



مكتب  
العمل  
الدولي  
جنيف

التقرير السادس

# المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من التحديات إلى الفرص



مؤتمر  
العمل  
الدولي

الدورة ١٠٦، ٢٠١٧

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧

التقرير السادس

## المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من التحديات إلى الفرص

مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق  
الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية  
بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨

البند السادس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-630577-9 (print)  
ISBN 978-92-2-630578-6 (Web pdf)  
ISSN 0252-7022

---

الطبعة الأولى، ٢٠١٧

---

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 وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) أو اتصلوا بالعنوان: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

## المحتويات

### الصفحة

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| المختصرات                                                                                  | ٧  |
| مقدمة                                                                                      | ١  |
| الفصل ١: الاتجاهات والتحديات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل                        | ٥  |
| ألف - صورة شاملة ودينامية بحسب كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية: الاتجاهات الرئيسية | ٥  |
| الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية                                 | ٥  |
| القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي                                             | ١٠ |
| القضاء الفعلي على عمل الأطفال                                                              | ١٣ |
| القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة                                                    | ١٧ |
| باء - التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية                                 | ٢١ |
| البروتوكول رقم ٢٩ ومتابعته                                                                 | ٢٤ |
| جيم - الجزء المواضيعي                                                                      | ٢٤ |
| الاقتصاد غير المنظم                                                                        | ٢٤ |
| الاقتصاد الريفي                                                                            | ٢٦ |
| سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات                                      | ٢٨ |
| أشكال الاستخدام غير المعتادة                                                               | ٢٩ |
| أوضاع الهشاشة والنزاع                                                                      | ٣١ |
| الفصل ٢: استعراض إجراءات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة                             | ٣٣ |
| ألف - الإجراءات التي اتخذتها الهيئات المكوّنة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل     | ٣٣ |
| الجهود المبذولة لتحسين التشريعات والسياسات                                                 | ٣٣ |
| منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تضطلع بدور رائد                                          | ٣٥ |
| التعاون الإقليمي والدولي                                                                   | ٣٧ |
| مبادرات أخرى                                                                               | ٣٧ |
| باء - تنفيذ المكتب لخطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦                                             | ٣٩ |
| الاتساق الداخلي وأوجه التآزر مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى                                | ٣٩ |
| العمل المرتبط بالمعايير                                                                    | ٤١ |
| البحوث والإحصاءات وقاعدة المعارف                                                           | ٤٢ |
| الخدمات الاستشارية التقنية وبناء القدرات والتعاون الإنمائي                                 | ٤٤ |
| تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين                                                              | ٤٦ |
| تخصيص الموارد                                                                              | ٤٧ |

|    |                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٤٩ | التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية<br>بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل – النتائج الرئيسية..... |
| ٥١ | الفصل ٣: مبادرات متخذة في أطر أخرى ترمي إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....                                        |
| ٥١ | ألف - الأمم المتحدة وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.....                                                                    |
| ٥١ | برنامج عام ٢٠٣٠ والتحالفات الناشئة.....                                                                                         |
| ٥٢ | المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان.....                                                                 |
| ٥٣ | شراكات أخرى مع الأمم المتحدة.....                                                                                               |
| ٥٣ | باء - المؤسسات الاقتصادية العالمية والإقليمية.....                                                                              |
| ٥٤ | جيم - أحكام العمل في الاتفاقات التجارية.....                                                                                    |
| ٥٧ | الفصل ٤: ملاحظات بشأن تعزيز الإجراءات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....                                          |
| ٥٧ | ألف - في الاتجاهات والتحديات العامة.....                                                                                        |
| ٥٨ | باء - في الإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة.....                                                       |
| ٥٩ | جيم - في المبادرات والأطر الدولية الأخرى.....                                                                                   |
| ٦١ | النقاط المقترحة للمناقشة في المؤتمر.....                                                                                        |

