

**Resolutions adopted by the
International Labour Conference at its 100th Session**

(Geneva, June 2011)

**القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي
في دورته المائة**

(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١١)

أولاً

**قرار بشأن الجهود المبذولة لجعل العمل اللائق واقعاً بالنسبة
إلى العمال المنزليين في كافة أنحاء العالم^١**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته المائة،
وقد اعتمد اتفاقية وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١،
وإذ يقرّ بالشروط المحددة التي يؤدي فيها العمل المنزلي،
وإذ يسلم بأهمية وإلحاح ضمان شروط عمل لائقة بالنسبة إلى العمال المنزليين في كافة
أنحاء العالم،
يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب من المدير العام، رهناً بتوافر الموارد،
أن ينظر في التدابير المجدية من حيث التكلفة، من أجل:
(أ) تعزيز التصديق واسع النطاق على الاتفاقية، وتنفيذ الاتفاقية والتوصية تنفيذاً فعالاً، وذلك
من خلال اتخاذ مبادرات مناسبة؛
(ب) دعم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تقاسم المعارف والمعلومات
والممارسات الجيدة بشأن العمل المنزلي؛
(ج) تعزيز بناء قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان ظروف
العمل اللائق لصالح العمال المنزليين؛
(د) تشجيع التعاون فيما يتعلق بالنهوض بالعمل اللائق لصالح العمال المنزليين، فيما بين
منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى ذات الصلة.

ثانياً

قرار بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل^٢

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته المائة، ٢٠١١،
وقد أجرى مناقشة عامة بالاستناد إلى التقرير الخامس، وعنوانه *إدارة العمل وتفتيش
العمل*،

^١ اعتمد في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١١.

^٢ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١١.

وإذ يسلم بأن إدارة العمل وتفتيش العمل مؤسستان للإدارة السديدة في خدمة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، وهما أساسيتان من أجل: تحقيق أهداف العمل اللائق؛ تعزيز الامتثال لتشريعات العمل وإنفاذها؛ حماية حقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ وضع آليات ترمي إلى حل المسائل المعقدة في عالم العمل،

وإذ يقرّ بأن وزارات العمل تضطلع بدور محوري في رسم معالم السياسات الاجتماعية والاقتصادية وفي تطبيق مثل هذه السياسات في مكان العمل وعلى المستوى الوطني على حد سواء،

وإذ يؤكد على الحاجة الملحة إلى إنشاء نظم سليمة لإدارة العمل وتفتيش العمل وتعزيزها وصونها، على الرغم من الأزمة المالية والاقتصادية، وإلى توسيع نطاق تغطيتها لتشمل جميع العمال ضمن قوى عاملة عالمية لا تتفكك تزداد تنوعاً، بما في ذلك العمال في سلاسل التوريد العالمية الموسعة ومناطق تجهيز الصادرات والاقتصاد غير المنظم والعمال في علاقة استخدام مستترة،

وإذ يسلم بأن غياب الدعم السياسي أو الافتقار إلى الموارد المالية والبشرية والمادية في العديد من البلدان، يحول دون تمكن إدارات العمل من الاضطلاع اليوم بدورها الاستراتيجي والتنسيقي ودورها في صنع السياسات،

وإذ يقرّ بأن النظم السليمة لإدارة العمل وتفتيش العمل أساسية لضمان إنفاذ معايير العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي وإدارات الاستخدام والمنشآت المستدامة ولوضع سياسات العمالة،

وإذ يأخذ في الاعتبار أنّ إدارة العمل وتفتيش العمل كانا ولا يزالان من أولويات منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، وأن أهمية وجود إدارة عمل وتفتيش عمل قوية وفعالة، معترف بها في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، وفي العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وغير ذلك من الصكوك،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو المدير العام إلى أن يرفع هذه الاستنتاجات إلى عناية الدول الأعضاء ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛

٣. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل، لا سيما ضمن برنامج التعاون التقني وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، وأن يطلب إلى المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند تخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، وعند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترات السنتين القادمة.

استنتاجات بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل

١. إنّ مبادئ إدارة العمل وتفتيش العمل مرسخة في معايير العمل الدولية. وهذه المعايير، ولاسيما اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكولها لعام ١٩٩٥، واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)، واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، (تعتبر الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ "معايير بشأن الإدارة السديدة") واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)، واتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، إنما هي مجدية بالنسبة إلى كافة البلدان أيّاً كان مستوى تنميتها الاقتصادية. والتصديق على هذه الاتفاقيات وتنفيذها، بالاقتران باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمضي بها قدماً، أمر أساسي لنقوية النظم الوطنية لإدارة العمل وتفتيش العمل.

٢. والنظم الفعالة لإدارة العمل، وإدارات التوظيف العامة وتفتيش العمل، حيوية للإدارة السديدة لمسائل العمل وللتقدم الاقتصادي والاجتماعي. ومن شأن هذه النظم أن تجعل من العمل اللائق حقيقة واقعة في مكان العمل من خلال إنفاذ معايير العمل وتحسين ظروف العمل والاستخدام ومن ثم زيادة المساءلة والسلامة والصحة المهنيين والقدرة على التنافس والإنتاجية بالتوافق مع الإنصاف الاجتماعي. وفي الوقت نفسه، يمكن أن تساعد نظم إدارة العمل على تحفيز النمو الاقتصادي من خلال وضع وتنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية يقصد بها تحقيق معدلات أعلى من العمالة والتماسك الاجتماعي والعمل اللائق.

٣. وقد أظهرت التجربة المستمدة من الأزمة المالية والاقتصادية الأخيرة أنه من بين المؤسسات الحكومية، تضطلع إدارة العمل بدور أساسي إذ أنّ سياسات العمل السليمة والمؤسسات الناجعة يمكنها أن تساعد على التصدي للأوضاع الاقتصادية العسيرة، من خلال حماية العمال والمنشآت من أسوأ آثار الأزمة الاقتصادية والتخفيف من عواقبها الاقتصادية والاجتماعية، في الوقت الذي تسهل فيه الانتعاش الاقتصادي.

٤. إنّ وزارات العمل والاستخدام والوكالات التابعة لها، هي صميم نظم إدارة العمل في كافة أنحاء العالم. وهي تؤدي دوراً محدداً لإنفاذ قوانين العمل وتزويد العمال وأصحاب العمل بمعلومات بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم بغية حماية العمال وإتاحة وتشجيع علاقات صناعية سليمة بما في ذلك الوساطة وتسوية المنازعات، وترويج العمالة اللائقة وأفضل الممارسات في مكان العمل وضمان الامتثال لمعايير العمل وتحسين سير عمل سوق العمل. كما يمكن لنظم إدارة العمل أن تكون مفيدة في إنفاذ تشريعات وسياسة المساواة بين الجنسين.

٥. وينبغي للحكومات أن تضع نُظماً فعالة لإدارة العمل وتفتيش العمل من خلال حوار اجتماعي ثلاثي حقيقي وفي أوانه. ويتطلب الهيكل الثلاثي الفعال احترام الحرية النقابية. ووجود منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل يسهل تفتيش العمل.

٦. ومواطن الضعف الحالية التي تعترض إدارات العمل في بلدان عديدة تحول دون قيام وزارات العمل بتوفير الخدمات المناسبة لمواطنيها أو تمنعها من التأثير بشكل مفيد في عمليات صنع السياسات. ومن المهم تقوية وتعزيز الدور الريادي الذي تضطلع به وزارات العمل في هذه البلدان في تنسيق سياسات العمالة وسوق العمل وخطط التنمية الوطنية وتطويرها. والتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أمر أساسي.

٧. ويشكل الافتقار إلى الموارد عائقاً مهماً أمام إدارة العمل الفعالة في العديد من البلدان. وفي البلدان التي تتاح فيها الموارد بمستويات متدنية إلى حد مثير للقلق، لا بد من زيادة كبيرة ومطرودة في الموارد. وفي هذه البلدان، شأنها شأن جميع البلدان، ينبغي أن ينصب التركيز على تنمية الموارد البشرية الماهرة واستبقائها، نظراً إلى أنه لا يمكن لإدارة العمل أن تعمل بدون موظفين مخصصين لذلك على وجه التحديد يكونون مؤهلين ومدربين تدريباً مناسباً ومجهزين على نحو كافٍ.

٨. وتشكل إدارات التوظيف العامة جزءاً لا يتجزأ من نظام إدارة العمل. والمطلوب تنسيق وتنظيم على نحو متين لهذه الخدمات على المستوى الوطني بغية تشجيع سياسات متوازنة ومنصفة لتجنب الإساءات، بما في ذلك ما يتعلق بالعمال المستضعفين من قبيل العمال المنزليين والعمال المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة.

٩. وتعمل نظم إدارة العمل وتفتيش العمل اليوم في بيئة سريعة التغير تتسم بتحولات اقتصادية ومؤسسية وديمقراطية وسياسية هائلة، بما في ذلك تغير أنماط الإنتاج وتنظيم العمل وهيكلية وعلاقات الاستخدام وهجرة اليد العاملة وعمليات الانتخاب عبر الحدود والاستعانة بمصادر خارجية وامتداد سلاسل التوريد العالمية وتوسع نطاق الاقتصاد غير المنظم.

