



البند الثاني عشر من جدول الأعمال

متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ
والحقوق الأساسية في العمل: أولويات وخطط
عمل التعاون التقني بشأن القضاء على التمييز
في الاستخدام والمهنة

لمحة عامة

ملخص

تقترح الوثيقة الأولويات المواضيعية التالية التي ينبغي للمكتب أن يركز عليها على مدى الفترة المقبلة: التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين والتمييز العرقي والإثني والتمييز على أساس وضع المهاجر والتمييز لأسباب متعددة. وتقترح الوثيقة أيضاً معالجة هذه الأولويات المواضيعية باستخدام مجالات العمل الأربعة التالية ذات الأولوية: (أ) الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك التصديق الشامل على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١)؛ (ب) تطوير وتقاسم المعارف بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) زيادة تطوير القدرة المؤسسية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية توجيهاً لدعم تنفيذ أكثر فعالية للحق الأساسي المتمثل في عدم التمييز في العمل؛ (د) تقوية الشراكات الدولية مع الهيئات الفاعلة الدولية الرئيسية المعنية بالمساواة.

الانعكاسات السياسية

لا توجد.

الانعكاسات القانونية

لا توجد.

الانعكاسات المالية

لا توجد.

القرار المطلوب

الفقرة ٢٣.

إجراءات المتابعة المطلوبة

لا توجد.

الوحدة مصدر الوثيقة

برنامج تعزيز الإعلان.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة GB.310/17/3 والوثيقة GB.312/INS/12.

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

مقدمة

١. قام المكتب بإنفاذ إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق بذل جهود ترويجية عامة وإجراء استعراضات سنوية وتقديم تقارير عالمية والقيام بمشاريع للتعاون التقني. ومجلس الإدارة مدعو في دورته الجارية إلى النظر في الأولويات بالنسبة إلى أنشطة التعاون التقني والأنشطة الترويجية بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لفترة السنوات الأربع القادمة. وتستند المقترحات إلى مناقشة مؤتمر العمل الدولي للتقرير العالمي لعام ٢٠١١ بشأن عدم التمييز. وتجدر الإشارة إلى أن مناقشة مجلس الإدارة الجارية ستقدم الإرشاد بدورها إلى عملية إعداد المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الدورة الواحدة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٢.

مجالات الاهتمام الرئيسية

٢. *المساواة في العمل: التحدي المستمر*، وهو التقرير العالمي الثالث بشأن التمييز، المقدم بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وقد بين أنه على الرغم من تزايد التشريعات الوطنية وارتفاع عدد المبادرات المؤسسية وتزايد الوعي بالحاجة إلى القضاء على التمييز في العمل، فإن التمييز لا يزال مستمراً بوجوه متعددة وأشكال مختلفة. بالإضافة إلى ذلك، أبرز التقرير أن التمييز لأسباب متعددة لم يعد استثناءً بل بات هو القاعدة.

٣. وقد ناقشت مائدة مستديرة رفيعة المستوى التقرير في المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١١، ثم أعقب ذلك بيانات أدلى بها عدد من المجموعات ومن فرادى المندوبين^١. وفي تلك المناقشة جرى تحديد الأولويات المواضيعية التالية بوصفها مجالات الاهتمام الرئيسية التي ينبغي أن يركز عليها المكتب على مدى الفترة القادمة: التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين؛ التمييز العرقي والإثني؛ التمييز على أساس وضع المهاجر؛ التمييز لأسباب متعددة.

٤. وبالإضافة إلى مجالات الاهتمام الأربعة ذات الأولوية هذه، وردت إشارات أيضاً إلى التمييز ضد الأشخاص المعوقين والتمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتمييز على أساس السن.

إجراءات مكافحة التمييز في العمل - القضايا الرئيسية

٥. اقترحت أثناء المناقشات والنقاش المتفاعل، عدة مبادرات لتشجيع المساواة ومكافحة جميع أسباب التمييز في العمل. وتوخياً للنهوض بالمساواة بين الجنسين على سبيل المثال، ذكرت جهود من قبيل اعتماد سياسات وطنية وإصلاحات تشريعية تهدف إلى جملة أمور منها تضيق ثغرة الأجور بين الجنسين وتحديد أنصبة في الوظائف الرئيسية لصنع القرارات وتطوير برامج لاستثارة الوعي بالمسار المهني.

٦. وأفادت عدة بلدان عن اعتماد استراتيجيات وطنية ترمي إلى إدماج العمال المهاجرين، من قبيل توفير فرص التدريب اللغوي والمهني لتسهيل سبل وصول أيسر إلى أسواق العمل. وذكرت بلدان أخرى الجهود المبذولة لتشجيع الوظائف للعمال المعوقين والعمال الشباب والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

٧. ورغم تنفيذ هذه البرامج وغيرها، أشير إلى أن النساء ما زلن يعانين من التمييز في سبل الحصول على العمل والإعانات والمساواة في الأجور. ولا تزال الأمومة في الغالبية الكبرى من البلدان سبباً من أسباب التمييز والصرف غير العادل من العمل ولا تزال نساء كثيرات ضحايا المضايقة الجنسية في العمل.