## المختصرات

|                                                                           |              |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|
| متلازمة نقص المناعة المكتسب                                               | AIDS         |
| لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات                          | CEACR        |
| لجنة الحرية النقابية                                                      | CFA          |
| منصة عمل الأطفال                                                          | CLP          |
| البرنامج القطري للعمل اللائق                                              | DWCP         |
| المصرف الأوروبي للاستثمار                                                 | EIB          |
| منطقة تجهيز الصادرات                                                      | EPZ          |
| الاتحاد الأوروبي                                                          | EU           |
| المبادئ والحقوق الأساسية في العمل                                         | FPRW         |
| فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل                                     | FUNDAMENTALS |
| الاتحاد العام للعمال الزراعيين في غانا                                    | GAWU         |
| فيروس نقص المناعة البشرية                                                 | HIV          |
| المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل                                       | ICLS         |
| مؤسسة التمويل الدولية                                                     | IFC          |
| مؤتمر العمل الدولي                                                        | ILC          |
| منظمة العمل الدولية                                                       | ILO          |
| المنظمة الدولية لأصحاب العمل                                              | IOE          |
| البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال                                    | IPEC         |
| الاتحاد الدولي لنقابات العمل                                              | ITUC         |
| المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي والمتحولون جنسياً (وثنائيو الجنس) | LGBT(I)      |
| اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية                                      | NAFTA        |

|                                              |       |
|----------------------------------------------|-------|
| المنشأة متعددة الجنسية                       | MNE   |
| مذكرة تفاهم                                  | MoU   |
| منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي  | OECD  |
| أهداف التنمية المستدامة                      | SDGs  |
| الأمم المتحدة                                | UN    |
| مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة | UNODC |

## مقدمة

١. وضعت منظمة العمل الدولية في إعلانها بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان ٢٠٠٨) أربعة أهداف استراتيجية متساوية الأهمية، وهي: تعزيز العمالة؛ توفير الحماية الاجتماعية وتعزيزها؛ تشجيع الحوار الاجتماعي؛ احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها.<sup>١</sup>

٢. وتنص متابعة الإعلان على إجراء مناقشة متكررة في مؤتمر العمل الدولي لضمان أن يتسنى للمنظمة تكوين فهم أفضل للتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية.<sup>٢</sup> وتقيم المناقشة المتكررة كذلك نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن الهدف الاستراتيجي المعني، بهدف تنوير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية.<sup>٣</sup> وجرى المناقشة المتكررة الأولى بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٢، واعتمد مجلس الإدارة في أعقابها خطة عمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. وسيستعرض هذا التقرير الاتجاهات في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ووثيقة عن التقدم المحرز في خطة العمل.

٣. إن تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان والحقوق المرتبطة بالعمل المعترف بها دولياً، هو في صميم المهمة الموكلة إلى منظمة العمل الدولية. ومع اقتراب احتفال المنظمة بعيدها المائة وعلى خلفية حدوث تغيرات مهمة في عالم العمل، حان الوقت للتفكير في التقدم المحرز عالمياً في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولا ينبغي أن يقتصر هذا التفكير على تأمل المهمة التاريخية الموكلة إلى منظمة العمل الدولية وتجربتها في تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتصدي للانتهاكات في هذا المجال، بل ينبغي أن يشمل هذا التفكير كذلك مواجهة تحديات جديدة والتطرق إلى أهمية هذه المبادئ والحقوق في النقاش الذي تنخرط فيه حالياً الهيئات المكونة بشأن الإدارة السديدة لسوق العمل وطبيعة علاقة الاستخدام ومستقبل العمل ذاته.

٤. وترد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بالتفصيل في ثماني اتفاقيات من اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ وفي بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠. وتشمل هذه المبادئ والحقوق أربعة مجالات اهتمام، وهي: الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ القضاء الفعلي على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ولقد تجسدت هذه المبادئ في إعلان ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان ١٩٩٨)، الذي أصبح من صكوك منظمة العمل الدولية الأكثر استخداماً كمرجع على نطاق واسع، ويوفر أساساً لرؤيتها المتمثلة في توفير العمل اللائق للجميع.

<sup>١</sup> المساواة بين الجنسين وعدم التمييز هي قضايا مشتركة بالنسبة إلى كل هدف من الأهداف الاستراتيجية.

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، حزيران/يونيه ٢٠٠٨، الصفحة ١٦.

<sup>٣</sup> مكتب العمل الدولي: قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، اعتمد في ٩ حزيران/يونيه ٢٠١٦، الصفحة ٣، الفقرة ٢-١٥.