١٠. وبغية مواجهة هذه التحديات في عالم عمل سريع التغير، يجب على إدارات العمل أن تتكيف وتدخل تحديثات عليها باستمرار. وينبغي أن تستكشف وسائل ناجعة وفعالة من الإدارة السديدة والتنظيم، وأن تقيم شراكات ثلاثية وشراكات مع مؤسسات وجهات فاعلة أخرى. بيد أنه لا بد لأي جهود مبذولة في سبيل التحديث من أن تراعي قيماً من قبيل سيادة القانون والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على كافة المستويات، والمصلحة العامة والديمقراطية والإنصاف والإدارة السديدة والشفافية.

١١. وينبغي لئطم إدارة العمل وتفتيش العمل، في الجهود التي تبذلها في سبيل التكيف والتحديث، أن تستفيد من التطورات التي تطرأ على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين طرائق عملها الداخلية وتوسيع مجموعة الخدمات المقدمة للهيئات المكونة وإتاحة سبل الوصول إليها، والاستمرار في الوقت ذاته في إجراء عمليات تفتيش شاملة. وتتمتع مجموعة من التكنولوجيات الإلكترونية المتنقلة والمتعلقة بالربط الشبكي بإمكانية زيادة الفعالية وخفض التكاليف وتحسين الشفافية وتسهيل جمع إحصاءات العمل وتحليلها والمساعدة على نشر معلومات في المتناول بشأن قوانين العمل وسياسات العمل. وفي حين يبقى اعتماد تكنولوجيات جديدة متبايناً فيما بين البلدان، لا تزال الأمم المتقدمة قادرة على الاستفادة بشكل كبير من لئطم متواضعة ومجدية من حيث التكاليف، متكيفة مع مستواها في التنمية التكنولوجية.

١٢. وباعتبار تفتيش العمل مكوناً رئيسياً لإدارة العمل، فإنه وظيفة عامة وهو في صميم قانون عمل فعال يترافق مع سلطات ووظائف واسعة تشمل الإنفاذ وتوقيع عقوبات ينبغي أن تكون رادعة بما فيه الكفاية لمنع انتهاكات تشريعات العمل، في الوقت الذي توفر فيه أيضاً المشورة التصحيحية والتنمية والتقنية والإرشاد وأدوات الوقاية، وتروج لأفضل الممارسات في مكان العمل. وينبغي أن تكون هذه الوظائف منظمة ومتوازنة كجزء من استراتيجية امتثال شاملة بغية ضمان تأمين ظروف عمل لائقة وبيئة عمل مأمونة.

١٣. ولئطم تفتيش العمل، لاسيما تلك الموجودة في البلدان النامية، تواجه تحديات عديدة مشتركة بين إدارات العمل برمتها، بما في ذلك الحاجة إلى زيادة الموارد المالية وتوفير عدد أكبر من المفتشين المؤهلين تأهيلاً وافياً، وتحسين التجهيزات وتوفير تدريب أفضل وتحسين إجراءات التعيين.

١٤. وبغية تعزيز نزاهة تفتيش العمل، ينبغي في شروط خدمة مفتشي العمل أن تعكس المساواة بين الجنسين وأن تسهل الاستقرار الوظيفي والأمن الشخصي عند ممارستهم مهامهم، بدعم من إطار تنظيمي مناسب.

١٥. ويجب أن تتيح الدول الأعضاء الموارد الكافية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وطنية مرصودة في الميزانية، بهدف الارتقاء بالمهارات التقنية وتعزيز السلوك الأخلاقي وضمان استقلالية مفتشي العمل (كما هو مطلوب بموجب المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٨١ لمنظمة العمل الدولية).

١٦. ويجب أن يكون تفتيش العمل من امتيازات القطاع العام وأن يكون متماشياً مع معايير العمل الدولية. بيد أن العقود الماضية شهدت نمواً في مبادرات المراجعة الخاصة من قبيل إنشاء نظم تبليغ اجتماعي ونظم رصد خاصة. وهناك خطر كبير من أن تقوم بعض أنواع المبادرات الخاصة بنقويض تفتيش العمل العام. وتستحق مسائل مبادرات الامتثال الخاصة والتنظيم الذاتي والشراكات المحتملة بين القطاعين العام والخاص، بحثاً أوثق يجريه خبراء ثلاثيون تجمعهم منظمة العمل الدولية. وتوصي اللجنة بالتالي أن يبحث مجلس الإدارة في دعوة اجتماع ثلاثي للخبراء.

١٧. وتعزيز وتطبيق ظروف العمل اللائق ومعايير السلامة والصحة واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هي في صميم أنشطة تفتيش العمل. ويشمل ذلك على سبيل المثال، إجراءات مكافحة العمل غير المعلن عنه وعمل الأطفال والعمل الجبري. وينبغي أن تنطبق أحكام قانون العمل على قدم المساواة على جميع العمال وفي كافة أماكن العمل. فاستراتيجيات الوقاية والامتثال العامة أساسية لضمان الانصاف في مكان العمل وبالتالي المنشآت المستدامة والنمو الاقتصادي. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات جميع العمال، بمن فيهم أولئك العاملون في القطاع العام والاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي والزراعة ومناطق تجهيز الصادرات. ومن غير المقبول أن تستثنى بعض مناطق تجهيز الصادرات من قوانين العمل الوطنية الأساسية. ويواجه مفتشو العمل تحدياً يتمثل في ضمان الامتثال لقانون العمل في أماكن العمل التي يكون من الصعب تحديدها (كما في قطاعي الزراعة والبناء مثلاً)، أو حيث تتسم علاقة الاستخدام بسمه خاصة (العمل من المنزل والعمل المنزلي)، أو حيث يصعب تحديدها (أشكال الاستخدام الجديدة، الاستعانة بمصادر خارجية، سلاسل التوريد المعقدة). وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨).

١٨. ومن المهم أن تسعى الحكومات إلى وضع استراتيجية متكاملة وشاملة لأنشطة التفتيش وأن تضمن الدور التنسيقي والإشرافي للسلطة المركزية، كما تسلّم به الاتفاقية رقم ٨١. وينبغي للحكومات أن تشجع الحوار الاجتماعي في مجال السلامة والصحة على المستوى القطاعي وعلى مستوى المنشأة، لا سيما في سبيل تحقيق الوقاية. كما يمكن أن يركز الحوار الثلاثي الوطني على تحديد حملات وقاية خاصة في القطاعات المعرضة للخطر أو حيث تنتشر انتهاكات قانون العمل. وينبغي أن تقوم مبادرات السلامة والصحة، حيثما كان ممكناً، على أفضل المعلومات المتاحة وأساليب العمل الهادفة والفعالة.

١٩. وبغية أن يتسم نظام تفتيش العمل بفعالية شاملة، تعدّ دورة التخطيط والبرمجة والتبليغ أساسية أيضاً للتوصل إلى قاعدة منسقة وموضوعية لإجراءات تفتيش تستجيب لظروف العمل السائدة وتستيق المجالات أو القطاعات الجغرافية حيث قد تكون التدخلات الهادفة مطلوبة. غير أنّ هيئات تفتيش عمل كثيرة غير قادرة على توفير إحصاءات قابلة للمقارنة ومن شأن قيام منظمة العمل الدولية بجمع بيانات وطنية أساسية عن عدد المفتشين وأنشطة التفتيش وغير ذلك من الإحصاءات ذات الصلة أن يسهل وضع المعالم المرجعية وتبادل أفضل الممارسات.

٢٠. ومن خلال تعزيز ثقافة الوقاية وضمان الامتثال، يلجأ مفتشو العمل إلى طائفة واسعة من التدخلات والأدوات، بما فيها مبادرات الوقاية والإنفاذ. والعقوبات الرادعة بما فيه الكفاية مكون لا غنى عنه لأي نظام لتفتيش العمل. وينبغي اعتماد مزيج مناسب من التدابير الوقائية، من قبيل تقييم المخاطر وتعزيز ثقافة الريادة وأفضل الممارسات وتنفيذ تدابير السلامة والصحة المهنية والإرشاد الإعلامي وحملات التوعية وتوقيع العقوبات.

٢١. إنّ اعتماد تدابير الوقاية وإنفاذ العقوبات مكمل للغرض العام المتمثل في تعزيز معايير العمل. ومن المهم بالنسبة إلى نُظم إدارة العمل وضع عمليات مناسبة وفي أوانها لفرض الغرامات وإنفاذها، إلى جانب إجراءات في حينها، تكون منسقة مع مبادئ مراعاة الأصول القانونية.

