالغين لزيادة قدراتهم على الكسب إلى أقصى حد ومن ثم تأمين وضع الأسرة برمتها. غير أن التحضر والهجرة الداخلية والهجرة الدولية قطعت شبكات دعم الأسر الموسّعة^{٤١}. وإذ أدى الحراك إلى محو الصلات بين الأجيال، لم يعد النظام التبادلي القائم على رعاية المسنين للأطفال وتوفير الحماية الاجتماعية غير الرسمية لأولئك المسنين في المقابل، نظاماً يعتمد عليه. ففي

^{٣٧} انظر:

S. Al-Tuwaijri et al.: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, Introductory Report for the XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, June 2008, p. 21.

^{٣٨} انظر: ILO: *Background information for developing an ILO policy framework for hazardous substances*, وثيقة مناقشة خلال اجتماع الخبراء لبحث الصكوك والمعارف والتوعية والتعاون التقني والتعاون الدولي كأدوات لوضع إطار سياسي للمواد الخطرة، الوثيقة MEPFHS/2007 (جنيف، ٢٠٠٧).

^{٣٩} انظر:

ILO: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, ILO InFocus Programme on SafeWork (Geneva, 2005), pp. 9–10.

^{٤٠} انظر: World Bank: *World Development Report 2006: Equity and development* (New York, 2005), p. 104.

^{٤١} انظر:

N. Cassirer and L. Addati: *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, Conditions of Work and Employment Programme (Geneva, ILO, 2007).

تايلاند مثلاً، حيث كان للأجداد على الدوام دور كبير في رعاية الأطفال، بات بعض الوالدين اليوم مضطرين إلى ترك مسؤوليات رعاية الأطفال للأجداد فترة أطول من المعقول دون دعم مالي ونفسي.^{٤٢}

٣-١-٧ الحوار الاجتماعي

٣٨٠. تتحملفرادى الحكومات مسؤوليات رئيسية في زمن التحول الديمغرافي الهائل هذا. فمن جهة تضطلع الحكومات بصياغة وتنفيذ السياسات والبرامج الرامية إلى تجنب إقصاء العمال المسنين إقصاء مبكراً من سوق العمل، وتؤدي من جهة أخرى الدور الرئيسي في ضمان توفير أرضية اجتماعية ومستويات كافية من الحماية الاجتماعية لجميع المواطنين. وتؤدي الحكومات دوراً قيادياً في زيادة الحوافز المالية المشجعة على مواصلة العمل، إذا ما رغب العمال المسنون في ذلك، وفي المكافأة على المرونة بتوفير دخل مستمد من العمل والمعاشات معاً، مما يحسن وضع العمال المسنين.

الإطار ١-٧ الحوار الاجتماعي الفعال

من أمثلة الحوار الاجتماعي الفعال تضمين جداول أعمال الهيئات الثلاثية التحديات التي يواجهها العمال المسنون من الجنسين. وفي سنغافورة أوصت اللجنة الثلاثية المعنية بتنمية قابلية استخدام العمال المسنين، بإنشاء تحالف ثلاثي من أجل ممارسات الاستخدام المنصفة بهدف التأثير تأثيراً إيجابياً على عقليات أصحاب العمل والموظفين وعامة الناس في سبيل وضع ممارسات استخدام منصفة ومسؤولة خالية من التمييز على أساس السن والجنس. ويتوخى التحالف الثلاثي، الذي نشأ في عام ٢٠٠٦، استئصال التمييز في التوظيف والاستخدام، وقد عمل منذ ذلك الحين على استحداث مواد وتنفيذ أنشطة للتوعية.

المصدر:

ILO: Re-engineering labour administration to promote decent work, p. 74. See also N. Haspels and E. Majurin: Work, income and gender equality in East Asia (Bangkok, ILO, 2008), pp. 65-66.

٣٨١. وتضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أيضاً بدور قيادي في النهوض بفرص العمل وسياسات العمالة والضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالنساء والرجال الأكبر سناً من خلال حوار اجتماعي نشط. وينبغي عدم الاستخفاف بانعدام الأمن الذي يواجهه العمال الأكبر سناً وبمخاوفهم من التعرض للفصل أو البطالة. وستنشأ حاجة ملحة إلى الاستماع إلى أصوات المسنات والمسنين المتصاعدة بشأن قضايا التمييز على أساس السن وفرص العمالة المنتجة والوصول إلى الحماية الاجتماعية. والعمال الذين اعتادوا التنظيم النقابي طيلة حياتهم المهنية يمكنهم الاستفادة من هذه التجربة لمعالجة المشاكل التي يواجهها المسنون، نساء ورجالاً. ومن المهم توعية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بمشاكل العمال المسنين والتماس حلول مشتركة بغية ضمان احترام خيارات أولئك العمال وحقوقهم. وأفضل سبيل إلى تحقيق ذلك هو الحوار الاجتماعي بين شركاء يتحلون بالإرادة والوعي.^{٤٣}

٣٨٢. وأعدّ مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل قرصاً مدمجاً مقروءاً بشأن التقدم في السن في إطار سلسلته المعنونة "إدارة التنوع والمساواة في مكان العمل". ويسلم أصحاب العمل بتأثير التحولات الديمغرافية على سوق العمل. ويتمثل هذا التحدي الرئيسي في التوفيق بين تنفيذ سياسات فعالة في أماكن العمل لفائدة قوى عاملة متنوعة وتلبية احتياجات دوائر الأعمال. وإذ يدرك أصحاب العمل تأثير تشريعات العمل والتشريعات الاجتماعية على التوظيف والفصل، فقد لاحظوا في أحد البلدان أن الاتفاقات الجماعية وفرت إعانات خاصة للعمال المسنين، مثل العلاوات المستكملة للأجور والحماية من تدني الأجور في حال تغيير المهام في العمل وزيادة الحماية من الفصل. وإذ تقترن تلك الإعانات بتكاليف بالنسبة إلى أصحاب العمل لا تقابلها فوائد مكافئة، فقد اعتبرت غير مشجعة على خلق الوظائف للعمال المسنين.^{٤٤}

^{٤٢} انظر:

K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Geneva, ILO, 2006), p. xii.

^{٤٣} تدعو توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)، إلى اتخاذ تدابير مناسبة لتعريف الجمهور والمسؤولين عن التوجيه والتدريب والتوظيف والخدمات الاجتماعية - فضلاً عن أصحاب العمل والعمال ومنظمات كل منهم - بالمشاكل التي قد يواجهها العمال المسنون.

^{٤٤} انظر: IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Geneva, 2008), p. 20.

٣٨٣. وأولت منظمات العمال اهتماماً خاصاً لتقدم العمال في السن وهم في صحة جيدة، وذلك بالتصدي لظروف العمل التي تتسبب في الشيخوخة المبكرة، ساعية إلى ضمان سلامة وصحة العمال المسنين. ويساور منظمات العمال أيضاً قلق بشأن تزايد هشاشة العمالة. وتقيد مؤسسة هانس بوككر، وهي معهد البحوث والمطبوعات التابع لاتحاد العمال الألماني، بأن تكاليف زيادة المرونة ينبغي أن تؤخذ في الحسبان ضمن خيارات المنشآت. فالمنشآت الراغبة في زيادة المرونة ينبغي أن تدفع اشتراكات تأمين اجتماعي أعلى من المنشآت التي توفر ظروف عمل أفضل لموظفيها. ويعتبر اقتراح "المرونة مقابل التأمين" أن اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي ينبغي أن يتناسب مع مرونة (هشاشة) العقد على نحو يعوض عن المخاطر الاجتماعية. ولحث أصحاب العمل على المساواة في ظروف عمل الموظفين العاديين والموظفين غير النمطيين يمكن اعتماد ضريبة مكان العمل لظروف العمل المتدنية مثلما تساهم "الضريبة الخضراء" في حماية البيئة^{٤٥}. وبما أن نساء كثيرات يستخدمن في وظائف هشة وغير نمطية، سيكون لهذا التنظيم نتائج جنسانية إيجابية على دخلهن وإعاناتهن.

الإطار ٧-٢

التفاوض بشأن المساواة بين الجنسين في حالة المسنين

تشكل اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وسيلة مهمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في حالة العمال المسنين. ويؤدي التفاوض بشأن مشاكل العاملات المسنات إلى إدماج تدابير واجبة الإنفاذ في اتفاقات المفاوضة الجماعية، لاسيما بخصوص المساواة في الأجور وساعات العمل والصحة وبيئة العمل والكرامة في مكان العمل. غير أن هذه الوسيلة لا تستخدم بالكامل ولا بد من تخصيص بحوث لهذه المسألة.

المصدر: S. Olney and M. Rueda: Convention No. 154 – Promoting collective bargaining (Geneva, ILO).

٤-١-٧ المبادئ والحقوق

٣٨٤. ترمي توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)، وهي الصك الوحيد الخاص بالسن، إلى حماية حقوق العمال المسنين في المساواة في المعاملة وتقدم مشورة عملية بشأن التدابير التي ينبغي تنفيذها. وتنص الفقرة ٢ على أن: "تعالج مشاكل استخدام العمال المسنين في إطار استراتيجيات شاملة ومتوازنة لتحقيق العمالة الكاملة. وتعالج على مستوى المنشأة في إطار سياسة اجتماعية شاملة ومتوازنة، مع إيلاء الاهتمام الواجب لكل المجموعات السكانية، مما يضمن عدم انتقال مشاكل الاستخدام من مجموعة إلى أخرى".

٣٨٥. ولمنظمة العمل الدولية مجموعة من اتفاقيات الضمان الاجتماعي، التي تتناول قضايا رئيسية يواجهها العمال على مدى دورة الحياة وتقترب بتبعات واضحة على المسنين مثل إعانات المرض والعجز والشيخوخة والورثة. ولقد ساهمت الاتفاقية الرائدة رقم ١٠٢، مساهمة كبيرة في تطبيق حق الضمان الاجتماعي تطبيقاً عملياً من خلال وضع معايير دنيا ومبادئ مقبولة عالمياً بشأن الضمان الاجتماعي الأساسي^{٤٦}. وقد كانت ذات أهمية حاسمة في ترويج التغطية العالمية من خلال تطبيق مستوى أساسي من الضمان الاجتماعي لفئات منها النساء المسنات اللاتي انحدرن إلى أسفل التل الاجتماعي^{٤٧}.

٣٨٦. وتتضمن صكوك أخرى لا تقل أهمية، اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي تشجع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية للمتقاعدين للعمل ولطالبيه بغية حث النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة والتغلب على البطالة ونقص العمالة. ورغم عدم ذكر النساء ولا العاملات المسنات بوجه التحديد، يمكن

^{٤٥} انظر:

H. Seifert and A. Tangian: *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, Hans Böckler Foundation (Düsseldorf, 2008).

^{٤٦} انظر:

ILO: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Geneva, 2008), p. 42.

^{٤٧} لا تستبعد الاتفاقية رقم ١٠٢ دفع الإعانة إلى الأرامل الرجال. لكن في بلدان عديدة تمنح إعانة الورثة إلى الأرامل النساء فقط، ويمارس بذلك التمييز ضد الرجال. انظر:

ILO: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Geneva, 2008), p. 68; and ILO: *Social security: A new consensus* (Geneva, 2001), p. 73.

أن تستخدم اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، لدعم التدريب المهني والتعلم المتواصل لجميع الكبار. وترد إشارات محددة في كل من توصية تنمية الموارد البشرية المعتمدة حديثاً، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨). وإذا استخدمت هذه الاتفاقيات معاً، ستشكل أساساً قوياً لإدماج العاملات المسنات في العمل المنظم^{٤٨}. ويمكن أن تستخدم اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بإدارات التوظيف العامة والخاصة^{٤٩} لوضع سياسات تراعي نوع الجنس وتصمم تصميمات مناسبة يتيح تقديم مساعدة ملائمة للفئات الأكبر سناً. وتتضمن اتفاقيات السلامة والصحة المهنية المهنيين اعتبارات مهمة تخص العمال المسنين، ويمكن استخدامها لتلبية الاحتياجات الخاصة للعاملات أيضاً.

٣٨٧. وهل من العدل التسليم بأن العمال المسنين واعون بحقوقهم في التنظيم وفي المفاوضة الجماعية بشأن القضايا المتصلة بحالات عملهم؟ لذلك ينبغي مرة أخرى تسليط الضوء على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ بوصفهما أساس الحوار الاجتماعي وتنفيذ السياسات. ويمكن أن تستخدم صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المسنين بالاقتران مع الصكوك المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، مثل الاتفاقيتين رقم ١١١ ورقم ١٠٠ المتعلقتين بالممارسات التمييزية ومبادئ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. وفي حين لا يذكر السن بوجه التحديد ضمن قائمة أسباب التمييز المحظورة في الاتفاقية رقم ١١١، فقد استخدم عدد من البلدان المادة ١(ب) لدمج السن في تلك القائمة. وتنص المادة ٥ من الاتفاقية على إمكانية اتخاذ تدابير خاصة لتلبية احتياجات العمال المسنين، وغيرهم.

٣٨٨. واستمرار تعزيز وتنفيذ التشريعات التي تحظر التمييز على أساس نوع الجنس والسن مهم في التصدي لأشكال متعددة من التمييز ضد النساء المسنات، بما في ذلك إسناد القوالب النمطية على أساس الجنس والسن^{٥٠}. ويمكن أن تحدث معايير المكتب ومساعدته التقنية على تنقيح القوانين والسياسات الفارق بين سياسات اقتصادية واجتماعية حكيمة وانزلاق في هوة الفقر بالنسبة إلى المسنين.

٢-٧ الصلات مع الأمم المتحدة والوكالات الدولية

٣٨٩. منذ انعقاد الجمعيات العالمية للشيخوخة، ازداد التركيز الدولي على القضايا الجنسانية والمسنين^{٥١}. وتشدد خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة على دور النساء المسنات في تقديم الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتؤكد أن هؤلاء النساء يدفعن الثمن في شكل خسائر مالية ناتجة عن انخفاض الاشتراكات في المعاشات وضياح الترتقيات وانخفاض الدخل، فضلاً عن التكاليف الجسدية والعاطفية الناجمة عن التوفيق بين الالتزامات المهنية والأسرية.

٣٩٠. وكان اليوم الدولي للمسنين لعام ٢٠٠٨^{٥٢}، الذي احتفل به في الأول من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، بمثابة منصة للمطالبة باعتماد اتفاقية بشأن حقوق المسنين^{٥٣}. ومن المزمع أن تدمج الاتفاقية المقترحة مبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بالمسنين وتعكس خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة.

٣٩١. وأعربت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة^{٥٤} أيضاً عن قلق شديد بشأن انتهاك حقوق النساء المسنات. وتعتزف اللجنة بأن النساء المسنات فئة مستضعفة، وتدرس فكرة توصية عامة بشأن حقوق النساء المسنات.

^{٤٨} انظر الفقرتين ٥ (ز) و(ح) من التوصية رقم ١٩٥ والفقرتين ٥ و٦ من التوصية رقم ١٩٨.

^{٤٩} اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

^{٥٠} انظر:

ILO: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, Background paper contributed by the ILO to the G8 high-level meeting on employment, Paris, 12–13 May 2003, p. 6.

^{٥١} انظر:

ILO: *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, paper contributed by the ILO to the Second World Assembly of Ageing, Madrid, 8–12 April 2002.

^{٥٢} برعاية لجنة مؤتمرات المنظمات غير الحكومية المعنية بالشيخوخة، بالتعاون مع إدارة الأمم المتحدة لشؤون الإعلام وإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

^{٥٣} احتفلت منظمة العمل الدولية بهذا اليوم من خلال حملتها العالمية لتوعية عموم الناس، المعنونة "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، التي كان موضوعها الشهري الحقوق والوظائف والضمان الاجتماعي: رؤية جديدة للمسنات والمسنين.

^{٥٤} انظر موقع اللجنة على العنوان: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm.

٣-٧ طريق المستقبل

٣٩٢. تدعو التوصية رقم ١٦٢ إلى اتخاذ تدابير مناسبة لتعريف الجمهور والمسؤولين عن خدمات التوجيه والتدريب والتوظيف والخدمات الاجتماعية - فضلاً عن أصحاب العمل والعمال ومنظمات كل منهم - بالمشاكل التي يمكن أن يواجهها العمال المسنون. وتعرض القائمة الإرشادية التالية المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها:

- التصديق على الاتفاقية رقم ١١١. وفي حين لا تذكر السن تحديداً ضمن قائمة أسس التمييز المحظورة، يمكن أن تضيف البلدان السن بمقتضى المادة ١(ب) من الاتفاقية. وتنص المادة ٥ من الاتفاقية، كما سبق ذكره، على إمكانية اتخاذ تدابير خاصة لتلبية احتياجات العمال المسنين، وغيرهم.
- تعزيز وتنفيذ التشريعات التي تحظر التمييز على أساس السن بغية ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للنساء المسنات، بما أن العاملات المسنات يواجهن أشكال تمييز متعددة بما فيها القوالب النمطية على أساس الجنس والسن.
- إزالة الحواجز التي تحول دون توظيف العمال المسنين والاحتفاظ بهم، وذلك بواسطة إجراءات من جانب الحكومات والشركاء الاجتماعيين، باعتبار ذلك مسألة ذات أهمية خاصة.
- تشجيع التعلم المتواصل وتطوير المهارات بغية الارتقاء بالمؤهلات طيلة الحياة المهنية وإتاحة فرص للعمال المسنين، لاسيما النساء. وقد مثل اكتساب مهارات تنظيم المشاريع في السنوات الأخيرة أحد مجالات النشاط كذلك.
- النهوض بروح تنظيم المشاريع لدى المسنين والمسنات عن طريق حوافز مالية وخدمات استشارية خاصة بالمشاريع والوصول إلى التمويل باعتبار ذلك خياراً سياسياً إضافياً.
- توفير بيئة عمل مناسبة ومرنة للعمال المسنين بالقضاء على ظروف العمل غير السليمة وغير الصحية التي يمكن تشكل خطراً على قدراتهم وإنتاجيتهم. وينبغي القيام بذلك في سياق تحسين السلامة والصحة المهنيين لجميع العمال على اختلاف أعمارهم.
- التركيز على الضمان الاجتماعي باعتباره عاملاً منتجاً في النهوض بالعمالة وحث التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي. وفي البلدان ذات الدخل المرتفع، يعني هذا الأمر قبل كل شيء ضمان نظم حماية اجتماعية مستدامة، أما في البلدان ذات الدخل المنخفض فيعني توسيع تغطية الضمان الاجتماعي بحيث تشمل الفئات غير المشمولة. ولا بد من أن تأخذ جميع البلدان في الحسبان حصول النساء المسنات على التغطية.
- تنظيم حملات توعية بشأن قضايا التمييز على أساس السن وفرص العمالة المنتجة والوصول إلى الحماية الاجتماعية.
- تشجيع الحوار الاجتماعي بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لإذكاء الوعي بمشاكل العمال المسنين بغية إيجاد حلول مشتركة تكفل احترام خيارات هؤلاء العمال وحقوقهم.

الفصل ٨

التوجهات السياسية الرئيسية للعمل على المستويين الدولي والوطني

٨-١ الارتقاء بالحوار الاجتماعي للمساواة بين الجنسين

٣٩٣. يتعلق الحوار الاجتماعي أساساً بالمشاركة المنصفة، وهي القناة التي يمكن من خلالها للنساء والرجال أن يحققوا العمل اللائق والمنتج في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. ومنظمة العمل الدولية، إدراكاً منها بالولاية الموكلة إليها، تستثمر في الطرق التي يمكن خلالها أن تبني قدرة هيئاتها المكونة للمشاركة في الجهود الدولية الرامية إلى تعزيز التنمية المستدامة والتأثير فيها والاستفادة منها. وفي هذه المرحلة التي تشهد أزمة مالية واقتصادية عالمية، يتسم هدف بناء توافق في الآراء والمشاركة الديمقراطية بالأهمية أكثر من أي وقت مضى.

٣٩٤. إنّ التحديات المطروحة أمام تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الحوار الاجتماعي هي مزدوجة: أولاً، هناك مسألة زيادة مشاركة المرأة ووضعها في العملية. ثانياً، هناك التحدي الذي يتمثل في إدراج المنظور الجنساني في المضمون بشكل يعكس الطبيعة المتغيرة لأسواق العمل وتغير الأنماط في عالم العمل. وبمناسبة الاحتفال بالذكرى الستين للاتفاقية رقم ٩٨ هذا العام، من المهم الاعتراف بأهمية مركز المفاوضة الجماعية في هذه التحديات.

٣٩٥. إنّ المشاركة المنصفة للمرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي هي بحد ذاتها مدخل لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وقد تم توثيق معدلات المشاركة المنخفضة للمرأة في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وفي المؤسسات الثلاثية ذات الصلة توثيقاً جيداً. وفي بعض الأقاليم، زادت مشاركة المرأة في القوى العاملة بأجر، بصفتها صاحبة عمل أو عاملة، وترافق ذلك بزيادة مشاركتها في مؤسسات الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي ذات الصلة. وبدا كذلك أن المرأة تضع قضايا الجنسين على جدول الأعمال أكثر من الرجل. كما أفضى تزايد مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي إلى المزيد من الاهتمام بقضايا الجنسين^١، من قبيل بروز الآليات الثلاثية الوطنية المعنية بالمرأة في التسعينات في أمريكا اللاتينية.

٣٩٦. ومع ذلك، بقيت مشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي، بشكل عام، منخفضة نسبياً. ويعزى ذلك جزئياً إلى تدني مشاركة المرأة في المناصب القيادية في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وقد حاولت الحكومات أن تعين نسبة أكبر من النساء في المقاعد التي تمثلها داخل المؤسسات الثلاثية الوطنية، كما نجحت في إدراج نسبة أكبر من النساء في وفودها إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية^٢ ومجلس الإدارة. ومن الممكن تفسير تحسن أداء الحكومات من خلال التقدم المحرز في مكافحة التمييز القائم على الجنس في الخدمة المدنية، بما في ذلك من خلال التوظيف الاستباقي وممارسات الترقية وقبول فكرة التوازن بين العمل والأسرة.

^١ انظر:

T. Breneman-Pennas and M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 16 (Geneva, ILO, 2008).

^٢ تبين الإحصاءات المصنفة حسب الجنس بشأن المشاركة في الاجتماع الإقليمي الأوروبي الثامن لمنظمة العمل الدولية، (الشبونة، شباط/فبراير ٢٠٠٩)، أن نسبة المندوبات (الأعضاء ونواب الأعضاء والمستشارين التقنيين في المجموع) كانت كالتالي: من بين الحكومات: حوالي ٤٠ في المائة؛ من بين العمال: ٣٢ في المائة؛ من بين أصحاب العمل: ٢٦ في المائة.

٣٩٧. وبالنسبة إلى منظمات العمال، تمثل التحدي في تخطي التفاوتات في القوة النقابية فيما بين مختلف القطاعات التي يغلب فيها استخدام الرجال (حيث كانت القوة النقابية مستقرة تماماً) والقطاعات الأخرى التي يغلب فيها استخدام النساء. وفي عام ٢٠٠٢، أطلقت حملة لإثارة الوعي من جانب ما يعرف الآن باسم الاتحاد الدولي لنقابات العمال، من أجل زيادة مشاركة المرأة في منظمات العمال. كما أطلق الاتحاد حملة مدتها سنتان في عام ٢٠٠٨، بعنوان "حملة العمل اللائق والحياة اللائقة للنساء"^٣. وحث النقابات المنضمة إليه على استهداف تحقيق ثلث المشاركة من النساء في المناصب القيادية مع قيام بعض النقابات فعلياً باختيار مبدأ المساواة بين الرجال والنساء. كما ساعدت اللجان النسائية على استثارة الوعي، على مستوى الاتحاد الدولي لنقابات العمال وفيما بين اتحادات النقابات العالمية على السواء، وشجعت على المزيد من مشاركة النساء في المناصب القيادية وتأييد تنظيم منصات مفصلة عن الأولويات الخاصة بنوع الجنس^٤.

٣٩٨. وتؤيد المنظمة الدولية لأصحاب العمل وأصحاب العمل على الصعيد الوطني والمنظمات الممثلة لهم فكرة "دعم الأعمال" للمزيد من المساواة بين الرجال والنساء، ويسعى الكثير منهم لزيادة التنوع في مكان العمل. غير أن تشجيع مشاركة المرأة في مناصب الإدارة يبقى تحدياً في الأقاليم كافة. وبدأت المنشآت المشاركة في الحوار الاجتماعي الثنائي تدرك وجود بعد جنساني في المسائل التي تكون عادة قيد المفاوضة، انطلاقاً من الأجور مروراً بظروف العمل وشروط الاستخدام ووصولاً منذ عهد أقرب إلى التوازن بين العمل والأسرة. وعند مقارنة التهج التي يتبعها الشركاء الاجتماعيون، يبرز تقارب في وجهات النظر حول أهمية المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

٢-٨ الرجال والنساء في المناصب القيادية

٣٩٩. هناك برهان واضح على وجود فجوة بين الجنسين في المناصب رفيعة المستوى في أرجاء العالم كافة. وتتفاوت الشروحات المعطاة لوجود أعداد قليلة من النساء في مناصب عالية في القطاعين العام والخاص. وقد حددت البحوث ثلاثة تهمج لهذه المسألة: يشدد النهج الأول على الاختلافات الملحوظة بين الرجال والنساء، ويركز على مواضيع من قبيل عمليات الربط الاجتماعي الأولى وتطوير عدة سمات مسلكية في الطفولة قد تؤدي إلى أنماط قيادية خاصة بنوع الجنس؛ ويقوم النهج الثاني على مقولة أن الإمكانات التي تتمتع بها النساء والرجال هي نفسها من حيث جوهرها ولكن العمليات الهيكلية تشوه هذه الإمكانات (مثل المناصب في المنظمات، و"السقف الزجاجي" والتحيز في تقييم الوظائف)؛ أما النهج الثالث فينظر في السياق الثقافي، أي أنه يبحث كيف ترسم معالم الأدوار والتوقعات والأفضليات بفعل القوى الثقافية^٥. ويمكن أن يغير الأفراد القوى الثقافية التي تحدد معالم الأفكار بشأن نوع الجنس والقيادة، ولكن ذلك قد يتطلب بعض الوقت. وعلى سبيل المثال، وبالرغم من أن التشريعات اعتمدت في بريطانيا منذ ٣٠ سنة خلت من أجل تحسين المساواة بين الجنسين، لا تزال النساء غير قادرات على احتلال المناصب القيادية بشكل منصف^٦. وينبغي للإجراءات الإيجابية ألا تمس البتة مبدأ الجدارة والقيادة القائمة على الكفاءات.

^٣ انظر: www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198 (اطلع عليه في ٢٠ آذار/ مارس ٢٠٠٩).

^٤ انظر:

UNI Global Union: *Conclusions and action points*, from the second UNI World Women's Conference, Chicago, 20-21 August 2005; *Gender equity and youth*, BWI, Equality Policy, www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=EN (accessed 20 March 2009); and IUF: *All for one, one for all: A gender equality guide for trade unionists in the agriculture, food, hotel and catering sectors* (Geneva, 2007).

بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت اللجنة العالمية للمرأة، التابعة للهيئة الدولية للخدمات العامة، سلسلة من الحملات للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢ بشأن الإنصاف في الأجور وحماية الأمومة والهجرة الدولية والعمال في مجال الصحة والعمال في الاقتصاد غير المنظم. انظر: www.world-psi.org (accessed 20 March 2009).

^٥ انظر:

M. Lyly-Yrjänäinen and E. Fernández Macías: *Women managers and hierarchical structures in working life* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009). See also L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Geneva, ILO, 2001).

^٦ انظر:

D. Higgs: *Review of the role and effectiveness of non-executive directors*, Consultation paper (London, DTI, 2002).

شدت هذه الدراسة وغيرها من الدراسات المعروفة لإدارة الشركات، على الحاجة إلى توسيع نطاق مجموعة المرشحين لشغل مناصب إدارية وشجعت بعض الشركات تعيين النساء في مجالس إدارتها.

الإطار ٨-١ القيادة تبدأ مع التعليم

لأنماط القيادة ضمن مهنة التعليم آثار على المهنة والمجتمع برمتها على حد سواء. ففي المرحلة الابتدائية، يفوق عدد المعلمات عدد المعلمين؛ وفي بعض البلدان، أكثر من ٩٠ في المائة من معلمي المرحلة الابتدائية، من الإناث. وفي المدارس الثانوية، لا تزال النساء يشكلن أكثر من نصف عدد مجموع المعلمين في معظم البلدان. وعلى مستوى التعليم العالي، ينعكس معدل الجنس: إذ يشكل الرجال النسبة الأكبر من المعلمين. وعلى سبيل المثال، في إيطاليا عام ٢٠٠١، كانت النساء يشكلن ٩٥ في المائة من معلمي المرحلة الابتدائية و٦٥ في المائة من معلمي المرحلة الثانوية و٢٩ في المائة فقط من أساتذة التعليم العالي^١. والنقص في المعلمين الذكور في المرحلة الابتدائية يعني نقصاً في نماذج الدور الذكري، التي يحتذى بها الأطفال^٢. كما يتبوأ الذكور غالبية المناصب الإدارية في الأكاديميات، من قبيل مديري المدارس أو رؤساء الكليات أو العمداء في الجامعات. والنساء قليلات التمثيل جداً على كافة المستويات في وزارات التعليم ومنظمات المعلمين. ويفضي ذلك إلى نوع من التحيز الجنساني في الحوار الاجتماعي ويمكنه أن يؤثر في السياسات والمناهج الدراسية والتوجيه^٣.

^١ انظر:

ILO: *Breaking through the glass ceiling: Women in management, Update 2004* (Geneva, 2004), pp. 8-9.

^٢ انظر:

Education and communication: *Occupational segregation in education*, United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), 2009, at www.unece.org/stats/gender/genpols/keyinds/education/educonce.htm (accessed 20 March 2009).

^٣ انظر:

ILO and UNESCO: *Interim report on allegations received from teachers' organizations on non-observance of the Recommendations of 1966 and 1997 concerning teachers*, Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART), Geneva, 2008.

٣-٨ تحسين الإدارة من خلال المساواة بين الجنسين

٤٠٠. الإدارة السديدة ضرورية للهيكل الثلاثي وسياسة العمالة وتفتيش العمل، وهي تعني تمكين النساء والرجال، من إسماع صوتهم عند مساءلة القادة^٤. إن الإدارة السديدة تدعم سيادة القانون وتحترم جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها دولياً، وهي تتسم بالقبالية للتنبؤ والشفافية والموثوقية. وتساهم زيادة الأمن والاستقرار مساهمة مباشرة في تقليل الانقطاعات في حياة الفقراء الاقتصادية وفي جعل المزيد من الموارد أكثر إتاحة لتوفير الخدمات، وبالتالي خلق بيئة محفزة لإدارة أفضل^٥. وفي هذا السياق، يترابط القضاء على الفقر واحترام حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ترابطاً وثيقاً، على نحو ما أكدته إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

٤٠١. إن تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً على أعلى المستويات التي يجري فيها صياغة السياسات الوطنية، شرط لا غنى عنه للقضاء على التمييز القائم على الجنس في الفرص والمعاملة. ولا بد من تصميم السياسات المالية والتجارية وسياسات العمالة بحيث لا تتسبب بآثار جنسانية ضارة. ولا بد أيضاً من أن تعترف السياسات بمساهمة المرأة في الاقتصاد غير المنظم. بالإضافة إلى ذلك ينبغي للمرأة أن تشارك مشاركة نشطة في وضع سياسات الاقتصاد الكلي^٦. وفي بعض الأقاليم، يبقى تهميش النساء واقعاً ملموساً بالرغم من التقدم المحرز في السنوات الأخيرة، ولا بد من اتخاذ ما يلزم من إجراءات لضمان الإدماج الكامل والفعال للمرأة في التنمية السياسية والاجتماعية الاقتصادية^٧. وبموجب الأهداف الإنمائية للألفية، تكون الحكومات مسؤولة عن الالتزامات السياسية واعتمادات الميزانية للحد من الفقر. وبالتالي، تحتاج الإدارات إلى فهم واضح للطريقة التي قد تؤثر فيها السياسات الوطنية التي تقوم عليها الأهداف، في النساء والرجال على نحو مختلف. ولكن المرأة

^٤ مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، تقرير لجنة العمالة الريفية، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الصفحة ٧١.

^٥ انظر:

Inter-Parliamentary Union (IPU), UNDP, World Bank, UNIFEM: *Parliament, the budget and gender*, Handbook for Parliamentarians No. 6, 2004.

^٦ انظر:

Commonwealth Secretariat: *The Commonwealth plan of action for gender equality 2005-15* (London, 2005), pp. 9, 41-42.

^٧ الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا: إعلان بشأن الديمقراطية والإدارة السياسية والاقتصادية والمؤسسية، مؤتمر رؤساء الدول والحكومات، الدورة العادية ٣٨ لمنظمة الوحدة الأفريقية، ديربان، جنوب أفريقيا، تموز/ يوليه ٢٠٠٢، الفقرة ٢٢.

لا تزال منتقصة التمثيل في المناصب القيادية داخل الإدارات العامة وفي المقاعد الحكومية المنتخبة والحقائب الوزارية التي تشرف على تطبيق سياسة الحد من الفقر. وتظهر بيانات الاتحاد البرلماني الدولي أن المتوسط العالمي للبرلمانيات في المجلسين الأدنى والأعلى معاً بالكاد يصل إلى ١٨,٤ في المائة، علماً أن بعض البلدان لا تتمتع بأي وجود برلماني أنثوي فيها على الإطلاق^{١١}. أما البلد الذي يتمتع بأعلى نسبة مئوية من النساء في برلمانه فهو رواندا، حيث تبلغ نسبة النساء في البرلمان ٥٦,٣ في المائة، مما يعطيها دوراً قوياً في مرحلة المصالحة التي عقت الإبادة الجماعية. ويلي هذا الأداء السويد ولديها نسبة ٤٧ في المائة من البرلمانيات وكوبا ولديها نسبة ٤٣,٢ في المائة.