<sup>٤</sup> مكتب العمل الدولي: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

٥. ويشدد إعلان ١٩٩٨ على أن جميع الدول الأعضاء ملزمة باحترام المبادئ الواردة في الاتفاقيات الأساسية وتعزيزها وتحقيقها بحسن نية، بصرف النظر عن مسألة التصديق. وبفقد إعلان ٢٠٠٨ كذلك بأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هي ذات أهمية خاصة لأنها في آن معاً حقوق أساسية وشروط تمكينية ضرورية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً. فضلاً عن ذلك، يفيد إعلان ٢٠٠٨ بأن الأهداف الاستراتيجية متلازمة ومتداخلة ومتكافئة وأن التقصير في النهوض بأي هدف من هذه الأهداف سوف يُضّر بالتقدم المحرز في اتجاه تحقيق الأهداف الأخرى. ويضيف الإعلان نفسه بأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أساسيان بشكل خاص للتمكين من بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة.<sup>٥</sup> ويؤكد القرار بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٢، الترابط والتكامل فيما بين المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٦</sup> وغالباً ما يرتبط غياب الحرية النقابية ووجود التمييز بحالات عمل الأطفال والعمل الجبري.

٦. وفي العديد من البلدان، ما فتئ السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي يوفر خلفية للاتجاهات الملحوظة في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يثير التحديات. ويُتوقع أن تفوق البطالة في العالم عدد ٢٠٠ مليون عاطل عن العمل في ٢٠١٧.<sup>٧</sup> وتواجه بلدان ناشئة كبرى تباطؤ النمو الاقتصادي، بل الانكماش في بعض الحالات.<sup>٨</sup> وتمس العمالة المستضعفة ١,٥ مليار شخص في جميع أنحاء العالم وتتفاقم حدتها بصورة خاصة في الاقتصادات النامية والناشئة.<sup>٩</sup> ولقد وصلت فجوات الدخل بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة في غالبية البلدان البالغ عددها ٣٤ بلداً في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إلى أعلى مستوياتها خلال ثلاثة عقود.<sup>١٠</sup>

٧. وزادت حدة المخاوف المتنامية لدى عامة الناس بشأن انعدام المساواة بسبب ركود الأجور وتزايد انعدام الأمن الوظيفي، وهي عوامل ساهمت كذلك في الاستقطاب في الخطاب السياسي في عدد من البلدان. وبات يتعين على صانعي السياسات معالجة مسائل جديدة ناشئة عن زيادة تنوع أشكال العمالة واستحداث مزيج سياسي يشجع نمو العمالة ويحافظ في الوقت ذاته على الحقوق في العمل.

٨. وتتطلب مواجهة هذه التحديات وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إرادة سياسية وإدارة فعالة لسوق العمل وحواراً اجتماعياً شاملاً. ويُظهر التقييم العام للتطورات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والوارد في هذا التقرير، صورة مختلطة. وتشير التقديرات العالمية إلى تراجع متواصل في عمل الأطفال رغم أنه لا يزال هناك الكثير مما يتوجب عمله للقضاء عليه في كافة أرجاء العالم. وتركز الاهتمام على العمل الجبري أكثر فأكثر وزادت الإجراءات المتخذة لمكافحته؛ أما معرفة ما إذا كانت هذه الإجراءات قد أدت إلى تراجع عدد الضحايا، فهو أمر ما زال يتعين التثبت منه. وزاد الاهتمام كذلك بمسألتي الحرية النقابية وعدم التمييز، ولكن بوتيرة أبطأ. ومن الجلي أنه في الوقت الذي تتمتع فيه الاتفاقيات الأساسية عموماً بنسبة عالية من التصديق، فإن هناك فجوة عميقة في تنفيذها. وسوف يتعين على منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تسرع وتيرة الإجراءات المتعلقة بجميع الفئات الأربع من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بغرض سد هذه الفجوة.

٩. ورغم الظروف الصعبة، فإن من المهم الإحاطة علماً بحالات ما فتئت جهود الدول الأعضاء ومنظمة العمل الدولية تُحدث فيها أثراً إيجابياً فيما يتعلق بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك متى كانت هناك فرص قائمة لتعزيزها. وهناك وعي عالمي متنامٍ بأهمية معايير منظمة العمل الدولية وبالقيم التي تجسدها هذه المعايير. ولقد تجلّى هذا الوعي المتنامي، في السنوات الأخيرة، في منح جائزة نوبل للسلام إلى رباعي الحوار الوطني التونسي الذي اضطلع الشركاء الاجتماعيون في إطاره بدور حيوي في الحفاظ على الديمقراطية في البلد؛ وكذلك إلى السيد كايلاش ساتيارثي (Kailash Satyarthi)، وهو أحد أكبر مناهضي عمل الأطفال ومن الدعاة الذين شاركوا على نحو وثيق في وضع اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). فضلاً عن ذلك، أتاح إدراج أهداف معنية بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، فرصة تاريخية لبناء ائتلافات دولية وإرساء الدعم بغرض تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

<sup>٥</sup> مكتب العمل الدولي: إعلان ٢٠٠٨، المرجع السابق، الصفحة ١٠.