٢٢. وينبغي أن يستخدم مكتب العمل الدولي جميع الوسائل الملائمة وأن يطبق التدابير المناسبة، بما في ذلك المبادرات التالية بغية تقوية إدارة العمل وتفتيش العمل:

(١) تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها وتطبيقها تطبيقاً فعالاً، لا سيما الاتفاقية رقم ٨١ وبروتوكولها لعام ١٩٩٥ والاتفاقيات ذات الأرقام ٨٨ و ١٢٩ و ١٥٠؛

(٢) تعزيز التشاور مع العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والنهوض بقدراتهم عند تصميم سياسات وأدوات إدارة العمل وتفتيش العمل بهدف تنفيذ برنامج العمل اللائق؛

(٣) تشجيع التعاون وعمليات التبادل على الصعيد الدولي، لا سيما التعاون بين بلدان الجنوب، واستحداث قاعدة بيانات يمكن الوصول إليها من خلال موقع منظمة العمل الدولية على الشبكة، بشأن أفضل الممارسات في إدارة العمل وتفتيش العمل؛

(٤) بالتعاون مع الحكومات الوطنية، تشجيع تبادل أفضل الممارسات عن عمليات التعيين/الاختيار الشفافة وظروف العمل اللائق والأمن والحماية وتطوير المسار المهني والتدريب على النمو الملائم لموظفي إدارة العمل ومفتشي العمل؛

(٥) تشجيع الاستخدام المناسب والفعال للموارد البشرية والمالية المخصصة لإدارة العمل وخدمات تفتيش العمل؛

(٦) تصميم منهجية لجمع وتحليل البيانات الإحصائية الوطنية الأساسية، بما في ذلك البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، للسماح بمقارنة البيانات دولياً ووضع معالم مرجعية بشأن خدمات وأنشطة التفتيش، تكون متاحة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية؛

(٧) إجراء بحوث وتقديم خدمات استشارية ترتبط باستراتيجية إدارة المعارف الأوسع نطاقاً لمنظمة العمل الدولية في مجالات الاهتمام المختارة بالنسبة إلى إدارة العمل وتفتيش العمل والشركاء الاجتماعيين، على نحو ما هو محدد في تقرير لجنة إدارة العمل التابعة للدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك:

(أ) إجراء بحوث بشأن استخدام المشتريات الحكومية تحقيقاً للتقدم في الامتثال لمعايير العمل؛

(ب) إجراء بحوث حول التحديات الماثلة أمام تفتيش العمل الفعال بفعل زيادة الاعتماد على المصادر الخارجية والتعاقد من الباطن وعلاقات الاستخدام المستترة والمثلثة ووسائل أو طرائق مد نطاق التشريعات وإنفاذها على جميع العمال الضالعين في علاقة استخدام؛

(ج) إجراء البحوث وتقييم منهجية التدريب فضلاً عن مضمون التدريب لضمان أنه يلبي احتياجات إدارة العمل وهيئات تفتيش العمل ويحقق أهدافها؛

(د) إجراء بحوث بشأن مخاطر وممارسات الاتصال بين إدارة العمل وأطر تنظيم الهجرة.

(٨) الطلب من مجلس الإدارة أن ينظر في تنظيم اجتماع ثلاثي دولي للخبراء، ضمن فترة السنتين القادمة، بشأن مبادرات الامتثال الخاصة في ضوء معايير العمل الدولية؛

(٩) تصميم استراتيجيات للتواصل بغية تعزيز تطبيق وإنفاذ تشريعات العمل لصالح العمال في القطاع العام والعمال المستضعفين، لاسيما في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي، والعمال المنزليين وأولئك العاملين في مناطق تجهيز الصادرات؛

(١٠) النظر في استنتاجات المناقشة التي جرت عام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين والتذكير بأن إدارات العمل، بما في ذلك نظم تفتيش العمل، أساسية في إنفاذ التشريعات والسياسات المعنية بالمساواة بين الجنسين؛

(١١) تشجيع حوار ثلاثي وطني للتصدي للمشاكل المحيطة بإنفاذ قانون العمل والتفتيش، بسبب ظهور أشكال جديدة من العمالة، مع الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ باعتبارها صكاً يساعد على معالجة علاقات الاستخدام المستترة؛

(١٢) وضع مجموعة من أنشطة التعاون التقني لدعم المكتب في تقديم المساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء، بغية تقوية الإدارات الوطنية لإدارة العمل وتفتيش العمل وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللائق؛

(١٣) تحسين التنسيق وتبادل المعلومات في مجالات إدارة العمل وتفتيش العمل داخل المكتب وخارجه وفي النظام متعدد الأطراف، من خلال الشبكات الإقليمية التي تدعمها منظمة العمل الدولية، على سبيل المثال.

ثالثاً

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته المائة، ٢٠١١، وقد أجرى، تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مناقشة متكررة بالاستناد إلى التقرير السادس، وعنوانه *الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة*،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي كمتابعة للمناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وتمشياً مع الاستنتاجات التالية التي تسلم بالحاجة إلى توصية، إلى إدراج بند لوضع معيار بعنوان "وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية"، في جدول أعمال الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٢، لمناقشة مفردة بهدف اعتماد توصية؛

٣. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن ينظر على النحو الواجب في الاستنتاجات التالية عند تخطيط الإجراءات المستقبلية بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان

^١ اعتمد في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١١.

الاجتماعي) ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد وتنفيذ البرنامج والميزانية لفترات السنتين المقبلة وعند تخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى لها خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)

السياق السياسي والمؤسسي

١. إن التوافق الجديد في الآراء بشأن الضمان الاجتماعي، الذي تم التوصل إليه خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والثمانين عام ٢٠٠١، أعطى الأولوية العليا للسياسات والمبادرات التي يمكنها أن توفر الضمان الاجتماعي لمن هم غير مشمولين بالبرامج القائمة. وبالتالي، أطلق مكتب العمل الدولي عام ٢٠٠٣ حملة عالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع. وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين في ٢٠٠٨، أكد من جديد على الالتزام الثلاثي لصالح مد نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل كل من هم بحاجة إلى مثل هذه الحماية في إطار برنامج العمل اللائق.

٢. وقد أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين في ٢٠٠٩ بالدور الحاسم الذي تضطلع به سياسات الحماية الاجتماعية في الاستجابة للأزمة، ودعا الميثاق العالمي لفرص العمل البلدان إلى "أن تولي الاهتمام، حسب مقتضى الحال، إلى توفير الحماية الاجتماعية الملائمة للجميع، استناداً إلى أرضية الحماية الاجتماعية الأساسية". وسلّم الاجتماع العام رفع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة والمعنى بالأهداف الإنمائية للألفية (مؤتمر قمة الأهداف الإنمائية للألفية) في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ بأن "تشجيع إمكانيات استفادة الجميع من الخدمات الاجتماعية ووضع حدود دنيا للحماية الاجتماعية يمكن أن يسهما مساهمة كبيرة في توطيد المكاسب الإنمائية وتحقيق المزيد منها"، وبالتالي، أيد مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية التي أطلقها مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة عام ٢٠٠٩.

٣. وعقدت اجتماعات ثلاثية إقليمية لمنظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية والدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ خلال عامي ٢٠٠٧ و٢٠٠٨، جرت خلالها مناقشة استراتيجيات توسيع نطاق الضمان الاجتماعي. وبرزت استراتيجية عمومية للتوسيع ذات بعدين، تجمع بين توسيع نطاق التغطية ليشمل الجميع من خلال أرضيات الحماية الاجتماعية المحددة وطنياً وبين التنفيذ التدريجي لمستويات أعلى من الضمان الاجتماعي من خلال نظم شاملة. ووافق على هذه الاستراتيجية إعلان ياوندي الثلاثي بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية، الذي اعتمدته ندوة العمل اللائق الثانية في أفريقيا، ياوندي عام ٢٠١٠، وملخص رئيس الاجتماع الثلاثي للخبراء بشأن الاستراتيجيات الرامية إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في ٢٠٠٩.

٤. ويستند هذا التوافق في الآراء بشأن الضمان الاجتماعي إلى برنامج العمل اللائق، بما فيه دعائمه الأربع: العمالة، الحوار الاجتماعي، الحماية الاجتماعية والمعايير، المبادئ والحقوق الأساسية. وهذه الدعائم الأربع غير قابلة للتجزئة ومتراصة ومتكافلة. وتندرج هذه الاستنتاجات بشأن الضمان الاجتماعي في هذا الإطار. وتشكل نظم الضمان الاجتماعي المستدامة عنصراً أساسياً في تعزيز النمو الاقتصادي المنتج بالتوافق مع الإنصاف. وهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكافة عناصر برنامج العمل اللائق، وينبغي لها أن تقوم على المستحقات ضمن إطار قانوني. والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي القائمان على الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، هما عنصران أساسيان لضمان أجور ملائمة للعمال ومساعدتهم بالتالي على زيادة قدراتهم الاكتئابية. وهما يساهمان أيضاً في استدامة نظم الضمان الاجتماعي الأوسع نطاقاً حيث تكمل النظم الاكتئابية وغير الاكتئابية بعضها بعضاً.

دور الضمان الاجتماعي والحاجة إليه

٥. يقرّ المؤتمر ويؤكد من جديد ما يلي:

(أ) الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان.

لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، على نحو ما جاء في المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وعلى المستوى العالمي، لا يتمتع السواد الأعظم من النساء والرجال والأطفال بضمن اجتماعي ملائم، إن وجد. وبالتسليم في إعلان فيلادلفيا بالتزام منظمة العمل الدولية أمام المبدأ "بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق ... مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة." وأكدت الدول الأعضاء في الإعلان على التزام منظمة العمل الدولية في تحقيق الضمان الاجتماعي المناسب للجميع.

(ب) الضمان الاجتماعي ضرورة اجتماعية.

نظم الضمان الاجتماعي الوطنية الفعالة أدوات فعالة لتوفير أمن الدخل وتجنب الفقر وانعدام المساواة والحد منهما وتعزيز الإدماج الاجتماعي والكرامة. وهي تشكل استثماراً مهماً في رفاهية العمال والسكان عموماً، ولاسيما من خلال تحسين النفاذ إلى الرعاية الصحية وتوفير أمن الدخل، مما يسهل بالتالي الحصول على التعليم والحد من عمل الأطفال وخاصة أسوأ أشكاله. ويعزز الضمان الاجتماعي التماسك الاجتماعي ويسهم بالتالي في بناء السلم الاجتماعي وقيام مجتمعات تشمل الجميع وعولمة عادلة تضمن ظروف معيشة لائقة للجميع.

(ج) الضمان الاجتماعي ضرورة اقتصادية.

العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة هي أهم مصدر لأمن الدخل. والحماية الاجتماعية أساسية لضمان تقاسم عادل لثمار التقدم المحرز للجميع. ويتطلب النمو المستدام صحة جيدة وتغذية وتعليماً جيدين، بما يمكن من تعزيز التحولات من الإنتاجية المنخفضة وأنشطة الكفاف إلى فرص عمل لائقة وعالية الإنتاج، ومن الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. والضمان الاجتماعي المصمم تصميم جيداً والمرتبط بسياسات أخرى، يعزز الإنتاجية والقدرة على الاستخدام ودعم التنمية الاقتصادية. ويشجع الضمان الاجتماعي الملازم على الاستثمار في رأس المال البشري لأصحاب العمل وللعمال على حد سواء، ويمكن العمال من التكيف مع التغيير ويسهل تحقيق التغيير الهيكلي المنصف والشمولي المصاحب للعولمة. وباعتبار الضمان الاجتماعي مثبتاً تلقائياً فعالاً في أوقات الأزمة، فإنه يساهم في تخفيف الأثر القانوني والاجتماعي للانكماش الاقتصادي، وفي تقوية القدرة على الصمود وتحقيق انتعاش أسرع نحو النمو الشمولي.

استراتيجيات توسيع نطاق الضمان الاجتماعي

٦. لقد أحرزت بلدان عديدة تقدماً يعتد به في مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي خلال العقد الماضي. وهي تقدم أفضل البراهين على أن مد نطاق الضمان الاجتماعي أمر ممكن. وبالرغم من هذه التطورات، لا تزال بلدان عديدة من العالم تعاني من ثغرات كبيرة في مجال التغطية العامة بالضمان الاجتماعي. وفي بعض الأقاليم، تستثنى الأغلبية الساحقة من السكان من الضمان الاجتماعي.

٧. واحتمال الاستبعاد من تغطية الضمان الاجتماعي مرتفع بصورة خاصة بين مجموعات معينة، بمن في ذلك العاملون في الاقتصاد غير المنظم وفي أشكال العمالة غير النمطية والعمال المستضعفون في المناطق الريفية والحضرية والعمال المنزليون والعمال المهاجرون والعمال غير المهرة والأشخاص ذوو الإعاقة والأمراض المزمنة، بمن فيهم أولئك المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وتميل النساء إلى التعرض بشكل أكبر للاستبعاد مقارنة بالرجال، بسبب التمييز طوال دورة الحياة والعبء الذي يقع على عاتقهن من

حيث المسؤوليات العائلية ومسؤوليات الرعاية. والأطفال المتحدرون من سكان مستبشرين معرضون أكثر من غيرهم لأن يترعرعوا في أوضاع صحية وغذائية مزرية تقوض مستقبلهم ومستقبل المجتمع الذي يعيشون فيه.

٨. إنَّ سد ثغرات التغطية من أولى الأولويات إذا ما أُريدَ تحقيق النمو الاقتصادي المنصف والتماسك الاجتماعي والعمل اللائق لجميع النساء والرجال. والاستراتيجيات الوطنية الناجعة الرامية إلى مد نطاق الضمان الاجتماعي بما يتمشى مع الأولويات الوطنية والجدوى الإدارية والقدرة على تحمل التكاليف، تساهم في تحقيق هذه الأهداف. وينبغي لهذه الاستراتيجيات الوطنية أن تهدف إلى تحقيق التغطية الشاملة للسكان بتقديم مستويات دنيا من الحماية على الأقل (البعد الأفقي) وأن تضمن تدريجياً مستويات أعلى من الحماية تسترشد بمعايير الضمان الاجتماعي المحدثة لمنظمة العمل الدولية (البعد العمودي). ويتسق البعدان المتعلقان بتوسيع التغطية مع المضي قدماً نحو الامتثال لاشتراطات اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، ويتساويان في الأهمية وينبغي السعي إلى تحقيقهما في آن واحد، حيثما أمكن ذلك.

٩. وينبغي أن يهدف البعد الأفقي إلى التنفيذ السريع لأرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية التي تشمل ضمانات أساسية من حيث الضمان الاجتماعي يكون بموجبها جميع الأشخاص الذين يحتاجون إليها، خلال دورة الحياة، قادرين على تحمل تكلفة الرعاية الصحية الأساسية والحصول عليها ويكون لديهم أمن الدخل على الأقل عند الحد الأدنى من المستوى المحدد وطنياً. وينبغي أن تهدف سياسات أرضية الحماية الاجتماعية إلى تسهيل سبل الحصول بفعالية على السلع والخدمات الأساسية وتعزيز الأنشطة الاقتصادية المنتجة والاضطلاع بها بتعاون وثيق مع سياسات أخرى تعزز القابلية للاستخدام وتحد من السمة غير المنظمة والهشاشة وتستحدث فرص عمل لائقة وتروج روح تنظيم المشاريع.

١٠. وباعتبار النهج الموحد غير مناسب، ينبغي لكل دولة عضو أن تصمم وتنفذ ضمانات أرضية الحماية الاجتماعية الخاصة بها تمشياً مع الظروف والأولويات الوطنية المحددة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين. وفي حين تتسم النتائج المتوقعة من هذه الضمانات بطبيعة شاملة، تجد الدول الأعضاء طرائق مختلفة لتنفيذ سياسات أرضية الحماية الاجتماعية، يمكنها أن تشمل نظم الإعانات الشاملة والتأمين الاجتماعي وبرامج التوظيف العامة وخطط دعم الاستخدام وبرامج المساعدة الاجتماعية التي لا توفر الإعانات إلا للأشخاص ذوي الدخل المنخفض، أو تجد مزيجاً مناسباً من هذه التدابير. وبغية أن تكون هذه السياسات فعالة، فإنها تتطلب مزيجاً ملائماً من التدابير الوقائية والإعانات والخدمات الاجتماعية.

١١. ولا يمكن لعملية إرساء نظم شاملة للضمان الاجتماعي أن تتوقف عند الحد الأدنى للحماية. وبالتالي، ينبغي للبعد العمودي لاستراتيجية توسيع تغطية الضمان الاجتماعي في كل دولة من الدول الأعضاء، أن يسعى إلى توفير مستويات أعلى من أمن الدخل وتزويد أكبر عدد ممكن من الناس بسبل الحصول على الرعاية الصحية بأسرع وقت ممكن، مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتغطية والإعانات الواردة في الاتفاقية رقم ١٠٢ والمضي نحو تحقيقها قبل كل شيء، وذلك بالاستناد إلى شرط أساسي ألا وهو السياسات الرامية إلى تشجيع مشاركة أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم والعمل على تحويله تدريجياً إلى سمة منظمة. ومع تطور الاقتصادات وزيادة قدرتها على التكيف، ينبغي تعزيز أمن دخل الناس وقدرتهم على الحصول على الرعاية الصحية.

١٢. وينبغي للاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي أن تركز تقدماً بالاستناد إلى موارد الأمة وإلى مجموعة من المبادئ الأساسية، منها التغطية الشاملة والتنفيذ التدريجي المترافق في الوقت نفسه بتوفير الحماية المباشرة من التمييز، وتعزيز المساواة بين الجنسين والملاءمة الاجتماعية والاقتصادية والإعانات القائمة على الحقوق والاستدامة المالية والضريبية والإدارة السديدة المقترنة بالمسؤولية العامة والشاملة للدولة والمشاركة المستمرة للشركاء الاجتماعيين، وأخيراً ينبغي للمسائل المؤسسية والتنظيمية ألا تحول دون تحقيق نتائج الحماية المناسبة. وينبغي لهذه المبادئ أن ترشد القرارات السياسية والاستراتيجية على المستوى الوطني.

١٣. وترتبط استراتيجيات توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بسياسات العمالة. وبالتالي، على الدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً إلى إرساء إطار اقتصادي واجتماعي يكون محفزاً لاستحداث المنشآت المستدامة ونمو العمالة اللائقة والمنتجة. وي طرح وجود اقتصاد غير منظم كبير الحجم تحدياً خاصاً أمام توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي. ويبقى التأمين الاجتماعي الدعامة الأساسية لنظم الضمان الاجتماعي في معظم الدول الأعضاء، حتى ولو كان يميل إلى التركيز على العاملين في القطاع المنظم. غير أن عدداً متزايداً من البلدان النامية قام بتوسيع نطاق تغطية التأمين الاجتماعي تدريجياً ليشمل فئات أخرى من العمال، مثل العاملين لحسابهم الخاص أو العمال المنزليين أو العاملين في المناطق الريفية وفي المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، من خلال تكييف نطاق الإعانات والاشتراكات والإجراءات الإدارية. ويشكل إدماج هذه المجموعات في التأمين الاجتماعي مكوناً أساسياً للسمة المنظمة للعمالة، ويمكنه أيضاً أن يخفف من تكلفة نظم الإعانات الممولة من الضرائب بالنسبة للعمال الفقراء في الاقتصاد غير المنظم.

١٤. وينبغي تشجيع الدول الأعضاء على الاستمرار في بذل الجهود الرامية إلى الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وفي حين تضطلع سياسات الضمان الاجتماعي بدور مهم في تحقيق هذا الهدف، ينبغي استكمالها بسياسات مالية وسياسات العمالة وبوضع إجراءات إدارية تهدف إلى استحداث حوافز مناسبة للانضمام إلى الاقتصاد المنظم وخفض تكاليف الانتقال إلى السمة المنظمة. وينبغي تشجيع الدول الأعضاء على تعزيز المساعدة في الامتثال وترويج وتطبيق الأطر القانونية، بما في ذلك من خلال عمليات تفتيش مناسبة للعمل وللضرائب وللضمان الاجتماعي، بغية الحد من الاحتيال والسمة غير المنظمة، لاسيما العمالة المستترة والأنشطة الاقتصادية غير المعلن عنها والعمل غير المعلن عنه. ويشكل إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد أحد الشروط اللازمة الأساسية للنمو طويل الأمد ومن شأنه أن يزيد قاعدة العائدات العامة الضرورية لتمويل مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لصالح دافعي الاشتراكات والضرائب، والإعانات غير الاكتتابية التي تشمل الأشخاص الذين ليس بإمكانهم دفع الاشتراكات.