٤٠٢. ويمكن أن تضمن اللجان البرلمانية التي تتناول المسائل المتعلقة بالمرأة وبالمساواة بين الجنسين، المضي قدماً بالتقدم المحرز باتجاه تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وتوفير الموارد المناسبة. ويمكنها أن تعزز العمليات الديمقراطية الوطنية للإشراف والمساءلة. وقد أنشأ حوالي ٦٠ برلماناً وطنياً لجاناً من أجل العمل على ضمان بقاء المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين قيد البحث^{١٢}. ومثال على ذلك، اللجنة المعنية بالمرأة في كوستاريكا، التي تنقح وتصور المقترحات التشريعية فيما يتعلق بوضع المرأة في البلاد وتعمل ضمن الخطة الإنمائية الوطنية لوضع استراتيجية للحوار الاجتماعي. ومن بين المسائل الأساسية التي أثارها اللجنة الحاجة إلى وضع سياسات ترمي إلى مكافحة العنف ضد المرأة وتشجيع عمالة النساء وسد الفجوات في الدخل بين الرجل والمرأة وإنشاء هياكل أساسية لرعاية الأطفال^{١٣}.

٤٠٣. إن تعزيز المساواة بين الجنسين ليس مهماً فقط في الحكومات والخدمات العامة، ولكنه أيضاً في مصلحة قطاع الأعمال. والتنوع يفيد الأداء الاقتصادي لأن قطاع الأعمال يمكنه الاستفادة من قدرة الرجال والنساء على الإبداع والابتكار ومن مهاراتهم على حد سواء^{١٤}. واستناداً إلى دراسة أجرتها مجلة كبريات الشركات البالغة ٥٠٠ شركة (US Fortune)، فإن وجود عدد أكبر من النساء في مجالس إدارة الشركات يرتبط ارتباطاً قوياً بالعائدات التي تفوق المتوسط من أصول المساهمين والمبيعات ورأس المال العكسي^{١٥}. وتضفي النساء أيضاً وجهات نظر مختلفة إلى الإدارة. غير أنهن قليلات التمثيل في الوظائف الإدارية العليا مقارنة بحصتهن من العمالة الإجمالية؛ وعند الصعود في هرمية منظمة ما، نجد أن نسبة النساء المديرات تتراجع بشكل حاد. ولا يزال هناك اعتقاد سائد مفاده أن النساء والرجال من المديرين يتمتعون بقيم أو أهداف مختلفة في العمل تعزى إلى جنسهم. وفي الواقع، تظهر دراسة أجريت مؤخراً أن المديرين من الرجال والنساء في الشركات العالمية الكبرى يتقاسمون القيم نفسها في أماكن عملهم ومسارهم الوظيفي^{١٦}. وفي أوروبا، كانت المرأة تستحوذ على ٩,٧ في المائة من المقاعد في مجالس الإدارة في ٢٠٠٨ مقارنة مع نسبة ٨ في المائة في ٢٠٠٤^{١٧}. وتظهر نتائج عام ٢٠٠٧ أن نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا قد ازدادت على نحو طفيف من ١٩ إلى ٢٤ في المائة منذ عام ٢٠٠٤. واحتلت الفلبين الصدارة مسجلة نسبة ٥٠ في المائة من المناصب الإدارية التي تبوأها النساء، يليها الاتحاد الروسي (٤٢ في المائة) وتايلند (٣٨ في المائة). وسجلت الدانمرك وبلجيكا واليابان نسبة ١٣ و١٢ و٧ في المائة على التوالي^{١٨}.

^{١١} انظر: IPU: *Women in national parliaments*, www.ipu.org/wmn-e/world.htm (accessed 20 March 2009).

^{١٢} انظر:

IPU: *The role of parliamentary committees in mainstreaming gender and promoting the status of women*, Seminar for members of parliamentary bodies dealing with gender equality, Geneva, 4–6 December 2006, p. 5.

^{١٣} انظر: IPU, 2006, op. cit., pp. 16–18.

^{١٤} انظر:

W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards*, second edition (Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2005), pp. 76–78.

^{١٥} حيثما لم تكن النساء موجودات في مجالس الإدارة، سجلت كبريات الشركات البالغة ٥٠٠ شركة، متوسط عائدات أدنى. انظر: *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*, Catalyst, October 2007, www.catalyst.org/publication/200/ (accessed 20 March 2009).

^{١٦} انظر:

New study shows gender, rank and regional differences in finding the right fit for top corporate talent, Catalyst, June 2008, www.catalyst.org/press-release/129/ (accessed 20 March 2009).

^{١٧} انظر:

Third Bi-annual European PWN Board Women Monitor, European Professional Women's Network (PWN), 2008, www.europeanpwn.net/index.php?article_id=561 (accessed 23 March 2009).

^{١٨} انظر: Grant Thornton International: *International Business Report (IBR)* (London, 2009). هذه المجموعة من شركات المحاسبة والمشورة المستقلة تعد استقصاء يشمل ٧٢٠٠ شركة مملوكة من الخواص في ٣٦ بلداً، تمثل ٨١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.

الإطار ٨-٢

مبادرات الميزانية التي تراعي نوع الجنس

الميزنة التي تراعي نوع الجنس هي أداة لزيادة المساواة بشأن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وهي آلية قوية للتغيير. ويتوقف نجاحها على ما إذا كان من الممكن توليد الإرادة السياسية ضمن الحكومات لدعم عملية التحويل التي يخضع لها إعداد الميزانية التقليدية والإجراءات السياسية عن طريق إزالة التحيزات المتأصلة التي تجعل النساء والفتيات في موقف ضعيف. وهي تشمل على سبيل المثال، النظر في الروابط القائمة بين عمل الرعاية والاقتصاد مدفوع الأجر، أو الإنفاق على البنى التحتية التي تخفف من عبء العمل المنزلي الذي كان يقع على كاهل أحد الجنسين بشكل غير متناسب لولا ذلك. وتساعد مبادرات الميزنة التي تراعي نوع الجنس على سد الفجوة في أوجه انعدام المساواة بين النساء والرجال، من خلال إدراج قضايا نوع الجنس في سياسة الاقتصاد الكلي والميزانيات والإنفاق العام. ويرى أيضاً دعاة الميزنة التي تراعي نوع الجنس أنها أيضاً مسألة من مسائل حقوق الإنسان: فالميزانيات لا تتعلق بالأرقام النقدية فحسب، بل تعكس أيضاً أولويات وقيم بلد من البلدان. وتشكل الميزانيات الأدوات الرئيسية التي يمكن للحكومات أن تطبق من خلالها، حقوق الناس الاجتماعية والاقتصادية^١.

وكانت العملية هي الرائدة في الثمانينات وقد استلهم منها الآخرون لاستكشاف إمكانية الميزنة التي تراعي نوع الجنس، لاسيما في رابطة الدول المستقلة^٢. وهناك أكثر من ٤٠ بلداً يستخدم مبادرات الميزنة التي تراعي نوع الجنس على مستويات مختلفة من اقتصادات تلك البلدان^٣. وقد أسفرت الجهود التي بذلها مؤخراً صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة عن عدد من الممارسات الجيدة في كافة أرجاء العالم. وعلى سبيل المثال، منذ عام ٢٠٠٦ والمغرب يقيم أثر ميزانيته الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين على المستويين الوطني والمحلي من خلال تحليل الميزنة التي تراعي نوع الجنس. وفي إطار نهج متكامل، يتعين على وزارات المالية والتعليم والصحة والزراعة والتنمية الريفية أن تقدم التقارير عن الإنفاق والنتائج المحققة بما يتماشى مع الأهداف المحددة والمعنية بالمساواة بين الجنسين^٤.

وتتسم الميزنة التي تراعي نوع الجنس بأهمية خاصة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، إذ يغطي نطاقها العمالة كشرط أساسي لتمكين المرأة اقتصادياً، ويعزز التحليل الذي يراعي نوع الجنس في اقتصادات العمل، وينفذ الإدارة القائمة على النتائج من خلال إجراءات التخطيط والميزنة. وتستخدم بعض البرامج القطرية للعمل اللائق في المنظمة الميزنة التي تراعي نوع الجنس كوسيلة لتحليل أثرها ومنافعها على المرأة. وينظم مركز التدريب الدولي في تورينو دورات تدريبية لبناء قدرة الميزنة التي تراعي نوع الجنس فيما بين الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية والمجتمع المدني^٥.

^١ انظر:

IPU, UNDP, World Bank, UNIFEM: *Parliament, the budget and gender*, Handbook for Parliamentarians No. 6, 2004, pp. 22, 57–58, 71.

^٢ انظر:

ILO: *Overview of gender-responsive budget initiatives*, GENDER discussion paper, Geneva, p. 6; and Commonwealth Secretariat, 2005, op. cit., p. 40.

^٣ انظر:

H. Hofbauer Balmori, *Gender and budgets: Overview report* (Brighton, University of Sussex, BRIDGE development-gender, 2003), p. 47.

^٤ انظر:

Economic Commission for Africa, African Union and African Development Bank: *Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Afrique*, 6th African Development Forum (ADF VI), Addis Ababa, 19–21 Nov. 2008, p. 10.

^٥ انظر:

An introduction to gender budgeting, course description, ITC-Turin, 2009, www.itcilo.org/calendar/4227?language_id=1 (accessed 20 March 2009).

٤٠٤. وشهدت النرويج نمواً مذهلاً في عدد النساء في مجالس الإدارة، إذ ارتفعت النسبة من ٢٢ في المائة في ٢٠٠٤ لتصل إلى ٤٤,٢ في المائة في ٢٠٠٨. ونجم هذا الوضع عن اعتماد أحكام قانونية تقتضي أن تشغل النساء نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من المقاعد في مجالس إدارة الشركات المملوكة للدولة والشركات العامة المحدودة، وأن يشغل الرجال نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من هذه المقاعد. ولعب برنامج *Female Future*، الذي وضعه اتحاد قطاع الأعمال والصناعة النرويجي، دوراً مهماً في استثارة الوعي وتعزيز دور المرأة في مجالس الإدارة وإدارة المنشآت^{١٩}. وأطلقت شركات الأعمال العالمية والبنك الدولي مؤخراً منتدى قادة القطاع الخاص من أجل تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً والمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الاستثمار في برامج

^{١٩} انظر:

ILO: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries*, Bureau for Employers' Activities, ACT/EMP No. 43, 2005, pp. 55–60.

الإقراض محددة الأهداف وتنظيم دورات تدريبية للنساء صاحبات الأعمال في البلدان النامية التي تعاني الأمرين من الأزمة الاقتصادية الجارية^{٢٠}.

٤-٨ ما الذي كان فعالاً وما الذي يحتاج إلى مزيد من الاهتمام

٤٠٥. تماشياً مع الولاية التي أوكلتها الهيئات المكونة إلى منظمة العمل الدولية في القرارات السياسية المتخذة خلال العقدين الماضيين، لا شك في أن المنظمة قد كثفت جهودها في كافة أنحاء العالم لإحداث تغيير فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وانطلاقاً من القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٩١ بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية لصالح العاملات مروراً بالقرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة، وحتى التوجيه الأحدث عهداً الصادر عن مجلس الإدارة بشأن مختلف التدابير العملية (عمليات التدقيق في المساواة بين الجنسين والرصد من خلال خطط العمل واشتراطات التعاون التقني فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين)، ركزت الرسالة الواضحة على أنه يتعذر تحقيق التنمية المستدامة مع استمرار التباينات السافرة بين النساء والرجال في عالم العمل. وقد بين برنامج العمل اللائق، الذي تترسخ سياسته في إعلان عام ٢٠٠٨ والتنفيذ العملي من خلال أدوات من قبيل البرامج القطرية للعمل اللائق، أن منظمة العمل الدولية يمكنها أن تقدم خدماتها من وجهة نظر الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وتتضح فائدة تعميم المساواة بين الجنسين من خلال الجهود الحالية التي تبذلها المنظمة من أجل تنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي ومقررات مجلس الإدارة في هذا الصدد.

٤٠٦. ومن حيث نجاح المساواة بين الجنسين، تتيح البحوث المعدة لكل فصل من الفصول التوصل إلى استنتاجات إيجابية. ومن المقبول عموماً أن وضع الفتيات والنساء ومعاملتهن في المجتمع قطعاً شوطاً مهماً في مجالي اعتماد التشريعات وإنفاذها (وخاصة في تطبيق تدابير تصحيحية تتصدى للتحيز طويل الأجل والتمييز المباشر ضد المرأة) وتقديم فرص التعلم وإمكانية المشاركة في العمليات والمؤسسات وتوافر فرص العمل والاستخدام^{٢١}. ويذكر هذا التقرير عدداً كبيراً من السياسات والبرامج الناجحة التي ساعدت على المضي قدماً بالمساواة بين النساء والرجال في مكان العمل. ويبين النهج ثنائي الشقين لمنظمة العمل الدولية في مقاربة المساواة بين الجنسين في عالم العمل (القائم على الحقوق والفعالية الاقتصادية) أنه نهج مجر.

٤٠٧. ومن بين الدروس المستخلصة من التحليل أن التدخلات "الوحيدة" لا يمكنها أن تحقق مثل هذا الهدف المهم بمفردها؛ ومن الضروري وجود نهج شمولي (تغيير السلوكيات المجتمعية وتصرفات الأفراد بما يتماشى مع التصدي للتحديات الهيكلية والتدابير المحددة المتخذة في عالم العمل). ولا يفضي النمو الاقتصادي وخلق الوظائف دائماً إلى المزيد من التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، لا تزال بعض الاقتصادات المتطورة جداً تشهد مستويات عالية من التمييز القائم على الجنس. وحيثما تبرهن الحملات الإعلامية الواسعة والتعليم أن المساواة بين الجنسين ليست هدفاً فحسب، ولكنها تعود بالفائدة على الأعمال لأنها تستغل القوة الإنتاجية والابتكارية لدى كافة السكان وليس جزءاً منهم فقط، عندئذٍ يمكن التصدي للتغيير السياسي بشكل أسهل. ومتى كان من الممكن للتشريعات أو لهيئات تفتيش العمل أن تتصدى للتمييز القائم على الجنس بالتوازي مع الجهود الرامية إلى حصول المرأة على وسائل الإنتاج والإعانات والتحكم بها، تكون هناك فرصة أفضل لتحقيق المساواة بين الجنسين. وحيثما يتوفر للناس الأكثر استضعافاً سبل الوصول على قدم المساواة إلى قاعدة اجتماعية ويكون لهم صوت عند وضع أطر السياسات والبرامج الرامية إلى تحسين معيشتهم، عندئذٍ تكون المساواة بين الجنسين تحديداً في قلب العمل اللائق.

٤٠٨. ويستخلص درس آخر ألا وهو الدور الحيوي الذي يتعين للهيئات المكونة الثلاثية أن تضطلع به، معاً وضمن مجموعة كل منها. ويسجل هذا التقرير الكثير من أوجه التقدم الذي أحرز في القضاء على التباينات في مكان العمل استناداً إلى الآراء المقولبة على أساس نوع الجنس، بفضل الجهود التي بذلتها منظمات العمال

^{٢٠} انظر:

President Robert B. Zoellick Announces 6 New World Bank Group Commitments on Gender Equality, World Bank, press release, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21733293~menuPK:336874~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html> (accessed 24 March 2009).

^{٢١} انظر:

UN DESA: Social justice in an open world – The role of the United Nations, Document for the International Forum for Social Development, ST/ESA/305, New York, 2006, p. 39.

ومنظمات أصحاب العمل. وحيثما قام أصحاب العمل بتبني هدف المساواة بين الجنسين ووثقوا أنه يكمن في قلب العمل اللائق، هناك ما يدل على أن المنشآت تستفيد والقدرة على التنافس تزداد والنمو يتحقق. وقد اضطلع العديد من نقابات العمال في الأقاليم كافة بنشاط مناهض للتمييز، بدءاً بتحديث الإجراءات والهياكل الداخلية مروراً بإطلاق حملات إعلامية وصولاً إلى الدفاع عن المبدأ في طائفة واسعة من المنتدى الاقتصادية والاجتماعية.

٤٠٩. وجرى الوقوف على تدخلات ناجحة أخرى من جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أفضت إلى ما يلي:

(أ) استراتيجيات مناصرة للفقراء تتماشى وولاية منظمة العمل الدولية في الحد من الفقر بالنسبة إلى الأكثر استضعافاً وتأخذ في الاعتبار الأثر الذي يمكن أن تخلفه على النساء والرجال على حد سواء؛

(ب) معدلات مرتفعة من التصديق على الاتفاقيتين رقم ١١١ ورقم ١٠٠؛

(ج) أحكام جديدة للمساواة بين الجنسين في عدد كبير من القوانين والسياسات والبرامج الوطنية، وفي بعض الأقاليم إجراء تحسينات هامة في إنفاذ الأحكام وإطلاع أصحاب العمل والعمال على هذه الأحكام فيما يتصل بمكان العمل؛

(د) سياسات قائمة على نوع الجنس تعالج بعض نواحي حماية الأمومة ورعاية صحة الرضع؛

(هـ) توفير التعليم للبنات والفتيات يقل فيه التحيز لأحد الجنسين؛

(و) زيادة تكافؤ الفرص للارتقاء بالمهارات وزيادة الخيارات المهنية للشابات والشباب؛

(ز) الدخول الكثيف للنساء إلى سوق العمل وتزايد حضورهن في شركات الأعمال الصغيرة، وفي بعض الأقاليم في الإدارة والتقدم الوظيفي للمرأة من خلال الإجراءات الإيجابية؛

(ح) إيلاء اهتمام تشريعي تدريجي إلى الوضع التعاقدى للمرأة وتوضيح علاقات الاستخدام بالنسبة إليها؛

(ط) تراجع في الفجوات بين الأجور - ولو ببطء - وقبول صانعي السياسات في معظم الأقاليم بأن يحدد الأجر بين الرجال والنساء من دون الإشارة إلى نوع جنس العامل؛

(ي) التمويل الاجتماعي كوسيلة لتعزيز روح تنظيم المشاريع ولاسيما في صفوف النساء الفقيرات.

٤١٠. لكنّ التقدم يواجه تحديات باستمرار ولا يزال هناك عوائق عديدة تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، من قبيل سوء تطبيق السياسات الوطنية وإنفاذها. ويمكن للرضا بالذات والركود (الذي يشار إليه أحياناً بتعبير "التعب الجنساني") والتراجع أن تبطئ وتيرة عمليات الإصلاح. ويمكن أن تقضي الأزمات، كالانكماش المالي والاقتصادي الحالي، إلى تدمير سنوات من الإنجازات بلمح البصر، مؤدية إلى نشوء مواقف وسلوك تمييزية من جديد، إلى جانب إحداث تغيير في ممارسات مكان العمل، كانت في السابق خالية من التمييز القائم على الجنس. وبالتالي، ينبغي التسليم بأهمية الرصد والتقييم، وما يرافقه من المنهجيات المفيدة لتعقب التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف أو الانحراف عن طريقها.

٤١١. ويرتبط أحد التحديات الخاصة بالنظم المستخدمة عند تحليل أسواق العمل وإعداد مجموعات البيانات الوطنية التي لم تصمم بهدف تتبع مختلف الآثار التي يمكن أن تتركها السياسات والبرامج على النساء والرجال. وعلى وجه الخصوص، تستثنى الأسر في بعض النظم من الإطار النظري، مما يجعل من المستحيل شمول البعد الجنساني والتخطيط وفقاً لذلك. وعلى سبيل المثال، تبرز الحاجة في معظم النظم إلى المزيد من التحليل لاقتصاد الرعاية حيث يوجد العمل بأجر وبدون أجر. وبات من المتوافق عليه على نحو متزايد أنّ الحصول على البيانات المصنفة حسب الجنس والمعلومات الخاصة بسياق معين حول انعدام المساواة بين النساء/الفتيات والرجال/الصبيان واستخدامها، هو الأساس المتين الوحيد لتحليل أي وضع تحليلياً دقيقاً والتخطيط الذي يراعي نوع الجنس والرصد والتقييم في أي منظمة أو مكان عمل. ولا بد من أن يستند أي تحليل على بيانات إحصائية يمكنها أن تحدد الثغرات الاجتماعية والاقتصادية بين مختلف المجموعات السكانية. وبهذه الطريقة، يمكن تحديد الأولويات بمعرفة تامة بالمشكلة الواجب حلها، ويمكن رصد السياسات والبرامج علمياً بحيث يمكن، في حال كانت لها عواقب سلبية على أحد الجنسين، أن يعاد تصميمها أو اتخاذ تدابير علاجية قبل تقويض الإنجازات المحققة بشكل دائم.

٤١٢. والحاجة إلى بحث الاختلافات الجنسانية في المجتمع - من أجل فهم محدداتها والنظر في الوسائل التي يمكن فيها تغيير هذه الاختلافات واتخاذ التدابير لقياس التغيير المحقق - تتطلب قاعدة متينة وحسنة التركيب من

البيانات. وعلى هذا الأساس، من الممكن الاستنتاج أن جمع البيانات والأبحاث ذات الصلة ينبغي دائماً أن تأخذ في الاعتبار الجنس كخاصية أساسية ويجب أن تشمل تحليلاً مخصصاً بشأن الأدوار التي تضطلع بها النساء والرجال. كما ينبغي للجهود الرامية إلى المضي قدماً بالمعرفة وتحسين تقاسم المعلومات في هذا المجال، أن تسترشد بالجمع المنهجي للبيانات على نحو يبين ما يقوم به الرجال والنساء في أسواق العمل والمزيد من التحليل المتعمق في تقارير نتائج البحث، ومن خلال إيلاء الاهتمام المنتظم للجنس باعتباره متغيرة من المتغيرات. وتقود منظمة العمل الدولية عملية قياس العمل اللائق في خمسة بلدان باستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس ومجموعة من المؤشرات المراعية للجنسين من أجل المساهمة في رصد تنفيذ إعلان عام ٢٠٠٨.^{٢٢}

٤١٣. ويظهر استمرار التمييز القائم على الجنس في عالم العمل غياب الالتزام السياسي - وفي بعض السياقات - تسيباً قانونياً، لكنّ السبب الكامن يبقى مرسخاً في السلوك المجتمعي. وينبغي للسياسات والبرامج الإنمائية أن تتصدى للافتراضات النمطية بشأن الأدوار الجنسانية التي أصبحت مندرجة على نحو منهجي في الأنماط الاجتماعية والهياكل المؤسسية والبنى القانونية في أماكن العمل المنظمة وغير المنظمة. وبالرغم من إيلاء اهتمام كبير لهذه المسألة خلال العقود الأخيرة ودخول العاملات المكثف إلى أسواق العمل، يظهر هذا التقرير أنه كان من الممكن - عملياً - تحقيق المزيد من التقدم لو اندثرت الأحكام المسبقة بشأن ما يمكن أن تقوم به النساء وما يمكن أن يقوم به زملاؤهنّ من الرجال. ولعل أبلغ مثال هو الافتراض، على كافة المستويات وفي معظم الأقاليم، بأنّ عمل الرعاية هو من اختصاص النساء لا الرجال. وينبغي تصميم السياسات والبرامج بشكل يوسع فرص النساء وخياراتهنّ بدلاً من حصرهن فقط بالأدوار الجنسانية التقليدية المرتبطة بالأمومة والعمل المنزلي. كما ينبغي لهذه السياسات والاستراتيجيات أن تشمل أيضاً الرجال بشكل يكسر القوالب النمطية المرتبطة بنوع الجنس ويفسح المجال أمام الرجال والفتيان للاضطلاع بدور أكثر فعالية في مجال تقديم الرعاية.

٤١٤. بالإضافة إلى ذلك، يمكن التصدي لأوجه التفاوت القائمة فعلاً باتخاذ تدابير استباقية تزيل الحواجز الهيكلية القائمة أمام المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل، من قبيل الإجراءات الإيجابية واستثارة الوعي وتطوير المهارات وتعزيز العمالة والتمكين الاقتصادي وإصلاح النظم والممارسات البالية.

٥-٨ النشاط المستقبلي

٤١٥. على ضوء ما ورد أعلاه، يتوقف رسم خطوط دورة استراتيجية للنشاط المستقبلي لمنظمة العمل الدولية من أجل المضي قدماً في المساواة بين الجنسين في مكان العمل، على التدابير الرامية إلى ما يلي:

تطوير المعارف من أجل دعم وضع السياسات

- تعزيز برنامج البحوث وقاعدة المعارف بشأن المسائل الجديدة والناشئة، لاسيما في سياق الأزمة المالية العالمية، من خلال تحديد اتجاهات وأنماط جديدة في عالم العمل، إلى جانب روابط بين فعالية الاقتصاد والمساواة بين الجنسين.
- تشجيع عملية جمع وتحليل البيانات المصنفة بقدر أكبر حسب الجنس بحيث يمكن عرض المبررات القائمة على البيانات لصالح المساواة بين الجنسين، وخاصة فيما يتعلق بثغرة الأجور بين الجنسين. وإجراء دراسات استقصائية عن استخدام الوقت كوسيلة فعالة للوقوف على مشاركة النساء والرجال في العمل بأجر والعمل من دون أجر.
- بناء قدرة المكاتب الوطنية للإحصاءات على تصميم نظم معلومات سوق العمل التي تراعي الجنسين وتستطيع تنوير الخيارات السياسية.
- استحداث ونشر أدوات عملية وأدلة وقوائم مرجعية لدعم صانعي السياسات والممارسين في جهودهم الرامية إلى تعميم المساواة بين الجنسين في عملهم - ولاسيما في مجال التعليم والمشاركة الاقتصادية والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.
- جمع المعلومات بشأن الضغوط التي يواجهها الفتيان والرجال للتكيف مع القوالب النمطية الجنسانية في عالم العمل.

^{٢٢} انظر مكتب العمل الدولي: تقرير المدير العام: التقرير الإضافي الثالث، اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن قياس العمل اللائق، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٣، جنيف، ٢٠٠٨، الوثيقة GB.303/19/3. ستقدم نتائج هذه المبادرة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩.

- تجميع ونشر الممارسات الجيدة والاستراتيجيات الابتكارية لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل من أجل دعم صياغة السياسات في البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل أفضل.

العمالة وخلق الوظائف

- تنفيذ تدخلات محددة لخلق العمالة والدخل اللائقين والمنتجين، لاسيما بالنسبة إلى الأشخاص العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من بطالة جزئية في الاقتصاد غير المنظم والقطاع الريفي، بالإضافة إلى تزايد تعميم قضايا الجنسين كجزء من برنامج العمالة العالمي. وهذه الإجراءات هامة بصورة خاصة نظراً إلى تضاعف فقدان الوظائف في أنحاء المعمورة بسبب الأزمة المالية والاقتصادية الحالية.
- الدعوة إلى خلق العمالة التي تراعي نوع الجنس كجزء من السياسات الوطنية والأطر الإنمائية الوطنية من قبيل ورقات استراتيجيات الحد من الفقر.
- التنسيق بين تدريب المهارات الأساسية والتقنية والتعلم المتواصل من أجل تحسين القابلية للاستخدام وضمان ملائمة تطوير المهارات مع احتياجات السوق.
- التركيز على مجموعات النساء المحرومة والمستضعفة من خلال سياسات سوق العمل الموجهة نحو الفقر والتي تأخذ في الاعتبار الحاجة لإزالة الحواجز الاقتصادية المحددة التي تواجهها بعض النساء، من قبيل النساء المعوقات أو تلك اللواتي ينتمين إلى الأقليات الإثنية أو المهاجرات.
- تعزيز العمالة الريفية للنساء والرجال، بما في ذلك تنمية التعاونيات وروح تنظيم المشاريع وتحسين البنى التحتية.

الحماية الاجتماعية

- إيلاء المزيد من الاهتمام إلى الاحتياجات المحددة للنساء والرجال في مجال السلامة والصحة المهنتين من خلال تعزيز السياسات والممارسات المرتكزة على اختلاف الجنس، حيثما ينطبق ذلك.
- الارتقاء بالنظم الوطنية للضمان الاجتماعي حتى تكون شاملة وغير تمييزية وتأخذ في الاعتبار احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية.
- المحافظة على الاستثمار - حتى في أوقات الأزمات الاقتصادية- في الخدمات العامة والمجتمعية، ولاسيما في المناطق الريفية من أجل التخفيف من الطلب على العمل من دون أجر الذي يمس بصورة خاصة النساء والفتيات. ومن شأن ذلك أن يساعد الرجال والنساء على تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، إلى جانب السياسات الوطنية الشاملة المعنية بالعمل والأسرة.
- إرساء الخيارات السياسية التي ترمي إلى تضيق ثغرة الأجور بين الجنسين على الرصد المتسق للتطورات التي يشهدها سوق العمل وتنظيم هياكل العمل والتفاوتات في حجم هذه الثغرة وفي أسبابها. وحيثما تتعلق المشكلة المحددة بارتفاع انتشار الأجور المنخفضة، ينبغي إيلاء الاعتبار إلى ضمان سياسة حد أدنى للأجور فعالة وشاملة للجنسين. وفي البلدان التي تتمتع باقتصادات منظمة كبيرة وأسواق عمل مصنفة حسب الجنس بشكل كبير، قد تبرهن نظم التصنيف المهنية وأساليب تقييم الوظائف الخالية من التحيز لأحد الجنسين عن فعالية أكبر.

الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

- الضلوع في حوار اجتماعي منصف وتشاركي من أجل التأثير في صنع السياسات على المستوى الدولي والإقليمي والوطني وعلى مستوى المجتمع المحلي والمنشأة. وعلى وجه الخصوص، جعل أهداف المساواة بين الجنسين مرئية في الاستراتيجيات والمؤشرات والأنشطة والنواتج الواردة في البرامج القطرية للعمل اللائق.
- استحداث آليات وطنية جديدة تعنى بقضايا الجنسين أو تعزيز الآليات القائمة، من قبيل لجان تكافؤ فرص العمالة، التي تضم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- الحرص على تشكيل هيئات ثلاثية متوازنة بين الجنسين.
- إدراج شواغل المساواة بين الجنسين، ولاسيما القضاء على التمييز، في عمليات المفاوضة الجماعية.

المبادئ والحقوق في العمل

- السعي إلى التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١١١ (وقعت ١٦٨ دولة عضواً من أصل ١٨٢ دولة عضواً على هذه الاتفاقية) والاتفاقية رقم ١٠٠ (صدقت عليها ١٦٦ دولة عضواً) وتحسين معدلات التصديق على اتفاقيتي المساواة الأساسيتين الآخرين (رقم ١٥٦ ورقم ١٨٣) وتنفيذ أحكامهما.
- الاستمرار في تقديم المساعدة التقنية بشأن تحسين التشريع الوطني والأطر التنظيمية الأخرى لدعم تطبيق الاتفاقيات رقم ١١١ ورقم ١٠٠ ورقم ١٥٦ ورقم ١٨٣.
- اتخاذ الإجراءات لضمان اعتماد مبادئ حماية الأمومة وتطبيقها تطبيقاً فعالاً، لاسيما الجهود الرامية إلى التصدي بشكل مباشر أو غير مباشر على التمييز المرتبط بالأمومة وإدراج إعانات الأمومة في النظام الأساسي للضمان الاجتماعي.
- إنفاذ القوانين والاتفاقات الجماعية من خلال إدارات العمل، بما في ذلك مفتشيات العمل والهيئات القضائية والوكالات الحكومية الأخرى، ومن خلال شراكات أفضل مع الآليات الوطنية المعنية بقضايا الجنسين.

الشراكات الدولية

- تعزيز الشراكات الدولية مع أسرة الأمم المتحدة في المجالات التي تتمتع فيها كل منظمة بمواطن القوة، مثلاً في الحملات الرامية إلى القضاء على العنف ضد النساء والفتيات، بالعمل نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وضمان نجاح مبادرة "توحيد الأداء".
- خلق الفرص لمزيد من الحوار والتعاون بين المؤسسات والمنظمات العاملة بشأن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للتنمية من أجل التوصل إلى حلول شمولية مثلاً في مجال عمل الرعاية.
- بناء الشراكات (المجموعات والمؤسسات الإقليمية، مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي ومنظمة الدول الأمريكية ومجلس التعاون الخليجي والجماعة الكاريبية ووكالات الأمم المتحدة ونقابات العمال والرابطات القطاعية) من أجل تقاسم قواعد البيانات القائمة بشأن عالم العمل بين الأقاليم والقطاعات وعلى نطاقها.
- تعميم قضايا الجنسين في كافة مواد وبرامج التدريب في منظومة الأمم المتحدة لصالح أعضاء الفرق القطرية للأمم المتحدة.
- استخدام التدقيق التشاركي لقضايا الجنسين لمنظمة العمل الدولية كأداة لتقييم التقدم المحرز في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين.
- المساعدة في تحقيق أهداف المساواة الجنسانية المقررة للأمم المتحدة، ولاسيما على مستوى كبار الموظفين وصناع السياسات، وفي نظام المنسقين المقيمين.
- إدراج هدف المساواة بين الجنسين على نحو منظم في حشد الموارد وتقاسم المعارف والتعاون التقني، بالشراكة مع الجهات المانحة.