<sup>٦</sup> مكتب العمل الدولي: *القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة بعد المائة* (جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٢)، الصفحة ١٦.

<sup>٧</sup> انظر: ILO: *World employment and social outlook: Trends 2016* (Geneva, 2016), p. 12.

<sup>٨</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٩.

<sup>٩</sup> المرجع نفسه، الصفحة ١٦.

<sup>١٠</sup> انظر:

OECD: "Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries", Multilingual summaries, 2008, p. 2.

١٠. ويقدم هذا التقرير بالاستناد إلى هذه الخلفية من التحديات والفرص، كما أن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مدعوة إلى أن تنتظر في التقدم المحرز وأن ترسم مسار الأنشطة المستقبلية. وتراعي بنية هذا التقرير قراراً لمجلس الإدارة بشأن طرائق عمل المناقشات المتكررة<sup>١١</sup>، المتفق عليها كمتابعة للقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٦.<sup>١٢</sup>

<sup>١١</sup> مكتب العمل الدولي: محاضرات جلسات الدورة ٣٢٨ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف، الوثيقة GB.328/PV/Draft، 2016)، الفقرة ١٠٢.

<sup>١٢</sup> مكتب العمل الدولي: متابعة القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (جنيف، الوثيقة GB.328/INS/5/2، ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦)، الصفحتان ٥ و٦، الفقرة ٢٣.



## الفصل ١

### الاتجاهات والتحديات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١١. يقدم هذا الفصل صورة عن الاتجاهات والتحديات العامة المتعلقة بتحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وينظر الفرع الأول في تطورات كل فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتبع ذلك لمحة عامة عن الوضع المتعلق بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية. وينظر الفرع الأخير في عدد من المسائل الموضوعية ذات الأهمية الخاصة فيما يرتبط بالجهود الرامية إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

#### ألف - صورة شاملة ودينامية بحسب كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية: الاتجاهات الرئيسية

##### الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية

١٢. لأصحاب العمل وللعمال، على حد سواء ودون تمييز، الحق في الحرية النقابية والحق في إنشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها من أجل تعزيز مصالح كل منهم والدفاع عنها. ويوفر الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية قاعدة أساسية للحوار الاجتماعي والإدارة السديدة الفعالة لسوق العمل وتحقيق العمل اللائق.

١٣. والعناصر الأساسية لبيئة محفزة ومؤاتية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، هي: إطار قانوني ومؤسسي فعال لعلاقات العمل ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وإدارة فعالة للعمل.<sup>١</sup> غير أن السنوات الأخيرة قد شهدت ضغوطاً متواصلة على الإجراءات والمؤسسات التي تدعم هذه العناصر. وما زال معظم العمل في العديد من البلدان النامية، يُنجز في الاقتصادات غير المنظمة والاقتصادات الريفية التي يواجه فيها العمال تحديات كبيرة فيما يتعلق بقدرتهم على التنظيم. وفي أعقاب الأزمة المالية العالمية، شرعت العديد من البلدان، خاصة في أوروبا، في تنفيذ برامج تقشف شملت إلغاء ضوابط سوق العمل، مما أضعف المفاوضة الجماعية في العديد من الحالات.<sup>٢</sup> والأمر الذي طرح تحديات كذلك أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية هو حدوث تغييرات هيكلية في الاستخدام، شملت نمواً في أشكال الاستخدام غير المعتادة.<sup>٣</sup> ومن ناحية أكثر إيجابية، يبدو أن ثمة اتجاه في بعض البلدان الناشئة نحو تعزيز تنظيم العمالة بهدف تحقيق المزيد من الإنصاف.<sup>٤</sup>

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: *الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة*، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، الصفحة ix.

<sup>٢</sup> انظر:

A. Koukiadaki, I. Távara, and M. Martínez Lucio: “Structural labour market reforms and the collective bargaining landscape in Europe”, in *Social Europe*, 2016.