ضمان تحمل تكلفة وتمويل الضمان الاجتماعي

١٥. تشكل النفقات المطلوبة لتمويل نظم الضمان الاجتماعي استثماراً طويل الأمد في الناس. والمجتمعات التي لا تستثمر في الضمان الاجتماعي تتعرض لتكاليف باهظة، مثل تلك المرتبطة بالافتقار إلى قوى عاملة سليمة ومنتجة، وانعدام الأمن الاقتصادي والاستبعاد الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يقتضي الاستثمار في الناس من خلال نظم الضمان الاجتماعي، موارد يتعين أن توفرها المنشآت والعمال والأسر وغيرهم، باعتبارهم من دافعي الاشتراكات والضرائب. لذا، من الضروري إيجاد توازن رشيد بين تكاليف نظم الضمان الاجتماعي وإعاناته، على الأمد القصير والطويل، بالنسبة إلى المجتمع ومختلف مجموعات الممولين والمستفيدين.

١٦. وينبغي لتدخلات الضمان الاجتماعي أن تحقق أهدافها من حيث الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، على نحو فعال ومجدٍ من حيث التكلفة. والرصد والتقييم الدائمان اللذان يضطلع بهما الشركاء الاجتماعيون من حيث الفعالية والنجاعة على الأمد القصير والطويل لفرادى البرامج ونظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك الدراسات الأكتوارية، هي آليات مهمة ويمكنها أن تفضي إلى إصلاحات وعمليات تكييف، كلما كان ذلك ضرورياً. وفيما يتعلق بشفافية النظم التي تشغلها الدولة، من الملائم اللجوء إلى التشاور والحوار الاجتماعي. أما النظم التي تشترك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، فمن الملائم عموماً إقامة حوار اجتماعي وإبرام اتفاقات.

١٧. وبات عدد كبير من الدول الأعضاء، على كافة مستويات التنمية، يطبق عناصر من أرضية الحماية الاجتماعية الوطنية كجزء من الجهود التي تبذلها في بناء نظم شاملة للضمان الاجتماعي. وقد اعتمدت الدول الأعضاء خيارات مختلفة لضمان الحيز المالي اللازم، بما في ذلك إعادة تحديد الأولويات في الإنفاق وتوسيع قاعدة العائدات. والنمو المستدام والانتقال التدريجي بالاقتصاد إلى السمة المنظمة والمستويات العالية للعمالة المنتجة، كلها عوامل أساسية لضمان الموارد المالية اللازمة لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع.

١٨. وإذا كان ينبغي تمويل أراضيات الحماية الاجتماعية الوطنية من الموارد المحلية للعائلات لضمان استدامتها على الأمد الطويل، قد تبرز حالات لا تكون فيها هذه الموارد كافية لتوسيع أراضية الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع ضمن جدول زمني قصير. ويمكن أن يؤدي التعاون الدولي دوراً مهماً في مساعدة الدول الأعضاء على استغلال العملية وإنشاء قاعدة للموارد الوطنية بغية ضمان آليات تمويل مستدامة.

١٩. ويجري مناقشة مسألة تحمل تكاليف نُظم الضمان الاجتماعي على نطاق واسع في سياق التغير الديمغرافي. والزيادة المتوقعة في معدلات التبعية الاقتصادية خلال العقود القادمة تثير شواغل بشأن استدامة نُظم الضمان الاجتماعي. وسوف يزيد تشيخ السكان من الإنفاق على المعاشات التقاعدية والصحة والرعاية طويلة الأجل في العقود المقبلة. غير أن البراهين تبيّن إمكانية مواجهة هذا التحدي ضمن نُظم منظمة بشكل سليم. ومن الممكن إدارة عمليات الإصلاح الضرورية بشكل ناجح من خلال إيجاد توازن منصف بين الاحتياجات الاجتماعية والمتطلبات المالية والضرورية، إذا كانت مدمجة في عملية حوار اجتماعي مستنير.

٢٠. ولا غنى عن استحداث أوجه تأزر إيجابية بين الحماية الاجتماعية والسياسات المالية والاقتصادية، إذا أريد تحقيق نمو مستدام ومستويات أعلى من العمالة اللائقة. وتبرز الحاجة إلى وضع سياسات وطنية متكاملة تشجع العمالة المنتجة لضمان تمويل مستدام، من خلال التصدي لأوجه القصور المحتملة في المهارات وتعزيز الإنتاجية والاستفادة من تنوع أوسع للقوى العاملة من حيث الجنس والسن والجنسية والأصل الإثني، وتسهيل توازن أفضل بين العمل والمسؤوليات العائلية للنساء والرجال. ويوجد البعض من الخيارات السياسية في حقل سياسات الضمان الاجتماعي ذاته، بينما يوجد البعض الآخر في ميادين سياسية أخرى. وقد تشمل مثل هذه الخيارات ما يلي:

(أ) إدماج سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات العمالة والسياسات الاجتماعية التي تعطي الأولوية للعمل اللائق؛

(ب) توخي الحذر في استثمار احتياطي الضمان الاجتماعي؛

(ج) إنشاء خدمات عامة جيدة تعزز نُظم الضمان الاجتماعي الفعالة؛

(د) تعزيز الحوار الاجتماعي والإقرار الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية والحرية النقابية؛

(هـ) تشجيع وتعزيز البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بحيث يتجلى فيها نمو العمالة والعمل اللائق؛

(و) الاستثمار في التعليم والكفاءات المهنية والتعلم المتواصل؛

(ز) تعزيز الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة؛

(ح) تسهيل عملية التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية للنساء والرجال، وضمان النفاذ الفعال إلى الخدمات الاجتماعية الكاملة لتلبية الاحتياجات من حيث الرعاية، بما في ذلك لصالح الأطفال والمسنين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والأشخاص المعوقين. ويشمل ذلك حماية الأمومة، لاسيما الرعاية المناسبة المقدمة خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها، وضمانات الدخل وغير ذلك من المساعدات المقدمة إلى النساء خلال الأسابيع الأخيرة من فترة الحمل والأسابيع الأولى التي تلي الولادة؛

(ط) اعتماد سياسات تسمح لجميع العمال، بمن فيهم أولئك الذين يشغلون وظائف غير نمطية، من الاستفادة من الضمان الاجتماعي؛

(ي) تعزيز مشاركة النساء في القوى العاملة من خلال معاملة أكثر إنصافاً تستحدث فرص عمل أفضل وتحد من تجزئة سوق العمل بين الرجال والنساء وتقضي على الفجوة الجنسانية في الأجور وتوفر فرص عمل متساوية للتطوير المهني؛

(ك) تسهيل الانتقال الفعال من المدرسة إلى العمل؛

(ل) تحسين إعادة تأهيل العمال ذوي القدرة المحدودة على العمل، بما في ذلك من خلال الدعم والتدريب الشخصيين، حسب مقتضى الحال، بغية تعزيز مشاركتهم في سوق العمل؛

(م) الجمع بين وظيفة تعويض الدخل، التي يضطلع بها الضمان الاجتماعي، وبين سياسات نشطة لسوق العمل فضلاً عن تقديم مساعدات وتدابير تحفيزية من شأنها أن تعزز المشاركة الحقيقية في سوق العمل المنظم.

٢١. ومن الضروري في الغالب ضمان مشاركة النساء والرجال الأكبر سناً في القوى العاملة بغية تكييف نُظم الضمان الاجتماعي مع التغير الديمغرافي. وبالإضافة إلى السياسات الهادفة إلى تشجيع العمالة الكاملة، يمكن للتدابير الرامية إلى ترويج فرص العمل لصالح العمال المسنين، أن تشمل ما يلي:

(أ) الاستثمار في التكنولوجيات وفي تدابير السلامة والصحة المهنية، التي تتيح العمالة المنتجة أمام العمال المسنين والعمال المصابين بعاهاث صحية وإعاقات؛

(ب) زيادة معدلات مشاركة العمال المسنين في القوى العاملة من خلال القضاء على التمييز القائم على السن وتوفير الحوافز للعمال ولأصحاب العمل بغية القيام بإعادة هيكلة المنشآت بالجوء إلى ترتيبات عمل ابتكارية؛

(ج) من خلال إجراء شفاف يقوم على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، اعتماد قواعد مقبولة من الناحية الاجتماعية ترتبط بالسن الذي يتوقع أن ينسحب الأشخاص عنده من سوق العمل، وينبغي أن تتجلى فيها علاقة مستدامة بين مدة ومتطلبات الحياة العملية ومتطلبات التقاعد، مع مراعاة مسائل من قبيل شروط العمل وسنوات الخدمة والتسليم بأن التقاعد مرحلة مشروعة من دورة الحياة.