المعلومات والتنوعية واستثارة الوعي

- تنظيم أنشطة لاستثارة الوعي تقوم على الأبحاث، بما في ذلك إطلاق حملات كبرى مكيفة مع مختلف الأقاليم وعلى المستويات الوطنية ومعدة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والآليات الوطنية المعنية بقضايا الجنسين. وينبغي أن تستهدف هذه الأخيرة الأفراد، رجالاً ونساءً، والمجتمعات المحلية وصانعي السياسات والمجتمعات ككل.
- دعم الحملات الإعلامية وحملات استثارة الوعي بالنسبة إلى الشرائح المستضعفة من القوى العاملة، من قبيل العاملات الفتيات والعمال المنزليين والعمال الريفيين والعاملين لحسابهم الخاص والعمال العارضين وغيرهم من فئات العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

٤١٦. ويبين هذا التقرير أنّ استجابة منظمة العمل الدولية الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين قد أصبحت أكثر قوة وتتمتع تدريجياً بطابع عملي أكبر، مما يبين تطوراً بارزاً مع مرور الوقت يتماشى مع التطورات التي شهدتها التنمية الاقتصادية والاجتماعية وظروف العمل عامة والتحسينات التي طرأت على وضع المرأة. إنّ استمرار الأنشطة الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين يبرهن أنّ المنظمة - مع شركائها الثلاثين: الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال - قد ساهمت في الاعتراف العام بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة إلى النساء والرجال. ويسري هذا الأمر على فترات الأزمات مثل الانكماش المالي والاقتصادي الذي يشهده العالم حالياً. وكون هذا التقرير يوثق هذا الكم من أمثلة البحوث والسياسات والبرامج التي تفضي إلى المزيد من تكافؤ الفرص للنساء والرجال، إنما يمثل السمة المميزة للعمل اللائق وتبقى النية الثابتة لمنظمة العمل الدولية في تحويل السياسات إلى عمل ملموس ووضع حد للتمييز القائم على الجنس في مكان العمل نهائياً. ومن خلال السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال عولمة عادلة، يمكن أن يكون هذا الهدف في متناول المنظمة وهي على قاب قوسين من الاحتفال بعيدها المائة.

نقاط مقترحة للمناقشة

١. إنّ العولمة، بما تنطوي عليه من انعكاسات إيجابية وسلبية، تؤثر في النساء والرجال بطرائق مختلفة. وبالرغم من بعض المكاسب التي تحققت خلال العقود الأخيرة، تطرح التغيرات السريعة في سوق العمل تحديات خاصة بقضايا الجنسين. فما هي العناصر الأساسية التي ينبغي أن تشكل جزءاً من الردود على المستويين الدولي والوطني وعلى مستوى المنشآت من أجل التصدي لتلك التحديات وتحقيق المساواة بين الجنسين والعمل اللائق في بيئة سريعة التغير؟
٢. نظراً إلى الأزمة العالمية والاقتصادية الحالية وتداعياتها على العمالة وما تنطوي عليه من آثار اجتماعية، ما هي التدابير السريعة الواجب اتخاذها على الأجلين المتوسط والبعيد، من أجل الحفاظ على المكاسب المحققة بالنسبة إلى المساواة بين الجنسين والمضي بها قدماً، وتخفيف الآثار الجسسية السلبية للأزمة؟
٣. إنّ التمييز المباشر وغير المباشر والأنماط المقولبة وعدم كفاية سبل الحصول على الموارد الإنتاجية والتحكم بها والأشكال غير المنظمة وغير النمطية للعمالة والافتقار إلى إسماع الصوت والمشاركة في صنع القرارات، ليست سوى أول الغيث من تلك التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل. فكيف يمكن أن تحقق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق المساواة بين الجنسين وأن تمنح المرأة القدرات بشكل ملموس ومستدام؟
٤. في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، كيف يمكن للمنظمة أن تعزز قدرات الهيئات المكونة - أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين والاستجابة بفعالية لاحتياجات الهيئات المكونة؟ وما الذي يمكن أن تقوم به الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتحقيق المساواة بين الجنسين؟

تقدير الدخل المكتسب للإناث والذكور ونسبة إجمالي السكان دون خط الفقر والنسبة المقدرة من الإناث والذكور دون خط الفقر البالغ ١,٢٥ دولاراً أميركياً، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات، الموجزات العالمية والإقليمية، ٢٠٠٥

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥	معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥ دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)
	إناث	ذكور		إناث	ذكور	إناث	ذكور
المجموع بالنسبة لإجمالي البلدان التي تتوفر لديها البيانات				6 345 756	2 257 378	2 018 568	2 069 811
أفريقيا				909 055	407 144	252 964	248 948
الجزائر	3 546	10 515	6.8	32 854	11 234	10 691	10 929
أنغولا	1 787	2 898	54.3	16 095	7 861	4 198	4 036
بنن	732	1 543	47.3	8 490	3 982	2 239	2 269
بوتسوانا	5 913	19 094	31.2	1 836	715	563	558
بوركينافاسو	966	1 458	56.5	13 933	6 862	3 561	3 510
بوروندي	611	791	81.3	7 859	3 752	2 124	1 983
الكاميرون	1 519	3 086	32.8	17 795	8 062	4 876	4 858
الرأس الأخضر	3 087	8 756	20.6	507	222	150	135
جمهورية أفريقيا الوسطى	933	1 530	62.4	4 191	1 950	1 156	1 086
تشاد	1 126	1 735	61.9	10 146	4 990	2 606	2 550
جزر القمر	1 337	2 643	46.1	798	356	221	221
الكونغو	841	1 691	54.1	3 610	1 629	1 001	981
كوت ديفوار	795	2 472	23.3	18 585	8 343	4 973	5 268
جمهورية الكونغو الديمقراطية	488	944	59.2	58 741	29 244	14 957	14 539

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
جيبوتي	1 422	2 935	2.1	18.8	804	333	236	235	91 000	60 000
مصر	1 635	7 024	4.3	2.0	72 850	27 804	22 517	22 529	1 004 000	446 000
غينيا الاستوائية	4 635	10 814	2.3	—	484	225	132	128	—	—
إريتريا	689	1 544	2.2	—	4 527	2 053	1 277	1 197	—	—
إثيوبيا	796	1 316	1.7	39.0	78 986	37 398	20 993	20 595	17 417 000	13 419 000
غابون	5 049	8 876	1.8	4.8	1 291	524	383	384	36 000	26 000
غامبيا	1 327	2 525	1.9	34.3	1 617	726	446	445	325 000	230 000
غانا	2 056	2 893	1.4	30.0	22 535	9 609	6 394	6 532	3 707 000	3 051 000
غينيا	1 876	2 734	1.5	70.1	9 003	4 181	2 388	2 433	3 471 000	2 842 000
غينيا - بيساو	558	1 103	2.0	48.8	1 597	806	403	388	453 000	327 000
كينيا	1 126	1 354	1.2	19.7	35 599	16 135	9 799	9 665	3 686 000	3 334 000
ليسوتو	2 340	4 480	1.9	43.4	1 981	894	598	488	504 000	356 000
الجمهورية العربية الليبية	4 054	13 460	3.3	—	5 918	2 020	1 858	2 040	—	—
مدغشقر	758	1 090	1.4	67.8	18 643	8 753	4 979	4 911	6 925 000	5 720 000
ملاوي	565	771	1.4	73.9	13 226	6 623	3 357	3 247	5 260 000	4 508 000
مالي	833	1 234	1.5	51.4	11 611	5 961	2 961	2 689	3 268 000	2 704 000
موريتانيا	1 489	2 996	2.0	21.2	2 963	1 302	826	836	373 000	254 000
موريشيوس	7 407	18 098	2.4	—	1 241	385	428	429	—	—
المغرب	1 846	7 297	4.0	2.5	30 495	10 829	10 083	9 583	528 000	235 000
موزامبيق	1 115	1 378	1.2	74.7	20 533	9 737	5 691	5 105	8 093 000	7 243 000
ناميبيا	5 527	9 679	1.8	49.1	2 020	860	591	569	574 000	418 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
النيجر	561	991	1.8	65.9	13 264	6 778	3 245	3 241	4 961 000	3 777 000
نيجيريا	652	1 592	2.4	64.4	141 356	66 809	37 549	36 998	55 580 000	35 467 000
رواندا	1 031	1 392	1.4	76.6	9 234	4 243	2 630	2 361	3 819 000	3 250 000
ساوتومي وبرنسيب	1 022	3 357	3.3	—	153	70	42	40	—	—
السنغال	1 256	2 346	1.9	33.5	11 770	5 466	3 190	3 114	2 291 000	1 652 000
سيراليون	507	1 114	2.2	53.4	5 586	2 575	1 535	1 476	1 792 000	1 190 000
جنوب أفريقيا	6 927	15 446	2.2	26.2	47 939	17 430	15 495	15 013	7 802 000	4 758 000
السودان	832	3 317	4.0	—	36 900	16 313	10 250	10 336	—	—
سوازيلند	2 187	7 659	3.5	62.9	1 125	483	339	302	465 000	241 000
جمهورية تنزانيا المتحدة	627	863	1.4	87.6	38 478	18 226	10 226	10 026	18 248 000	15 440 000
توغو	907	2 119	2.3	38.7	6 239	2 891	1 694	1 653	1 466 000	947 000
تونس	3 748	12 924	3.4	2.6	10 105	3 264	3 404	3 436	177 000	81 000
أوغندا	1 199	1 708	1.4	51.5	28 947	15 008	6 984	6 955	8 087 000	6 829 000
زامبيا	725	1 319	1.8	64.3	11 478	5 583	2 964	2 932	4 240 000	3 139 000
زمبابوي	1 499	2 585	1.7	—	13 120	5 644	3 763	3 713	—	—
الأمريكتان					884 303	308 589	290 924	284 791	27 169 000	18 628 000
الأرجنتين	10 063	18 686	1.9	4.5	38 747	14 187	12 403	12 157	1 038 000	706 000
جزر البهاما	14 656	20 803	1.4	—	323	109	110	104	—	—
بربادوس	12 868	20 309	1.6	—	292	82	107	103	—	—
بليز	4 022	10 117	2.5	—	276	115	79	81	—	—
بوليفيا	2 059	3 584	1.7	19.6	9 182	3 914	2 661	2 607	1 040 000	761 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
البرازيل	6 204	10 664	1.7	7.8	186 831	63 453	62 705	60 673	8 515 000	5 983 000
كندا	25 448	40 000	1.6	–	32 271	9 927	11 119	11 224	–	–
شيلي	6 871	17 293	2.5	1.1	16 295	5 372	5 479	5 444	116 000	64 000
كولومبيا	5 680	8 966	1.6	15.4	44 946	15 931	14 835	14 180	3 952 000	2 952 000
كوستاريكا	6 983	13 271	1.9	2.4	4 327	1 479	1 397	1 452	62 000	41 000
كوبا	4 268	9 489	2.2	–	11 260	3 427	3 904	3 929	–	–
الجمهورية الدومينيكية	4 907	11 465	2.3	5.0	9 470	3 698	2 894	2 878	293 000	178 000
إكوادور	3 102	5 572	1.8	9.8	13 061	5 029	4 013	4 019	751 000	527 000
السلفادور	3 043	7 543	2.5	14.3	6 668	2 640	2 074	1 954	597 000	353 000
غواتيمالا	2 267	6 990	3.1	11.7	12 710	6 030	3 510	3 170	943 000	544 000
غيانا	2 665	6 467	2.4	7.7	739	272	228	240	36 000	21 000
هايتي	1 146	2 195	1.9	54.9	9 296	3 913	2 753	2 630	3 016 000	2 088 000
هندوراس	2 160	4 680	2.2	22.2	6 834	3 016	1 945	1 873	914 000	602 000
جامايكا	3 107	5 503	1.8	0.2	2 682	1 050	836	796	4 000	3 000
المكسيك	6 039	15 680	2.6	0.7	104 266	38 149	34 123	31 994	434 000	243 000
نيكاراغوا	1 773	5 577	3.1	15.8	5 463	2 286	1 610	1 567	562 000	302 000
بنما	5 537	9 636	1.7	9.2	3 232	1 175	1 021	1 036	174 000	123 000
باراغواي	2 358	6 892	2.9	9.3	5 904	2 397	1 730	1 777	354 000	195 000
بيرو	4 269	7 791	1.8	8.2	27 274	10 184	8 539	8 552	1 320 000	911 000
سانت لوسيا	4 501	8 805	2.0	20.9	161	57	53	51	20 000	13 000
سانت فنسنت وجزر غرينادين	4 449	8 722	2.0	–	119	43	38	38	–	–

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١	معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)
	إناث	ذكور		إناث	ذكور	إناث	ذكور
سورينام	4 426	11 029	2.5	15.5	452	163	45 000
ترينيداد وتوباغو	9 307	20 053	2.2	4.2	1 324	379	35 000
الولايات المتحدة	25 005	40 000	1.6	—	299 846	99 168	—
أوروغواي	7 203	12 890	1.8	0.0	3 326	1 241	0
جمهورية فنزويلا البوليفارية	4 560	8 683	1.9	18.4	26 726	9 701	2 948 000
آسيا والمحيط الهادئ					3 677 526	1 258 748	575 573 000
أستراليا	26 311	37 414	1.4	—	20 310	6 627	—
البحرين	10 496	29 796	2.8	—	725	213	—
بنغلاديش	1 282	2 792	2.2	49.6	153 281	59 340	46 686 000
بروني دار السلام	15 658	37 506	2.4	—	374	122	—
كمبوديا	2 332	3 149	1.4	40.2	13 956	5 680	3 052 000
الصين	5 220	8 213	1.6	15.9	1 312 979	384 236	120 985 000
فيجي	3 928	8 103	2.1	—	828	307	—
الهند	1 620	5 194	3.2	41.6	1 134 403	430 598	313 040 000
إندونيسيا	2 410	5 280	2.2	21.4	226 063	76 621	30 213 000
جمهورية إيران الإسلامية	4 475	11 363	2.5	1.5	69 421	23 075	649 000
اليابان	17 802	40 000	2.2	—	127 897	43 013	—
الأردن	2 566	8 270	3.2	0.4	5 544	2 239	14 000
جمهورية كوريا	12 531	31 476	2.5	—	47 870	13 442	—
الكويت	12 623	36 403	2.9	—	2 700	689	—
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	1 385	2 692	1.9	44.0	5 664	2 452	1 471 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
لبنان	2 701	8 585	3.2	–	4 011	1 439	1 332	1 239	0	0
ماليزيا	5 751	15 861	2.8	0.5	25 653	9 170	8 098	8 385	90 000	48 000
منغوليا	1 413	2 799	2.0	22.4	2 581	847	870	864	353 000	225 000
نيبال	1 038	2 072	2.0	55.1	27 094	11 547	7 970	7 577	8 892 000	6 042 000
نيوزيلندا	20 666	29 479	1.4	–	4 097	1 377	1 377	1 343	–	–
عمان	4 516	23 880	5.3	–	2 507	913	656	938	–	–
باكستان	1 059	3 607	3.4	22.6	158 081	64 894	45 045	48 141	23 603 000	12 108 000
بابوا غينيا الجديدة	2 140	2 960	1.4	35.8	6 070	2 608	1 718	1 744	1 187 000	987 000
الفلبين	3 883	6 375	1.6	22.6	84 566	33 810	25 238	25 518	10 959 000	8 170 000
قطر	9 211	37 774	4.1	–	796	184	173	440	–	–
ساموا	3 338	8 797	2.6	–	184	83	48	53	–	–
المملكة العربية السعودية	4 031	25 678	6.4	–	23 612	8 810	6 196	8 606	–	–
سنغافورة	20 044	39 150	2.0	–	4 327	1 213	1 542	1 572	–	–
جزر سليمان	1 345	2 672	2.0	–	472	205	130	138	–	–
سري لانكا	2 647	6 479	2.4	14.0	19 121	5 862	6 730	6 528	1 722 000	945 000
الجمهورية العربية السورية	1 907	5 684	3.0	–	18 894	7 511	5 643	5 739	–	–
تايلند	6 695	10 732	1.6	0.4	63 003	18 569	22 823	21 612	147 000	105 000
الإمارات العربية المتحدة	8 329	33 555	4.0	–	4 104	860	899	2 345	–	–
فانواتو	2 601	3 830	1.5	–	215	93	61	62	–	–
فيتنام	2 540	3 604	1.4	21.5	85 029	29 927	27 639	27 462	10 143 000	8 096 000
اليمن	424	1 422	3.4	17.5	21 096	10 171	5 411	5 514	2 367 000	1 331 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
أوروبا وآسيا الوسطى	3 728	6 930	1.9	0.9	874 872	282 898	298 651	293 323	11 940 000	8 359 000
ألبانيا	3 728	6 930	1.9	0.9	3 154	1 093	1 040	1 020	16 000	11 000
أرمينيا	3 893	6 150	1.6	10.6	3 018	993	1 096	928	185 000	136 000
النمسا	18 397	40 000	2.2	—	8 292	2 650	2 788	2 854	—	—
أذربيجان	3 960	6 137	1.5	0.0	8 352	2 707	2 930	2 715	1 000	1 000
بيلاروس	6 236	9 835	1.6	0.0	9 795	2 944	3 532	3 319	0	0
بلجيكا	22 182	40 000	1.8	—	10 398	3 569	3 391	3 438	—	—
البوسنة والهرسك	2 864	4 341	1.5	0.2	3 915	1 225	1 365	1 325	4 000	3 000
بلغاريا	7 176	11 010	1.5	0.0	7 745	2 398	2 688	2 658	0	0
كرواتيا	10 587	15 687	1.5	0.0	4 551	1 490	1 537	1 525	0	0
قبرص	16 805	27 808	1.7	—	836	268	292	277	—	—
الجمهورية التشيكية	13 992	27 440	2.0	0.0	10 192	2 947	3 611	3 635	0	0
الدانمرك	28 766	39 288	1.4	—	5 417	1 836	1 773	1 808	—	—
إستونيا	12 112	19 430	1.6	0.0	1 344	427	477	440	0	0
فنلندا	26 795	37 739	1.4	—	5 246	1 746	1 731	1 769	—	—
فرنسا	23 945	37 169	1.6	—	60 991	21 164	19 932	19 895	—	—
جورجيا	1 731	5 188	3.0	13.4	4 473	1 485	1 565	1 423	401 000	200 000
ألمانيا	21 823	37 461	1.7	—	82 652	27 395	27 252	28 005	—	—
اليونان	16 738	30 184	1.8	—	11 100	3 614	3 708	3 778	—	—
هنغاريا	14 058	22 098	1.6	0.0	10 086	3 124	3 531	3 431	0	0
أيسلندا	28 637	40 000	1.4	—	296	100	96	99	—	—

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١		معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥ دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)		تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)	
	إناث	ذكور					إناث	ذكور	إناث	ذكور
أيرلندا	21 076	40 000	1.9	—	4 143	1 320	1 402	1 422	—	—
إسرائيل	20 497	31 345	1.5	—	6 692	2 544	2 082	2 066	—	—
إيطاليا	18 501	39 163	2.1	—	58 646	19 779	19 412	19 455	—	—
كازاخستان	6 141	9 723	1.6	3.1	15 211	4 902	5 347	4 962	201 000	274 000
قيرغيزستان	1 414	2 455	1.7	21.8	5 204	1 920	1 661	1 622	471 000	664 000
لاتفيا	10 951	16 842	1.5	0.0	2 302	714	822	766	0	0
ليتوانيا	12 000	17 349	1.4	0.4	3 425	1 099	1 203	1 123	6 000	8 000
لكسمبرغ	20 446	40 000	2.0	—	457	149	152	155	—	—
مالطة	12 834	25 623	2.0	—	403	123	138	142	—	—
جمهورية مولدوفا	1 634	2 608	1.6	8.1	3 877	1 204	1 374	1 299	133 000	183 000
هولندا	25 625	39 845	1.6	—	16 328	5 316	5 450	5 561	—	—
النرويج	30 749	40 000	1.3	—	4 639	1 589	1 502	1 548	—	—
بولندا	10 414	17 493	1.7	0.1	38 196	11 298	13 556	13 342	16 000	23 000
البرتغال	15 294	25 881	1.7	—	10 528	3 428	3 595	3 505	—	—
رومانيا	7 443	10 761	1.4	0.8	21 628	6 583	7 563	7 481	71 000	91 000
الاتحاد الروسي	8 476	13 581	1.6	0.2	143 953	41 586	53 080	49 287	96 000	134 000
سلوفاكيا	11 777	20 218	1.7	0.3	5 387	1 536	1 936	1 915	6 000	8 000
سلوفينيا	17 022	27 779	1.6	0.0	1 999	595	693	712	0	0
إسبانيا	18 335	36 324	2.0	—	43 397	13 561	14 773	15 063	—	—
السويد	29 044	36 059	1.2	—	9 038	3 130	2 907	3 000	—	—
سويسرا	25 056	40 000	1.6	—	7 424	2 385	2 530	2 509	—	—

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأميركي)، ٢٠٠٥ ^١	معدل الدخل الذي يكتسبه الذكور إلى دخل الإناث	نسبة السكان دون خط الفقر (١,٢٥) دولاراً أميركياً في اليوم) (%)	تقدير إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير السكان دون سن ١٥ وما فوق سن ٦٤ لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ وبين ٦٤ عاماً لعام ٢٠٠٥ (بالآلاف)	تقدير عدد السكان دون خط الفقر، ٢٠٠٥ (بالأرقام المطلقة)
	إناث	ذكور		إناث	ذكور	إناث	ذكور
طاجيكستان	992	1 725	1.7	21.5	6 550	2 833	1 890
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	4 676	9 734	2.1	0.5	2 034	627	697
تركيا	4 385	12 368	2.8	2.7	72 970	24 720	23 820
تركمانيستان	6 108	9 596	1.6	24.8	4 833	1 762	1 558
أوكرانيا	4 970	9 067	1.8	0.1	46 918	14 424	16 924
المملكة المتحدة	26 242	40 000	1.5	-	60 245	20 511	19 947
أوزبكستان	1 547	2 585	1.7	46.3	26 593	10 084	8 300

- = معلومات غير متوفرة.

^١ بسبب الافتقار إلى بيانات الدخل المفصل بحسب الجنس، يُقدّر الدخل المكتسب للذكور والإناث مبدئياً استناداً إلى بيانات عن نسبة أجر الإناث غير الزراعي إلى أجر الذكور غير الزراعي، ونسب الإناث والذكور من السكان النشطين اقتصادياً، وإجمالي عدد السكان الإناث والذكور والناث المحلي الإجمالي للفرد الواحد في تعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي. وتستند نسب الأجور في هذا الحساب إلى بيانات آخر سنة بين ١٩٩٦ و٢٠٠٥ تتوفر فيها البيانات. وللإطلاع على أساليب الحساب انظر الملاحظة التقنية ١، في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: *تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧-٢٠٠٨: محاربة تغير المناخ - التضامن الإنساني في عالم منقسم* (نيويورك، ٢٠٠٧).

المصادر: مقتبس من: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: *تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧-٢٠٠٨: محاربة تغير المناخ - التضامن الإنساني في عالم منقسم* (نيويورك، ٢٠٠٧)، الجدول ٢٨ و: World Bank: *PovcalNet*, at <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/povcalNet.html>, accessed October 2008.

جرى حساب تقدير الدخل المكتسب (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي) على أساس بيانات عن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد (تعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي) والبيانات السكانية الصادرة عن البنك الدولي: *مؤشرات التنمية في العالم ٢٠٠٧* (CD-ROM) (واشنطن العاصمة، ٢٠٠٧)، ما لم يذكر خلاف ذلك في الجدول ٢٨ من منشور برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مرجع سابق؛ البيانات عن الأجور مستمدة من مكتب العمل الدولي: قاعدة بيانات العمل LABORSTA على العنوان <http://laborsta.ilo.org>, accessed April 2007؛ البيانات عن السكان النشطين اقتصادياً مستمدة من (Geneva, 2005) (CD-ROM) ILO: *Key Indicators of the Labour Market*, fourth edition على العنوان <http://pwt.econ.upenn.edu/>, accessed June 2007. A. Heston, R. Summers and B. Aten: *Penn World Table Version 6.2*, University of Pennsylvania, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, Philadelphia, at

وتختلف البيانات عن التعريف العادي.

الجدول باء: العدد المتوقع من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً، تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل، في ٢٠١٠، ٢٠٢٠، ٢٠٥٠، والنساء الحوامل في القوى العاملة، ٢٠١٠ و ٢٠٢٠، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات والموجزات الإقليمية

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	
مجموع إجمالي البلدان التي تتوفر لديها البيانات	1 744 861 000	1 858 287 000	2 068 812 000	136 217 000	135 339 000	123 425 000	80 447 000
أفريقيا	236 388 000	295 164 000	524 096 000	36 215 000	38 644 000	39 537 000	21 363 000
الجزائر	10 237 000	10 988 000	11 028 000	726 000	707 000	613 000	322 000
أنغولا	4 242 000	5 587 000	11 998 000	861 000	1 007 000	1 133 000	650 000
بنن	2 257 000	3 059 000	5 918 000	383 000	421 000	445 000	207 000
بوتسوانا	439 000	418 000	710 000	48 000	47 000	42 000	22 000
بوركينافاسو	3 458 000	4 742 000	9 961 000	688 000	774 000	826 000	546 000
بوروندي	2 159 000	2 726 000	7 211 000	449 000	550 000	795 000	418 000
الكاميرون	4 395 000	5 370 000	8 822 000	646 000	639 000	588 000	349 000
الرأس الأخضر	152 000	185 000	249 000	16 000	16 000	15 000	6 000
جمهورية أفريقيا الوسطى	1 024 000	1 245 000	2 100 000	162 000	164 000	150 000	111 000
تشاد	2 445 000	3 308 000	7 881 000	520 000	605 000	694 000	339 000
جزر القمر	224 000	295 000	444 000	28 000	29 000	28 000	17 000
الكونغو	1 015 000	1 435 000	2 037 000	134 000	137 000	138 000	73 000
كويت ديفوار	4 759 000	6 054 000	9 195 000	693 000	693 000	626 000	439 000
جمهورية الكونغو الديمقراطية	14 757 000	20 143 000	50 349 000	3 375 000	4 058 000	4 716 000	1 381 000
جيبوتي	213 000	265 000	380 000	24 000	25 000	24 000	13 000
مصر	20 860 000	24 688 000	29 160 000	1 858 000	1 817 000	1 614 000	448 000

(بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)

النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً

البلد	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة	
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠
غينيا الاستوائية	123 000	151 000	315 000	21 000	24 000	25 000	11 000	13 000
إريتريا	1 230 000	1 673 000	3 066 000	199 000	201 000	216 000	121 000	122 000
إثيوبيا	20 550 000	26 523 000	49 081 000	3 316 000	3 562 000	3 585 000	2 507 000	2 701 000
غابون	376 000	443 000	521 000	35 000	34 000	31 000	22 000	22 000
غامبيا	417 000	531 000	950 000	61 000	65 000	66 000	37 000	38 000
غانا	134 000	172 000	10 600 000	707 000	713 000	666 000	497 000	509 000
غينيا	2 343 000	3 090 000	5 951 000	388 000	422 000	449 000	322 000	350 000
غينيا - بيساو	399 000	550 000	1 408 000	91 000	112 000	143 000	58 000	72 000
كينيا	9 246 000	12 166 000	22 837 000	1 531 000	1 583 000	1 672 000	1 086 000	1 131 000
ليسوتو	465 000	449 000	654 000	58 000	55 000	44 000	27 000	26 000
ليبيريا	836 000	1 117 000	3 254 000	207 000	257 000	339 000	115 000	144 000
الجمهورية العربية الليبية	1 759 000	2 018 000	2 190 000	146 000	128 000	122 000	68 000	78 000
مدغشقر	4 997 000	6 636 000	11 887 000	744 000	799 000	830 000	588 000	634 000
ملاوي	3 172 000	4 178 000	8 646 000	596 000	671 000	714 000	514 000	586 000
مالي	3 479 000	4 848 000	9 304 000	633 000	728 000	800 000	477 000	555 000
موريتانيا	833 000	1 101 000	1 611 000	104 000	106 000	105 000	59 000	60 000
موريشيوس	350 000	347 000	306 000	19 000	18 000	16 000	9 000	9 000
المغرب	9 297 000	10 243 000	9 723 000	652 000	628 000	529 000	202 000	206 000
موزامبيق	5 207 000	6 331 000	10 853 000	849 000	859 000	832 000	704 000	711 000
نامبيا	540 000	617 000	799 000	55 000	57 000	51 000	26 000	29 000
النيجر	3 469 000	4 935 000	13 293 000	761 000	990 000	1 504 000	558 000	732 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء المتوقع			
	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٥٠	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٥٠	٢٠١٠
نيجيريا	2 669 000	2 645 000	5 611 000	6 098 000	6 051 000	77 297 000	33 839 000
رواندا	402 000	381 000	488 000	487 000	465 000	6 164 000	2 572 000
ساوتومي وبرنسيب	2 000	2 000	5 000	5 000	5 000	76 000	45 000
السنغال	269 000	261 000	445 000	455 000	446 000	6 693 000	3 280 000
سيراليون	196 000	171 000	346 000	321 000	282 000	3 641 000	1 417 000
الصومال	277 000	247 000	463 000	438 000	392 000	5 652 000	2 238 000
جنوب أفريقيا	512 000	544 000	818 000	1 001 000	1 063 000	14 294 000	12 409 000
السودان	308 000	298 000	1 214 000	1 276 000	1 241 000	18 823 000	10 026 000
سوازيلند	11 000	11 000	26 000	31 000	32 000	379 000	259 000
جمهورية تنزانيا المتحدة	1 468 000	1 423 000	1 529 000	1 662 000	1 618 000	23 484 000	10 106 000
توغو	134 000	129 000	231 000	259 000	250 000	3 820 000	1 682 000
تونس	80 000	67 000	147 000	171 000	174 000	2 702 000	3 068 000
أوغندا	1 525 000	1 260 000	2 215 000	1 868 000	1 558 000	24 998 000	7 287 000
زامبيا	355 000	341 000	492 000	501 000	480 000	6 310 000	2 889 000
زيمبابوي	238 000	234 000	319 000	371 000	378 000	5 071 000	3 413 000
الأمريكتان	10 485 000	10 284 000	14 086 000	15 434 000	15 935 000	266 768 000	242 881 000
الأرجنتين	521 000	484 000	604 000	676 000	698 000	11 349 000	10 291 000
جزر البهاما	4 000	4 000	5 000	6 000	6 000	99 000	95 000
بربادوس	2 000	3 000	3 000	3 000	3 000	49 000	73 000
بليز	4 000	4 000	6 000	7 000	7 000	118 000	79 000
بوليفيا	169 000	169 000	197 000	249 000	261 000	3 681 000	2 529 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء المتوقع			
	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٥٠	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٥٠	٢٠١٠
البرازيل	2 366 000	2 413 000	2 956 000	3 402 000	3 634 000	56 751 000	57 288 000
كندا	308 000	276 000	440 000	372 000	347 000	8 421 000	8 095 000
شيلي	125 000	112 000	225 000	250 000	253 000	4 251 000	4 567 000
كولومبيا	671 000	641 000	722 000	837 000	863 000	13 714 000	14 264 000
كوستاريكا	53 000	46 000	71 000	76 000	79 000	1 366 000	1 366 000
كوبا	69 000	69 000	82 000	111 000	115 000	1 683 000	2 536 000
الجمهورية الدومينيكية	137 000	124 000	184 000	228 000	231 000	3 340 000	2 819 000
إكوادور	209 000	199 000	217 000	266 000	278 000	4 072 000	4 183 000
السلفادور	93 000	86 000	126 000	152 000	156 000	2 350 000	2 318 000
غرينادا	—	—	1 000	2 000	2 000	20 000	29 000
غواتيمالا	183 000	168 000	402 000	476 000	459 000	7 361 000	4 590 000
غيانا	6 000	6 000	5 000	11 000	12 000	97 000	198 000
هايتي	183 000	170 000	232 000	268 000	271 000	3 823 000	2 769 000
هندوراس	136 000	129 000	162 000	198 000	201 000	2 995 000	2 531 000
جامايكا	30 000	31 000	35 000	50 000	53 000	617 000	708 000
المكسيك	914 000	928 000	1 468 000	1 828 000	2 023 000	28 404 000	34 504 000
نيكاراغوا	55 000	54 000	104 000	135 000	140 000	1 931 000	1 975 000
بنما	46 000	43 000	62 000	69 000	70 000	1 164 000	1 022 000
باراغواي	123 000	117 000	136 000	152 000	154 000	2 392 000	2 147 000
بيرو	427 000	399 000	478 000	572 000	587 000	8 900 000	9 027 000
سانت لوسيا	2 000	2 000	3 000	3 000	3 000	48 000	47 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	
سانت فنسنت وجزر غرينادين	34 000	33 000	21 000	2 000	2 000	1 000	2 000
سورينام	122 000	119 000	86 000	9 000	8 000	5 000	4 000
ترينيداد وتوباغو	374 000	341 000	268 000	20 000	18 000	15 000	11 000
الولايات المتحدة	74 909 000	77 098 000	86 866 000	4 352 000	4 374 000	4 583 000	3 122 000
أوروغواي	860 000	902 000	766 000	50 000	47 000	40 000	36 000
جمهورية فنزويلا البوليفارية	7 708 000	8 662 000	9 765 000	599 000	586 000	516 000	432 000
آسيا والمحيط الهادئ	1 044 293 000	1 097 535 000	1 106 110 000	73 556 000	71 535 000	61 026 000	39 819 000
أفغانستان	7 734 000	10 736 000	20 556 000	1 441 000	1 797 000	2 019 000	620 000
أستراليا	5 204 000	5 296 000	5 704 000	263 000	281 000	304 000	193 000
البحرين	199 000	219 000	243 000	13 000	12 000	13 000	4 000
بنغلاديش	40 605 000	47 971 000	62 679 000	3 989 000	3 965 000	3 470 000	2 265 000
بروني دار السلام	120 000	141 000	167 000	8 000	8 000	9 000	4 000
كمبوديا	4 146 000	4 872 000	6 205 000	399 000	415 000	371 000	318 000
الصين	367 889 000	337 141 000	266 010 000	17 718 000	17 677 000	14 510 000	14 794 000
فيجي	229 000	238 000	209 000	17 000	16 000	11 000	10 000
الهند	304 778 000	346 496 000	384 443 000	26 788 000	24 957 000	20 234 000	9 689 000
إندونيسيا	65 099 000	69 228 000	65 365 000	4 239 000	3 826 000	3 380 000	2 305 000
جمهورية إيران الإسلامية	21 959 000	23 553 000	21 536 000	1 174 000	1 228 000	1 146 000	588 000
العراق	8 172 000	10 560 000	15 755 000	941 000	1 018 000	1 021 000	226 000
اليابان	27 335 000	24 964 000	16 461 000	1 011 000	864 000	736 000	647 000
الأردن	1 641 000	2 032 000	2 440 000	155 000	146 000	130 000	53 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	
جمهورية كوريا	12 872 000	11 400 000	6 686 000	433 000	396 000	288 000	241 000
الكويت	760 000	894 000	1 103 000	52 000	51 000	59 000	31 000
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	1 639 000	2 069 000	2 285 000	160 000	158 000	126 000	92 000
لبنان	1 028 000	1 087 000	1 154 000	74 000	72 000	62 000	33 000
ماليزيا	7 180 000	8 173 000	8 976 000	552 000	528 000	476 000	297 000
منغوليا	827 000	886 000	736 000	49 000	47 000	39 000	29 000
ميانمار	15 132 000	16 111 000	12 787 000	870 000	807 000	678 000	613 000
نيبال	7 740 000	9 574 000	13 322 000	814 000	846 000	794 000	448 000
نيوزيلندا	1 020 000	992 000	1 048 000	57 000	56 000	55 000	42 000
عمان	692 000	875 000	1 044 000	61 000	66 000	61 000	19 000
باكستان	43 722 000	54 323 000	70 105 000	4 681 000	4 869 000	4 322 000	1 806 000
بابوا غينيا الجديدة	1 652 000	2 028 000	2 908 000	188 000	195 000	181 000	136 000
الفلبين	23 849 000	27 794 000	34 384 000	2 272 000	2 178 000	1 841 000	1 397 000
قطر	179 000	212 000	254 000	14 000	14 000	14 000	6 000
ساموا	43 000	46 000	49 000	4 000	4 000	3 000	2 000
المملكة العربية السعودية	6 881 000	8 795 000	10 948 000	631 000	646 000	594 000	138 000
سنغافورة	1 165 000	1 058 000	815 000	37 000	43 000	37 000	24 000
جزر سليمان	134 000	172 000	241 000	15 000	16 000	15 000	9 000
سري لانكا	5 758 000	5 714 000	3 866 000	290 000	273 000	208 000	117 000
الجمهورية العربية السورية	5 741 000	7 066 000	8 359 000	542 000	508 000	451 000	243 000
تايلند	18 275 000	17 830 000	13 781 000	913 000	838 000	718 000	674 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل		تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة	
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٢٠
تيمور - ليشتي	279 000	364 000	908 000	52 000	63 000	32 000	39 000
الإمارات العربية المتحدة	1 050 000	1 300 000	1 540 000	72 000	70 000	32 000	38 000
فانواتو	59 000	72 000	113 000	7 000	7 000	5 000	6 000
فيتنام	25 854 000	27 343 000	25 669 000	1 643 000	1 557 000	1 326 000	1 269 000
اليمن	5 652 000	7 910 000	15 256 000	915 000	1 016 000	311 000	428 000
أوروبا وآسيا الوسطى	221 299 000	206 906 000	171 838 000	10 511 000	9 726 000	6 773 000	6 462 000
ألبانيا	843 000	845 000	697 000	52 000	49 000	30 000	28 000
أرمينيا	858 000	764 000	444 000	38 000	32 000	22 000	20 000
النمسا	1 952 000	1 696 000	1 579 000	77 000	79 000	58 000	61 000
أذربيجان	2 626 000	2 486 000	1 888 000	143 000	139 000	106 000	115 000
بيلاروس	2 517 000	2 187 000	1 287 000	89 000	77 000	66 000	58 000
بلجيكا	2 367 000	2 196 000	2 076 000	109 000	108 000	73 000	74 000
البوسنة والهرسك	974 000	874 000	549 000	34 000	32 000	28 000	27 000
بلغاريا	1 786 000	1 558 000	841 000	65 000	53 000	38 000	32 000
كرواتيا	1 057 000	949 000	666 000	41 000	40 000	29 000	28 000
قبرص	231 000	235 000	239 000	11 000	12 000	8 000	9 000
الجمهورية التشيكية	2 463 000	2 247 000	1 535 000	92 000	82 000	64 000	59 000
الدانمرك	1 243 000	1 211 000	1 105 000	60 000	61 000	46 000	46 000
استونيا	325 000	291 000	218 000	14 000	13 000	9 000	9 000
فنلندا	1 158 000	1 095 000	1 057 000	59 000	60 000	45 000	46 000
فرنسا	13 785 000	13 179 000	13 613 000	742 000	721 000	500 000	488 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل			تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	
جورجيا	1 138 000	979 000	560 000	46 000	41 000	29 000	20 000
ألمانيا	18 989 000	16 599 000	13 528 000	674 000	690 000	674 000	496 000
اليونان	2 663 000	2 453 000	1 916 000	102 000	94 000	95 000	70 000
هنغاريا	2 380 000	2 225 000	1 568 000	91 000	86 000	81 000	55 000
آيسلندا	75 000	76 000	69 000	4 000	4 000	4 000	4 000
أيرلندا	1 140 000	1 164 000	1 271 000	68 000	63 000	67 000	49 000
إسرائيل	1 737 000	1 984 000	2 334 000	136 000	133 000	124 000	84 000
إيطاليا	13 011 000	11 141 000	9 700 000	516 000	460 000	472 000	312 000
كازاخستان	4 184 000	3 947 000	3 891 000	302 000	258 000	211 000	233 000
قيرغيزستان	1 530 000	1 651 000	1 499 000	117 000	103 000	80 000	69 000
لاتفيا	563 000	481 000	321 000	21 000	20 000	16 000	14 000
ليتوانيا	872 000	745 000	475 000	31 000	30 000	23 000	21 000
لكسمبرغ	122 000	129 000	160 000	6 000	7 000	8 000	4 000
مالطة	95 000	94 000	79 000	4 000	4 000	4 000	2 000
جمهورية مولدوفا	1 159 000	1 057 000	539 000	44 000	40 000	29 000	33 000
الجبل الأسود	147 000	142 000	123 000	8 000	8 000	7 000	6 000
هولندا	3 813 000	3 566 000	3 456 000	176 000	175 000	177 000	142 000
النرويج	1 089 000	1 079 000	1 165 000	56 000	59 000	61 000	45 000
بولندا	9 634 000	8 952 000	5 183 000	360 000	320 000	242 000	238 000
البرتغال	2 538 000	2 374 000	1 805 000	110 000	99 000	94 000	81 000
رومانيا	5 396 000	4 916 000	2 767 000	203 000	170 000	129 000	120 000