<sup>٣</sup> انظر:

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016), pp. 208–215.

<sup>٤</sup> مكتب العمل الدولي: *لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: طبيعة الوظائف المتغيرة* (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ١١٨.

١٤. ولا يزال هناك عدد كبير جداً من الانتهاكات الجسيمة للحرية النقابية والحريات المدنية التي تعززها. ففي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، أجرت لجنة الحرية النقابية تحليلات لحالات شملت ٧٧ بلداً. ويتعلق أكثر من نصف عدد الادعاءات في هذه الحالات بأعمال التمييز المناهض للنقابات. فضلاً عن ذلك، برزت ادعاءات تتعلق بتدخل الحكومة وإنكار الحريات المدنية في هذه الإطار. وتُضاف إلى ذلك نسبة ٣ في المائة من هذه الحالات، قدمتها منظمات أصحاب العمل بدعوى ارتكاب انتهاكات ضد حقوق أصحاب العمل.

١٥. وواصل الاتحاد الدولي لنقابات العمال جمع البيانات التي تُشير إلى انتهاكات جسيمة لحقوق العمال، بما في ذلك حالات قتل نقابيين وممارسة العنف ضد العمال الذين ينظمون احتجاجات ويتخذون إجراءات صناعية، وتعريضهم للسجن والقمع.<sup>٦</sup> وفي ٢٠١٦، قام مقرر الأمم المتحدة الخاص المعني بالحق في حرية التجمع السلمي والحق في تكوين الجمعيات بتوصية الدول بالامتناع عن اعتماد سياسات والقيام بممارسات مناهضة للنقابات وعن الأعمال الانتقامية ضد العمال الذين يمارسون حقهم في التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات. ودعا المقرر الخاص الدول وسائر أصحاب المصلحة إلى أن يلتزموا بإيجاد أفضل بيئة مؤاتية ممكنة لممارسة الحق في حرية التجمع السلمي وفي تكوين الجمعيات في مكان العمل.<sup>٦</sup>

#### الاتجاهات في مجال الانتساب إلى النقابات

١٦. ما فتئت نسبة العضوية في نقابات العمال تتراجع في العديد من البلدان في غضون العشرين سنة الماضية. ويعزى هذه الاتجاه إلى أسباب مختلفة تشمل ما يلي: تراجع قطاع الصناعات التحويلية، الذي كان يعمل فيه أعداد كبيرة من العمال المنضمين إلى نقابات؛ نمو أشكال الاستخدام غير المعتادة؛ تخفيضات في وظائف القطاع العام؛ تشريعات أضعفت المفاوضة الجماعية في بعض البلدان، وعقدت مهمة نقابات العمال في العمل على نحو فعال.

١٧. وخلص تحليل لمنظمة العمل الدولية، استخدمت فيه بيانات من ٤٨ بلداً، إلى أن الكثافة النقابية قد انخفضت بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٣ بنسبة ٢,٣ في المائة في المتوسط.<sup>٧</sup> وبما أن هذه الفترة قد تزامنت مع الانعكاسات الناجمة عن الأزمة الاقتصادية العالمية وتدابير التقشف، فإنه يمكن أن يُنظر إلى هذا التراجع على أنه انخفاض طفيف نسبياً في نسبة العضوية في النقابات في ظل سياق اقتصادي بالغ الصعوبة. غير أن هذا الوضع قد سبقته بضع سنوات من التراجع في نسبة العضوية في النقابات في عدد من البلدان.<sup>٨</sup>

#### الاتجاهات في الانتساب إلى منظمات أصحاب العمل

١٨. في الوقت الذي تنسم فيه الأنشطة المرتبطة بالعضوية في منظمات أصحاب العمل بقلّة البيانات المتاحة عنها، فإن هذه المنظمات تواجه بدورها التحديات نتيجة التحولات التي طرأت على سوق العمل، وهي تواجه ضرورة التكيف مع الوضع. ولقد تراجع الوقت المخصص للعلاقات الصناعية واستحدثت العديد من المنظمات خدمات أخرى مقدمة إلى أعضائها، وقام بعضها بتوسيع دوره ليشمل القضايا التجارية الأوسع نطاقاً.<sup>٩</sup> وقد يُعزى تقلص دور منظمات أصحاب العمل في العلاقات الصناعية جزئياً إلى التراجع في المفاوضة الوطنية والقطاعية ونمو المفاوضة على مستوى المنشأة. وثمة اتجاه آخر يمس منظمات أصحاب العمل، تجسّد في زيادة إضفاء الطابع الإقليمي على هذه المنظمات، إذ يسعى أصحاب العمل من خلال هذه الاتجاه إلى ضمان تمثيلهم ومشاركتهم بفعالية في المناقشات الإقليمية الاقتصادية.<sup>١٠</sup> وكان هناك اتجاه آخر ينحو صوب ضمان تمثيل وطني أقوى يدافع عن مصالح أصحاب العمل من خلال دمج قطاعات الأعمال والمنظمات الاقتصادية وغرف التجارة.<sup>١١</sup>