إدارة الضمان الاجتماعي

٢٢. لا بد لنظم الضمان الاجتماعي من أن تكون مدارة ومنظمة على نحو جيد لضمان الفعالية في تحقيق الأهداف المتفق عليها والنجاحة في استخدام الموارد والشفافية للحصول على ثقة الجهات التي تموّل هذه النظم والجهات التي تستفيد منها. وتعتبر مشاركة جميع أصحاب المصلحة مشاركة نشطة، ولا سيما العمال وأصحاب العمل من خلال آليات حوار اجتماعي فعالة وإشرافٍ ثلاثي، إحدى أهم الوسائل الكفيلة بضمان الإدارة السديدة لنظم الضمان الاجتماعي.

٢٣. وتقع المسؤولية العامة عن قيام نظام ضمان اجتماعي فعّال ومجدٍ على عاتق الدولة، لا سيما من حيث إيجاد التزام سياسي ومن حيث وضع سياسة ملائمة وأطر قانونية وتنظيمية مناسبة وتنفيذ الإشراف بما يضمن مستويات إعانات كافية وإدارة سديدة وتنظيماً جيداً وحماية الحقوق المكتسبة للمستفيدين والمشاركين الآخرين.

٢٤. وتضطلع المفاوضة الجماعية والحرية النقابية بدور هام في مساعدة أصحاب العمل والعمال على التفاوض بشأن أحكام الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق منها بالمخططات المهنية وغيرها من المخططات التكميلية. وينبغي أن تدرج هذه الاتفاقات في سياق إطار تنظيمي تابع للدولة.

٢٥. والحوار الاجتماعي أساسي في: تحديد وتعريف الأهداف السياسية ذات الأولوية؛ تصميم ما يوازي ذلك من إعانات واستحقاقات وأساليب تقديمها؛ توزيع العبء المالي فيما بين الأجيال وفيما بين دافعي الاشتراكات ودافعي الضرائب؛ ضرورة إيجاد توازن عادل بين التوقعات الاجتماعية والقيود المالية.

٢٦. والحوار الاجتماعي وسيلة مهمة من أجل الإسهام في الرصد المستمر للاستدامة المالية للنظام وجدواه الاجتماعية وفعاليته ونجاحة إدارته وتنظيمه. وهو مهمٌ كذلك في إنفاذ تشريعات الضمان الاجتماعي القائمة بحيث يسدّد الاشتراكات المستحقة جميع من هم ملزمون بدفعها وتقدّم الإعانات إلى جميع المؤهلين لها. ويقضي هذا الأمر إدارات تفتيش عامة تتمتع بموارد كافية وتدريب جيد بهدف تعزيز وضمان إنفاذ القانون ومنع التهرب من دفع الاشتراكات والاحتياال والفساد. بيد أن هذا الأمر يقتضي كذلك رصداً نشطاً من جانب أصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة.

٢٧. وكما يضطلع جميع العمال وأصحاب العمل بالدور النشط المتوقع منهم في ضمان إدارة سديدة للضمان الاجتماعي، لا بد لهم من أن يكونوا واعين ومدركين لأحكام الضمان

الاجتماعي القائمة وللتحديات الناشئة. وينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إدراج معارف أساسية بشأن الضمان الاجتماعي في مناهج التعليم والتدريب على مختلف مستويات نظم التعليم الوطنية. ويتعين على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تبني قدرة يعتد بها كي تتمكن من تقاسم المعارف المتعلقة بالضمان الاجتماعي مع أعضائها وكي تشارك على نحو نشط في الحوار الاجتماعي بشأن سياسات الضمان الاجتماعي وفي رصد مخططات الضمان الاجتماعي والإشراف عليها.

دور معايير منظمة العمل الدولية

٢٨. إن معايير الضمان الاجتماعي المحدثة لمنظمة العمل الدولية^١، ولا سيما الاتفاقية رقم ١٠٢، تقدم مجموعة فريدة من المعايير الدنيا المقبولة دولياً لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية. وهي تضع مبادئ يسترشد بها عند تصميم وتمويل وإدارة ورصد نظم الضمان الاجتماعي الوطنية. ولا تزال الاتفاقية رقم ١٠٢ تقوم مقام معلم مرجعي يسترشد به عند القيام تدريجياً بمد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي على نحو شامل على المستوى الوطني. وقد قامت عدة دول أعضاء، تنفذ في الوقت الحاضر على نحو ناجح وابتكاري سياسات مد نطاق الضمان الاجتماعي، بالتصديق منذ عهد قريب على الاتفاقية رقم ١٠٢، كما أعربت دول أعضاء أخرى عن نيتها القيام بذلك.

٢٩. وما فتئت زيادة التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وغيرها من اتفاقيات الضمان الاجتماعي وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، أولوية أساسية بالنسبة للدول الأعضاء. ومن المهم بالتالي زيادة النوعية بمعايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية وفهم هذه المعايير، وتحديد الثغرات التي لا تزال قائمة في التغطية والتي قد تحول دون المزيد من التصديقات، وتصميم سياسات من شأنها أن تسد هذه الثغرات. كذلك، ينبغي بصورة خاصة أن يشمل ذلك نشر المعلومات عن الاشتراطات المتعلقة بتنفيذ هذه الصكوك وتسخير جهود خاصة لبناء القدرات ولتدريب الشركاء الاجتماعيين ومن ثم لتعزيز دور الحوار الاجتماعي في تنفيذ المعايير.

٣٠. وعلى حد ما أشير إليه كذلك في نتيجة مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١١ (الضمان الاجتماعي) في لجنة تطبيق المعايير، غالباً ما تفسر لغة بعض أحكام الاتفاقية رقم ١٠٢ على أنها منحازة إلى جنس من الجنسين. وهناك حاجة إلى التوصل إلى حل عملي من شأنه أن يمكن من تفسيرها بطريقة تراعي قضايا الجنسين دون تنقيح النص في حد ذاته أو إضعاف المستويات المقررة للحماية ولتغطية السكان. وقد يسهل ذلك على عدد من الدول الأعضاء أن تقوم بالمزيد من التصديقات.

٣١. وبالنظر إلى الدعم المتجدد لتقديم الضمان الاجتماعي على مستوى أساسي على الأقل من خلال إنشاء أراضيات للحماية الاجتماعية، هناك حاجة إلى توصية تستكمل المعايير القائمة ويكون من شأنها أن توفر إرشاداً مرناً ومجدياً للدول الأعضاء في إقامة أراضيات للحماية الاجتماعية ضمن نظم الضمان الاجتماعي الشاملة الموضوعة بما يتناسب مع ظروفها ومستوياتها الإنمائية الوطنية. وينبغي لهذه التوصية أن تكون ترويجية وتستجيب لشواغل الجنسين وتتيح تنفيذاً مرناً تطبقه جميع الدول الأعضاء باستخدام أساليب مختلفة وبما يتفق مع احتياجات وموارد كل منها وفي إطار زمني يناسبها للتنفيذ التدريجي. وترد المبادئ المحتملة لمثل هذه التوصية في الملحق بهذه الاستنتاجات.

^١ معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية، التي اعتبرها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي محدثة، هي التالية: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛ اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)؛ اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول ١ بصيغته المعدلة في عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١)؛ اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)؛ اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)؛ اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)؛ اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٩٩ (رقم ١٦٨)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

دور الحكومات والشركاء الاجتماعيين

٣٢. تضطلع الحكومات بمسؤولية أساسية عن ضمان سبل فعّالة لحصول الجميع على الضمان الاجتماعي. وتضطلع عمليات الحوار الاجتماعي الفعّالة بدور رئيسي في الإسهام في صياغة وتنفيذ ورصد سياسات الضمان الاجتماعي وضمان الإدارة السديدة لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية.

٣٣. وينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تدرس و/أو تتخذ التدابير التالية:

- (أ) تحمّل مسؤوليتها كاملة عن الضمان الاجتماعي عن طريق توفير سياسة مناسبة وإطار قانوني ومؤسسي ملائم وآليات فعّالة للإدارة والتنظيم، بما في ذلك إطار قانوني لضمان وحماية المعلومات الشخصية الخاصة التي تتضمنها نظم بيانات الضمان الاجتماعي لديها؛
- (ب) تعزيز اتساق سياسات الضمان الاجتماعي مع سياسات العمالة وسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية الأخرى ضمن إطار العمل اللائق، لا سيما فيما يتعلق بتشجيع إضفاء السمة المنظمة تدريجياً على العمالة وتقديم الدعم للعمالة المنتجة؛
- (ج) وضع استراتيجية وطنية ذات بعدين لمد نطاق الضمان الاجتماعي، من خلال عملية تشاور قائمة على الحوار الاجتماعي، تحدد الثغرات في المستويات المطلوبة من الضمان الاجتماعي وتسعى إلى سد هذه الثغرات بأسلوب منسق ومخطط له على مدى فترة زمنية محددة بهدف إرساء أفضية للحماية الاجتماعية على المستوى الوطني وإنشاء نظم ضمان اجتماعي شاملة؛
- (د) ضمان أن تراعي سياسات الضمان الاجتماعي تغيّر أدوار المرأة والرجل فيما يتعلق بالعمالة وبمسؤوليات الرعاية وتشجيع المساواة بين الجنسين وتوفير حماية الأمومة ودعم تمكين المرأة من خلال اتخاذ تدابير تضمن حصائل عادلة للمرأة؛
- (هـ) ضمان أن تتصدى سياسات الضمان الاجتماعي لاحتياجات النساء والرجال والأطفال خلال جميع مراحل دورة الحياة وفي المناطق الحضرية والريفية على حد سواء، وللاحتياجات الخاصة للمجموعات المستضعفة، بما في ذلك السكان الأصليون والأقليات والعمال المهاجرون والمعوقون والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز واليتامى والأطفال المستضعفون؛
- (و) تقوية نظم تفتيش العمل والضمان الاجتماعي لتحسين الامتثال لتشريعات الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية وتعزيز الإمكانات الوقائية لتشريعات السلامة والصحة المهنية من خلال تشجيع ثقافة السلامة والصحة؛
- (ز) إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لتوفير المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين وتغطيتهم بهذه الاتفاقات، فضلاً عن سبل حصولهم على استحقاقات الضمان الاجتماعي والحفاظ عليها وإمكانية نقلها؛
- (ح) ضمان الاستدامة المالية والضريبية والاقتصادية لنظم الضمان الاجتماعي من خلال سياسات ملائمة وآليات تمويل مختلفة، توضع بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين أو من جانبهم حسب مقتضى الحال؛
- (ط) التوصل بمشاركة الشركاء الاجتماعيين إلى تحقيق التوازن بين الملاءمة الاقتصادية والملاءمة الاجتماعية في نظم الضمان الاجتماعي العامة والخاصة على الأمد البعيد؛
- (ي) إشراك الشركاء الاجتماعيين وتشجيع الحوار الاجتماعي الفعال في تحديد أنسب السياسات الوطنية للضمان الاجتماعي والأطر الزمنية لتنفيذها تدريجياً؛
- (ك) الإنفاذ التام لأحكام الاتفاقية رقم ١٠٢ وغيرها من اتفاقيات الضمان الاجتماعي المحدثة لمنظمة العمل الدولية واتخاذ التدابير الرامية إلى تصديق هذه الاتفاقيات؛
- (ل) الإسهام في تبادل المعلومات والتجارب والخبرات بشأن سياسات وممارسات الضمان الاجتماعي فيما بين الدول الأعضاء ومع منظمة العمل الدولية.