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً						
	عدد النساء المتوقع			تقدير عدد النساء الحوامل في سن العمل		تقدير عدد النساء الحوامل في القوى العاملة	
	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠٥٠	٢٠١٠	٢٠٢٠	٢٠١٠	٢٠٢٠
الاتحاد الروسي	36 772 000	32 333 000	21 732 000	1 489 000	1 240 000	1 048 000	1 106 000
صربيا	2 516 000	2 392 000	1 953 000	127 000	117 000	104 000	87 000
سلوفاكيا	1 407 000	1 300 000	825 000	53 000	47 000	39 000	35 000
سلوفينيا	466 000	411 000	286 000	18 000	16 000	14 000	12 000
إسبانيا	10 833 000	9 661 000	8 218 000	476 000	408 000	436 000	326 000
السويد	2 064 000	1 983 000	2 124 000	105 000	112 000	115 000	78 000
سويسرا	1 732 000	1 581 000	1 736 000	70 000	78 000	89 000	57 000
طاجيكستان	1 901 000	2 259 000	2 716 000	190 000	192 000	151 000	98 000
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	529 000	495 000	313 000	22 000	20 000	15 000	12 000
تركيا	21 099 000	23 012 000	21 661 000	1 377 000	1 308 000	1 143 000	411 000
تركمانيستان	1 494 000	1 622 000	1 577 000	110 000	103 000	85 000	75 000
أوكرانيا	11 512 000	9 587 000	5 633 000	414 000	345 000	255 000	289 000
المملكة المتحدة	14 456 000	13 761 000	13 937 000	734 000	752 000	754 000	550 000
أوزبكستان	8 058 000	8 942 000	8 924 000	627 000	569 000	467 000	413 000
- = معلومات غير متوفرة.							
المصادر: بالاستناد إلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، شعبة شؤون السكان: التوقعات السكانية العالمية: تنقيح عام ٢٠٠٦ (نيويورك، ٢٠٠٧)، ومكتب العمل الدولي، توقعات القوى العاملة لغاية عام ٢٠٢٠.							

الجدول جيم: الأطفال: المعدل المتوقع لوفيات الرضع والأطفال، الأطفال في المدرسة والأطفال في العمل، دول أعضاء مختارة في منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، ٢٠٠٤، ٢٠٠٥ - ٢٠١٠ وآخر عام متوفر

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	معدل الوفيات		الأطفال في المدرسة				الأطفال في العمل (آخر عام متوفر)			
	المعدل المتوقع	المعدل المتوقع لوفيات الأطفال (احتمال الموت قبل سن كل ١٠٠٠ مولود حي) الفترة ٢٠٠٥- ٢٠١٠	معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الابتدائي، أي عام آخر أشير إليه)	معدل البقاء حتى نهاية مرحلة التعليم الابتدائي، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه؛ كذلك للفتيات والفتيان مجموعين تحت عنوان "الفتيات والفتيان")	أدنى معدل للالتحاق الإجمالي بالتعليم الثانوي (جميع البرامج من ١٠ إلى ١٣ عاماً)، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه؛ كذلك للفتيات والفتيان مجموعين تحت عنوان "الفتيات والفتيان")	سن نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى للسن القانونية للعمل	النسبة المقدرة للأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ وبين ١٤ عاماً (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال الذين يعملون فحسب (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال العاملين والملتحقين بالمدرسة في آن واحد (%)
	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات	الفتيات	الفتيات	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان
أفريقيا										
بوركينا فاسو	116	186	35	46	78	74	14	19	16	15
بوروندي	99	173	54	60	62	64	14	18	12	16
تشاد	112	195	46	68	39	51	9	28	15	14
غانا	56	91	65 (2005)	65 (2005)	65 (2005)	62 (2005)	59 (2005)	68 (2005)	15	15
غينيا	97	147	58	69	76	87	21	43	16	16
ليسوتو	59	113	88	83	69	58	51	40	–	15
مدغشقر	71	118	89	89	58	56	25	25	16	15
ملاوي	103	167	98	93	38 (2002)	50 (2002)	37	44	nc	14
مالي	126	206	43	50	70	78	23	37	15	15
ناميبيا	37	71	76	71	90	87	80	68	16	14

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	معدل الوفيات		الأطفال في المدرسة				الأطفال في العمل (آخر عام متوفر)			
	المعدل المتوقع	المعدل المتوقع لوفيات الأطفال (احتمال الموت قبل سن الخامسة) كل ١٠٠٠ مولود حي) الفترة -٢٠٠٥- ٢٠١٠	معدل الالتحاق الصافي	معدل البقاء حتى نهاية مرحلة التعليم الابتدائي، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه)	أدنى معدل للالتحاق الإجمالي بالتعليم الثانوي (جميع البرامج من ١٠ إلى ١٣ عاماً)، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه؛ كذلك للفتيات والفتيان مجموعين تحت عنوان "الفتيات والفتيان")	سن نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى للسنة القانونية للعمل	النسبة المقدرة للأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ وبين ١٤ عاماً (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال الذين يعملون فحسب (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال العاملين والملتحقين بالمدرسة في آن واحد (%)
	الفتيات	الفتيات والفتيان	الفتيات	الفتيات	الفتيات	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات	الفتيات	الفتيات والفتيان
رواندا	112	191	75	72	49	43	17	19	13	14
جنوب أفريقيا	39	73	89	88	87	82	97	92	15	15
سوازيلند	64	135	77	76	80	74	51	49	-	15
توغو	88	127	72	85	73	79	38	69	15	14
آسيا										
كمبوديا	87	125	96	100	61	58	37	50	15	14
الهند	60	86	84	90	84 G&B	84 G&B	63	77	14	14
الأمريكتان										
بليز	29	39	96	95	-	-	95	96	14	14
البرازيل	24	30	-	-	-	-	129 (2002)	123 (2002)	14	16
الجمهورية الدومينيكية	30	43	87	85	65	54	85	76	-	14
غواتيمالا	30	42	91	95	76	79	49	58	15	14
غيانا	43	59	93	94	65 (2002)	64 (2002)	118 G&B	118 G&B	15	15

البلد (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	معدل الوفيات		الأطفال في المدرسة				الأطفال في العمل (آخر عام متوفر)							
	المعدل المتوقع	المعدل المتوقع لوفيات الأطفال (احتمال الموت قبل سن الخامسة) كل ١٠٠٠ مولود حي الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠	معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الابتدائي، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه)	معدل البقاء حتى نهاية مرحلة التعليم الابتدائي، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه؛ كذلك للفتيات والفتيان مجموعين تحت عنوان "الفتيات والفتيان")	أدنى معدل للالتحاق الإجمالي بالتعليم الثانوي (جميع البرامج من ١٠ إلى ١٣ عاماً)، ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ (أو أي عام آخر أشير إليه؛ كذلك للفتيات والفتيان مجموعين تحت عنوان "الفتيات والفتيان")	سن نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى للسّن القانونية للعمل	النسبة المقدرة للأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ وبين ١٤ عاماً (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال الذين يعملون فحسب (%)	النسبة المقدرة لجميع الأطفال العاملين والملتحقين بالمدرسة في آن واحد (%)				
	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان	الفتيات والفتيان
هندوراس	28	43	92	90	-	64	56	13	14	13.3	5.0	9.2	45.9	30.0
ترينيداد وتوباغو	-	18	92	92	100 G&B	86	83	12	16	5.4	5.8	21.5	0.0	21.2
أوروبا														
أوكرانيا	15	17	82	82	-	93	94	15	16	3.1	1.8	2.4	2.8	1.5
- = معلومات غير متوفرة. nc = الالتحاق بالمدرسة ليس إلزامياً. G&B: الفتيات والفتيان.														
ترد البيانات عن النسب المقدرة للأطفال العاملين، عن كل البلدان التي أجرى فيها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية، وبرنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال، دراسات استقصائية وعمليات تقييم. بالإضافة إلى ذلك، ترد البيانات عن كل البلدان التي توصلت بشأنها دراسات استقصائية أخرى إلى بيانات مماثلة - لا سيما استقصاءات البنك الدولي لقياس مستويات المعيشة واستقصاءات اليونسيف المتعددة لمجموعات المؤشرات. ونظراً إلى الفوارق في أدوات الاستقصاء الأساسية وفي تواريخ الاستقصاءات، لا يمكن مقارنة تقديرات عمل الأطفال مقارنة تامة بين البلدان. وينبغي توخي الحذر عند الخلوص إلى الاستنتاجات المتعلقة بالمستويات النسبية للنشاط الاقتصادي للأطفال بين البلدان أو الأقاليم بالاستناد إلى البيانات المنشورة.														

الجدول دال: الشباب: السكان، السن عند الزواج ونهاية التعليم الإلزامي والقبول في الاستخدام، معدلات النشاط، الإمام بالقراءة والكتابة والالتحاق بالمدرسة، النساء والرجال، ٢٠١٥-٢٤ عاماً، دول أعضاء مختارة في منظمة العمل الدولية، آخر البيانات المتاحة حوالي ٢٠٠٥

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	العدد المقدر للسكان ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥		أبرز السنوات		معدلات نشاط الشباب						معدل الإمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب %	
	إناث	ذكور	متوسط السن عند الزواج (السن الوسطي للعراب)	السن عند نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى لسن الزواج	الحد الأدنى لسن العمل	النسبة المقدرة من الشباب ما بين ١٥ و ١٩ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦		النسبة المقدرة من الشباب ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦		إناث	ذكور
							إناث	ذكور	إناث	ذكور		
أفريقيا												
أنغولا	1 618	1 598	19.4	14	18	18	69.9	82.9	75.2	89.8	63	84
بنن	852	881	19.9	12	16	14	42.8	63.4	51.5	83.2	33	59
بوتسوانا	214	217	26.9	–	14	16	15.4	15.9	50.7	65.0	96	92
بوركينافاسو	1 346	1 376	18.9	16	19	20	71.0	76.8	75.6	85.9	25	38
بوروندي	855	848	22.5	12	18	18	83.9	79.9	94.1	94.8	70	77
الكاميرون	1 745	1 757	20.2	na	15	18	34.1	38.9	53.7	84.6	–	–
جمهورية أفريقيا الوسطى	430	419	19.7	14	18	18	60.8	67.4	65.9	89.4	47	70
تشاد	957	948	18.1	15	18	14	53.5	45.7	62.5	64.5	23	56
الكونغو	396	395	22.6	16	–	–	46.7	57.6	48.9	83.0	–	–
كويت ديفوار	1 990	1 993	22.0	–	18	18	32.4	59.8	39.2	94.3	52	71
جمهورية الكونغو الديمقراطية	5 741	5 741	20.0	15	15	14	55.7	72.5	69.0	93.1	63	78
جيبوتي	80	81	–	–	–	16	34.3	48.6	54.7	85.1	–	–
غينيا الاستوائية	49	49	21.7	12	–	–	48.1	82.9	50.1	95.5	95	95
إريتريا	456	451	19.6	nc	18	18	50.2	68.0	65.9	93.4	–	–

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	العدد المقدر للسكان ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥		أبرز السنوات		معدلات نشاط الشباب						معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب %	
	إناث	ذكور	متوسط السن عند الزواج (السن الوسطي للعراب)	السن عند نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى لسن الزواج	الحد الأدنى القانوني لسن العمل	النسبة المقدرة من الشباب ما بين ١٥ و ١٩ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦	النسبة المقدرة من الشباب ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦	إناث	ذكور	إناث	ذكور
إثيوبيا	7 818	7 825	20.5	nc	15	18	68.0	73.2	77.0	91.3	–	–
غابون	142	143	22.1	16	15	18	48.7	49.9	61.1	86.7	–	–
غامبيا	144	143	19.6	nc	–	–	48.5	59.2	57.5	86.8	–	–
غانا	2 322	2 405	21.2	15	18	18	34.9	34.0	67.1	68.7	55	76
غينيا	869	924	18.7	16	17	18	69.2	70.0	78.9	85.9	34	59
غينيا - بيساؤ	150	148	–	–	18	18	62.1	78.7	66.8	92.4	–	–
كينيا	3 916	3 931	21.7	14	16	18	56.5	66.8	66.2	94.0	81	80
ليسوتو	235	226	21.3	–	21	21	24.4	33.0	47.2	81.2	–	–
ليبيريا	329	334	20.2	16	18	21	47.3	48.8	56.0	83.0	–	–
مدغشقر	1 813	1 814	20.6	16	18	18	61.6	58.0	75.5	81.2	68	73
ملاوي	1 279	1 273	18.9	nc	18	18	76.6	71.1	85.1	90.4	71	82
مالي	1 353	1 393	18.4	15	15	18	65.5	68.0	70.9	79.1	17	32
موزامبيق	2 011	2 004	18.0	nc	18	18	61.7	42.5	85.0	83.6	–	–
ناميبيا	213	216	26.4	16	–	–	18.0	19.2	45.7	55.3	93	91
النيجر	1 307	1 394	17.6	16	14	16	66.3	89.0	71.0	94.8	23	52
نيجيريا	13 400	13 915	21.4	15	–	–	32.0	62.0	38.2	82.0	–	–
رواندا	1 091	1 060	22.7	13	21	2	60.7	59.6	79.6	87.6	77	79
سيراليون	526	523	19.8	15	18	18	57.7	78.0	65.0	97.4	37	59
جنوب أفريقيا	4 780	4 844	27.9	15	12	14	32.2	34.6	51.3	80.1	94	93

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	العدد المقدر للسكان ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥		أبرز السنوات		معدلات نشاط الشباب						معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب %	
	إناث	ذكور	متوسط السن عند الزواج (السن الوسطي للعراب)	السن عند نهاية التعليم الإلزامي	الحد الأدنى لسن الزواج	الحد الأدنى القانوني لسن العمل	النسبة المقدرة من الشباب ما بين ١٥ و ١٩ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦	النسبة المقدرة من الشباب ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦	إناث	ذكور	إناث	ذكور
السودان	3 581	3 691	22.7	na	13	15	14	15.8	22.0	63.3	71	85
سوازيلند	136	135	26.0	–	16	18	15	19.4	37.4	87.4	90	87
جمهورية تنزانيا المتحدة	4 110	4 126	20.5	13	15	18	14	71.4	91.1	92.2	76	81
توغو	638	634	21.3	15	17	20	14	44.3	50.4	94.4	64	84
أوغندا	2 924	2 941	19.6	–	18	16	14	70.2	75.4	84.8	71	83
زامبيا	1 280	1 285	20.6	nc	21	21	15	65.7	75.7	94.1	66	73
زمبابوي	1 645	1 641	21.1	–	16	18	14	35.1	61.9	89.8	–	–
الأمريكتان												
جزر البهاما	29	28	27.2	16	–	–	14	28.7	78.6	70.0	–	–
بربادوس	20	21	31.8	16	16	16	15	25.5	87.1	90.1	–	–
بليز	28	29	26.2	14	18	18	14	21.2	52.2	88.0	–	–
البرازيل	17 473	17 869	23.4	14	16	16	16	39.5	65.8	85.9	98	96
الجمهورية الدومينيكية	903	933	21.3	–	–	–	14	21.9	53.0	83.8	95	93
غواتيمالا	1 299	1 253	20.5	15	14	16	14	31.3	35.4	87.9	78	86
غيانا	72	73	27.8	15	16	16	15	22.8	46.8	88.6	–	–
هايتي	996	1 010	22.3	–	18	18	15	39.4	63.6	82.1	–	–
هندوراس	744	769	20.4	13	16	18	14	37.6	58.5	92.0	91	87
جامايكا	251	252	33.2	14	18	18	15	11.9	59.1	79.6	–	–

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	العدد المقدر للسكان ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥		أبرز السنوات		معدلات نشاط الشباب						معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب %	
	متوسط السن عند الزواج (السن الوسطي للعزاب)		السن عند نهاية التعليم الإلزامي		الحد الأدنى لسن الزواج		الحد الأدنى للعمل القانوني لسن		النسبة المقدرة من الشباب ما بين ١٥ و ١٩ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦		النسبة المقدرة من الشباب ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً، النشطين اقتصادياً (معدل النشاط %)، ٢٠٠٦	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
سورينام	44	45	18.6	12	15	18	14	4.7	19.8	23.4	61.0	94
ترينيداد وتوباغو	134	136	26.8	12	12	14	16	19.8	33.2	64.9	89.1	-
الولايات المتحدة	20 737	21 721	26.3	16 ¹	-	-	16	46.3	45.5	73.0	79.7	-
آسيا												
كمبوديا	1 689	1 716	22.5	15	18	20	14	58.7	40.4	80.9	85.3	79
الصين	103 792	113 557	23.3	15	-	-	16	55.8	48.8	85.8	89.7	99
الهند	102 078	109 176	19.9	14	18	21	14	22.4	42.4	30.6	82.3	68
ميانمار	4 929	5 005	24.5	-	-	-	15	52.4	53.9	59.7	87.5	93
تايلند	5 411	5 483	23.5	16	17	17	15	18.5	33.0	64.1	77.2	98
أوروبا												
الاتحاد الروسي	11 997	12 306	21.8	15	16	16	16	11.1	16.2	57.0	67.4	100
أوكرانيا	3 628	3 703	21.7	15	17	18	16	10.9	12.5	57.4	72.3	100

- = معلومات غير متوفرة.
na = لا تنطبق.
nc = الالتحاق بالمدرسة ليس إلزامياً.
¹ في معظم الدول.
المصدر: مكتب العمل الدولي.

الجدول هاء: عدد الأشخاص في القوات المسلحة، كنسبة من العدد المقدر من الذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات والملخصات الإقليمية، الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٥

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	عدد الأشخاص في القوات المسلحة (بالآلاف)، ٢٠٠٧	عدد الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥	عدد الأشخاص في القوات المسلحة كنسبة من العدد المقدر للذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٥
أفريقيا	2 135	104 257	2.0
الجزائر	138	4 417	3.1
أنغولا	107	1 752	6.1
بنين	5	962	0.5
بوتسوانا	9	249	3.6
بوركينافاسو	11	1 610	0.7
بوروندي	35	897	3.9
الكاميرون	14	2 084	0.7
الرأس الأخضر	1	62	1.6
جمهورية أفريقيا الوسطى	3	467	0.6
تشاد	17	1 084	1.6
الكونغو	10	418	2.4
كوت ديفوار	17	2 203	0.8
جمهورية الكونغو الديمقراطية	51	6 369	0.8
جيبوتي	11	96	11.5
مصر	469	8 714	5.4
غينيا الاستوائية	1	51	2.0
إريتريا	202	585	34.5
إثيوبيا	153	8 642	1.8
غابون	5	151	3.3
غامبيا	1	171	0.6
غانا	14	2 702	0.5
غينيا	12	993	1.2
غينيا - بيساو	9	163	5.5
كينيا	24	4 397	0.5
ليسوتو	2	243	0.8
الجمهورية العربية الليبية	76	810	9.4
مدغشقر	14	2 019	0.7
ملاوي	5	1 476	0.3
مالي	7	1 276	0.5
موريتانيا	16	347	4.6
موريشيوس	0	132	0.0
المغرب	201	3 607	5.6

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	عدد الأشخاص في القوات المسلحة (بالآلاف)، ٢٠٠٧	عدد الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥	عدد الأشخاص في القوات المسلحة كنسبة من العدد المقدر للذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٥
موزامبيق	11	2 222	0.5
ناميبيا	9	243	3.7
النيجر	5	1 185	0.4
نيجيريا	85	15 740	0.5
رواندا	33	1 121	2.9
السنغال	14	1 333	1.1
سيراليون	11	583	1.9
جنوب أفريقيا	62	5 712	1.1
السودان	105	4 243	2.5
جمهورية تنزانيا المتحدة	27	4 390	0.6
توغو	9	706	1.3
تونس	35	1 286	2.7
أوغندا	45	3 185	1.4
زامبيا	15	1 356	1.1
زيمبابوي	29	1 809	1.6
الأمريكتان	2 896	89 465	3.2
الأرجنتين	72	4 131	1.7
جزر البهاما	1	34	3.0
بربادوس	1	27	3.8
بليز	1	33	3.0
بوليفيا	46	1 014	4.5
البرازيل	288	21 542	1.3
كندا	63	2 776	2.3
شيلي	76	1 632	4.7
كولومبيا	209	5 021	4.2
كوستاريكا	0	510	0.0
كوبا	49	970	5.1
الجمهورية الدومينيكية	25	1 029	2.4
اكوادور	57	1 472	3.9
السلفادور	16	785	2.0
غواتيمالا	16	1 360	1.2
غيانا	1	75	1.3
هندوراس	12	795	1.5
جامايكا	3	276	1.1
المكسيك	238	10 973	2.2
نيكاراغوا	14	659	2.1

عدد الأشخاص في القوات المسلحة كنسبة من العدد المقدر للذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٥	عدد الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥	عدد الأشخاص في القوات المسلحة (بالآلاف)، ٢٠٠٧	البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)
0.0	352	0	بنما
1.4	693	10	باراغواي
2.5	3 174	80	بيرو
4.0	50	2	سورينام
1.8	167	3	ترينيداد وتوباغو
5.7	26 527	1 506	الولايات المتحدة
8.0	313	25	أوروغواي
2.7	3 073	82	جمهورية فنزويلا البوليفارية
2.2	411 896	8 879	آسيا والمحيط الهادئ
2.9	1 770	52	أستراليا
12.0	91	11	البحرين
0.7	18 359	127	بنغلاديش
15.5	45	7	بروني دار السلام
7.4	1 666	124	كمبوديا
1.7	132 345	2 255	الصين
4.1	98	4	فيجي
1.0	133 319	1 316	الهند
1.1	26 403	302	إندونيسيا
5.4	10 104	545	جمهورية إيران الإسلامية
2.4	9 949	240	اليابان
14.9	676	101	الأردن
14.6	4 706	687	جمهورية كوريا
4.1	395	16	الكويت
4.4	663	29	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
16.6	433	72	لبنان
3.8	2 904	109	ماليزيا
2.6	340	9	منغوليا
6.6	5 703	375	ميانمار
2.2	3 096	69	نيبال
2.6	352	9	نيوزيلندا
11.8	357	42	عمان
3.2	19 356	619	باكستان
0.4	682	3	بابوا غينيا الجديدة
1.1	9 894	106	الفلبين
9.9	121	12	قطر

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	عدد الأشخاص في القوات المسلحة (بالآلاف)، ٢٠٠٧	عدد الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥	عدد الأشخاص في القوات المسلحة للذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٥
المملكة العربية السعودية	225	3 032	7.4
سنغافورة	73	346	21.1
سري لانكا	151	2 094	7.2
الجمهورية العربية السورية	308	2 541	12.1
تاييلند	307	6 371	4.8
تيمور - ليشتي	1	114	0.9
الإمارات العربية المتحدة	51	791	6.5
فيتنام	455	10 289	4.4
اليمن	67	2 488	2.7
أوروبا وآسيا الوسطى	4 169	81 954	5.1
ألبانيا	11	320	3.4
أرمينيا	44	317	13.9
النمسا	40	645	6.2
أذربيجان	67	937	7.2
بيلاروس	73	982	7.4
بلجيكا	40	807	5.0
البوسنة والهرسك	12	358	3.3
بلغاريا	51	708	7.2
كرواتيا	21	395	5.3
قبرص	10	80	12.5
الجمهورية التشيكية	25	967	2.6
الدانمرك	22	395	5.6
استونيا	4	128	3.1
فنلندا	29	422	6.9
فرنسا	255	4 909	5.2
جورجيا	11	427	2.6
ألمانيا	246	6 105	4.0
اليونان	147	993	14.8
هنغاريا	32	930	3.4
أيسلندا	0	27	0.0
أيرلندا	10	427	2.3
إسرائيل	168	679	24.7
إيطاليا	191	4 249	4.5
كازاخستان	66	1 717	3.8
قيرغيزستان	13	620	2.1
لاتفيا	5	217	2.3

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	عدد الأشخاص في القوات المسلحة (بالآلاف)، ٢٠٠٧	عدد الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالآلاف)، ٢٠٠٥	عدد الأشخاص في القوات المسلحة كنسبة من العدد المقدر للذكور ما بين ١٧,٥ و ٢٩ عاماً (بالنسبة المئوية)، ٢٠٠٥
ليتوانيا	12	314	3.8
لكسمبرغ	1	35	2.8
مالطة	2	39	5.1
جمهورية مولدوفا	7	429	1.6
هولندا	53	1 234	4.3
النرويج	23	359	6.4
بولندا	142	3 997	3.6
البرتغال	44	940	4.7
رومانيا	70	2 189	3.2
الاتحاد الروسي	1 027	14 859	6.9
سلوفاكيا	15	571	2.6
سلوفينيا	7	182	3.8
اسبانيا	147	3 979	3.7
السويد	28	697	4.0
سويسرا	4	568	0.7
طاجيكستان	8	753	1.1
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	11	208	5.3
تركيا	515	8 581	6.0
تركمانستان	26	588	4.4
أوكرانيا	188	4 600	4.1
المملكة المتحدة	191	4 841	3.9
أوزبكستان	55	3 229	1.7

المصادر: مقتبس من تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ - محاربة تغير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٧). البيانات السكانية مستمدة من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، شعبة السكان: التوقعات السكانية في العالم: تنفيذ عام ٢٠٠٦ (نيويورك، ٢٠٠٧).