٨. وأشير أيضاً إلى أنه على الرغم من الجهود المبذولة على المستويين الوطني والدولي، لا يزال التمييز العرقي والإثني موجوداً. وقد أصبح العمال المهاجرون بصورة خاصة في بعض الحالات بمثابة كبش المحرقة للآزمة الاقتصادية والمالية، وهناك ارتفاع مثير للقلق في كراهية الأجانب. والانشغال بقضايا الأمن اليوم

^١ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١.

يعني عموماً أن الأنماط المقولبة والتخوف من الأجانب قد تستخدم كذريعة لحرمان أفراد مجموعات الأقليات الدينية أو الإثنية فضلاً عن العمال المهاجرين والمتحدرين من مهاجرين، من المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص.

٩. وخلال النقاش، طلب من المكتب أن يقدم المساعدة إلى البلدان سعياً إلى التنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم. كما طلب منه أن يضطلع بدور رئيسي في مساعدة البلدان على استحداث المزيد من حملات التوعية واستثارة الوعي بشأن حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل. كما أحيط علماً بالدور الذي يضطلع به المكتب لإعانة البلدان على جمع الإحصاءات ذات الصلة. وكان هناك دعوة إلى تدعيم التعاون داخل النظام متعدد الأطراف بشأن قضية عدم التمييز.

١٠. وبرزت كذلك حاجة إلى تقوية قدرة الشركاء الاجتماعيين وشبكاتهم لمعالجة التمييز في الاستخدام والمهنة. واعتبرت المفاوضات الجماعية وسيلة هامة يمكن للشركاء الاجتماعيين أن يضافروا جهودهم بواسطتها سعياً إلى جعل المساواة حقيقة واقعة في العمل. واعتبر الحوار الاجتماعي أيضاً بمثابة وسيلة يمكن بواسطتها إدماج قضايا عدم التمييز والمساواة في السياسات الاجتماعية وسياسات العمل.

١١. ومن الواضح أن اعتماد نهج "موحد للجميع" لا يستطيع أن يقضي على التمييز في العمل في مختلف البلدان وفيما بين الأقاليم، ولكن ينبغي للمكتب أن يقدم المساعدة في مجال تقاسم الخبرات الإيجابية والتوصل إلى المزيج الصحيح من التدابير السياسية وتخصيص الموارد الكافية لضمان التنفيذ السليم والرصد الرشيد.

وضع خطة عمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

١٢. تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وبالاتناد إلى جميع وسائل العمل المتاحة للمنظمة، بما في ذلك وضع المعايير والتعاون التقني والبحوث ونشر المعلومات، تقترح مجالات العمل الأربعة التالية ذات الأولوية: (أ) الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك التصديق الشامل على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١)؛ (ب) تطوير وتقاسم المعارف بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) زيادة تطوير القدرة المؤسسية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية توجهاً لدعم تنفيذ أكثر فعالية للحق الأساسي المتمثل في عدم التمييز في العمل؛ (د) تقوية الشراكات الدولية مع الهيئات الفاعلة الدولية الرئيسية المعنية بالمساواة في العمل.

١٣. وفي إطار مجالات العمل المقترحة ذات الأولوية هذه، ينبغي للمكتب أن يولي اهتماماً خاصاً إلى: القضاء على التمييز على أساس الجنس والنهوض بالمساواة بين الجنسين؛ القضاء على التمييز العرقي والإثني؛ تشجيع المساواة في المعاملة لصالح العمال المهاجرين؛ القضاء على التمييز القائم على أسباب متعددة. وينبغي كذلك بذل الجهود فيما يتعلق بالتمييز القائم على الوضع المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية والإعاقة والسن.

ترويج الصكوك ذات الصلة

١٤. ينبغي مواصلة بذل الجهود الرامية إلى تشجيع التصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، أي الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١، من باب الاستجابة إلى الطلبات التي تتقدم بها البلدان غير المصدقة للحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية.

١٥. وبالإضافة إلى ترويج هاتين الاتفاقيتين، ينبغي للمكتب أن يقوم بعملية ترويج نشطة لاتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، المعتمدتين منذ عهد قريب. وينبغي أن يواصل المكتب تنفيذ الاستنتاجات بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠٠٩، وأن يشجع تصديقاً أوسع نطاقاً على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية،

^٢ انظر الوثيقة GB.312/INS/12 بشأن التقدم المحرز في تنفيذ قرار المؤتمر لعام ٢٠٠٩.

١٩٨٩ (رقم ١٦٩). كما ينبغي أن يواصل دعم تنفيذ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، اللتين تتضمنان أحكاماً عديدة بشأن المساواة في المعاملة وعدم التمييز.