<sup>٥</sup> انظر:

ITUC: "ITUC Global Rights Index: Workers' rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy", 9 June 2016.

<sup>٦</sup> الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير المقرر الخاص المعني بالحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات، (نيويورك، الوثيقة A/71/385، أيلول/سبتمبر، ٢٠١٦)، الصفحتان ٣٦ و ٣٨، الفقرتان ٧٩ و ٩٩.

<sup>٧</sup> انظر:

ILO: "Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?", in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 1, Geneva, 2015, p. 8.

<sup>٨</sup> انظر: الموقع [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat)، الذي يعرض إحصاءات بشأن مستويات الانتماء النقابي.

<sup>٩</sup> مكتب العمل الدولي: *الحوار الاجتماعي: مناقشة متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الصفحة ١٢، الفقرة ٥٧.

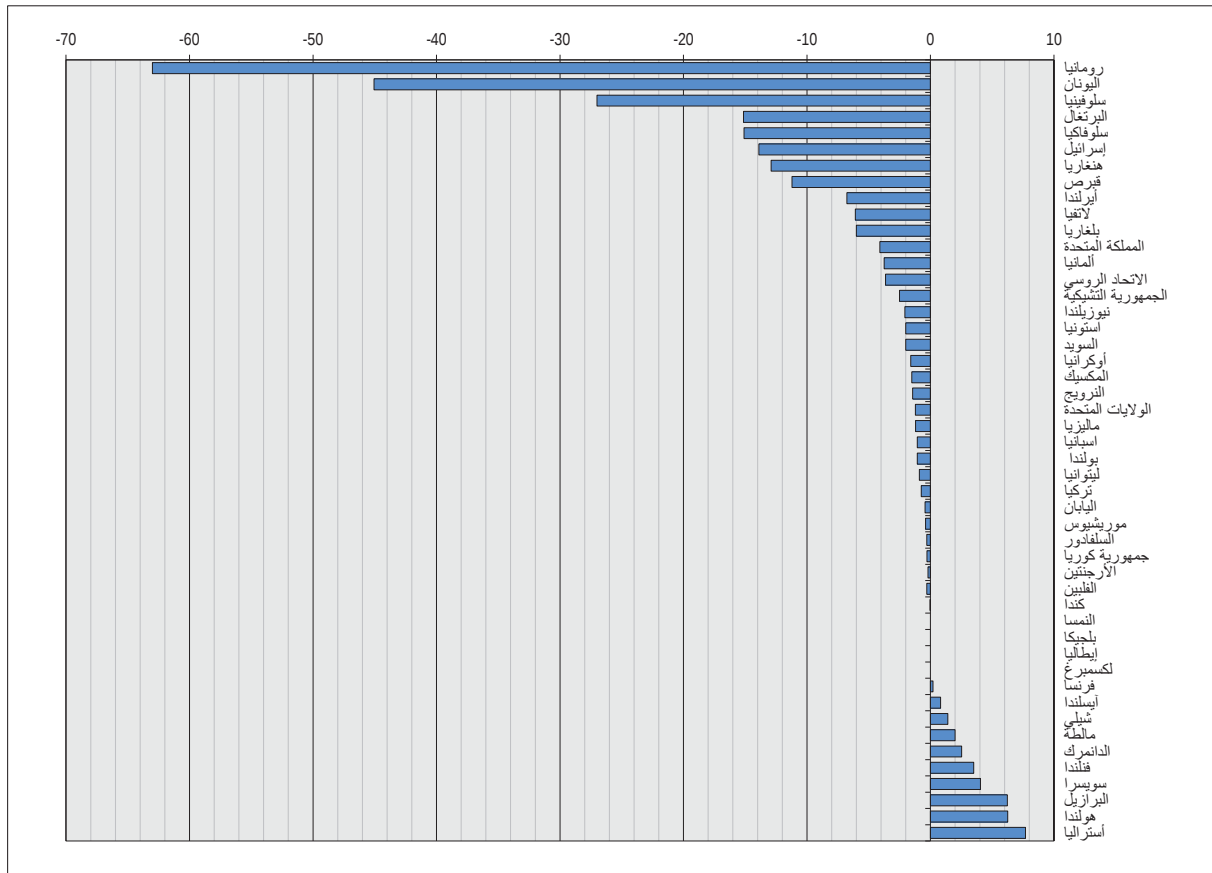
<sup>١٠</sup> المنظمة الدولية لأصحاب العمل: "Working at regional level".