الجدول واو ١: الأعداد المقدرة للإناث والذكور في القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً) ولسن العمل والفئات العمرية الرئيسية، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوافر لديها البيانات والملخصات الإقليمية، ٢٠٠٠

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
أفريقيا	41 589 000	58 498 000	47 033 000	72 729 000	35 421 000	55 098 000	82 247 000	83 364 000	76 945 000	75 928 000	62 203 000	58 622 000
الجزائر	886 000	2 274 000	1 415 000	3 371 000	752 000	2 172 000	3 380 000	3 506 000	3 437 000	3 528 000	2 504 000	2 436 000
أنغولا	1 011 000	1 177 000	972 000	1 183 000	737 000	810 000	1 373 000	1 355 000	1 257 000	1 212 000	939 000	856 000
بنن	356 000	542 000	385 000	627 000	315 000	460 000	702 000	718 000	635 000	652 000	530 000	485 000
بوتسوانا	71 000	85 000	117 000	153 000	79 000	102 000	201 000	202 000	183 000	173 000	141 000	120 000
بوركينافاسو	837 000	953 000	812 000	932 000	568 000	600 000	1 118 000	1 142 000	971 000	960 000	679 000	622 000
بوروندي	586 000	553 000	512 000	476 000	461 000	373 000	663 000	651 000	530 000	483 000	483 000	378 000
الكاميرون	697 000	1 023 000	876 000	1 295 000	663 000	974 000	1 523 000	1 530 000	1 376 000	1 352 000	1 125 000	1 047 000
الرأس الأخضر	17 000	33 000	21 000	40 000	11 000	17 000	50 000	49 000	44 000	42 000	34 000	20 000
جمهورية أفريقيا الوسطى	242 000	286 000	248 000	316 000	249 000	254 000	384 000	372 000	343 000	324 000	309 000	262 000
تشاد	463 000	450 000	492 000	646 000	426 000	510 000	792 000	783 000	720 000	701 000	576 000	529 000
جزر القمر	38 000	52 000	44 000	67 000	31 000	45 000	74 000	75 000	68 000	68 000	48 000	46 000
الكونغو	210 000	286 000	172 000	300 000	155 000	208 000	340 000	338 000	305 000	302 000	234 000	213 000
كوت ديفوار	634 000	1 321 000	613 000	1 513 000	505 000	1 317 000	1 747 000	1 759 000	1 415 000	1 531 000	1 162 000	1 376 000
جمهورية الكونغو الديمقراطية	3 051 000	4 055 000	2 835 000	4 216 000	2 109 000	3 009 000	4 975 000	4 975 000	4 365 000	4 313 000	3 415 000	3 100 000
جيبوتي	32 000	47 000	45 000	67 000	33 000	49 000	70 000	71 000	70 000	71 000	55 000	52 000
مصر	1 314 000	3 110 000	1 853 000	6 210 000	1 129 000	6 002 000	6 873 000	7 105 000	6 641 000	6 551 000	6 479 000	6 474 000
غينيا الاستوائية	20 000	37 000	20 000	38 000	21 000	33 000	42 000	42 000	40 000	39 000	37 000	34 000
إريتريا	229 000	310 000	203 000	310 000	156 000	204 000	382 000	377 000	324 000	315 000	265 000	210 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
إثيوبيا	4 898 000	5 571 000	5 038 000	6 034 000	3 328 000	4 426 000	6 682 000	6 678 000	6 278 000	6 162 000	4 932 000	4 644 000
غابون	72 000	85 000	86 000	115 000	63 000	86 000	128 000	126 000	121 000	118 000	94 000	93 000
غامبيا	65 000	86 000	85 000	122 000	75 000	102 000	121 000	120 000	133 000	128 000	116 000	110 000
غانا	1 091 000	1 107 000	1 618 000	1 738 000	1 306 000	1 398 000	2 023 000	2 087 000	1 899 000	1 929 000	1 541 000	1 520 000
غينيا	571 000	652 000	676 000	775 000	550 000	618 000	768 000	817 000	757 000	806 000	643 000	652 000
غينيا - بيساو	81 000	106 000	79 000	116 000	59 000	88 000	128 000	127 000	123 000	118 000	97 000	90 000
كينيا	2 136 000	2 742 000	2 211 000	2 778 000	1 542 000	1 749 000	3 408 000	3 423 000	2 845 000	2 828 000	1 963 000	1 830 000
ليسوتو	87 000	125 000	104 000	107 000	92 000	99 000	216 000	205 000	168 000	112 000	163 000	110 000
ليبيريا	157 000	205 000	158 000	268 000	122 000	185 000	305 000	309 000	274 000	275 000	204 000	193 000
الجماهيرية العربية الليبية	115 000	363 000	229 000	577 000	108 000	481 000	623 000	644 000	568 000	594 000	425 000	523 000
مدغشقر	1 049 000	1 044 000	1 337 000	1 446 000	1 007 000	1 090 000	1 559 000	1 563 000	1 519 000	1 506 000	1 175 000	1 127 000
ملاوي	924 000	926 000	936 000	938 000	699 000	698 000	1 166 000	1 160 000	1 044 000	964 000	788 000	728 000
مالي	827 000	973 000	781 000	916 000	573 000	591 000	1 175 000	1 205 000	986 000	949 000	744 000	625 000
موريتانيا	123 000	178 000	164 000	238 000	122 000	171 000	259 000	259 000	258 000	247 000	205 000	183 000
موريشيوس	38 000	69 000	77 000	146 000	64 000	128 000	106 000	108 000	146 000	151 000	151 000	146 000
المغرب	782 000	2 108 000	1 130 000	3 110 000	722 000	2 347 000	3 084 000	3 181 000	3 343 000	3 301 000	2 750 000	2 505 000
موزامبيق	1 377 000	1 150 000	1 693 000	1 435 000	1 269 000	1 161 000	1 811 000	1 731 000	1 849 000	1 473 000	1 373 000	1 185 000
ناميبيا	60 000	69 000	127 000	160 000	74 000	100 000	181 000	183 000	189 000	185 000	142 000	126 000
النيجر	758 000	1 083 000	747 000	1 045 000	560 000	688 000	1 106 000	1 180 000	999 000	1 060 000	726 000	705 000
نيجيريا	4 207 000	8 596 000	5 071 000	9 998 000	5 266 000	7 757 000	11 506 000	11 877 000	10 373 000	10 481 000	8 522 000	8 112 000
رواندا	665 000	643 000	677 000	607 000	476 000	432 000	875 000	836 000	727 000	627 000	527 000	457 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)											
	الأشخاص في سن العمل											
	٢٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
ساوتومي وبرنسيب	8 000	9 000	12 000	12 000	17 000	17 000	7 000	3 000	12 000	6 000	10 000	3 000
السنغال	625 000	765 000	915 000	973 000	1 062 000	1 057 000	579 000	486 000	885 000	620 000	784 000	584 000
سيراليون	361 000	391 000	422 000	434 000	411 000	414 000	355 000	208 000	420 000	257 000	354 000	260 000
الصومال	475 000	510 000	669 000	687 000	699 000	703 000	469 000	282 000	665 000	413 000	620 000	468 000
جنوب أفريقيا	4 252 000	4 624 000	5 179 000	5 383 000	4 620 000	4 605 000	3 908 000	2 121 000	4 997 000	3 318 000	2 719 000	2 044 000
السودان	2 546 000	2 633 000	3 313 000	3 284 000	3 403 000	3 304 000	2 164 000	698 000	2 805 000	906 000	1 604 000	612 000
سوازيلند	66 000	78 000	75 000	97 000	111 000	116 000	57 000	24 000	73 000	44 000	63 000	35 000
جمهورية تنزانيا المتحدة	2 365 000	2 588 000	3 141 000	3 151 000	3 583 000	3 575 000	2 295 000	2 382 000	3 076 000	2 976 000	2 959 000	2 953 000
توغو	360 000	388 000	479 000	493 000	543 000	547 000	346 000	213 000	471 000	274 000	443 000	272 000
تونس	929 000	946 000	1 122 000	1 132 000	1 017 000	971 000	808 000	176 000	1 068 000	378 000	511 000	281 000
أوغندا	1 274 000	1 395 000	1 938 000	1 917 000	2 467 000	2 454 000	1 207 000	1 241 000	1 852 000	1 656 000	2 009 000	1 802 000
زامبيا	646 000	698 000	935 000	915 000	1 116 000	1 112 000	619 000	401 000	923 000	675 000	934 000	789 000
زيمبابوي	791 000	882 000	1 097 000	1 144 000	1 446 000	1 453 000	750 000	709 000	1 053 000	851 000	1 013 000	709 000
الأمريكتان	96 705 000	102 325 000	93 489 000	95 116 000	72 860 000	71 281 000	83 481 000	61 334 000	88 609 000	63 766 000	49 495 000	35 019 000
الأرجنتين	4 274 000	4 590 000	3 742 000	3 753 000	3 309 000	3 250 000	3 669 000	2 457 000	3 490 000	2 427 000	2 136 000	1 407 000
جزر البهاما	31 000	34 000	37 000	39 000	27 000	28 000	24 000	21 000	32 000	35 000	15 000	14 000
بربادوس	33 000	37 000	36 000	36 000	21 000	21 000	29 000	27 000	34 000	32 000	14 000	12 000
بليز	18 000	17 000	25 000	25 000	26 000	25 000	17 000	7 000	24 000	12 000	17 000	9 000
بوليفيا	674 000	730 000	825 000	845 000	802 000	790 000	640 000	510 000	786 000	597 000	485 000	348 000
البرازيل	17 891 000	19 358 000	20 175 000	20 851 000	17 430 000	17 191 000	15 406 000	10 766 000	19 190 000	14 086 000	12 898 000	8 879 000
كندا	4 864 000	4 921 000	3 557 000	3 491 000	2 116 000	2 012 000	3 983 000	3 302 000	3 273 000	2 780 000	1 392 000	1 265 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
شيلي	292 000	515 000	908 000	1 774 000	790 000	1 649 000	1 231 000	1 265 000	1 874 000	1 881 000	1 927 000	1 837 000
كولومبيا	1 983 000	2 632 000	3 752 000	4 765 000	2 414 000	3 601 000	3 962 000	4 046 000	5 103 000	4 879 000	4 356 000	3 960 000
كوستاريكا	129 000	259 000	211 000	452 000	146 000	359 000	366 000	385 000	450 000	471 000	396 000	402 000
كوبا	206 000	393 000	1 051 000	1 567 000	668 000	1 263 000	733 000	766 000	1 610 000	1 647 000	1 504 000	1 453 000
الجمهورية الدومينيكية	289 000	553 000	530 000	938 000	302 000	670 000	833 000	860 000	963 000	977 000	709 000	723 000
اكوادور	568 000	807 000	927 000	1 313 000	696 000	1 058 000	1 212 000	1 241 000	1 349 000	1 359 000	1 150 000	1 126 000
السلفادور	221 000	441 000	416 000	601 000	283 000	445 000	660 000	673 000	703 000	641 000	558 000	493 000
غواتيمالا	375 000	798 000	388 000	854 000	282 000	706 000	1 156 000	1 114 000	1 035 000	896 000	825 000	764 000
غيانا	28 000	57 000	48 000	82 000	35 000	54 000	81 000	81 000	95 000	87 000	73 000	61 000
هايتي	426 000	568 000	492 000	686 000	376 000	508 000	877 000	884 000	758 000	714 000	649 000	533 000
هندوراس	248 000	536 000	339 000	626 000	229 000	425 000	657 000	676 000	636 000	645 000	459 000	447 000
جامايكا	94 000	116 000	242 000	266 000	168 000	220 000	235 000	228 000	309 000	281 000	241 000	241 000
المكسيك	3 700 000	6 993 000	5 685 000	10 834 000	3 774 000	7 860 000	10 147 000	10 029 000	12 172 000	11 196 000	9 492 000	8 584 000
نيكاراغوا	141 000	398 000	216 000	459 000	142 000	314 000	537 000	548 000	488 000	474 000	348 000	326 000
بنما	97 000	178 000	206 000	348 000	140 000	266 000	268 000	277 000	353 000	357 000	295 000	296 000
باراغواي	311 000	389 000	395 000	560 000	264 000	421 000	531 000	546 000	556 000	569 000	450 000	457 000
بيرو	1 122 000	1 556 000	1 960 000	2 808 000	1 333 000	2 253 000	2 540 000	2 607 000	2 862 000	2 915 000	2 428 000	2 410 000
سانت لوسيا	7 000	10 000	13 000	16 000	8 000	13 000	15 000	15 000	18 000	17 000	15 000	14 000
سانت فنسنت وجزر غرينادين	6 000	9 000	9 000	13 000	5 000	8 000	13 000	13 000	13 000	14 000	9 000	9 000
سورينام	6 000	16 000	29 000	43 000	17 000	31 000	42 000	42 000	51 000	51 000	43 000	39 000
ترينيداد وتوباغو	55 000	84 000	96 000	140 000	76 000	129 000	132 000	135 000	152 000	149 000	158 000	151 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)										الأشخاص في سن العمل	
	عاماً ٢٤-١٥		عاماً ٣٩-٢٥		عاماً ٦٤-٤٠		عاماً ٢٤-١٥		عاماً ٣٩-٢٥		عاماً ٦٤-٤٠	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الولايات المتحدة	11 848 000	13 478 000	23 874 000	29 631 000	30 589 000	34 913 000	19 137 000	20 017 000	31 437 000	31 755 000	43 685 000	41 791 000
أوروغواي	127 000	194 000	265 000	331 000	270 000	350 000	259 000	268 000	348 000	345 000	450 000	409 000
جمهورية فنزويلا البوليفارية	806 000	1 558 000	1 745 000	2 673 000	1 237 000	2 197 000	2 340 000	2 413 000	2 741 000	2 772 000	2 418 000	2 394 000
آسيا والمحيط الهادئ	142 742 000	212 672 000	278 174 000	421 237 000	206 463 000	357 968 000	300 668 000	319 598 000	411 506 000	434 024 000	376 194 000	391 659 000
أفغانستان	793 000	1 738 000	823 000	2 139 000	591 000	1 641 000	2 146 000	2 312 000	2 018 000	2 180 000	1 614 000	1 710 000
أستراليا	873 000	921 000	1 516 000	1 946 000	1 793 000	2 310 000	1 287 000	1 332 000	2 195 000	2 116 000	2 906 000	2 875 000
البحرين	12 000	36 000	36 000	134 000	10 000	81 000	52 000	61 000	83 000	135 000	49 000	85 000
بنغلاديش	6 576 000	9 729 000	8 481 000	14 235 000	6 064 000	10 543 000	12 695 000	13 457 000	13 713 000	14 580 000	10 668 000	11 057 000
بروني دار السلام	11 000	17 000	29 000	45 000	11 000	33 000	31 000	31 000	47 000	46 000	27 000	37 000
كمبوديا	855 000	723 000	1 135 000	1 175 000	979 000	856 000	1 244 000	1 246 000	1 329 000	1 215 000	1 208 000	906 000
الصين	70 837 000	74 316 000	157 757 000	175 901 000	100 788 000	150 421 000	95 870 000	103 085 000	171 895 000	180 106 000	154 487 000	165 636 000
فيجي	37 000	48 000	52 000	88 000	45 000	79 000	81 000	85 000	88 000	91 000	85 000	84 000
الهند	24 600 000	63 800 000	44 111 000	114 981 000	39 536 000	95 654 000	92 047 000	99 063 000	108 935 000	118 584 000	99 802 000	104 200 000
إندونيسيا	8 963 000	14 244 000	14 128 000	24 483 000	12 715 000	20 146 000	20 889 000	21 338 000	25 023 000	25 338 000	22 023 000	21 234 000
جمهورية إيران الإسلامية	2 293 000	4 162 000	2 689 000	6 346 000	1 590 000	4 714 000	7 717 000	8 078 000	6 587 000	6 771 000	5 539 000	5 352 000
العراق	428 000	1 529 000	645 000	2 522 000	257 000	1 423 000	2 463 000	2 562 000	2 545 000	2 628 000	1 732 000	1 733 000
اليابان	3 658 000	3 907 000	8 351 000	13 214 000	13 624 000	20 006 000	7 859 000	8 241 000	13 231 000	13 619 000	21 964 000	21 660 000
الأردن	110 000	296 000	178 000	613 000	66 000	285 000	504 000	537 000	532 000	634 000	323 000	349 000
جمهورية كوريا	548 000	716 000	1 723 000	2 779 000	1 447 000	2 542 000	1 646 000	1 715 000	2 883 000	2 997 000	2 824 000	2 775 000
الكويت	40 000	77 000	174 000	542 000	46 000	283 000	154 000	177 000	276 000	546 000	147 000	318 000
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	248 000	320 000	319 000	482 000	239 000	349 000	506 000	518 000	515 000	501 000	415 000	383 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
لبنان	59 000	187 000	194 000	363 000	113 000	299 000	315 000	322 000	402 000	376 000	382 000	325 000
ماليزيا	858 000	1 266 000	1 423 000	2 589 000	999 000	2 172 000	2 112 000	2 214 000	2 585 000	2 632 000	2 343 000	2 417 000
منغوليا	129 000	166 000	191 000	293 000	114 000	179 000	263 000	267 000	302 000	302 000	198 000	193 000
ميانمار	2 763 000	3 508 000	4 281 000	5 272 000	3 532 000	4 268 000	4 793 000	4 851 000	5 536 000	5 463 000	4 773 000	4 547 000
نيبال	1 201 000	1 515 000	1 391 000	2 153 000	1 028 000	1 686 000	2 325 000	2 437 000	2 498 000	2 295 000	2 139 000	1 884 000
نيوزيلندا	152 000	169 000	309 000	376 000	394 000	474 000	254 000	258 000	446 000	411 000	568 000	554 000
عمان	34 000	146 000	61 000	433 000	20 000	209 000	231 000	269 000	202 000	441 000	125 000	232 000
باكستان	2 996 000	10 307 000	4 879 000	13 556 000	3 626 000	11 086 000	13 729 000	14 670 000	13 036 000	14 010 000	11 174 000	11 881 000
بابوا غينيا الجديدة	300 000	307 000	454 000	478 000	292 000	345 000	494 000	532 000	581 000	575 000	375 000	417 000
الفلبين	2 861 000	4 622 000	4 412 000	7 936 000	3 799 000	6 045 000	7 583 000	7 842 000	8 051 000	8 169 000	6 578 000	6 443 000
قطر	2 000	19 000	29 000	138 000	15 000	114 000	37 000	42 000	60 000	142 000	40 000	118 000
ساموا	5 000	10 000	10 000	19 000	6 000	13 000	15 000	18 000	18 000	19 000	13 000	14 000
المملكة العربية السعودية	142 000	969 000	621 000	3 079 000	145 000	1 664 000	1 888 000	2 012 000	2 184 000	3 165 000	1 293 000	1 884 000
سنغافورة	119 000	121 000	390 000	524 000	308 000	567 000	241 000	259 000	536 000	537 000	638 000	644 000
جزر سليمان	23 000	30 000	25 000	41 000	16 000	27 000	43 000	46 000	42 000	43 000	29 000	29 000
سري لانكا	580 000	1 102 000	1 126 000	2 340 000	890 000	2 108 000	1 874 000	1 927 000	2 327 000	2 455 000	2 269 000	2 487 000
الجمهورية العربية السورية	695 000	1 429 000	672 000	1 710 000	366 000	1 003 000	1 901 000	1 958 000	1 709 000	1 720 000	1 157 000	1 100 000
تايلند	2 649 000	3 182 000	6 454 000	7 157 000	5 774 000	7 240 000	5 458 000	5 540 000	7 854 000	7 452 000	8 021 000	7 712 000
تيمور - ليشتي	23 000	37 000	29 000	63 000	33 000	60 000	55 000	72 000	51 000	66 000	62 000	66 000
الإمارات العربية المتحدة	47 000	201 000	145 000	936 000	40 000	499 000	201 000	309 000	316 000	945 000	135 000	507 000
فانواتو	13 000	14 000	17 000	18 000	12 000	14 000	18 000	18 000	20 000	19 000	14 000	15 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
فيتنام	5 853 000	5 698 000	8 323 000	8 835 000	4 802 000	5 452 000	7 890 000	8 029 000	9 367 000	9 204 000	6 929 000	6 678 000
اليمن	356 000	1 088 000	591 000	1 303 000	338 000	1 078 000	1 757 000	1 868 000	1 488 000	1 496 000	1 126 000	1 118 000
أوروبا وآسيا الوسطى	24 967 000	32 693 000	71 465 000	91 025 000	77 544 000	97 021 000	63 799 000	65 866 000	97 223 000	98 069 000	134 274 000	125 385 000
ألبانيا	124 000	149 000	229 000	285 000	199 000	323 000	268 000	252 000	334 000	318 000	365 000	381 000
أرمينيا	75 000	71 000	247 000	261 000	275 000	307 000	277 000	261 000	343 000	289 000	444 000	362 000
النمسا	232 000	297 000	769 000	948 000	674 000	963 000	463 000	484 000	975 000	1 013 000	1 278 000	1 279 000
أذربيجان	314 000	377 000	821 000	885 000	568 000	674 000	736 000	729 000	1 052 000	941 000	878 000	806 000
بيلاروس	302 000	373 000	955 000	973 000	1 057 000	1 072 000	748 000	782 000	1 100 000	1 088 000	1 648 000	1 418 000
بلجيكا	200 000	246 000	914 000	1 108 000	780 000	1 172 000	611 000	634 000	1 117 000	1 159 000	1 618 000	1 626 000
البوسنة والهرسك	122 000	149 000	368 000	423 000	393 000	469 000	276 000	283 000	447 000	447 000	651 000	597 000
بلغاريا	144 000	172 000	588 000	678 000	762 000	849 000	559 000	587 000	810 000	826 000	1 375 000	1 276 000
كرواتيا	120 000	143 000	374 000	431 000	370 000	517 000	304 000	317 000	463 000	465 000	763 000	727 000
قبرص	24 000	35 000	64 000	79 000	63 000	97 000	59 000	62 000	87 000	82 000	117 000	112 000
الجمهورية التشيكية	311 000	410 000	815 000	1 084 000	1 152 000	1 351 000	765 000	799 000	1 083 000	1 124 000	1 731 000	1 661 000
الدانمرك	207 000	235 000	497 000	569 000	622 000	713 000	302 000	312 000	589 000	612 000	868 000	879 000
استونيا	34 000	48 000	114 000	129 000	164 000	155 000	97 000	101 000	142 000	137 000	239 000	198 000
فنلندا	163 000	171 000	412 000	489 000	658 000	681 000	323 000	337 000	508 000	529 000	883 000	884 000
فرنسا	987 000	1 306 000	5 002 000	5 991 000	5 908 000	7 026 000	3 757 000	3 926 000	6 348 000	6 335 000	9 200 000	8 994 000
جورجيا	102 000	157 000	326 000	426 000	505 000	549 000	364 000	359 000	530 000	495 000	732 000	633 000
ألمانيا	2 165 000	2 593 000	7 131 000	9 235 000	8 246 000	10 743 000	4 473 000	4 690 000	9 333 000	9 887 000	13 769 000	13 856 000
اليونان	275 000	362 000	862 000	1 211 000	753 000	1 335 000	756 000	828 000	1 235 000	1 268 000	1 730 000	1 645 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
هنغاريا	242 000	328 000	696 000	959 000	931 000	1 041 000	736 000	769 000	1 038 000	1 071 000	1 783 000	1 596 000
آيسلندا	15 000	15 000	27 000	30 000	33 000	38 000	21 000	22 000	31 000	32 000	38 000	39 000
أيرلندا	153 000	189 000	310 000	396 000	246 000	430 000	325 000	336 000	424 000	421 000	522 000	524 000
إسرائيل	182 000	176 000	430 000	519 000	455 000	560 000	506 000	534 000	631 000	627 000	759 000	704 000
إيطاليا	1 117 000	1 519 000	4 281 000	6 247 000	3 630 000	6 693 000	3 276 000	3 410 000	6 797 000	6 921 000	9 434 000	9 106 000
كازاخستان	644 000	742 000	1 543 000	1 632 000	1 451 000	1 471 000	1 323 000	1 341 000	1 743 000	1 697 000	2 019 000	1 729 000
قيرغيزستان	203 000	266 000	404 000	503 000	311 000	363 000	482 000	487 000	543 000	538 000	468 000	430 000
لاتفيا	51 000	73 000	205 000	223 000	264 000	248 000	166 000	172 000	251 000	246 000	413 000	339 000
ليتوانيا	75 000	103 000	343 000	362 000	390 000	382 000	243 000	249 000	392 000	387 000	567 000	477 000
لكسمبرغ	8 000	10 000	38 000	51 000	29 000	52 000	25 000	26 000	53 000	54 000	66 000	68 000
مالطة	16 000	19 000	15 000	38 000	13 000	50 000	29 000	30 000	37 000	39 000	65 000	64 000
جمهورية مولدوفا	155 000	167 000	400 000	409 000	422 000	471 000	375 000	383 000	459 000	441 000	666 000	569 000
هولندا	636 000	682 000	1 449 000	1 848 000	1 381 000	2 064 000	906 000	945 000	1 856 000	1 941 000	2 544 000	2 605 000
النرويج	161 000	182 000	411 000	472 000	517 000	593 000	264 000	276 000	497 000	515 000	671 000	689 000
بولندا	1 067 000	1 340 000	3 043 000	3 747 000	3 771 000	4 226 000	3 216 000	3 347 000	3 875 000	3 986 000	6 260 000	5 855 000
البرتغال	300 000	384 000	955 000	1 063 000	993 000	1 233 000	732 000	757 000	1 159 000	1 144 000	1 629 000	1 495 000
رومانيا	660 000	916 000	1 849 000	2 225 000	2 201 000	2 535 000	1 732 000	1 808 000	2 366 000	2 426 000	3 495 000	3 259 000
الاتحاد الروسي	4 202 000	5 359 000	13 339 000	14 534 000	16 584 000	16 372 000	11 584 000	11 854 000	15 854 000	15 715 000	25 352 000	21 416 000
صربيا	268 000	430 000	750 000	1 061 000	729 000	1 178 000	779 000	834 000	1 074 000	1 127 000	1 642 000	1 601 000
سلوفاكيا	192 000	233 000	474 000	572 000	521 000	612 000	451 000	469 000	586 000	600 000	842 000	781 000
سلوفينيا	50 000	62 000	198 000	212 000	186 000	232 000	140 000	147 000	217 000	225 000	326 000	325 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
اسبانيا	1 216 000	1 593 000	3 547 000	4 822 000	2 573 000	4 798 000	2 908 000	3 055 000	5 003 000	5 159 000	6 016 000	5 841 000
السويد	249 000	268 000	758 000	850 000	1 121 000	1 212 000	499 000	524 000	908 000	946 000	1 402 000	1 430 000
سويسرا	280 000	290 000	653 000	801 000	827 000	1 050 000	415 000	411 000	832 000	831 000	1 192 000	1 156 000
طاجيكستان	195 000	233 000	414 000	565 000	224 000	330 000	610 000	617 000	642 000	630 000	422 000	422 000
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	50 000	77 000	143 000	209 000	127 000	215 000	162 000	169 000	223 000	230 000	293 000	287 000
تركيا	1 862 000	4 057 000	2 443 000	7 836 000	1 745 000	5 197 000	6 681 000	6 926 000	8 048 000	8 394 000	6 923 000	6 856 000
تركمانيستان	194 000	237 000	409 000	476 000	268 000	306 000	446 000	452 000	512 000	503 000	399 000	364 000
أوكرانيا	1 361 000	1 591 000	4 384 000	4 644 000	5 222 000	5 260 000	3 618 000	3 677 000	5 241 000	5 086 000	8 660 000	7 185 000
المملكة المتحدة	2 313 000	2 610 000	5 035 000	6 015 000	5 919 000	7 175 000	3 546 000	3 590 000	6 680 000	6 417 000	9 067 000	8 877 000
أوزبكستان	949 000	1 248 000	2 031 000	2 499 000	1 311 000	1 638 000	2 465 000	2 506 000	2 755 000	2 705 000	2 050 000	1 962 000
المصدر: مكتب العمل الدولي.												

الجدول ٢: الأعداد المقدرة للإناث والذكور في القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً) ولسن العمل والفئات العمرية الرئيسية، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات والملخصات الإقليمية، ٢٠٢٠