تطوير وتقاسم المعارف بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

١٦. ينبغي للمكتب أن يولي اهتماماً خاصاً إلى زيادة تطوير القدرات والمنهجيات اللازمة لتمكين المكاتب الإحصائية الوطنية ومعاهد البحوث والهيئات المعنية بالمساواة من جمع وتحليل المعلومات ذات الصلة. وينبغي استحداث أنشطة محددة لبناء قدرات خبراء إحصاءات العمل وتحسين نظم معلومات سوق العمل للقيام على نحو منظم بجمع وتقديم بيانات أفضل موزعة حسب الجنس عن أسباب التمييز المتصلة تحديداً بالمساواة بين الجنسين والعرق والانتماء الإثني والإعاقة وفيرس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما ينبغي تنظيم الأنشطة بما يضمن أن تكون عملية جمع البيانات المناهضة للتمييز مراعية للهويات المعقدة ومتعددة الأبعاد للأشخاص الأكثر تعرضاً للتمييز، بهدف وضع سياسات أكثر ملائمة لمعالجة التمييز ولا سيما في القطاع غير المنظم. كما ينبغي إعداد أوراق عمل بشأن: (أ) المفاهيم والنهج الجديدة الكفيلة بالتصدي لحقائق تعدد وتداخل مواطن انعدام المساواة والاستضعاف في العمل؛ (ب) التحديات التي يواجهها العمال المنزليون المهاجرون في أعقاب الأزمة المالية العالمية.

١٧. وينبغي للمكتب أن يدعم الهيئات المكونة عن طريق جمع وتقاسم الإرشادات العملية من خلال الأدلة والكتيبات والأدوات لصالح الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال، فضلاً عن إدارة وتوسيع نطاق قواعد بيانات سهلة الاستخدام ومواصلة إجراء البحوث بشأن مختلف أسباب التمييز.

تطوير القدرة المؤسسية للهيئات المكونة لتنفيذ بفعالية عدم التمييز في العمل

١٨. بالإضافة إلى تقديم الإرشاد السياسي المباشر إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين، ينبغي للجهود المبذولة بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، أن تواصل استحداث وتطبيق برامج تدريب مباشرة وعن بُعد بشأن عدم التمييز والمساواة. وينبغي للمكتب أن يواصل تشجيع استخدام عمليات التدقيق التشاركية بشأن المساواة بين الجنسين^٣، بوصف ذلك أداة تقييم ذاتية لتشجيع التعلم الفردي وعلى مستوى المنظمة بشأن تعميم قضايا الجنسين والمساواة بين الجنسين. وإثر النجاح في استهلال وتنفيذ أنشطة التدريب في السلسلة الأولى بعنوان "تشجيع الإنصاف"، بشأن عمليات التقييم الوظيفي غير المنحازة إلى جنس من الجنسين، ينبغي استحداث أدوات "دراية" سهلة الاستخدام بشأن أسباب التمييز الأخرى. ويقترح البدء بأداة جديدة بشأن التنوع العرقي ومن ثم استحداث أدوات أخرى حول التحرش الجنسي والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والعمال المعوقين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما ينبغي إجراء تدريب على الاستخدام الفعال لمثل هذه الأدوات.

تقوية الشراكات الدولية مع الهيئات الفاعلة الدولية الرئيسية المعنية بالمساواة في العمل

١٩. ينبغي للمكتب أن يواصل بناء أو تقوية الشراكات والتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بهدف "توحيد الأداء"، لا سيما على المستوى القطري، في مجالات العمل المعنية بالقضاء على التمييز في العمل. ومن شأن ذلك أن يخدم الأهداف الدولية المتعلقة بالحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي.

^٣ انظر الوثيقة GB.310/17/3.

٢٠. ويُقترح أن يسعى المكتب إلى تحسين التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى الناشطة في ميدان المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك وحدة مناهضة التمييز التابعة لمكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)^٤، وهيئات الإشراف والإجراءات الخاصة الناشئة عن معاهدات الأمم المتحدة ذات الصلة.

٢١. وينبغي أن يواصل المكتب ضمان أن تتجلى البرامج القطرية للعمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وحيثما أمكن، أن تعمم مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين. وينبغي للمكتب كذلك أن يواصل التبادل والتعاون مع الهيئات الإقليمية المعنية من قبيل المفوضية الأوروبية لمكافحة العنصرية والتعصب، التابعة لمجلس أوروبا، ووكالة الاتحاد الأوروبي من أجل الحقوق الأساسية.

استنتاج

٢٢. يقتضي التنفيذ الناجح للأنشطة المقترحة قدراً كبيراً من الموارد من خارج الميزانية لاستكمال مخصصات الميزانية العادية القائمة. وسيناشد المكتب الهيئات المانحة أن تقوم بالاستثمارات الضرورية لضمان تحقيق تقدم مطرد في القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وذلك عن طريق تخصيص الموارد غير المرصودة لنتيجة منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (النتيجة ١٧) لإتاحة المجال للتصدي لجميع المواضيع ذات الأولوية المذكورة أعلاه.

٢٣. قد يرغب مجلس الإدارة في أن يؤيد الأولويات المذكورة أعلاه والأنشطة المقترحة بشأن مبدأ وحقوق عدم التمييز، التي سيسترشد بها عمل المكتب على مدى السنوات الأربع القادمة، وأن يطلب من المكتب أن يأخذ هذه المقترحات في الحسبان عند التحضير للمناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٢.

جنيف، ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١١.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٣.

^٤ انظر الوثيقة GB.312/INS/12، الفقرة ٢٦.