٣٤. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال أن تدرس و/أو تتخذ التدابير التالية:

- (أ) استثارة الوعي وإرساء الدعم العام للضمان الاجتماعي فيما بين أعضائها والجمهور العام، بما في ذلك بشأن معايير الضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛
- (ب) المشاركة النشطة في عمليات الحوار الاجتماعي الهادفة إلى تصميم وتنفيذ ورصد استراتيجيات وسياسات الضمان الاجتماعي الوطنية، بهدف مراعاة تطور احتياجات وقدرات العمال والمنشآت؛
- (ج) الإسهام في وضع حلول ابتكارية تتضمن حلولاً يمكن أن تتصدى للصدمات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية والاستدامة بما في ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية؛
- (د) المشاركة في الحوار السياسي الهادف إلى إرساء أرضية للحماية الاجتماعية على الصعيد الوطني؛
- (هـ) المشاركة في استحداث مبادرات لدعم الانتقال إلى العمالة المنظمة والمنشآت المنظمة؛
- (و) دعم وضع معايير للأداء الجيد والمساءلة من أجل ضمان تشغيل فعال ومجدٍ ومستدام لمجموع نظم الضمان الاجتماعي الوطنية؛
- (ز) المشاركة على نحو نشط في الإدارة السديدة لمؤسسات الضمان الاجتماعي بغية ضمان تمثيل فعال للأشخاص المشمولين بالحماية ولدفاعي الضرائب ولدفاعي الاشتراكات؛
- (ح) مساعدة العمال وأصحاب العمل في تفاعلهم مع مؤسسات الضمان الاجتماعي، بما يضمن تحصيل الاشتراكات على النحو الواجب وتقديم الإعانات على النحو الواجب؛
- (ط) التعاون مع الحكومة ومع منظمة العمل الدولية سعياً إلى تشجيع التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.

دور منظمة العمل الدولية والمتابعة

٣٥. يدعو المؤتمر مكتب العمل الدولي في سياق الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، إلى القيام بما يلي:

- (أ) مساعدة الدول الأعضاء بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، وتقديم الخدمات الاستشارية التقنية المناسبة لدعم تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية ذات بعدين بهدف مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك أرضيات حماية اجتماعية وطنية، في السياق الأعم للأطر السياسية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية الشاملة؛
- (ب) مساعدة الدول الأعضاء في تصميم وتحسين تنظيم وإدارة نظم الضمان الاجتماعي وتقديم خدماتها على نحو فعال، وإجراء تقييم منظم لأثر سياسات الضمان الاجتماعي وقابليتها للديمومة واستدامتها؛
- (ج) زيادة تقوية قدرات الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ ورصد نظم ضمان اجتماعي تتجارب مع التحديات، بما في ذلك تغير الاتجاهات الديمغرافية والهجرة، وتضمن حسن سيرها؛
- (د) دعم إبرام اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف لتقديم الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين وأسره؛
- (هـ) تقوية الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في تعزيز أرضية الحماية الاجتماعية، على المستويين الدولي والوطني، بمشاركة الهيئات المكونة وبالشراكة مع المنظمات الدولية الأخرى؛
- (و) دعم وضع أطر وسياسات اقتصادية كلية تتضمن تدابير تنشيطية وتقضي إلى استحداث فرص عمل جيدة ونظم ضمان اجتماعي مستدامة وفعالة؛
- (ز) دعم الدول الأعضاء في صياغة وتنفيذ سياسات وطنية تهدف إلى تسهيل الانتقال التدريجي من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛

- (ح) القيام على المستويين الوطني والدولي، بتشجيع الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإدارة وتنفيذ ضمان اجتماعي شامل ومستدام للجميع؛
- (ط) بذل جهود خاصة لبناء القدرات وتدريب الشركاء الاجتماعيين على معايير الضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ومن ثم تقوية دور الحوار الاجتماعي في أساليب تنفيذ المعايير؛
- (ي) تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين على الضلوع في الحوار السياسي وإدارة الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني من خلال زيادة تطوير برامج التدريب المناسبة والمساعدة التقنية وغير ذلك من الوسائل؛
- (ك) مد نطاق المساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة لمساعدتها على تحسين الوعي والإدراك لمعايير الضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الوطنية وتنفيذها وتصميم سياسات ترمي إلى تذليل العقبات من أمام التصديق واتخاذ مبادرات ابتكارية من أجل الترويج لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدثة بشأن الضمان الاجتماعي، ولا سيما الاتفاقية رقم ١٠٢؛
- (ل) القيام بالتعاون مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بوضع دليل ممارسات حسنة في مجال الضمان الاجتماعي، يزود الدول الأعضاء بإرشادات عملية ومعاليم مرجعية لتقييم وتعزيز الأحكام الوطنية للحماية الاجتماعية لديها، بما في ذلك الإدارة العامة والمالية للضمان الاجتماعي وتصميم الإعانات والإدارة السديدة؛
- (م) تقوية القدرات البحثية لمكتب العمل الدولي ولا سيما فيما يتعلق بتحليل السياسات والممارسات الوطنية في مجال الضمان الاجتماعي واستحداث أدوات ترمي إلى تقييم الأداء وإصدار إحصاءات موثوقة وضمان جودتها الرفيعة وإطلاعها بهدف مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على اتخاذ قرارات مستنيرة؛
- (ن) تسهيل تبادل الخبرات والممارسات الجيدة ونقل المعارف ونقل التكنولوجيات بموجب اتفاق متبادل فيما بين الدول الأعضاء، بما في ذلك تشجيع تبادل الخبرات والتجارب على الصعيد المثلث وفيما بين بلدان الجنوب؛
- (س) تسهيل تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية عن طريق تحسين اتساق السياسات والفعالية والنجاعة على الصعيد الدولي، بما في ذلك بواسطة تنسيق برامجها وأنشطتها وترسيخ التعاون مع منظومة الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية الأوروبية والمنظمات الإقليمية الأخرى والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ومنظمات المجتمع المدني. وهذا التعاون حاسم على المستوى الوطني من خلال مبادرات تتخذها البلدان؛
- (ع) تقوية التعاون مع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي وغيرها من الجمعيات الوطنية والدولية للضمان الاجتماعي والمنظمات الأعضاء فيها، فيما يتعلق بتقاسم المعلومات وحشد الخبرات لدعم العمليات التقنية لمنظمة العمل الدولية؛
- (ف) إدماج قضايا الجنسين على نحو استباقي وثابت في جميع الأنشطة المذكورة أعلاه بغية تشجيع المساواة بين الجنسين.
٣٦. ويطلب المؤتمر من المدير العام أن يراعي هذه الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتعبئة الموارد من خارج الميزانية، بما في ذلك الحسابات التكميلية للميزانية العادية.
٣٧. ويدعو المؤتمر مجلس الإدارة إلى أن يدرج المناقشة بشأن التوصية المحتملة المذكورة في الفقرة ٣١، في جدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٢.
٣٨. ويدعو المؤتمر مجلس الإدارة إلى أن يبحث على ضوء مشروع القرار بشأن المساواة بين الجنسين واللغة الواجب استخدامها في النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية، مسألة اعتماد لغة تراعي الجنسين في معايير الضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى المؤتمر في دورة لاحقة.

٣٩. ويطلب المؤتمر من المدير العام أن يعد خطة عمل من أجل تنفيذ التوصيات الأخرى الواردة في هذه الاستنتاجات وحصيلة مناقشات لجنة تطبيق المعايير، ويطلب إلى مجلس الإدارة أن يبحث تلك الخطة في دورته ٣١٢ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

الملحق

عناصر لتوصية محتملة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية

١ - السياق العام

ألف ١- لكل شخص، بوصفه فرداً من أفراد المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، كما يرد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في المادة ٢٢. والضمان الاجتماعي هو ضرورة اجتماعية واقتصادية وشرط لازم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية وعنصر من عناصر توفير العمل اللائق للنساء والرجال جميعاً. ويمكنه أن يقدم إسهاماً رئيسياً في تحقيق الأهداف والغايات الإنمائية للألفية.