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
أفريقيا	62 511 000	84 705 000	83 092 000	128 398 000	56 396 000	90 911 000	121 424 000	123 730 000	130 415 000	133 951 000	99 095 000	98 555 000
الجزائر	913 000	2 005 000	2 999 000	5 187 000	2 390 000	4 606 000	2 946 000	3 063 000	5 263 000	5 415 000	5 426 000	5 500 000
أنغولا	1 706 000	2 004 000	1 810 000	2 252 000	1 253 000	1 422 000	2 394 000	2 362 000	2 346 000	2 308 000	1 610 000	1 516 000
بنن	570 000	921 000	788 000	1 291 000	560 000	926 000	1 253 000	1 296 000	1 307 000	1 358 000	960 000	990 000
بوتسوانا	61 000	77 000	118 000	211 000	37 000	83 000	196 000	198 000	195 000	234 000	83 000	96 000
بوركينافاسو	1 504 000	1 606 000	1 652 000	1 930 000	1 098 000	1 213 000	2 064 000	2 127 000	1 954 000	2 038 000	1 289 000	1 284 000
بوروندي	978 000	970 000	1 178 000	1 205 000	725 000	700 000	1 102 000	1 094 000	1 223 000	1 216 000	763 000	709 000
الكاميرون	922 000	1 241 000	1 499 000	2 329 000	934 000	1 502 000	2 124 000	2 137 000	2 395 000	2 440 000	1 640 000	1 638 000
الرأس الأخضر	20 000	34 000	39 000	79 000	22 000	49 000	65 000	65 000	84 000	83 000	72 000	64 000
جمهورية أفريقيا الوسطى	348 000	422 000	385 000	533 000	255 000	303 000	553 000	540 000	538 000	544 000	318 000	312 000
تشاد	848 000	769 000	962 000	1 132 000	691 000	821 000	1 481 000	1 473 000	1 350 000	1 342 000	900 000	871 000
جزر القمر	56 000	80 000	81 000	125 000	62 000	98 000	114 000	117 000	125 000	127 000	103 000	101 000
الكونغو	312 000	451 000	333 000	571 000	254 000	370 000	653 000	652 000	574 000	581 000	382 000	375 000
كوت ديفوار	877 000	1 880 000	1 213 000	2 749 000	636 000	1 758 000	8 971 000	8 934 000	8 185 000	8 188 000	5 489 000	5 371 000
جمهورية الكونغو الديمقراطية	5 597 000	7 366 000	5 318 000	8 029 000	3 473 000	5 216 000	2 466 000	2 458 000	2 703 000	2 776 000	1 689 000	1 833 000
جيبوتي	45 000	70 000	72 000	112 000	52 000	83 000	104 000	106 000	114 000	116 000	91 000	90 000
مصر	1 416 000	3 059 000	3 347 000	10 849 000	1 885 000	10 027 000	8 230 000	8 428 000	11 028 000	10 900 000	11 112 000	10 921 000
غينيا الاستوائية	39 000	64 000	31 000	61 000	25 000	39 000	73 000	73 000	60 000	63 000	40 000	41 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
إريتريا	387 000	548 000	438 000	680 000	299 000	454 000	686 000	695 000	694 000	692 000	504 000	468 000
إثيوبيا	8 077 000	8 927 000	9 000 000	10 941 000	5 315 000	7 122 000	11 200 000	11 253 000	11 225 000	11 339 000	7 958 000	7 784 000
غابون	97 000	123 000	137 000	196 000	98 000	132 000	178 000	181 000	194 000	203 000	145 000	145 000
غامبيا	108 000	150 000	140 000	210 000	130 000	181 000	207 000	208 000	224 000	222 000	203 000	194 000
غانا	1 334 000	1 409 000	2 818 000	3 212 000	2 212 000	2 413 000	2 767 000	2 884 000	3 357 000	3 493 000	2 653 000	2 703 000
غينيا	973 000	1 045 000	1 138 000	1 314 000	858 000	949 000	1 323 000	1 410 000	1 274 000	1 386 000	984 000	1 048 000
غينيا - بيساو	160 000	210 000	139 000	214 000	95 000	144 000	248 000	247 000	220 000	217 000	155 000	147 000
كينيا	2 925 000	3 841 000	4 281 000	5 446 000	2 612 000	3 489 000	4 877 000	4 898 000	5 453 000	5 560 000	3 352 000	3 647 000
ليسوتو	66 000	96 000	128 000	192 000	53 000	65 000	200 000	193 000	210 000	204 000	103 000	77 000
ليبيريا	263 000	286 000	262 000	444 000	181 000	268 000	514 000	520 000	448 000	466 000	298 000	296 000
الجمهورية العربية الليبية	127 000	342 000	744 000	940 000	477 000	857 000	591 000	620 000	915 000	954 000	942 000	976 000
مدغشقر	1 903 000	1 939 000	2 406 000	2 654 000	1 848 000	2 053 000	2 775 000	2 776 000	2 744 000	2 738 000	2 169 000	2 114 000
ملاوي	1 657 000	1 629 000	1 527 000	1 687 000	916 000	941 000	2 020 000	2 048 000	1 670 000	1 766 000	982 000	991 000
مالي	1 452 000	1 508 000	1 609 000	1 738 000	1 104 000	1 044 000	2 139 000	2 219 000	1 965 000	2 005 000	1 341 000	1 224 000
موريتانيا	205 000	301 000	286 000	425 000	229 000	340 000	447 000	448 000	449 000	444 000	386 000	365 000
موريشيوس	34 000	44 000	86 000	149 000	116 000	186 000	97 000	100 000	150 000	153 000	234 000	228 000
المغرب	662 000	1 998 000	1 698 000	4 282 000	1 674 000	4 505 000	3 154 000	3 234 000	4 549 000	4 588 000	5 188 000	4 932 000
موزامبيق	1 986 000	1 673 000	2 413 000	2 590 000	1 687 000	1 517 000	2 793 000	2 795 000	2 636 000	2 706 000	1 829 000	1 575 000
ناميبيا	82 000	96 000	188 000	269 000	80 000	131 000	260 000	263 000	285 000	309 000	168 000	175 000
النيجر	1 559 000	2 190 000	1 473 000	2 061 000	1 083 000	1 415 000	2 243 000	2 387 000	1 948 000	2 093 000	1 390 000	1 450 000
نيجيريا	6 029 000	13 391 000	8 958 000	18 734 000	7 580 000	12 185 000	18 127 000	19 053 000	18 609 000	19 603 000	12 511 000	12 839 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
رواندا	850 000	879 000	1 336 000	1 375 000	818 000	730 000	1 252 000	1 221 000	1 454 000	1 413 000	926 000	795 000
ساوتومي وبرنسيب	4 000	10 000	11 000	25 000	6 000	17 000	20 000	21 000	26 000	26 000	20 000	18 000
السنغال	795 000	1 058 000	1 184 000	1 748 000	860 000	1 108 000	1 617 000	1 637 000	1 842 000	1 808 000	1 414 000	1 262 000
سيراليون	469 000	664 000	452 000	742 000	334 000	572 000	760 000	755 000	753 000	745 000	621 000	581 000
الصومال	820 000	1 102 000	726 000	1 159 000	596 000	968 000	1 246 000	1 257 000	1 186 000	1 165 000	1 036 000	982 000
جنوب أفريقيا	1 932 000	2 743 000	3 286 000	5 880 000	1 857 000	4 137 000	4 863 000	4 978 000	5 384 000	6 079 000	4 684 000	4 656 000
السودان	882 000	1 850 000	1 442 000	4 708 000	1 192 000	3 941 000	4 709 000	4 856 000	5 260 000	5 429 000	4 606 000	4 588 000
سوازيلند	34 000	66 000	53 000	133 000	10 000	31 000	120 000	119 000	117 000	137 000	37 000	35 000
جمهورية تنزانيا المتحدة	4 224 000	4 248 000	5 225 000	5 621 000	3 327 000	3 593 000	5 302 000	5 338 000	5 543 000	5 748 000	3 634 000	3 724 000
توغو	425 000	725 000	526 000	942 000	362 000	628 000	913 000	907 000	956 000	955 000	703 000	667 000
تونس	289 000	391 000	777 000	1 461 000	600 000	1 496 000	788 000	839 000	1 478 000	1 544 000	1 807 000	1 780 000
أوغندا	3 562 000	3 642 000	3 926 000	4 089 000	2 363 000	2 410 000	4 941 000	4 988 000	4 463 000	4 470 000	2 595 000	2 623 000
زامبيا	1 177 000	1 416 000	1 153 000	1 636 000	447 000	837 000	1 684 000	1 690 000	1 568 000	1 657 000	770 000	872 000
زمبابوي	750 000	1 146 000	1 301 000	1 856 000	625 000	836 000	1 574 000	1 569 000	1 722 000	1 905 000	780 000	882 000
الأمريكتان	39 725 000	46 360 000	86 231 000	107 003 000	101 010 000	119 388 000	77 447 000	80 083 000	114 429 000	115 146 000	152 326 000	143 608 000
الأرجنتين	1 740 000	2 236 000	4 296 000	4 706 000	4 671 000	5 011 000	3 327 000	3 430 000	4 948 000	5 028 000	6 245 000	5 939 000
جزر البهاما	16 000	16 000	40 000	35 000	35 000	40 000	30 000	30 000	45 000	41 000	59 000	53 000
بربادوس	9 000	11 000	25 000	28 000	36 000	43 000	16 000	16 000	28 000	29 000	53 000	52 000
بليز	13 000	21 000	30 000	42 000	20 000	34 000	32 000	33 000	42 000	43 000	39 000	38 000
بوليفيا	535 000	750 000	974 000	1 277 000	1 056 000	1 142 000	1 105 000	1 144 000	1 317 000	1 337 000	1 252 000	1 186 000
البرازيل	9 450 000	10 597 000	19 628 000	22 849 000	19 632 000	23 034 000	17 184 000	17 728 000	25 162 000	25 129 000	32 442 000	29 494 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
كندا	1 383 000	1 455 000	3 210 000	3 593 000	4 787 000	5 037 000	2 003 000	2 107 000	3 690 000	3 803 000	6 288 000	6 305 000
شيلي	297 000	311 000	1 300 000	1 836 000	1 415 000	2 494 000	1 263 000	1 305 000	2 110 000	2 152 000	2 939 000	2 850 000
كولومبيا	2 640 000	2 916 000	5 625 000	6 121 000	5 674 000	6 456 000	4 528 000	4 719 000	6 205 000	6 270 000	7 872 000	7 248 000
كوستاريكا	176 000	225 000	510 000	650 000	515 000	681 000	400 000	422 000	636 000	668 000	744 000	761 000
كوبا	182 000	328 000	762 000	1 070 000	1 130 000	1 770 000	644 000	680 000	1 078 000	1 137 000	2 108 000	2 112 000
الجمهورية الدومينيكية	382 000	518 000	874 000	1 208 000	862 000	1 141 000	924 000	958 000	1 263 000	1 292 000	1 335 000	1 284 000
اكوادور	846 000	947 000	1 566 000	1 779 000	1 603 000	1 803 000	1 375 000	1 426 000	1 831 000	1 847 000	2 036 000	1 966 000
السلفادور	271 000	324 000	702 000	868 000	697 000	863 000	757 000	781 000	975 000	981 000	1 109 000	988 000
غواتيمالا	649 000	1 251 000	796 000	1 663 000	557 000	1 113 000	1 809 000	1 806 000	1 948 000	1 766 000	1 558 000	1 220 000
غيانا	23 000	43 000	49 000	77 000	59 000	91 000	60 000	62 000	82 000	83 000	119 000	103 000
هايتي	589 000	684 000	1 002 000	1 244 000	542 000	842 000	1 003 000	1 028 000	1 270 000	1 281 000	945 000	880 000
هندوراس	556 000	775 000	815 000	1 135 000	660 000	873 000	916 000	952 000	1 124 000	1 161 000	947 000	943 000
جامايكا	81 000	113 000	224 000	294 000	232 000	295 000	240 000	253 000	313 000	320 000	373 000	329 000
المكسيك	3 321 000	4 056 000	8 342 000	13 388 000	9 690 000	15 176 000	10 238 000	10 234 000	14 869 000	14 154 000	18 852 000	16 727 000
نيكاراغوا	183 000	517 000	425 000	864 000	323 000	675 000	686 000	706 000	890 000	892 000	746 000	701 000
بنما	131 000	161 000	342 000	425 000	411 000	482 000	329 000	343 000	435 000	448 000	552 000	546 000
باراغواي	537 000	570 000	831 000	960 000	621 000	768 000	770 000	796 000	956 000	974 000	870 000	859 000
بيرو	1 555 000	1 718 000	3 444 000	3 937 000	3 138 000	4 049 000	2 879 000	2 976 000	3 991 000	4 070 000	4 398 000	4 339 000
سانت لوسيا	7 000	10 000	19 000	21 000	15 000	20 000	13 000	14 000	23 000	23 000	25 000	23 000
سانت فنسنت وجزر غرينادين	5 000	6 000	13 000	14 000	12 000	15 000	9 000	9 000	15 000	15 000	17 000	18 000
سورينام	5 000	16 000	28 000	49 000	27 000	46 000	39 000	40 000	52 000	54 000	68 000	66 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
ترينيداد وتوباغو	34 000	48 000	99 000	161 000	102 000	169 000	83 000	165 000	166 000	218 000	202 000	
الولايات المتحدة	12 645 000	13 508 000	26 377 000	32 575 000	38 770 000	40 982 000	21 777 000	22 880 000	34 711 000	53 164 000	51 572 000	
أوروغواي	138 000	210 000	333 000	378 000	423 000	453 000	271 000	283 000	381 000	561 000	537 000	
جمهورية فنزويلا البوليفارية	1 326 000	2 019 000	3 550 000	3 756 000	3 295 000	3 790 000	2 737 000	2 837 000	3 874 000	4 392 000	4 267 000	
آسيا والمحيط الهادئ	215 183 060	142 401 029	321 199 046	492 864 094	330 000 035	558 588 083	325 599 000	346 806 000	486 957 000	617 545 000	630 160 000	
أفغانستان	1 924 000	3 734 000	2 269 000	4 638 000	1 548 000	3 316 000	4 604 000	4 938 000	4 397 000	3 274 000	3 450 000	
أستراليا	937 000	972 000	1 784 000	2 135 000	2 769 000	2 850 000	1 346 000	1 402 000	2 397 000	3 855 000	3 724 000	
البحرين	16 000	42 000	52 000	131 000	21 000	159 000	66 000	72 000	101 000	121 000	180 000	
بنغلاديش	8 025 000	11 845 000	13 152 000	21 572 000	10 175 000	20 169 000	16 257 000	16 943 000	21 332 000	20 675 000	21 369 000	
بروني دار السلام	13 000	21 000	39 000	63 000	22 000	53 000	39 000	41 000	67 000	65 000	67 000	
كمبوديا	1 119 000	1 024 000	2 101 000	2 312 000	1 446 000	1 391 000	1 661 000	1 713 000	2 428 000	1 838 000	1 486 000	
الصين	58 733 000	64 035 000	137 735 000	157 796 000	148 475 000	226 376 000	84 195 000	93 540 000	149 541 000	248 198 000	254 274 000	
فجي	37 000	46 000	69 000	109 000	79 000	117 000	77 000	82 000	104 000	123 000	126 000	
الهند	29 549 000	67 238 000	62 541 000	157 902 000	65 194 000	154 535 000	113 041 000	119 312 000	154 457 000	166 700 000	172 223 000	
إندونيسيا	7 939 000	13 543 000	18 952 000	29 468 000	23 641 000	35 103 000	20 405 000	21 013 000	30 274 000	38 337 000	37 627 000	
جمهورية إيران الإسلامية	2 169 000	2 859 000	7 963 000	11 739 000	5 171 000	8 463 000	5 677 000	5 947 000	12 315 000	10 797 000	10 895 000	
العراق	907 000	2 471 000	1 546 000	4 457 000	762 000	3 208 000	3 991 000	4 127 000	4 492 000	3 940 000	3 958 000	
اليابان	2 513 000	2 628 000	7 249 000	9 783 000	13 623 000	18 788 000	5 866 000	6 171 000	9 990 000	21 122 000	21 286 000	
الأردن	217 000	422 000	452 000	871 000	262 000	796 000	717 000	750 000	860 000	842 000	957 000	
جمهورية كوريا	602 000	676 000	1 597 000	2 605 000	1 956 000	3 573 000	1 753 000	1 814 000	2 692 000	3 977 000	3 908 000	
الكويت	82 000	106 000	335 000	554 000	222 000	699 000	245 000	261 000	401 000	444 000	824 000	

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	395 000	505 000	558 000	885 000	435 000	667 000	782 000	809 000	900 000	917 000	759 000	729 000
لبنان	63 000	199 000	327 000	481 000	244 000	511 000	326 000	337 000	483 000	492 000	621 000	563 000
ماليزيا	1 221 000	1 536 000	2 832 000	3 736 000	1 745 000	3 685 000	2 661 000	2 801 000	3 586 000	3 763 000	4 196 000	4 211 000
منغوليا	124 000	150 000	261 000	412 000	244 000	402 000	250 000	261 000	415 000	424 000	444 000	432 000
ميانمار	2 512 000	3 242 000	5 813 000	6 984 000	6 155 000	7 291 000	4 574 000	4 670 000	7 366 000	7 346 000	8 391 000	7 786 000
نيبال	1 724 000	2 227 000	2 577 000	3 922 000	2 108 000	2 916 000	3 435 000	3 581 000	4 206 000	4 195 000	3 845 000	3 310 000
نيوزيلندا	174 000	186 000	336 000	404 000	594 000	596 000	280 000	296 000	441 000	464 000	725 000	669 000
عمان	73 000	164 000	265 000	454 000	118 000	459 000	291 000	309 000	401 000	459 000	323 000	531 000
باكستان	6 699 000	14 773 000	15 468 000	23 678 000	10 757 000	18 441 000	19 232 000	20 412 000	24 898 000	26 489 000	20 301 000	21 620 000
بابوا غينيا الجديدة	475 000	508 000	669 000	799 000	611 000	634 000	761 000	814 000	858 000	955 000	785 000	775 000
الفلبين	4 483 000	6 129 000	9 419 000	12 040 000	9 056 000	11 187 000	9 375 000	9 766 000	12 280 000	12 563 000	12 369 000	12 108 000
قطر	4 000	25 000	50 000	190 000	50 000	238 000	64 000	72 000	85 000	203 000	113 000	255 000
ساموا	6 000	11 000	10 000	17 000	9 000	22 000	20 000	23 000	17 000	17 000	21 000	24 000
المملكة العربية السعودية	306 000	1 544 000	1 647 000	4 375 000	542 000	3 699 000	3 038 000	3 182 000	3 975 000	4 508 000	3 312 000	4 271 000
سنغافورة	136 000	134 000	418 000	508 000	499 000	764 000	270 000	290 000	477 000	510 000	969 000	965 000
جزر سليمان	33 000	43 000	44 000	75 000	35 000	60 000	65 000	70 000	73 000	78 000	63 000	65 000
سري لانكا	29	60	46	94	35	83	1 567 000	1 618 000	2 547 000	2 647 000	3 604 000	3 774 000
الجمهورية العربية السورية	983 000	1 920 000	1 910 000	3 282 000	1 253 000	2 567 000	2 365 000	2 461 000	3 186 000	3 287 000	2 818 000	2 793 000
تايلند	1 826 000	2 687 000	6 947 000	7 419 000	9 397 000	9 961 000	4 908 000	5 018 000	7 848 000	7 878 000	12 104 000	11 037 000
تيمور - ليشتي	79 000	100 000	113 000	180 000	65 000	110 000	135 000	140 000	178 000	181 000	115 000	128 000
الإمارات العربية المتحدة	108 000	305 000	400 000	1 332 000	242 000	1 477 000	359 000	500 000	587 000	1 344 000	565 000	1 510 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	عاماً ٢٤-١٥		عاماً ٢٥-٣٩		عاماً ٤٠-٦٤		عاماً ١٥-٢٤		عاماً ٢٥-٣٩		عاماً ٤٠-٦٤	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
فانواتو	20 000	21 000	26 000	31 000	23 000	25 000	26 000	26 000	32 000	32 000	27 000	27 000
فيتنام	5 274 000	5 162 000	11 458 000	12 361 000	9 562 000	11 136 000	7 595 000	7 829 000	12 843 000	13 019 000	14 469 000	13 965 000
اليمن	901 000	1 950 000	890 000	2 144 000	3 395 000	3 280 000	3 427 000	3 539 000	3 427 000	3 539 000	2 298 000	2 258 000
أوروبا وآسيا الوسطى	19 148 000	25 384 000	71 334 000	86 610 000	94 712 000	109 414 000	50 914 000	53 155 000	92 951 000	94 577 000	155 754 000	146 332 000
ألبانيا	110 000	145 000	248 000	335 000	260 000	331 000	244 000	259 000	401 000	403 000	502 000	457 000
أرمينيا	39 000	41 000	285 000	330 000	280 000	310 000	158 000	180 000	406 000	381 000	539 000	387 000
النمسا	189 000	245 000	647 000	743 000	998 000	1 126 000	399 000	428 000	755 000	824 000	1 516 000	1 569 000
أذربيجان	332 000	363 000	1 139 000	1 207 000	1 056 000	920 000	602 000	648 000	1 251 000	1 248 000	1 587 000	1 295 000
بيلاروس	157 000	207 000	902 000	932 000	994 000	912 000	426 000	439 000	1 084 000	1 085 000	1 741 000	1 504 000
بلجيكا	166 000	237 000	784 000	923 000	1 068 000	1 212 000	573 000	592 000	953 000	990 000	1 800 000	1 840 000
البوسنة والهرسك	107 000	113 000	359 000	387 000	469 000	472 000	202 000	213 000	387 000	396 000	713 000	682 000
بلغاريا	60 000	90 000	453 000	588 000	669 000	738 000	312 000	329 000	696 000	726 000	1 297 000	1 248 000
كرواتيا	85 000	90 000	343 000	387 000	394 000	456 000	219 000	230 000	423 000	438 000	788 000	759 000
قبرص	24 000	26 000	102 000	109 000	112 000	117 000	55 000	57 000	111 000	114 000	166 000	150 000
الجمهورية التشيكية	149 000	157 000	725 000	934 000	1 373 000	1 469 000	447 000	469 000	955 000	996 000	1 836 000	1 836 000
الدانمرك	208 000	255 000	404 000	463 000	699 000	758 000	344 000	362 000	497 000	508 000	937 000	947 000
استونيا	16 000	24 000	101 000	129 000	167 000	156 000	60 000	64 000	139 000	144 000	227 000	199 000
فنلندا	159 000	158 000	404 000	483 000	627 000	663 000	291 000	306 000	490 000	521 000	855 000	868 000
فرنسا	931 000	1 272 000	4 550 000	5 321 000	6 745 000	7 158 000	3 648 000	3 828 000	5 584 000	5 803 000	10 295 000	9 986 000
جورجيا	50 000	107 000	203 000	401 000	477 000	563 000	222 000	244 000	468 000	467 000	763 000	624 000
ألمانيا	1 775 000	2 055 000	6 013 000	7 122 000	11 233 000	11 578 000	4 036 000	4 232 000	7 570 000	7 795 000	14 871 000	14 826 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	إناث	ذكور	ذكور
اليونان	168 000	211 000	865 000	1 062 000	1 398 000	1 701 000	538 000	568 000	1 032 000	1 114 000	2 103 000	2 129 000
هنغاريا	110 000	128 000	673 000	850 000	1 040 000	1 144 000	486 000	510 000	935 000	973 000	1 778 000	1 717 000
أيسلندا	15 000	16 000	28 000	33 000	45 000	50 000	21 000	22 000	34 000	34 000	52 000	52 000
أيرلندا	121 000	158 000	407 000	449 000	695 000	721 000	278 000	289 000	479 000	484 000	875 000	878 000
إسرائيل	221 000	178 000	633 000	697 000	766 000	789 000	645 000	681 000	828 000	861 000	1 119 000	1 092 000
إيطاليا	731 000	893 000	3 294 000	4 019 000	5 701 000	7 797 000	2 665 000	2 826 000	4 382 000	4 565 000	10 809 000	10 756 000
كازاخستان	476 000	537 000	1 691 000	1 760 000	1 960 000	1 767 000	962 000	986 000	1 911 000	1 889 000	2 481 000	2 085 000
قيرغيزستان	206 000	300 000	514 000	700 000	537 000	608 000	506 000	525 000	769 000	777 000	813 000	738 000
لاتفيا	27 000	40 000	183 000	219 000	268 000	253 000	93 000	98 000	236 000	244 000	392 000	349 000
ليتوانيا	36 000	52 000	322 000	343 000	412 000	417 000	153 000	162 000	368 000	378 000	598 000	529 000
لكسمبرغ	7 000	9 000	45 000	53 000	61 000	73 000	31 000	32 000	56 000	56 000	100 000	100 000
مالطة	12 000	12 000	37 000	45 000	32 000	51 000	22 000	23 000	43 000	45 000	68 000	71 000
جمهورية مولدوفا	93 000	104 000	462 000	500 000	418 000	529 000	212 000	223 000	531 000	540 000	737 000	656 000
هولندا	744 000	842 000	1 276 000	1 502 000	1 831 000	2 353 000	990 000	1 036 000	1 506 000	1 578 000	2 939 000	3 014 000
النرويج	196 000	217 000	390 000	431 000	650 000	675 000	302 000	315 000	461 000	474 000	802 000	814 000
بولندا	490 000	532 000	3 439 000	4 026 000	3 532 000	4 044 000	1 844 000	1 943 000	4 225 000	4 383 000	6 720 000	6 517 000
البرتغال	227 000	281 000	830 000	889 000	1 531 000	1 603 000	579 000	607 000	946 000	964 000	2 034 000	1 990 000
رومانيا	237 000	250 000	1 535 000	1 853 000	2 044 000	2 455 000	1 035 000	1 086 000	2 171 000	2 245 000	3 838 000	3 683 000
الاتحاد الروسي	1 993 000	2 707 000	13 955 000	14 616 000	16 120 000	15 305 000	6 742 000	7 023 000	15 547 000	15 252 000	25 485 000	20 798 000
صربيا	310 000	334 000	927 000	1 117 000	926 000	1 245 000	586 000	630 000	1 078 000	1 149 000	1 713 000	1 735 000
سلوفاكيا	103 000	102 000	468 000	580 000	591 000	734 000	267 000	279 000	593 000	615 000	996 000	968 000

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	القوى العاملة (السكان النشطون اقتصادياً)						الأشخاص في سن العمل					
	عاماً ٢٤-١٥		عاماً ٣٩-٢٥		عاماً ٦٤-٤٠		عاماً ٢٤-١٥		عاماً ٣٩-٢٥		عاماً ٦٤-٤٠	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
سلوفينيا	21 000	42 000	169 000	186 000	226 000	264 000	87 000	92 000	179 000	191 000	360 000	367 000
اسبانيا	724 000	1 023 000	3 055 000	3 587 000	5 437 000	7 154 000	2 107 000	2 229 000	3 724 000	3 871 000	8 732 000	8 752 000
السويد	250 000	274 000	736 000	855 000	1 182 000	1 265 000	496 000	533 000	900 000	957 000	1 483 000	1 503 000
سويسرا	278 000	287 000	630 000	643 000	1 056 000	1 033 000	398 000	405 000	707 000	679 000	1 328 000	1 236 000
طاجيكستان	258 000	332 000	673 000	895 000	413 000	509 000	790 000	811 000	1 064 000	1 044 000	859 000	746 000
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	30 000	53 000	148 000	215 000	171 000	259 000	117 000	125 000	228 000	240 000	354 000	355 000
تركيا	1 971 000	4 873 000	3 079 000	8 949 000	3 105 000	9 662 000	7 024 000	7 258 000	9 910 000	10 094 000	12 586 000	12 690 000
تركمانستان	200 000	243 000	644 000	744 000	503 000	580 000	467 000	475 000	781 000	781 000	790 000	710 000
أوكرانيا	603 000	816 000	3 858 000	4 119 000	4 408 000	4 430 000	1 865 000	1 940 000	4 654 000	4 473 000	7 852 000	6 254 000
المملكة المتحدة	2 367 000	2 496 000	4 993 000	5 744 000	7 243 000	7 861 000	3 671 000	3 760 000	6 222 000	6 431 000	10 376 000	9 998 000
أوزبكستان	1 366 000	1 457 000	3 713 000	4 135 000	2 789 000	3 144 000	2 697 000	2 783 000	4 281 000	4 357 000	4 149 000	3 873 000

المصدر: مكتب العمل الدولي.

الجدول واو ٣: معدلات النشاط الاقتصادي المقدرة والمتوقعة للإناث والذكور، الفئات العمرية الرئيسية، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات والملخصات الإقليمية، ٢٠٠٠ و ٢٠٢٠

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠		٢٠٢٠									
	٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٣٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٣٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
أفريقيا	50.6	70.2	61.1	95.8	56.9	94.0	51.5	68.5	63.7	95.9	56.9	92.2
الجزائر	26.2	64.9	41.2	95.5	30.0	89.2	31.0	65.5	57.0	95.8	44.0	83.7
أنغولا	73.6	86.9	77.3	97.6	78.5	94.6	71.3	84.8	77.2	97.6	77.8	93.8
بنن	50.7	75.5	60.6	96.2	59.4	94.8	45.5	71.1	60.3	95.1	58.3	93.5
بوتسوانا	35.3	42.1	63.9	88.4	56.0	85.0	31.1	38.9	60.5	90.2	44.6	86.5
بوركينا فاسو	74.9	83.5	83.6	97.1	83.7	96.5	72.9	75.5	84.5	94.7	85.2	94.5
بوروندي	88.4	84.9	96.6	98.6	95.4	98.7	88.7	88.7	96.3	99.1	95.0	98.7
الكاميرون	45.8	66.9	63.7	95.8	58.9	93.0	43.4	58.1	62.6	95.5	57.0	91.7
الرأس الأخضر	34.0	67.3	47.7	95.2	32.4	85.0	30.8	52.3	46.4	95.2	30.6	76.6
جمهورية أفريقيا الوسطى	63.0	76.9	72.3	97.5	80.6	96.9	62.9	78.1	71.6	98.0	80.2	97.1
تشاد	58.5	57.5	68.3	92.2	74.0	96.4	57.3	52.2	71.3	84.4	76.8	94.3
جزر القمر	51.4	69.3	64.7	98.5	64.6	97.8	49.1	68.4	64.8	98.4	60.2	97.0
الكونغو	61.8	84.6	56.4	99.3	66.2	97.7	47.8	69.2	58.0	98.3	66.5	98.7
كويت ديفوار	36.3	75.1	43.3	98.8	43.5	95.7	9.8	21.0	14.8	33.6	11.6	32.7
جمهورية الكونغو الديمقراطية	61.3	81.5	64.9	97.8	61.8	97.1	227.0	299.7	196.7	289.2	205.6	284.6
جيبوتي	45.7	66.2	64.3	94.4	60.0	94.2	43.3	66.0	63.2	96.6	57.1	92.2
مصر	19.1	43.8	27.9	94.8	17.4	92.7	17.2	36.3	30.4	99.5	17.0	91.8
غينيا الاستوائية	47.6	88.1	50.0	97.4	56.8	97.1	53.4	87.7	51.7	96.8	62.5	95.1
إريتريا	59.9	82.2	62.7	98.4	58.9	97.1	56.4	78.8	63.1	98.3	59.3	97.0

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠						٢٠٢٠					
	٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
إثيوبيا	73.3	83.4	80.2	97.9	67.5	95.3	72.1	79.3	80.2	96.5	66.8	91.5
غابون	56.3	67.5	71.1	97.5	67.0	92.5	54.5	68.0	70.6	96.6	67.6	91.0
غامبيا	53.7	71.7	63.9	95.3	64.7	92.7	52.2	72.1	62.5	94.6	64.0	93.3
غانا	53.9	53.0	85.2	90.1	84.8	92.0	48.2	48.9	83.9	92.0	83.4	89.3
غينيا	74.3	79.8	89.3	96.2	85.5	94.8	73.5	74.1	89.3	94.8	87.2	90.6
غينيا - بيساو	63.3	83.5	64.2	98.3	60.8	97.8	64.5	85.0	63.2	98.6	61.3	98.0
كينيا	62.7	80.1	77.7	98.2	78.6	95.6	60.0	78.4	78.5	97.9	77.9	95.7
ليسوتو	40.3	61.0	61.9	95.5	56.4	90.0	33.0	49.7	61.0	94.1	51.5	84.4
ليبيريا	51.5	66.3	57.7	97.5	59.8	95.9	51.2	55.0	58.5	95.3	60.7	90.5
الجمهورية العربية الليبية	18.5	56.4	40.3	97.1	25.4	92.0	21.5	55.2	81.3	98.5	50.6	87.8
مدغشقر	67.3	66.8	88.0	96.0	85.7	96.7	68.6	69.8	87.7	96.9	85.2	97.1
ملاوي	79.2	79.8	89.7	97.3	88.7	95.9	82.0	79.5	91.4	95.5	93.3	95.0
مالي	70.4	80.7	79.2	96.5	77.0	94.6	67.9	68.0	81.9	86.7	82.3	85.3
موريتانيا	47.5	68.7	63.6	96.4	59.5	93.4	45.9	67.2	63.7	95.7	59.3	93.2
موريشيوس	35.8	63.9	52.7	96.7	42.4	87.7	35.1	44.0	57.3	97.4	49.6	81.6
المغرب	25.4	66.3	33.8	94.2	26.3	93.7	21.0	61.8	37.3	93.3	32.3	91.3
موزامبيق	76.0	66.4	91.6	97.4	92.4	98.0	71.1	59.9	91.5	95.7	92.2	96.3
ناميبيا	33.1	37.7	67.2	86.5	52.1	79.4	31.5	36.5	66.0	87.1	47.6	74.9
النيجر	68.5	91.8	74.8	98.6	77.1	97.6	69.5	91.7	75.6	98.5	77.9	97.6
نيجيريا	36.6	72.4	48.9	95.4	61.8	95.6	33.3	70.3	48.1	95.6	60.6	94.9
رواندا	76.0	76.9	93.1	96.8	90.3	94.5	67.9	72.0	91.9	97.3	88.3	91.8

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠						٢٠٢٠					
	٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
ساوتومي وبرنسيب	17.6	58.8	50.0	100.0	33.3	87.5	20.0	47.6	42.3	96.2	30.0	94.4
السنغال	55.3	73.8	63.7	96.7	63.5	92.6	49.2	64.6	64.3	96.7	60.8	87.8
سيراليون	62.8	86.1	59.2	99.5	53.2	98.3	61.7	87.9	60.0	99.6	53.8	98.5
الصومال	66.6	88.7	60.1	99.4	55.3	98.7	65.8	87.7	61.2	99.5	57.5	98.6
جنوب أفريقيا	44.4	58.9	61.6	96.5	45.9	91.9	39.7	55.1	61.0	96.7	39.6	88.9
السودان	18.5	47.1	27.6	84.7	26.5	85.0	18.7	38.1	27.4	86.7	25.9	85.9
سوازيلند	30.2	56.8	45.4	97.3	30.8	86.4	28.3	55.5	45.3	97.1	27.0	88.6
جمهورية تنزانيا المتحدة	82.6	82.6	94.4	97.9	92.0	97.0	79.7	79.6	94.3	97.8	91.6	96.5
توغو	49.7	81.6	55.6	98.3	54.9	96.1	46.5	79.9	55.0	98.6	51.5	94.2
تونس	28.9	50.2	33.4	95.2	18.6	87.0	36.7	46.6	52.6	94.6	33.2	84.0
أوغندا	73.4	81.4	86.4	95.6	89.0	94.7	72.1	73.0	88.0	91.5	91.1	91.9
زامبيا	71.0	83.7	73.8	98.7	57.4	95.8	69.9	83.8	73.5	98.7	58.1	96.0
زيمبابوي	48.8	70.1	74.4	96.0	80.4	94.8	47.6	73.0	75.6	97.4	80.1	94.8
الأمريكتان	49.1	67.9	67.0	94.8	59.9	86.3	51.3	57.9	75.4	92.9	66.3	83.1
الأرجنتين	43.3	64.6	64.7	93.3	53.5	85.8	52.3	65.2	86.8	93.6	74.8	84.4
جزر البهاما	50.0	55.6	89.7	86.5	61.8	77.4	53.3	53.3	88.9	85.4	59.3	75.5
بربادوس	57.1	66.7	88.9	94.4	73.0	87.9	56.3	68.8	89.3	96.6	67.9	82.7
بليز	36.0	65.4	48.0	96.0	41.2	94.4	40.6	63.6	71.4	97.7	51.3	89.5
بوليفيا	44.1	60.5	70.7	95.3	69.9	95.0	48.4	65.6	74.0	95.5	84.3	96.3
البرازيل	51.6	74.0	67.6	95.1	55.6	86.1	55.0	59.8	78.0	90.9	60.5	78.1
كندا	62.9	65.8	79.6	92.0	67.1	81.9	69.0	69.1	87.0	94.5	76.1	79.9

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠						٢٠٢٠					
	٢٤-١٥ عاماً			٢٩-٢٥ عاماً			٦٤-٤٠ عاماً			٢٤-١٥ عاماً		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	إناث	ذكور	إناث
شيلي	23.7	40.7	48.5	94.3	41.0	89.8	23.5	23.8	61.6	85.3	48.1	87.5
كولومبيا	50.1	65.1	73.5	97.7	55.4	90.9	58.3	61.8	90.7	97.6	72.1	89.1
كوستاريكا	35.2	67.3	46.9	96.0	36.9	89.3	44.0	53.3	80.2	97.3	69.2	89.5
كوبا	28.1	51.3	65.3	95.1	44.4	86.9	28.3	48.2	70.7	94.1	53.6	83.8
الجمهورية الدومينيكية	34.7	64.3	55.0	96.0	42.6	92.7	41.3	54.1	69.2	93.5	64.6	88.9
اكوادور	46.9	65.0	68.7	96.6	60.5	94.0	61.5	66.4	85.5	96.3	78.7	91.7
السلفادور	33.5	65.5	59.2	93.8	50.7	90.3	35.8	41.5	72.0	88.5	62.8	87.3
غواتيمالا	32.4	71.6	37.5	95.3	34.2	92.4	35.9	69.3	40.9	94.2	35.8	91.2
غيانا	34.6	70.4	50.5	94.3	47.9	88.5	38.3	69.4	59.8	92.8	49.6	88.3
هايتي	48.6	64.3	64.9	96.1	57.9	95.3	58.7	66.5	78.9	97.1	57.4	95.7
هندوراس	37.7	79.3	53.3	97.1	49.9	95.1	60.7	81.4	72.5	97.8	69.7	92.6
جامايكا	40.0	50.9	78.3	94.7	69.7	91.3	33.8	44.7	71.6	91.9	62.2	89.7
المكسيك	36.5	69.7	46.7	96.8	39.8	91.6	32.4	39.6	56.1	94.6	51.4	90.7
نيكاراغوا	26.3	72.6	44.3	96.8	40.8	96.3	26.7	73.2	47.8	96.9	43.3	96.3
بنما	36.2	64.3	58.4	97.5	47.5	89.9	39.8	46.9	78.6	94.9	74.5	88.3
باراغواي	58.6	71.2	71.0	98.4	58.7	92.1	69.7	71.6	86.9	98.6	71.4	89.4
بيرو	44.2	59.7	68.5	96.3	54.9	93.5	54.0	57.7	86.3	96.7	71.4	93.3
سانت لوسيا	46.7	66.7	72.2	94.1	53.3	92.9	53.8	71.4	82.6	91.3	60.0	87.0
سانت فنسنت وجزر غرينادين	46.2	69.2	69.2	92.9	55.6	88.9	55.6	66.7	86.7	93.3	70.6	83.3
سورينام	14.3	38.1	56.9	84.3	39.5	79.5	12.8	40.0	53.8	90.7	39.7	69.7
ترينيداد وتوباغو	41.7	62.2	63.2	94.0	48.1	85.4	41.0	56.5	60.0	97.0	46.8	83.7

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠						٢٠٢٠					
	٢٤-١٥ عاماً		٢٥-٣٩ عاماً		٤٠-٦٤ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٢٥-٣٩ عاماً		٤٠-٦٤ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الولايات المتحدة	61.9	67.3	75.9	93.3	70.0	83.5	58.1	59.0	76.0	91.3	72.9	79.5
أوروغواي	49.0	72.4	76.1	95.9	60.0	85.6	50.9	74.2	87.4	96.2	75.4	84.4
جمهورية فنزويلا البوليفارية	34.4	64.6	63.7	96.4	51.2	91.8	48.4	71.2	91.6	96.1	75.0	88.8
آسيا والمحيط الهادئ	47.5	66.5	67.6	97.1	54.9	91.4	43.7	62.0	66.0	95.6	53.4	88.6
أفغانستان	37.0	75.2	40.8	98.1	36.6	96.0	41.8	75.6	51.6	98.1	47.3	96.1
أستراليا	67.8	69.1	69.1	92.0	61.7	80.3	69.6	69.3	74.4	86.6	71.8	76.5
البحرين	23.1	59.0	43.4	99.3	20.4	95.3	24.2	58.3	51.5	99.2	17.4	88.3
بنغلاديش	51.8	72.3	61.8	97.6	56.8	95.4	49.4	69.9	61.7	97.5	49.2	94.4
بروني دار السلام	35.5	54.8	61.7	97.8	40.7	89.2	33.3	51.2	58.2	96.9	33.8	79.1
كمبوديا	68.7	58.0	85.4	96.7	81.0	94.5	67.4	59.8	86.5	95.5	78.7	93.6
الصين	73.9	72.1	91.8	97.7	65.2	90.8	69.8	68.5	92.1	97.0	59.8	89.0
فيجي	45.7	56.5	59.1	96.7	52.9	94.0	48.1	56.1	66.3	97.3	64.2	92.9
الهند	26.7	64.4	40.5	97.0	39.6	91.8	26.1	56.4	40.5	96.7	39.1	89.7
إندونيسيا	42.9	66.8	56.5	96.6	57.7	94.9	38.9	64.5	62.6	97.1	61.7	93.3
جمهورية إيران الإسلامية	29.7	51.5	40.8	93.7	28.7	88.1	38.2	48.1	64.7	91.6	47.9	77.7
العراق	17.4	59.7	25.3	96.0	14.8	82.1	22.7	59.9	34.4	96.3	19.3	81.1
اليابان	46.5	47.4	63.1	97.0	62.0	92.4	42.8	42.6	72.6	94.0	64.5	88.3
الأردن	21.8	55.1	33.5	96.7	20.4	81.7	30.3	56.3	52.6	96.8	31.1	83.2
جمهورية كوريا	33.3	41.7	59.8	92.7	51.2	91.6	34.3	37.3	59.3	93.8	49.2	91.4
الكويت	26.0	43.5	63.0	99.3	31.3	89.0	33.5	40.6	83.5	98.4	50.0	84.8
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	49.0	61.8	61.9	96.2	57.6	91.1	50.5	62.4	62.0	96.5	57.3	91.5

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٢٠						٢٠١٠					
	٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
لبنان	90.8	39.3	97.8	67.7	59.1	19.3	92.0	29.6	96.5	48.3	58.1	18.7
ماليزيا	87.5	41.6	99.3	79.0	54.8	45.9	89.9	42.6	98.4	55.0	57.2	40.6
منغوليا	93.1	55.0	97.2	62.9	57.5	49.6	92.7	57.6	97.0	63.2	62.2	49.0
ميانمار	93.6	73.4	95.1	78.9	69.4	54.9	93.9	74.0	96.5	77.3	72.3	57.6
نيبال	88.1	54.8	93.5	61.3	62.2	50.2	89.5	48.1	93.8	55.7	62.2	51.7
نيوزيلندا	89.1	81.9	87.1	76.2	62.8	62.1	85.6	69.4	91.5	69.3	65.5	59.8
عمان	86.4	36.5	98.9	66.1	53.1	25.1	90.1	16.0	98.2	30.2	54.3	14.7
باكستان	85.3	53.0	89.4	62.1	72.4	34.8	93.3	32.5	96.8	37.4	70.3	21.8
بابوا غينيا الجديدة	81.8	77.8	83.7	78.0	62.4	62.4	82.7	77.9	83.1	78.1	57.7	60.7
القلبين	92.4	73.2	95.8	76.7	62.8	47.8	93.8	57.8	97.1	54.8	58.9	37.7
قطر	93.3	44.2	93.6	58.8	34.7	6.3	96.6	37.5	97.2	48.3	45.2	5.4
ساموا	91.7	42.9	100.0	58.8	47.8	30.0	92.9	46.2	100.0	55.6	55.6	33.3
المملكة العربية السعودية	86.6	16.4	97.0	41.4	48.5	10.1	88.3	11.2	97.3	28.4	48.2	7.5
سنغافورة	79.2	51.5	99.6	87.6	46.2	50.4	88.0	48.3	97.6	72.8	46.7	49.4
جزر سليمان	92.3	55.6	96.2	60.3	61.4	50.8	93.1	55.2	95.3	59.5	65.2	53.5
سري لانكا	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.8	39.2	95.3	48.4	57.2	30.9
الجمهورية العربية السورية	91.9	44.5	99.8	59.9	78.0	41.6	91.2	31.6	99.4	39.3	73.0	36.6
تايلند	90.3	77.6	94.2	88.5	53.5	37.2	93.9	72.0	96.0	82.2	57.4	48.5
تيمور - ليشتي	85.9	56.5	99.4	63.5	71.4	58.5	90.9	53.2	95.5	56.9	51.4	41.8
الإمارات العربية المتحدة	97.8	42.8	99.1	68.1	61.0	30.1	98.4	29.6	99.0	45.9	65.0	23.4
فانواتو	92.6	85.2	96.9	81.3	80.8	76.9	93.3	85.7	94.7	85.0	77.8	72.2

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٢٠						٢٠١٠					
	٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
فيتنام	79.7	66.1	94.9	89.2	65.9	69.4	81.6	69.3	96.0	88.9	71.0	74.2
اليمن	95.0	38.7	89.4	53.0	57.4	27.5	96.4	30.0	87.1	39.7	58.2	20.3
أوروبا وآسيا الوسطى	74.8	60.8	91.6	76.7	47.8	37.6	77.4	57.8	92.8	73.5	49.6	39.1
ألبانيا	72.4	51.8	83.1	61.8	56.0	45.1	84.8	54.5	89.6	68.6	59.1	46.3
أرمينيا	80.1	51.9	86.6	70.2	22.8	24.7	84.8	61.9	90.3	72.0	27.2	27.1
النمسا	71.8	65.8	90.2	85.7	57.2	47.4	75.3	52.7	93.6	78.9	61.4	50.1
أذربيجان	71.0	66.5	96.7	91.0	56.0	55.1	83.6	64.7	94.0	78.0	51.7	42.7
بيلاروس	60.6	57.1	85.9	83.2	47.2	36.9	75.6	64.1	89.4	86.8	47.7	40.4
بلجيكا	65.9	59.3	93.2	82.3	40.0	29.0	72.1	48.2	95.6	81.8	38.8	32.7
البوسنة والهرسك	69.2	65.8	97.7	92.8	53.1	53.0	78.6	60.4	94.6	82.3	52.7	44.2
بلغاريا	59.1	51.6	81.0	65.1	27.4	19.2	66.5	55.4	82.1	72.6	29.3	25.8
كرواتيا	60.1	50.0	88.4	81.1	39.1	38.8	71.1	48.5	92.7	80.8	45.1	39.5
قبرص	78.0	67.5	95.6	91.9	45.6	43.6	86.6	53.8	96.3	73.6	56.5	40.7
الجمهورية التشيكية	80.0	74.8	93.8	75.9	33.5	33.3	81.3	66.6	96.4	75.3	51.3	40.7
الدانمرك	80.0	74.6	91.1	81.3	70.4	60.5	81.1	71.7	93.0	84.4	75.3	68.5
استونيا	78.4	73.6	89.6	72.7	37.5	26.7	78.3	68.6	94.2	80.3	47.5	35.1
فنلندا	76.4	73.3	92.7	82.4	51.6	54.6	77.0	74.5	92.4	81.1	50.7	50.5
فرنسا	71.7	65.5	91.7	81.5	33.2	25.5	78.1	64.2	94.6	78.8	33.3	26.3
جورجيا	90.2	62.5	85.9	43.4	43.9	22.5	86.7	69.0	86.1	61.5	43.7	28.0
ألمانيا	78.1	75.5	91.4	79.4	48.6	44.0	77.5	59.9	93.4	76.4	55.3	48.4
اليونان	79.9	66.5	95.3	83.8	37.1	31.2	81.2	43.5	95.5	69.8	43.7	36.4

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٢٠						٢٠١٠					
	٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٢٤-١٥ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
هنغاريا	66.6	58.5	87.4	72.0	25.1	22.6	65.2	52.2	89.5	67.1	42.7	32.9
آيسلندا	96.2	86.5	97.1	82.4	72.7	71.4	97.4	86.8	93.8	87.1	68.2	71.4
أيرلندا	82.1	79.4	92.8	85.0	54.7	43.5	82.1	47.1	94.1	73.1	56.3	47.1
إسرائيل	72.3	68.5	81.0	76.4	26.1	34.3	79.5	59.9	82.8	68.1	33.0	36.0
إيطاليا	72.5	52.7	88.0	75.2	31.6	27.4	73.5	38.5	90.3	63.0	44.5	34.1
كازاخستان	84.7	79.0	93.2	88.5	54.5	49.5	85.1	71.9	96.2	88.5	55.3	48.7
قيرغيزستان	82.4	66.1	90.1	66.8	57.1	40.7	84.4	66.5	93.5	74.4	54.6	42.1
لاتفيا	72.5	68.4	89.8	77.5	40.8	29.0	73.2	63.9	90.7	81.7	42.4	30.7
ليتوانيا	78.8	68.9	90.7	87.5	32.1	23.5	80.1	68.8	93.5	87.5	41.4	30.9
لكسمبرغ	73.0	61.0	94.6	80.4	28.1	22.6	76.5	43.9	94.4	71.7	38.5	32.0
مالطة	71.8	47.1	100.0	86.0	52.2	54.5	78.1	20.0	97.4	40.5	63.3	55.2
جمهورية مولدوفا	80.6	56.7	92.6	87.0	46.6	43.9	82.8	63.4	92.7	87.1	43.6	41.3
هولندا	78.1	62.3	95.2	84.7	81.3	75.2	79.2	54.3	95.2	78.1	72.2	70.2
النرويج	82.9	81.0	90.9	84.6	68.9	64.9	86.1	77.0	91.7	82.7	65.9	61.0
بولندا	62.1	52.6	91.9	81.4	27.4	26.6	72.2	60.2	94.0	78.5	40.0	33.2
البرتغال	80.6	75.3	92.2	87.7	46.3	39.2	82.5	61.0	92.9	82.4	50.7	41.0
رومانيا	66.7	53.3	82.5	70.7	23.0	22.9	77.8	63.0	91.7	78.1	50.7	38.1
الاتحاد الروسي	73.6	63.3	95.8	89.8	38.5	29.6	76.4	65.4	92.5	84.1	45.2	36.3
صربيا	71.8	54.1	97.2	86.0	53.0	52.9	73.6	44.4	94.1	69.8	51.6	34.4
سلوفاكيا	75.8	59.3	94.3	78.9	36.6	38.6	78.4	61.9	95.3	80.9	49.7	42.6
سلوفينيا	71.9	62.8	97.4	94.4	45.7	24.1	71.4	57.1	94.2	91.2	42.2	35.7

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	٢٠٠٠						٢٠٢٠					
	٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً		٢٤-١٥ عاماً		٣٩-٢٥ عاماً		٦٤-٤٠ عاماً	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
اسبانيا	41.8	52.1	70.9	93.5	42.8	82.1	34.4	45.9	82.0	92.7	62.3	81.7
السويد	49.9	51.1	83.5	89.9	80.0	84.8	50.4	51.4	81.8	89.3	79.7	84.2
سويسرا	67.5	70.6	78.5	96.4	69.4	90.8	69.8	70.9	89.1	94.7	79.5	83.6
طاجيكستان	32.0	37.8	64.5	89.7	53.1	78.2	32.7	40.9	63.3	85.7	48.1	68.2
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	30.9	45.6	64.1	90.9	43.3	74.9	25.6	42.4	64.9	89.6	48.3	73.0
تركيا	27.9	58.6	30.4	93.4	25.2	75.8	28.1	67.1	31.1	88.7	24.7	76.1
تركمانستان	43.5	52.4	79.9	94.6	67.2	84.1	42.8	51.2	82.5	95.3	63.7	81.7
أوكرانيا	37.6	43.3	83.6	91.3	60.3	73.2	32.3	42.1	82.9	92.1	56.1	70.8
المملكة المتحدة	65.2	72.7	75.4	93.7	65.3	80.8	64.5	66.4	80.2	89.3	69.8	78.6
أوزبكستان	38.5	49.8	73.7	92.4	64.0	83.5	50.6	52.4	86.7	94.9	67.2	81.2

المصدر: مكتب العمل الدولي.

الجدول زاي ١: إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة، الإناث والذكور من السكان، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات، ٢٠٠٨ و ٢٠١٨ و ٢٠٤٨

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
أفريقيا						
الجزائر	73.7	70.9	76.1	72.8	80.9	77.1
أنغولا	44.3	41.2	48.2	45.0	60.2	56.2
بنن	57.8	55.6	62.5	60.2	71.8	69.6
بوتسوانا	50.7	50.5	54.0	54.7	67.9	65.8
بورкина فاسو	56.6	52.6	60.1	55.7	70.6	65.7
بوروندي	51.0	48.1	54.6	51.3	65.9	61.7
الكاميرون	50.8	50.0	54.9	53.3	65.7	63.2
الرأس الأخضر	74.5	68.3	76.7	70.7	81.2	75.7
جمهورية أفريقيا الوسطى	46.1	43.3	49.4	46.4	61.1	56.2
تشاد	52.0	49.3	55.5	52.8	67.0	63.5
جزر القمر	67.4	63.0	71.4	66.6	78.4	73.4
الكونغو	56.6	54.0	59.7	56.9	69.5	66.1
كوت ديفوار	49.3	47.5	52.8	51.3	63.5	61.8
جمهورية الكونغو الديمقراطية	47.7	45.2	51.0	48.2	62.5	59.3
جيبوتي	56.0	53.6	61.1	58.3	70.5	67.1
مصر	73.6	69.1	76.1	71.4	80.9	76.2
غينيا الاستوائية	52.8	50.4	57.4	54.8	67.6	64.4
إريتريا	60.3	55.6	63.7	59.7	71.7	67.7
إثيوبيا	54.3	51.7	58.3	55.6	69.1	65.5
غابون	57.1	56.4	62.6	62.0	69.9	69.0

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
غامبيا	60.3	58.6	64.2	63.2	72.5	70.4
غانا	60.5	59.6	64.2	62.8	72.2	69.7
غينيا	57.6	54.4	62.9	59.3	74.1	69.8
غينيا - بيساو	47.9	44.9	51.8	49.1	63.4	60.2
كينيا	55.2	53.0	60.2	57.1	69.0	65.4
ليسوتو	42.3	42.9	45.3	47.1	56.4	55.3
ليبيريا	46.6	44.8	50.3	48.5	61.6	59.4
الجمهورية العربية الليبية	76.9	71.7	78.7	73.6	82.6	77.7
مدغشقر	61.3	57.7	64.9	60.3	73.6	69.0
ملاوي	48.4	48.1	51.5	51.5	61.7	58.8
مالي	56.6	52.1	60.4	56.0	70.4	65.8
موريتانيا	66.0	62.4	69.2	65.3	75.8	71.5
موريشيوس	76.2	69.5	77.6	71.3	81.6	75.9
المغرب	73.4	69.0	75.9	71.3	80.8	76.1
موزامبيق	42.4	41.7	45.6	45.6	58.8	55.6
ناميبيا	53.1	52.5	54.0	54.7	63.3	61.7
النيجر	56.0	57.8	60.2	61.5	70.4	69.1
نيجيريا	47.3	46.4	50.8	49.9	62.9	61.4
رواندا	47.8	44.6	52.6	48.7	64.0	59.8
ساوتومي وبرنسيب	67.4	63.6	69.9	65.7	76.1	71.7
السنغال	65.1	61.1	67.8	63.3	73.6	68.5
سيراليون	44.2	41.0	47.0	43.7	58.8	54.8
الصومال	49.4	46.9	53.5	50.8	65.5	62.0

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
جنوب أفريقيا	49.7	48.8	51.8	52.1	64.1	61.2
السودان	60.1	57.1	63.9	60.6	72.3	68.5
سوازيلند	39.4	39.8	40.9	43.7	54.0	53.9
جمهورية تنزانيا المتحدة	53.6	51.4	57.4	55.0	67.6	64.6
توغو	60.1	56.7	63.9	60.2	72.0	68.1
تونس	76.0	71.9	77.9	73.4	82.1	77.5
أوغندا	52.2	50.8	57.6	55.5	66.5	64.0
زامبيا	42.5	42.1	46.8	46.6	59.0	55.9
زيمبابوي	42.7	44.1	49.8	50.6	65.7	62.8
الأمريكتان						
الأرجنتين	79.1	71.6	80.8	73.3	84.5	77.0
جزر البهاما	76.3	70.6	78.6	72.9	83.5	78.0
بربادوس	79.8	74.4	81.2	76.2	84.1	79.1
بليز	79.2	73.3	79.3	72.5	82.9	78.4
بوليفيا	67.7	63.4	71.0	66.6	79.0	74.0
البرازيل	76.1	68.8	78.3	71.2	83.0	76.0
كندا	82.9	78.3	84.1	79.9	87.5	83.2
شيلي	81.5	75.5	82.8	76.7	85.4	79.0
كولومبيا	76.6	69.2	78.4	71.4	82.0	76.0
كوستاريكا	81.2	76.5	82.4	77.5	84.7	79.5
كوبا	80.4	76.2	82.0	77.8	85.0	80.8
الجمهورية الدومينيكية	75.5	69.3	77.4	71.1	81.1	74.6
اكوادور	78.0	72.1	79.5	73.6	83.0	77.1

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
السلفادور	74.9	68.8	77.1	70.8	82.0	75.5
غرينادا	70.4	67.0	72.2	68.5	78.3	74.0
غواتيمالا	73.8	66.7	76.1	69.1	81.5	74.5
غيانا	69.9	64.2	73.1	67.7	78.7	73.5
هايتي	62.8	59.1	66.4	62.4	76.6	71.8
هندوراس	73.7	66.9	75.7	69.4	80.4	74.4
جامايكا	75.2	70.0	76.5	71.6	79.8	75.2
المكسيك	78.6	73.7	80.6	75.8	83.5	78.9
نيكاراغوا	76.0	69.9	78.9	72.6	81.6	75.2
بنما	78.2	73.0	79.9	74.4	83.5	77.5
باراغواي	73.9	69.7	75.9	71.5	79.5	75.1
سانت لوسيا	75.6	71.9	77.6	73.6	81.8	77.7
سانت فنسنت وجزر غرينادين	73.8	69.5	75.6	71.2	79.5	75.2
سورينام	73.6	67.0	75.5	69.2	80.1	74.8
ترينيداد وتوباغو	71.8	67.8	75.0	70.9	80.9	76.4
الولايات المتحدة	80.8	75.6	82.1	76.8	85.7	80.4
أوروغواي	79.9	72.8	81.4	74.6	84.7	78.5
جمهورية فنزويلا البوليفارية	76.8	70.9	78.6	72.6	82.7	76.5
آسيا والمحيط الهادئ						
أفغانستان	43.8	43.9	47.2	47.2	58.9	58.5
أستراليا	83.6	78.9	84.8	80.6	88.0	84.1
البحرين	77.5	74.3	79.1	75.7	82.9	79.2
بنغلاديش	65.0	63.2	69.5	66.8	77.6	73.6

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
بروني دار السلام	79.7	75.0	81.0	76.0	83.7	78.7
كمبوديا	61.9	57.3	67.0	63.4	76.2	71.8
الصين	74.8	71.3	76.9	73.2	81.3	77.4
فيجي	71.1	66.6	72.9	68.2	78.6	73.8
الهند	66.4	63.2	70.4	66.6	77.9	73.4
إندونيسيا	72.7	68.7	75.7	71.4	80.8	76.4
جمهورية إيران الإسلامية	72.6	69.4	75.3	71.6	80.4	76.3
العراق	61.5	57.8	70.6	66.9	78.3	73.8
اليابان	86.1	79.0	87.9	80.5	90.9	83.3
الأردن	74.5	70.8	76.7	72.8	81.3	77.1
جمهورية كوريا	82.2	75.0	83.8	76.6	87.1	79.9
الكويت	79.9	76.0	81.2	77.3	84.4	80.5
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	65.8	63.0	70.1	66.7	77.8	73.5
لبنان	74.2	69.9	76.0	71.7	80.8	76.4
ماليزيا	76.7	72.0	78.5	73.8	82.4	77.8
منغوليا	69.9	63.9	72.4	67.3	78.6	73.9
ميانمار	65.3	59.1	69.5	63.9	77.3	71.9
نيبال	64.2	63.2	68.8	66.8	77.3	73.6
نيوزيلندا	82.2	78.2	83.4	79.9	86.8	83.5
عمان	77.5	74.2	79.4	75.9	83.1	79.4
باكستان	65.8	65.2	69.1	68.4	77.0	74.4
بابوا غينيا الجديدة	60.4	54.6	62.7	57.3	69.7	65.8
الفلبين	73.9	69.5	76.3	71.7	81.0	76.4

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
قطر	76.4	75.2	78.2	76.6	82.2	79.9
ساموا	74.9	68.5	77.0	71.0	81.4	75.8
المملكة العربية السعودية	75.3	70.9	77.3	72.8	81.6	77.1
سنغافورة	81.9	78.0	83.2	79.2	86.7	82.6
سري لانكا	76.2	68.8	77.6	70.2	80.9	74.3
الجمهورية العربية السورية	76.1	72.3	78.0	74.0	82.1	77.9
تايلند	75.0	66.5	76.6	69.1	81.1	74.9
تيمور - ليشتي	61.7	60.0	66.6	64.2	76.3	72.3
الإمارات العربية المتحدة	81.5	77.2	82.8	78.4	86.3	81.9
فانواتو	72.1	68.3	74.9	70.7	80.2	75.8
فيتنام	76.2	72.3	78.4	74.2	82.5	78.2
اليمن	64.4	61.1	68.9	65.1	77.3	72.7
أوروبا وآسيا الوسطى						
ألبانيا	79.7	73.4	81.0	75.0	84.3	78.7
أرمينيا	75.1	68.4	76.5	69.9	80.0	74.3
النمسا	82.6	76.9	83.8	78.2	87.2	81.7
أذربيجان	71.2	63.8	73.5	65.6	77.6	71.2
بيلاروس	75.2	63.1	76.4	65.0	80.0	71.2
بلجيكا	82.3	76.5	83.6	77.8	87.0	81.3
البوسنة والهرسك	77.4	72.2	78.6	73.5	82.3	77.5
بلغاريا	76.7	69.5	78.0	71.2	81.8	75.9
كرواتيا	79.2	72.3	80.5	74.0	83.3	77.8
قبرص	81.6	76.5	82.9	77.8	86.0	81.0

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
الجمهورية التشيكية	79.5	73.4	81.1	75.1	84.9	79.1
الدانمرك	80.6	76.0	82.0	77.4	85.2	80.7
استونيا	76.8	65.9	78.4	68.8	82.4	75.4
فنلندا	82.4	76.1	83.7	78.0	87.0	81.5
فرنسا	84.1	77.1	85.3	78.4	88.5	81.8
جورجيا	74.8	67.1	76.1	68.6	79.6	73.1
ألمانيا	82.1	76.5	83.4	77.9	86.8	81.4
اليونان	81.9	77.1	83.2	78.4	86.6	81.8
هنغاريا	77.4	69.2	79.1	71.5	82.8	76.3
آيسلندا	83.3	80.2	84.5	81.3	87.7	84.5
أيرلندا	81.4	76.5	82.7	77.8	86.2	81.3
إسرائيل	82.8	78.6	84.0	80.1	87.3	83.4
إيطاليا	83.5	77.5	84.6	78.8	87.9	82.1
كازاخستان	72.4	61.6	75.3	65.7	80.4	73.0
قيرغيزستان	69.9	62.0	72.0	64.3	77.3	70.9
لاتفيا	77.7	67.3	79.3	70.0	83.4	75.7
ليتوانيا	78.3	67.5	79.8	70.1	83.4	75.8
لكسمبرغ	81.6	75.7	83.0	77.1	86.4	80.7
مالطة	81.4	77.3	82.7	78.6	86.2	82.0
جمهورية مولدوفا	72.5	65.1	74.2	67.0	78.5	72.8
الجبل الأسود	76.8	72.4	78.1	73.7	81.9	77.1
هولندا	81.9	77.5	83.0	78.8	85.9	82.1
النرويج	82.5	77.8	83.8	79.3	87.2	82.7

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)					
	٢٠٠٨		٢٠١٨		٢٠٤٨	
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
بولندا	79.8	71.3	81.1	73.2	84.3	77.4
البرتغال	81.2	75.0	82.5	76.5	85.7	79.9
رومانيا	76.1	69.0	78.0	71.3	82.1	76.1
الاتحاد الروسي	72.6	59.0	73.7	60.8	77.9	68.5
صربيا	76.3	71.7	77.7	73.1	81.7	77.2
سلوفاكيا	78.5	70.7	80.0	72.7	83.5	77.1
سلوفينيا	81.5	74.1	82.9	75.7	86.3	79.6
اسبانيا	84.2	77.7	85.4	78.9	88.6	82.3
السويد	83.0	78.7	84.2	80.3	87.0	83.5
سويسرا	84.2	79.0	85.3	80.2	88.6	83.3
طاجيكستان	69.4	64.1	71.4	66.0	76.6	71.5
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	76.6	71.8	77.9	73.2	81.8	77.2
تركيا	74.3	69.4	76.1	71.3	80.9	76.1
تركمانستان	67.5	59.0	70.4	62.1	76.4	69.6
أوكرانيا	73.8	62.1	75.1	64.5	79.1	71.0
المملكة المتحدة	81.6	77.2	82.9	78.5	86.4	81.9
المصدر: شعبة السكان في الأمم المتحدة.						

الجدول زاي ٢: إسقاطات العمر المتوقع، الإناث والذكور في الخمسين والستين والسبعين والثمانين من العمر، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتوفر لديها البيانات، ٢٠٠٨ و ٢٠١٨ و ٢٠٤٨

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاطات العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨						في عام ٢٠١٨						في عام ٢٠٤٨											
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً					
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
أفريقيا																								
الجزائر	28.3	25.9	19.7	17.4	12.3	10.4	6.8	5.5	29.3	26.6	20.5	18.0	12.8	10.8	7.1	5.7	32.8	29.1	23.7	20.2	15.5	12.5	9.0	6.8
أنغولا	21.8	19.4	15.0	13.3	9.3	8.1	5.3	4.6	22.6	20.4	15.6	13.9	9.6	8.5	5.5	4.8	25.1	22.8	17.5	15.8	10.9	9.7	6.1	5.5
بنن	24.9	22.3	16.8	14.9	9.9	8.7	5.1	4.6	25.9	23.4	17.6	15.7	10.4	9.2	5.3	4.8	28.9	26.4	19.9	17.9	12.0	10.6	6.1	5.5
بوتسوانا	22.8	18.7	16.2	13.4	9.8	8.3	5.4	4.9	21.7	19.0	15.7	13.5	9.5	8.5	5.2	5.0	25.7	22.9	18.3	15.9	11.6	9.9	6.7	5.7
بوركينافاسو	23.3	20.1	15.4	13.2	9.2	8.0	5.0	4.6	24.3	21.2	16.1	13.9	9.4	8.3	4.9	4.6	28.1	24.7	19.0	16.3	11.0	9.5	5.3	4.9
بوروندي	23.3	21.1	16.2	14.5	10.0	8.9	5.7	5.1	23.9	21.8	16.6	14.9	10.3	9.2	5.8	5.2	26.5	24.3	18.6	16.9	11.6	10.5	6.5	5.9
الكامبيرون	23.3	21.3	16.3	14.7	10.1	9.1	5.7	5.2	24.0	22.0	16.8	15.3	10.4	9.4	5.9	5.4	26.5	24.6	18.7	17.2	11.7	10.7	6.5	6.1
الرأس الأخضر	27.8	24.3	19.1	16.4	11.7	10.0	6.3	5.6	29.3	25.2	20.4	17.1	12.7	10.4	7.0	5.8	32.9	27.8	23.8	19.1	15.6	11.8	9.0	6.5
جمهورية أفريقيا الوسطى	22.4	19.1	15.9	13.5	9.8	8.4	5.6	4.9	23.1	19.8	16.4	14.0	10.2	8.7	5.8	5.1	25.8	22.3	18.2	15.8	11.3	9.9	6.3	5.8
تنشاد	23.7	21.0	16.0	14.0	9.3	8.2	4.9	4.4	24.4	21.6	16.5	14.5	9.7	8.4	5.0	4.5	27.4	24.3	18.8	16.4	11.2	9.7	5.7	5.1
جزر القمر	25.4	22.8	17.4	15.4	10.6	9.4	5.8	5.3	26.5	23.7	18.2	16.0	11.1	9.8	6.0	5.4	30.6	26.4	21.7	18.0	13.8	11.0	7.7	6.0
الكونغو	23.6	20.7	16.3	14.2	9.9	8.7	5.5	5.0	24.2	21.4	16.8	14.6	10.2	9.0	5.6	5.1	26.9	23.8	18.7	16.3	11.4	10.0	6.1	5.6
كوت ديفوار	23.2	20.2	15.8	13.6	9.2	8.0	4.8	4.3	23.9	21.0	16.3	14.1	9.5	8.3	4.9	4.4	26.8	23.7	18.5	16.1	11.0	9.5	5.6	5.0
جمهورية الكونغو الديمقراطية	22.6	20.4	15.6	14.0	9.6	8.5	5.5	4.9	23.2	21.0	16.0	14.4	9.9	8.8	5.7	5.0	25.8	23.7	18.1	16.4	11.2	10.2	6.3	5.8
جيبوتي	23.3	21.0	15.9	14.2	9.7	8.7	5.5	5.0	24.4	22.1	16.7	15.0	10.2	9.1	5.7	5.2	26.5	23.9	18.3	16.2	11.2	9.9	6.1	5.5
مصر	27.6	24.4	18.9	16.5	11.3	9.9	5.8	5.4	29.0	25.3	20.0	17.1	12.2	10.4	6.4	5.6	32.6	28.1	23.4	19.4	15.2	12.0	8.6	6.6
غينيا الاستوائية	23.9	22.0	16.5	15.2	10.2	9.3	5.8	5.3	24.7	23.0	17.1	15.8	10.6	9.7	6.0	5.5	26.8	25.1	18.7	17.4	11.7	10.8	6.6	6.2

البلدان
(بالترتيب الأبجدي
الانكليزي حسب الإقليم)

إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)

في عام ٢٠٠٨																							
في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨															
٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً									
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
22.9	21.9	22.2	21.7	22.3	21.7	22.7	21.4	23.5	21.3	23.3	21.3	24.7	21.4	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3
23.9	22.9	22.2	21.7	22.3	21.7	22.7	21.4	23.5	21.3	23.3	21.3	24.7	21.4	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3
25.3	24.4	24.0	23.5	24.1	23.5	24.9	23.5	25.5	24.1	25.5	24.1	26.9	25.5	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7
25.3	24.4	24.0	23.5	24.1	23.5	24.9	23.5	25.5	24.1	25.5	24.1	26.9	25.5	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7
24.0	23.9	24.0	23.9	24.0	23.9	24.9	23.9	25.5	24.1	25.5	24.1	26.9	25.5	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7
25.5	24.9	25.5	24.9	25.5	24.9	26.1	25.5	26.7	26.1	26.7	26.1	27.3	26.7	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4
24.9	24.4	24.9	24.4	24.9	24.4	25.5	24.9	26.1	25.5	26.1	25.5	26.7	26.1	26.7	26.1	26.7	26.1	26.7	26.1	26.7	26.1	26.7	26.1
22.7	21.7	22.2	21.7	22.3	21.7	22.7	21.4	23.5	21.3	23.3	21.3	24.7	21.4	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3	24.3	21.3
24.4	23.5	24.0	23.5	24.1	23.5	24.9	23.5	25.5	24.1	25.5	24.1	26.9	25.5	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7
21.1	20.3	21.1	20.3	21.1	20.3	21.7	20.3	22.3	21.7	22.3	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7
21.4	20.3	21.1	20.3	21.1	20.3	21.7	20.3	22.3	21.7	22.3	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7	22.9	21.7
30.0	25.3	25.5	25.0	25.5	25.0	26.1	25.5	26.7	26.1	26.7	26.1	27.3	26.7	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4	27.0	26.4
25.4	23.5	24.0	23.5	24.1	23.5	24.9	23.5	25.5	24.1	25.5	24.1	26.9	25.5	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7	26.2	24.7
23.5	19.4	23.5	19.4	23.5	19.4	24.1	19.4	24.7	24.1	24.7	24.1	25.3	24.7	25.0	24.4	25.0	24.4	25.0	24.4	25.0	24.4	25.0	24.4
25.8	22.5	25.8	22.5	25.8	22.5	26.4	22.5	27.0	26.4	27.0	26.4	27.6	27.0	27.3	26.7	27.3	26.7	27.3	26.7	27.3	26.7	27.3	26.7
24.7	22.5	24.7	22.5	24.7	22.5	25.3	22.5	25.9	25.3	25.9	25.3	26.5	25.9	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6
29.1	24.1	24.7	24.1	24.7	24.1	25.3	24.7	25.9	25.3	25.9	25.3	26.5	25.9	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6	26.2	25.6
27.6	24.9	27.6	24.9	27.6	24.9	28.2	24.9	28.8	28.2	28.8	28.2	29.4	28.8	29.1	28.5	29.1	28.5	29.1	28.5	29.1	28.5	29.1	28.5
22.0	18.4	22.0	18.4	22.0	18.4	22.6	18.4	23.2	22.6	23.2	22.6	23.8	23.2	23.5	22.9	23.5	22.9	23.5	22.9	23.5	22.9	23.5	22.9
24.1	19.9	24.1	19.9	24.1	19.9	24.7	19.9	25.3	24.7	25.3	24.7	25.9	25.3	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0
24.1	19.9	24.1	19.9	24.1	19.9	24.7	19.9	25.3	24.7	25.3	24.7	25.9	25.3	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0	25.6	25.0
25.0	20.8	25.0	20.8	25.0	20.8	25.6	20.8	26.2	25.6	26.2	25.6	26.8	26.2	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9
25.0	20.8	25.0	20.8	25.0	20.8	25.6	20.8	26.2	25.6	26.2	25.6	26.8	26.2	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9
25.0	20.8	25.0	20.8	25.0	20.8	25.6	20.8	26.2	25.6	26.2	25.6	26.8	26.2	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9
25.0	20.8	25.0	20.8	25.0	20.8	25.6	20.8	26.2	25.6	26.2	25.6	26.8	26.2	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9	26.5	25.9