٢ - الهدف

ألف ٢- من شأن التوصية أن تركز على مد نطاق التغطية لتشمل مجموعات سكانية كبرى (التمديد الأفقي للتغطية)، مما يدعم تنفيذ أرضية حماية اجتماعية على الصعيد الوطني. وفيما يتعلق بالضمان التدريجي لمستويات أعلى من الحماية (التمديد العمودي للتغطية)، من شأن التوصية أن تشجع الدول الأعضاء على التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وغيرها من اتفاقيات الضمان الاجتماعي المحدثة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وأن تشجع الدول الأعضاء المصدقة عليها على أن تضمن تنفيذها تنفيذاً فعالاً.

ألف ٣- سيكون هدف التوصية تقديم الإرشاد إلى الدول الأعضاء لتضع استراتيجية لمد نطاق الضمان الاجتماعي تكون متماشية مع استراتيجيات سياسة العمالة والاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية العامة، وداعمة لها وتسعى بصورة خاصة إلى الإسهام في الحد من الفقر وإضفاء السمة المنظمة على العمالة غير المنظمة.

٣ - مبادئ التنفيذ

ألف ٤- ينبغي أن يكون مد نطاق الضمان الاجتماعي مبادرة وطنية وأن يستجيب للاحتياجات والأولويات والموارد الوطنية. وتوخياً لدعم الدول الأعضاء في هذه المهمة، ستحدد التوصية عدداً من المبادئ المفيدة في تصميم وتنفيذ استراتيجيات وطنية لمد نطاق الضمان الاجتماعي، تتماشى مع الاستنتاجات الصادرة عن هذه اللجنة.

٤ - نطاق تطبيق الصك

ألف ٥- ينبغي أن تشجع التوصية الدول الأعضاء على أن تصمم من خلال عملية حوار اجتماعي وطني فعالة، استراتيجية للضمان الاجتماعي تحدد الثغرات في تحقيق مستويات الحماية المنشودة على الصعيد الوطني وتسعى إلى سد تلك الثغرات وإرساء نظام ضمان اجتماعي شامل بأسلوب متسق ومخطط له على مدى فترة زمنية معينة مع إيلاء الاعتبار الواجب للعمال في الاقتصاد غير المنظم.

ألف ٦- ينبغي للبعد الأفقي في استراتيجية مد نطاق الضمان الاجتماعي أن يضع أولويات تنفيذ أرضية وطنية للحماية الاجتماعية تتألف من أربع ضمانات أساسية للضمان الاجتماعي، وهي مستويات دنيا محددة وطنياً لأمن الدخل خلال الطفولة وسن العمل وسن الشيخوخة فضلاً عن سبل معقولة التكلفة للحصول على الرعاية الصحية الأساسية. وتحدد هذه الضمانات مستويات الحماية الدنيا التي ينبغي أن يكون لجميع أفراد المجتمع الحق فيها إن دعت الضرورة. وإذ تركز هذه الضمانات على النتائج المحققة فهي لا تنص على أشكال إعانات محددة وآليات تمويل بعينها ولا على تنظيم تقديم الإعانات.

ألف ٧- ويمكن للتوصية أن تشجع الدول الأعضاء على سد الثغرات في تغطية السكان ذوي القدرة الاكتتابية عن طريق مخططات قائمة على الاشتراكات. ومن شأنها أن تشجع الدول الأعضاء على التصديق على اتفاقيات الضمان الاجتماعي المحدثة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، في أقرب وقت ممكن في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، وعلى ضمان تنفيذها تنفيذاً فعالاً.

ألف ٨- وينبغي للتوصية أن تشجع الدول الأعضاء على إنشاء آليات مناسبة لرصد مد نطاق الضمان الاجتماعي وتنفيذ الضمانات الأساسية الوطنية لديها في مجال الضمان الاجتماعي. ويمكنها كذلك أن تدعو الدول الأعضاء إلى أن تنشئ آليات، بالاستناد إلى حوار اجتماعي وطني فعال، تهدف إلى مواصلة تمديد تغطية الضمان الاجتماعي على أساس الاتفاقية رقم ١٠٢ وغيرها من الاتفاقيات المحدثة وإنشاء نظم ضمان اجتماعي شاملة، تتماشى مع الاحتياجات الاجتماعية والقدرات الاقتصادية والمالية على الصعيد الوطني.

رابعاً

قرار بشأن المساواة بين الجنسين واستخدام اللغة في النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته المائة، ٢٠١١،
إذ يعتبر أنّ المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية، التي تلتزم بإنفاذها في سير أعمالها بموجب دستورها، ومن خلال طرائق عملها الدستورية التي تشمل معايير العمل الدولية،
وإذ يلاحظ أنّ مؤتمر العمل الدولي أعاد التأكيد مراراً وتكراراً على مبدأ المساواة بين الجنسين، بما في ذلك إعلان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات والقرار المصاحب له بشأن خطة عمل تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات، اللذين اعتمدتهما الدورة الستون (١٩٧٥) والقرار بشأن مشاركة النساء في اجتماعات منظمة العمل الدولية، الذي اعتمدته الدورة السابعة والستون (١٩٨١)، والقرار بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في الاستخدام، الذي اعتمدته الدورة الحادية والسبعون (١٩٨٥)، والقرار بشأن نشاط منظمة العمل الدولية من أجل العاملات، الذي اعتمدته الدورة الثامنة والسبعون (١٩٩١)، والقرار بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة، الذي اعتمدته الدورة الثانية والتسعون (٢٠٠٤)، والقرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته الدورة الثامنة والتسعون (٢٠٠٩)،
وإذ يؤكد على أهمية اللغة في تعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك ضمان إطلالة متساوية للنساء والرجال،

١. يقرر أنه ينبغي للمساواة بين الجنسين أن تتجلى من خلال استخدام لغة ملائمة في النصوص القانونية الرسمية للمنظمة. ويمكن تحقيق ذلك، من بين جملة أمور، عبر اعتماد المبدأ المطبق في الفقرة ٢.

^١ اعتمد في ٩ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٢. يقرر أيضاً أنه في دستور منظمة العمل الدولية والنصوص القانونية الأخرى للمنظمة، تمثيلاً مع قواعد التفسير السارية، يشمل استخدام أحد الجنسين يشمل في معناه إشارة إلى الجنس الآخر، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

٣. يطلب من المدير العام إصدار نص هذه التوصية في النشرة الرسمية وفي منشورات المكتب مثل دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة ودليل صياغة صكوك منظمة العمل الدولية وحيثما يقتضي الحال في أي توليف لاحق للنصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية.

خامساً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٢^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يعتمد مشروع جدول تقدير الاشتراكات لعام ٢٠١٢ كما هو وارد في العمود ٣ من الملحق الثاني من هذه الوثيقة^٢.

سادساً

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
(أ) الإعراب عن تقديره للسيد أغسطين غورديللو على ما قدمه من إسهامات في أعمال المحكمة الإدارية بوصفه قاضياً؛
(ب) تجديد ولاية السيدة ماري ج. غودرون (أستراليا) لفترة ثلاث سنوات؛
(ج) تعيين السيدة سوزي دوفارنيي (سانت لوسيا) لفترة ثلاث سنوات.

سابعاً

قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣^١ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء^٢

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
عملاً باللائحة المالية، يعتمد للفترة المالية الثالثة والسبعين التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، ميزانية مصروفات لمنظمة العمل الدولية قدرها ٨٦١ ٦٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي وميزانية إيرادات قدرها ٨٦١ ٦٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، والتي تبلغ بسعر الصرف المعمول به للميزانية والبالغ ٠,٨٤ فرنك سويسري للدولار الأمريكي، زهاء ٧٢٣ ٧٦٠ ٨٠٠ فرنك سويسري، ويقرر توزيع ميزانية الإيرادات المقيمة بالفرنك السويسري، فيما بين الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

^١ اعتمد في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١١.

^٢ يرد جدول تقدير الاشتراكات، المشار إليه في القرار، كملحق في تقرير اللجنة المالية لممثلي الحكومات، محضر الأعمال رقم ١٤، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١.

ثامناً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة لعام ٢٠١٠^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة
عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠.

تاسعاً

قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يؤكد أنّ الأشخاص التالية أسماؤهم يمثلونه في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب
العمل الدولي (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) حتى تاريخ
٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣:
السيد ت. مونتان (سويسرا)
السيد ج.ب. برنار (أصحاب العمل)
السيد م. بلونديل (العمال)

^١ اعتمد في ١٥ حزيران/ يونيو ٢٠١١.

المحتويات

الصفحة

أولاً -	قرار بشأن الجهود المبذولة لجعل العمل اللائق واقعاً بالنسبة إلى العمال المنزليين في كافة أنحاء العالم.....	١
ثانياً -	قرار بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل.....	١
ثالثاً -	قرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).....	٦
رابعاً -	قرار بشأن المساواة بين الجنسين واستخدام اللغة في النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية.....	١٨
خامساً -	قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١٢.....	١٩
سادساً -	قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.....	١٩
سابعاً -	قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء.....	١٩
ثامناً -	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة لعام ٢٠١٠.....	٢٠
تاسعاً -	قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية.....	٢٠