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨							
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
نيجيريا	22.6	20.6	15.6	14.2	9.6	8.7	5.5	4.9	23.1	21.3	16.0	14.7	9.9	9.0	5.6	5.1	25.9	24.3	18.1	16.9	11.3	10.5	6.3	5.9
رواندا	22.6	20.3	15.7	14.0	9.8	8.6	5.6	5.0	23.4	21.2	16.3	14.6	10.1	9.0	5.8	5.2	26.2	23.9	18.3	16.7	11.5	10.4	6.5	6.0
ساوتومي وبرنسيب	27.1	24.3	18.5	16.3	11.0	9.6	5.6	5.0	27.9	25.0	19.1	16.8	11.4	9.9	5.8	5.1	30.5	27.2	21.3	18.5	13.0	11.0	6.7	5.7
السنغال	25.9	23.3	17.2	15.4	10.0	9.0	5.0	4.8	26.9	24.2	18.0	16.0	10.4	9.3	5.1	4.9	29.4	26.2	20.1	17.6	11.8	10.3	5.7	5.3
سيراليون	21.9	19.7	14.4	13.0	8.4	7.5	4.4	4.1	22.4	20.2	14.9	13.3	8.7	7.7	4.6	4.2	25.0	22.3	16.8	14.8	9.9	8.7	5.1	4.6
الصومال	22.6	20.8	15.4	14.1	9.5	8.5	5.4	4.8	23.4	21.6	16.1	14.7	9.9	8.9	5.6	5.0	26.3	24.4	18.2	16.8	11.3	10.4	6.4	5.9
جنوب أفريقيا	23.7	17.6	17.3	12.7	11.3	8.5	6.8	5.4	23.9	18.5	17.7	13.4	11.6	8.9	7.0	5.7	28.1	22.3	20.7	15.9	13.7	10.4	8.3	6.4
السودان	25.2	23.2	17.5	16.0	10.9	9.9	6.1	5.6	26.2	24.1	18.2	16.7	11.4	10.4	6.4	5.9	28.5	26.3	20.0	18.4	12.5	11.5	7.0	6.5
سوازيلند	20.9	15.8	15.2	11.9	9.2	7.7	5.0	4.7	19.4	15.8	14.5	11.8	8.8	7.6	4.8	4.6	21.7	18.8	15.5	13.6	9.4	8.7	5.1	5.2
جمهورية تنزانيا المتحدة	24.0	21.4	16.9	15.0	10.5	9.3	5.9	5.4	25.0	22.3	17.6	15.6	10.9	9.7	6.2	5.6	27.5	25.0	19.4	17.6	12.1	11.0	6.8	6.3
توغو	25.6	22.5	17.4	15.1	10.3	8.8	5.3	4.7	26.5	23.3	18.1	15.7	10.7	9.2	5.5	4.8	29.2	25.8	20.3	17.5	12.2	10.4	6.2	5.4
تونس	29.0	25.5	20.0	17.3	12.2	10.5	6.4	5.7	30.3	26.2	21.3	17.8	13.3	10.8	7.2	5.9	33.6	29.2	24.4	20.4	16.0	12.8	9.2	7.2
أوغندا	23.6	21.3	16.6	14.8	10.3	9.2	5.8	5.3	24.5	22.4	17.3	15.6	10.7	9.7	6.1	5.6	26.7	24.6	18.9	17.3	11.8	10.8	6.6	6.2
زامبيا	21.7	18.3	15.6	13.2	9.6	8.3	5.5	4.9	22.2	19.2	16.0	13.8	9.9	8.7	5.7	5.1	24.6	21.4	17.6	15.4	11.0	9.8	6.2	5.8
زمبابوي	21.7	17.7	16.1	13.3	10.0	8.6	5.7	5.3	23.5	20.2	17.1	14.7	10.6	9.4	6.0	5.6	27.8	24.3	20.0	17.4	12.7	11.0	7.2	6.4
الأمريكتان																								
الأرجنتين	31.8	25.9	23.0	18.1	15.2	11.6	9.0	6.9	33.1	27.1	24.2	19.1	16.1	12.4	9.7	7.4	35.9	29.6	26.7	21.3	18.2	14.0	11.1	8.5
جزر البهاما	31.8	27.0	23.2	19.5	15.4	13.1	9.2	8.1	33.0	27.6	24.2	19.8	16.1	13.1	9.7	8.0	35.6	30.5	26.5	22.0	18.2	14.6	11.3	8.8
بربادوس	31.8	27.0	22.7	18.5	14.7	11.3	8.4	6.2	32.9	28.2	23.8	19.5	15.6	12.1	9.0	6.7	35.5	30.9	26.2	21.9	17.7	14.2	10.8	8.2
بليز	32.5	28.7	23.5	20.4	15.6	13.2	9.3	7.7	33.2	28.4	24.2	20.3	16.1	13.1	9.7	7.7	34.6	30.7	25.5	22.0	17.4	14.5	10.7	8.6
بوليفيا	26.8	24.3	18.8	16.7	11.6	10.2	6.4	5.6	28.4	25.5	20.2	17.8	12.8	11.1	7.2	6.3	33.0	28.9	24.1	20.7	16.0	13.4	9.5	7.9

البلدان
(بالترتيب الأبجدي
الانكليزي حسب الإقليم)

إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)

في عام ٢٠٠٨																							
٥٠ عاماً				٦٠ عاماً				٧٠ عاماً				٨٠ عاماً				في عام ٢٠١٨				في عام ٢٠٤٨			
ذكور		إناث		ذكور		إناث		ذكور		إناث		ذكور		إناث		ذكور		إناث		ذكور		إناث	
30.6	26.7	22.5	19.5	15.3	13.3	9.7	8.6	31.9	27.8	23.5	20.2	16.1	13.8	10.2	8.8	35.0	29.9	26.1	21.8	18.0	14.7	11.3	9.2
34.3	30.4	25.2	21.7	16.9	14.1	10.2	8.3	35.4	31.7	26.2	22.8	17.8	15.0	10.8	8.9	38.3	34.5	28.9	25.3	20.1	17.1	12.6	10.3
33.4	28.9	24.5	20.7	16.5	13.7	10.0	8.4	34.4	29.7	25.4	21.3	17.2	14.2	10.5	8.7	36.5	31.2	27.2	22.6	18.7	15.1	11.5	9.2
30.5	27.3	21.9	19.3	14.4	12.5	8.6	7.4	31.7	28.2	23.0	20.1	15.3	13.1	9.2	7.8	34.2	30.3	25.2	21.8	17.1	14.4	10.4	8.7
33.4	30.0	24.4	21.6	16.3	14.3	9.8	8.7	34.3	30.6	25.2	22.1	17.0	14.7	10.3	8.9	36.0	31.7	26.8	23.0	18.3	15.4	11.1	9.3
32.3	29.1	23.5	20.8	15.6	13.6	9.3	8.1	33.6	30.2	24.6	21.7	16.5	14.3	9.9	8.6	36.1	32.3	26.8	23.5	18.3	15.8	11.2	9.6
30.9	27.7	22.7	20.3	15.7	14.0	10.0	9.1	31.9	28.3	23.6	20.7	16.3	14.2	10.4	9.2	34.0	29.6	25.3	21.6	17.5	14.7	11.1	9.3
32.2	29.3	23.5	21.2	15.6	14.0	9.3	8.4	33.0	29.8	24.2	21.5	16.2	14.3	9.7	8.6	35.2	31.0	26.1	22.5	17.8	15.0	10.8	9.1
30.3	26.4	21.9	18.6	14.5	11.9	8.7	6.9	31.5	27.2	22.9	19.3	15.3	12.5	9.3	7.4	34.6	29.6	25.6	21.3	17.4	14.0	10.7	8.4
26.2	23.9	17.9	16.1	10.9	9.8	5.9	5.5	26.8	24.4	18.4	16.5	11.2	10.0	6.1	5.6	30.5	26.7	21.5	18.2	13.7	11.1	7.6	6.1
29.9	27.0	21.5	19.2	14.0	12.2	8.3	7.1	31.0	27.7	22.5	19.8	14.9	12.8	8.9	7.5	34.4	29.8	25.4	21.5	17.2	14.2	10.5	8.5
28.2	24.1	20.0	16.7	12.8	10.7	7.4	6.4	29.5	25.3	21.1	17.7	13.6	11.3	7.9	6.7	32.0	27.6	23.1	19.4	15.3	12.5	9.1	7.4
24.7	23.6	17.0	16.6	10.4	10.2	5.8	5.8	26.5	24.3	18.4	16.8	11.6	10.5	6.6	6.0	32.2	28.4	23.4	20.3	15.6	13.2	9.4	7.9
30.8	26.7	22.4	19.1	14.8	12.5	8.9	7.5	31.8	27.6	23.3	19.8	15.6	13.0	9.4	7.9	34.3	29.7	25.5	21.6	17.3	14.4	10.6	8.8
29.7	27.0	21.6	19.3	14.5	12.7	8.9	7.7	30.5	27.6	22.2	19.8	14.9	13.0	9.2	7.8	32.6	29.3	23.9	21.0	16.1	13.8	9.9	8.3
31.6	28.9	22.9	20.7	15.2	13.5	9.2	8.1	32.9	29.8	24.1	21.5	16.2	14.2	9.8	8.5	35.0	31.4	26.0	22.8	17.7	15.2	10.8	9.2
30.6	27.5	22.4	19.9	15.2	13.3	9.6	8.2	32.5	28.7	23.9	20.8	16.4	13.9	10.3	8.6	34.3	29.8	25.4	21.6	17.5	14.5	10.9	8.9
31.7	28.7	22.8	20.3	14.7	13.0	8.4	7.4	32.7	29.3	23.7	20.9	15.6	13.4	9.1	7.8	35.3	30.7	26.0	22.1	17.6	14.6	10.5	8.7
29.6	27.4	21.3	19.4	14.0	12.7	8.3	7.6	30.8	28.2	22.3	20.1	14.8	13.2	8.9	7.9	32.9	29.7	24.2	21.4	16.3	14.2	10.0	8.6
29.2	26.1	20.8	18.3	13.5	11.8	8.0	7.1	30.7	27.3	22.1	19.3	14.6	12.6	8.7	7.6	33.8	29.4	24.9	21.1	16.8	14.0	10.2	8.5

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																					
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨					
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
سانت لوسيا	29.3	25.7	21.0	17.7	14.0	11.4	8.6	6.9	30.6	26.6	22.0	18.3	14.7	11.8	9.0	7.0	33.7	29.5	24.7	20.8	16.7	13.5
سانت فنسنت وجزر غرينادين	27.5	24.7	18.9	16.7	11.5	10.2	6.2	5.6	28.4	25.4	19.7	17.2	12.1	10.5	6.5	5.8	31.4	27.4	22.4	18.7	14.4	11.5
سورينام	28.9	25.2	20.5	17.8	13.5	11.9	8.2	7.5	29.9	26.3	21.4	18.7	14.2	12.5	8.6	7.8	32.6	28.7	23.8	20.5	16.0	13.6
ترينيداد وتوباغو	27.7	24.2	19.7	16.9	12.9	10.8	7.8	6.5	29.3	25.2	21.2	17.5	14.0	11.2	8.4	6.5	32.9	28.4	24.1	20.0	16.2	12.8
الولايات المتحدة	33.0	28.6	24.2	20.3	16.4	13.3	10.1	7.9	34.1	29.6	25.1	21.1	17.1	13.9	10.6	8.3	37.0	32.4	27.7	23.5	19.1	15.6
أوروغواي	32.4	26.5	23.5	18.5	15.4	12.0	9.0	7.1	33.5	27.8	24.5	19.6	16.3	12.8	9.6	7.7	36.0	30.5	26.8	22.0	18.2	14.6
جمهورية فنزويلا البوليفارية	30.3	27.3	21.7	19.3	14.2	12.5	8.3	7.5	31.6	28.1	22.8	20.0	15.1	13.1	9.0	7.9	34.6	30.1	25.5	21.7	17.3	14.4
آسيا والمحيط الهادئ																						
أفغانستان	20.4	19.0	13.8	12.8	8.4	7.8	4.9	4.5	21.2	19.7	14.3	13.3	8.8	8.1	5.0	4.7	23.5	21.9	16.0	14.7	9.8	9.0
أستراليا	34.9	30.9	25.7	22.0	17.2	14.3	10.2	8.3	35.9	32.1	26.6	23.0	18.0	15.1	10.8	8.8	38.7	34.9	29.3	25.6	20.4	17.2
البحرين	29.8	26.8	20.9	18.4	13.1	11.3	7.2	6.3	31.1	27.8	22.1	19.2	14.1	11.9	7.9	6.6	34.2	30.8	25.0	21.9	16.6	14.1
بنغلاديش	24.8	22.9	16.9	15.4	10.3	9.4	5.7	5.3	25.9	23.8	17.7	16.1	10.8	9.8	5.9	5.5	29.9	26.4	21.0	18.0	13.2	11.0
بروني دار السلام	31.4	27.2	22.4	18.4	14.7	10.6	8.6	5.1	32.5	28.1	23.4	19.2	15.5	11.3	9.2	5.6	34.9	30.3	25.6	21.3	17.3	13.2
كمبوديا	24.4	21.3	16.7	14.5	10.2	8.9	5.7	5.1	25.4	22.9	17.4	15.5	10.6	9.5	5.8	5.3	29.3	25.7	20.5	17.5	12.8	10.7
الصين	29.4	26.3	20.7	18.2	13.2	11.5	7.6	6.6	30.6	27.2	21.7	18.9	14.1	12.0	8.1	6.9	33.5	29.8	24.4	21.0	16.2	13.5
فيجي	25.3	21.8	17.3	14.6	10.8	9.1	6.1	5.3	26.4	22.6	18.3	15.2	11.5	9.5	6.6	5.5	30.7	26.1	21.9	17.9	14.3	11.3
الهند	26.9	24.0	18.8	16.9	12.1	11.2	7.2	7.1	28.3	25.2	20.0	17.8	12.9	11.8	7.6	7.3	31.7	28.2	22.8	20.0	15.0	13.2
إندونيسيا	27.0	24.4	18.5	16.5	11.3	10.1	6.1	5.6	28.5	25.5	19.8	17.3	12.2	10.6	6.6	5.8	32.5	28.3	23.4	19.6	15.3	12.2
جمهورية إيران الإسلامية	27.2	24.5	18.5	16.5	11.0	10.0	5.7	5.4	28.4	25.4	19.5	17.2	11.7	10.4	6.1	5.7	32.3	28.2	23.1	19.5	14.9	12.1

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨							
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
العراق	24.3	22.0	26.4	24.7	9.7	8.8	5.2	4.9	26.4	23.7	17.9	15.9	10.7	9.6	5.6	5.2	30.6	26.4	21.6	18.0	13.5	10.9	7.4	5.9
اليابان	37.1	30.9	38.7	32.1	29.3	23.2	20.4	15.3	12.7	9.1	41.5	34.6	31.9	25.4	22.8	17.1	14.7	10.3	7.6	13.1	9.4	7.6	5.9	4.9
الأردن	28.1	25.5	29.5	26.3	20.8	18.2	13.4	11.6	7.7	6.8	33.0	29.0	23.9	20.4	15.9	13.1	10.9	7.6	5.9	5.2	4.9	7.4	5.9	4.9
جمهورية كوريا	33.5	27.0	35.0	28.4	25.6	19.8	17.1	12.5	10.1	7.1	38.0	31.4	28.5	22.5	19.7	14.6	12.2	8.5	7.6	6.8	6.5	6.5	6.5	6.5
الكويت	31.4	28.5	32.5	29.4	23.4	20.6	15.4	13.0	9.1	7.3	35.5	32.1	26.2	23.0	17.8	15.0	10.8	8.7	7.6	6.8	6.5	6.5	6.5	6.5
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	25.0	22.9	26.1	23.8	17.8	16.0	10.9	9.8	5.9	5.5	30.1	26.4	21.2	18.0	13.4	11.0	7.5	6.0	5.9	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
لبنان	27.6	24.8	28.8	25.6	20.0	17.4	12.4	10.6	6.7	5.8	32.5	28.3	23.4	19.6	15.3	12.2	8.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8
ماليزيا	29.0	25.5	30.5	26.4	21.6	18.2	14.0	11.5	8.1	6.7	33.8	29.5	24.7	20.8	16.5	13.4	9.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8
منغوليا	26.5	22.4	27.8	23.8	20.0	16.5	13.4	10.7	8.3	6.5	31.5	27.3	22.9	19.2	15.4	12.4	9.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4
ميانمار	26.8	23.6	28.3	25.1	20.1	17.6	13.0	11.3	7.7	6.8	31.7	28.0	22.9	19.8	15.2	12.8	9.1	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6
نيبال	24.7	22.9	25.7	23.8	17.6	16.1	10.7	9.8	5.9	5.5	29.7	26.5	20.8	18.0	13.1	11.0	7.2	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
نيوزيلندا	33.7	30.1	34.8	31.4	25.6	22.5	17.3	14.7	10.4	8.6	37.7	34.3	28.3	25.1	19.6	16.8	12.2	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1
عمان	29.8	26.8	31.3	27.9	22.3	19.3	14.3	11.9	8.1	6.6	34.4	30.9	25.2	22.0	16.8	14.1	10.0	8.1	8.1	8.1	8.1	8.1	8.1	8.1
باكستان	26.3	25.1	27.4	26.1	19.1	18.2	12.2	11.9	7.1	7.3	30.9	28.6	22.1	20.2	14.4	13.3	8.4	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
بابوا غينيا الجديدة	22.7	18.6	23.7	19.3	16.5	13.2	10.6	8.6	6.4	5.3	26.7	22.5	18.9	15.4	12.2	9.9	7.3	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
الفلبين	27.5	24.7	29.0	25.6	20.2	17.4	12.5	10.6	6.8	5.8	32.7	28.3	23.6	19.6	15.4	12.2	8.9	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8
قطر	29.2	27.6	30.6	28.7	22.0	20.2	14.7	12.9	8.9	7.5	33.8	31.5	24.8	22.6	16.8	14.8	10.3	8.7	8.7	8.7	8.7	8.7	8.7	8.7
ساموا	28.7	23.5	30.1	24.7	21.6	17.0	14.2	10.9	8.5	6.5	33.4	27.9	24.4	19.5	16.4	12.5	9.9	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4
المملكة العربية السعودية	28.2	25.2	29.7	26.1	20.9	17.7	13.1	10.8	7.2	5.9	33.2	29.0	24.1	20.2	15.8	12.7	9.2	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1
سنغافورة	33.1	29.7	34.3	30.8	25.1	21.9	16.7	14.4	9.8	8.5	37.5	33.8	28.1	24.6	19.4	16.5	11.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨							
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
سري لانكا	29.1	24.7	20.5	17.4	13.3	11.6	7.7	7.2	30.1	25.2	21.4	17.7	13.9	11.7	8.2	7.2	32.7	27.1	23.7	18.9	15.7	12.2	9.4	7.2
الجمهورية العربية السورية	28.8	25.8	20.0	17.5	12.4	10.7	6.7	5.9	30.2	26.6	21.3	18.2	13.5	11.1	7.5	6.1	33.6	29.6	24.4	20.8	16.1	13.2	9.5	7.4
تاييلند	30.3	24.6	22.3	17.3	15.3	11.1	9.7	6.7	31.2	25.4	23.0	17.7	15.6	11.3	9.8	6.7	33.8	27.7	25.0	19.4	17.1	12.3	10.6	7.0
تيمور - ليشتي	24.1	22.2	16.4	14.9	10.0	9.1	5.6	5.2	25.2	23.1	17.2	15.6	10.5	9.5	5.8	5.3	28.9	25.8	20.2	17.5	12.5	10.7	6.8	5.9
الإمارات العربية المتحدة	33.1	29.0	23.9	20.2	15.7	12.7	9.1	7.1	34.2	30.1	25.0	21.2	16.6	13.5	9.8	7.6	37.2	33.1	27.8	24.0	19.2	15.8	11.8	9.3
فانواتو	26.8	24.3	18.4	16.4	11.2	10.0	6.1	5.6	28.0	25.2	19.3	17.1	11.8	10.4	6.3	5.8	32.0	27.8	23.0	19.1	14.9	11.8	8.5	6.5
فيتنام	29.8	27.6	21.1	19.3	13.3	12.1	7.5	6.8	31.2	28.5	22.3	20.0	14.4	12.6	8.2	7.1	34.2	30.7	25.0	21.9	16.7	14.1	9.9	8.1
اليمن	24.7	22.4	16.8	15.1	10.3	9.2	5.7	5.2	25.8	23.3	17.6	15.7	10.7	9.6	5.9	5.4	29.7	26.0	20.9	17.7	13.1	10.8	7.2	5.9
أوروبا وآسيا الوسطى	32.7	27.5	23.4	18.9	14.9	11.6	8.2	6.4	33.5	28.0	24.2	19.3	15.6	11.9	8.8	6.5	35.8	30.7	26.4	21.7	17.8	13.8	10.5	7.8
ألبانيا	29.0	24.1	20.3	16.6	13.1	10.8	7.7	6.7	29.9	24.9	21.1	17.3	13.7	11.3	8.1	6.9	32.3	27.5	23.3	19.3	15.5	12.6	9.3	7.6
أرمينيا	33.8	29.1	24.6	20.7	16.1	13.3	9.3	7.7	35.0	30.2	25.7	21.6	17.1	14.0	10.0	8.2	38.0	33.1	28.6	24.1	19.8	16.0	12.2	9.6
النمسا	29.5	23.8	21.1	16.6	13.9	10.9	8.3	6.7	30.3	24.5	21.7	17.1	14.4	11.2	8.6	6.9	32.0	26.8	23.2	18.8	15.5	12.3	9.3	7.4
أذربيجان	27.8	19.6	19.4	13.3	12.1	8.6	6.8	5.3	28.7	20.6	20.2	14.0	12.8	9.0	7.3	5.5	31.7	24.3	22.8	16.7	15.0	10.7	8.8	6.4
بيلاروس	33.7	28.8	24.5	20.3	16.1	12.8	9.3	7.3	34.8	29.9	25.5	21.2	17.0	13.6	10.0	7.8	37.8	32.8	28.4	23.8	19.6	15.7	12.1	9.3
بلجيكا	29.7	25.4	20.9	17.5	13.3	11.0	7.6	6.4	30.7	26.2	21.8	18.0	14.1	11.3	8.1	6.5	33.7	29.2	24.6	20.5	16.4	13.2	9.7	7.6
البوسنة والهرسك	29.1	23.4	20.3	16.0	12.5	10.0	6.7	5.8	30.1	24.4	21.2	16.7	13.3	10.4	7.3	5.9	33.3	27.6	24.2	19.2	15.9	12.0	9.2	6.8
بلغاريا	30.8	25.3	21.8	17.5	13.8	11.0	7.6	6.4	32.0	26.6	22.9	18.5	14.7	11.7	8.3	6.7	34.4	29.5	25.2	20.9	16.7	13.5	9.9	7.9
كرواتيا	32.9	28.9	23.6	20.1	15.1	12.4	8.4	6.6	34.1	29.8	24.7	20.9	16.2	13.0	9.2	7.1	36.9	32.2	27.4	23.1	18.6	14.9	11.2	8.5
قبرص	30.8	25.6	21.8	17.6	13.8	10.9	7.6	6.1	32.3	26.8	23.2	18.5	14.9	11.5	8.5	6.4	35.8	30.5	26.5	21.7	17.9	14.0	10.8	8.1
الجمهورية التشيكية																								

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨							
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الدانمرك	32.2	28.2	23.4	19.7	15.6	12.6	9.4	7.3	33.4	29.3	24.4	20.6	16.5	13.3	10.0	7.7	36.2	31.9	27.0	22.9	18.5	15.1	11.5	8.9
استونيا	29.4	22.2	20.8	15.6	13.1	10.1	7.3	6.2	30.7	23.5	16.4	12.0	14.1	10.5	8.0	6.3	33.8	27.5	24.7	19.2	16.5	12.3	9.9	7.1
فنلندا	33.7	28.5	24.5	20.0	16.0	12.7	9.1	7.2	34.8	29.9	21.2	15.5	16.9	13.6	9.9	7.9	37.8	32.6	28.4	23.6	19.6	15.5	12.0	9.2
فرنسا	35.4	29.6	26.2	21.1	17.6	13.7	10.5	8.0	36.4	30.6	27.1	21.9	18.4	14.3	11.1	8.4	39.3	33.4	29.8	24.4	20.9	16.3	13.1	9.8
جورجيا	29.2	24.3	20.4	16.8	12.8	10.5	7.1	6.0	30.0	25.0	17.3	12.1	13.4	10.8	7.5	6.2	32.2	27.3	23.1	19.1	15.1	12.1	8.8	7.0
ألمانيا	33.5	28.5	24.3	20.0	16.0	12.7	9.3	7.3	34.6	29.6	20.9	15.5	16.9	13.5	10.0	7.8	37.7	32.7	28.3	23.7	19.5	15.7	12.1	9.3
اليونان	33.3	29.4	24.0	20.8	15.5	13.4	8.7	7.7	34.4	30.3	21.6	15.1	16.5	14.0	9.5	8.1	37.5	32.9	28.0	23.8	19.2	15.8	11.7	9.4
هنغاريا	29.6	23.0	21.0	16.0	13.2	10.2	7.4	6.0	30.9	24.4	16.9	12.1	14.2	10.7	8.1	6.2	34.1	28.0	25.0	19.6	16.7	12.5	9.9	7.2
آيسلندا	34.3	31.5	25.1	22.5	16.7	14.6	9.8	8.4	35.4	32.4	23.3	17.6	15.3	10.5	8.9	8.4	38.4	35.2	28.9	25.8	20.1	17.4	12.5	10.4
أيرلندا	32.8	28.4	23.7	19.7	15.5	12.4	9.0	7.0	33.9	29.5	24.7	20.6	16.4	13.1	9.7	7.5	37.1	32.3	27.7	23.2	19.0	15.2	11.7	8.9
إسرائيل	34.0	30.8	24.7	21.9	16.2	14.1	9.3	8.1	35.1	32.0	23.0	17.1	15.0	10.0	8.7	8.2	38.2	34.7	28.7	25.5	19.8	17.1	12.2	10.2
إيطاليا	34.8	29.8	25.5	21.1	17.0	13.5	9.9	7.8	35.8	30.8	21.9	15.5	17.8	14.2	10.6	8.3	38.7	33.6	29.2	24.5	20.4	16.3	12.7	9.7
كازاخستان	26.8	20.0	18.8	13.9	12.0	9.3	7.0	6.0	28.6	21.9	15.2	10.0	13.0	10.0	7.6	6.3	32.4	25.9	23.5	18.0	15.7	11.7	9.4	7.1
قيرغيزستان	26.7	21.7	18.5	14.8	11.5	9.1	6.4	5.2	27.8	22.7	15.6	11.4	12.2	9.7	6.9	5.6	30.8	25.9	22.1	18.0	14.3	11.4	8.4	6.6
لاتفيا	30.1	22.4	21.4	15.4	13.7	9.8	7.8	5.8	31.4	23.8	16.4	12.5	14.6	10.3	8.4	6.0	34.8	27.6	25.6	19.2	17.2	12.2	10.3	7.0
ليتوانيا	30.7	23.4	22.0	16.6	14.2	11.1	8.2	7.0	31.9	24.6	17.3	12.0	15.0	11.4	8.8	7.0	34.8	27.9	25.6	19.6	17.3	12.6	10.4	7.4
لكسمبرغ	33.2	28.1	24.0	19.6	15.7	12.2	9.0	6.8	34.3	29.1	20.4	15.1	16.6	12.9	9.7	7.2	37.3	31.9	27.9	22.9	19.1	14.9	11.7	8.6
مالطة	32.8	29.3	23.7	20.4	15.6	12.6	9.1	6.9	34.0	30.3	21.3	14.8	16.5	13.5	9.8	7.5	37.1	33.3	27.7	24.1	19.1	15.8	11.8	9.2
جمهورية مولدوفا	25.9	21.4	17.8	14.7	11.1	9.3	6.3	5.6	27.5	22.6	15.7	11.9	12.1	10.0	6.9	6.0	30.9	26.2	22.1	18.3	14.5	11.8	8.5	7.0
الجبل الأسود	30.4	27.2	21.6	19.7	14.0	13.7	8.1	9.0	31.5	28.0	20.3	14.9	14.1	14.1	8.8	9.3	34.2	29.7	25.1	21.5	16.9	14.6	10.3	9.2
هولندا	33.3	29.4	24.2	20.7	15.9	13.1	9.3	7.5	34.3	30.5	21.6	15.1	16.7	13.9	9.9	8.0	36.9	33.4	27.5	24.3	18.9	16.1	11.6	9.6

البلدان (بالترتيب الأبجدي الانكليزي حسب الإقليم)	إسقاط العمر المتوقع (بالسنوات)																							
	في عام ٢٠٠٨								في عام ٢٠١٨								في عام ٢٠٤٨							
	٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً		٥٠ عاماً		٦٠ عاماً		٧٠ عاماً		٨٠ عاماً	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
النرويج	33.7	29.9	24.5	21.0	16.1	13.3	9.3	7.5	34.9	30.9	25.6	22.0	17.1	14.1	10.1	8.0	38.0	33.6	28.5	24.4	19.7	16.2	12.2	9.5
بولندا	31.4	24.8	22.5	17.4	14.5	11.3	8.3	6.8	32.6	25.9	23.6	18.1	15.4	11.6	8.9	6.9	35.5	29.1	26.2	20.6	17.7	13.4	10.7	7.9
البرتغال	32.8	27.4	23.6	18.7	15.2	11.4	8.4	6.2	33.9	28.5	24.7	19.8	16.1	12.3	9.2	6.7	36.7	31.5	27.3	22.5	18.6	14.5	11.2	8.3
رومانيا	28.8	23.6	20.0	16.1	12.4	10.0	6.7	5.7	30.2	24.7	21.3	16.9	13.5	10.5	7.5	6.0	33.6	28.0	24.4	19.5	16.1	12.2	9.4	6.9
الاتحاد الروسي	26.8	18.6	18.7	13.0	11.7	8.5	6.6	5.3	27.8	19.5	19.5	13.6	12.3	8.9	7.0	5.5	30.9	23.5	22.3	16.3	14.5	10.5	8.5	6.4
صربيا	28.7	25.0	20.0	17.2	12.4	11.0	6.8	6.5	29.8	25.8	20.9	17.8	13.2	11.3	7.3	6.6	33.1	28.9	24.0	20.3	15.8	13.1	9.2	7.6
سلوفاكيا	30.2	24.0	21.3	16.5	13.5	10.5	7.5	6.2	31.5	25.2	22.5	17.3	14.5	10.9	8.2	6.4	34.7	28.6	25.4	20.1	17.0	12.9	10.1	7.5
سلوفينيا	33.0	26.3	23.9	18.1	15.7	11.2	9.1	6.3	34.2	27.6	24.9	19.1	16.6	12.0	9.8	6.8	37.3	31.0	27.9	22.2	19.2	14.4	11.8	8.4
اسبانيا	35.4	29.9	26.0	21.3	17.2	13.7	10.0	7.9	36.4	30.9	27.0	22.1	18.2	14.4	10.8	8.4	39.3	33.7	29.8	24.6	20.8	16.4	13.0	9.8
السويد	34.1	30.3	24.8	21.4	16.4	13.6	9.5	7.6	35.2	31.5	25.8	22.5	17.3	14.5	10.2	8.3	37.7	34.3	28.3	25.0	19.5	16.6	12.0	9.8
سويسرا	35.4	31.1	26.1	22.2	17.5	14.4	10.4	8.4	36.4	32.0	27.1	23.1	18.4	15.1	11.1	8.8	39.4	34.7	29.8	25.5	20.9	17.1	13.2	10.3
طاجيكستان	28.2	24.1	20.1	16.8	13.2	10.9	8.0	6.6	29.0	24.8	20.7	17.3	13.7	11.2	8.2	6.8	31.4	27.0	22.7	19.0	15.1	12.3	9.1	7.4
جمهورية مقدونية البوغوسلافية السابقة	29.1	25.0	20.4	16.9	12.9	10.3	7.3	5.7	30.1	25.8	21.3	17.5	13.6	10.7	7.8	5.9	33.3	28.9	24.1	20.1	16.0	12.7	9.5	7.1
تركيا	27.9	24.5	19.1	16.5	11.4	10.0	5.9	5.4	29.0	25.3	20.1	17.1	12.2	10.3	6.4	5.6	32.6	28.0	23.5	19.3	15.2	12.0	8.6	6.6
تركمانستان	26.9	21.9	18.7	15.1	11.7	9.6	6.6	5.7	28.1	22.9	19.7	15.8	12.4	10.1	7.1	6.0	30.9	25.9	22.1	18.1	14.4	11.6	8.4	6.9
أوكرانيا	27.5	20.1	19.2	14.0	11.9	9.0	6.6	5.5	28.6	21.3	20.2	14.8	12.7	9.5	7.1	5.8	31.6	24.8	22.8	17.3	14.9	11.1	8.7	6.6
المملكة المتحدة	33.0	29.1	24.0	20.4	15.9	13.1	9.4	7.5	34.2	30.1	25.0	21.3	16.8	13.8	10.1	8.0	37.3	32.9	27.9	23.7	19.2	15.7	11.9	9.3
أوزبكستان	27.9	23.6	19.7	16.5	12.9	10.8	7.8	6.7	28.7	24.3	20.4	17.0	13.4	11.2	8.1	6.9	31.3	26.8	22.6	18.9	15.0	12.4	9.1	7.5

المصدر: شعبة السكان في الأمم المتحدة.