<sup>١١</sup> مكتب العمل الدولي: *الحوار الاجتماعي*، ٢٠١٣، المرجع السابق، الصفحة ١٣، الفقرة ٥٨.

## اتجاهات المفاوضة الجماعية

١٩. تعرضت المفاوضة الجماعية إلى ضغوط خلال العقود الثلاثة الماضية، وفرضت الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨ مزيداً من الضغوط على ترتيبات التفاوض. وتشير بيانات مستقاة من تحليل منظمة العمل الدولية بشأن ٤٨ بلداً، إلى تسجيل تراجع في تغطية المفاوضة في الفترة ما بين ٢٠٠٨ و٢٠١٣، بنسبة ٤,٦ في المائة في المتوسط (انظر الشكل ١-١). وسُجلت أكثر الانخفاضات حدة في مجموعة من البلدان الأوروبية التي كان من المطلوب منها القيام بتكثيفات هيكلية مقابل الحصول على مساعدات مالية دولية. وتطلبت العديد من البرامج المصحوبة بمجموعات قروض، إجراء تغييرات في تحديد الأجور وقانون العمل؛ وتراجعت نسبة تغطية المفاوضة في هذه المجموعة من البلدان بنسبة ٢١ في المائة في المتوسط.<sup>١٢</sup>

الشكل ١-١: التغيرات في تغطية المفاوضة ٢٠٠٨-٢٠١٢/٢٠١٣ (في المائة)



المصدر:

ILO: "Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?" in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 1, Geneva, 2015, 2015, p. 9.

<sup>١٢</sup> انظر: ILO: "Trends in collective bargaining coverage", op. cit., p. 10.

٢٠. ولم يكن هذا الاتجاه الهبوطي في نسبة تغطية المفاوضات متسقاً في البلدان قاطبة؛ إذ ارتفعت هذه النسبة في عشرة بلدان.<sup>١٣</sup> ولقد عززت هذه البلدان عموماً المفاوضات من خلال تدابير سياسية مدروسة، شملت وضع موائيق اجتماعية أو اتفاقات وسياسات وطنية لتوسيع نطاق تغطية اتفاقات المفاوضات الجماعية.<sup>١٤</sup> وتستلزم التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) من السلطات العامة اتخاذ تدابير مناسبة لتشجيع وتعزيز آلية لإجراء مفاوضات طوعية فيما بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتشمل السياسات التي تميل إلى تثبيت نسبة تغطية المفاوضات أو زيادتها، السياسات المذكورة أعلاه. وتشمل الإجراءات التي تميل إلى خفض نسبة التغطية، وقف العمل بالاتفاقات الوطنية وإضعاف الدعم المقدم إلى المفاوضات التي يشارك فيها أصحاب عمل متعددون.<sup>١٥</sup>

٢١. واستعرض بحث حديث الإصلاحات في سوق العمل في ١١١ بلداً، خلال الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤، مستعيناً ببيانات عن عدد الإصلاحات التي أقرتها هذه البلدان كل عام وعن طبيعة هذه الإصلاحات. وكشفت نتائج هذا البحث عن اتجاه صوب تقليص المستويات القائمة لحماية العمال، وبلغت التدخلات التي كانت غايتها تقليص مستويات التنظيم القائمة نسبة ٥٦ في المائة من مجموع التدخلات. فضلاً عن ذلك، تتعلق نسبة ٢٧ في المائة من الإصلاحات بالمفاوضة الجماعية. وبصفة عامة، توصل البحث إلى وجود اتجاه صوب إلغاء الضوابط في البلدان المتقدمة، مقابل تعزيز تشريعات العمل في الاقتصادات الناشئة.<sup>١٦</sup>

٢٢. وأشارت دراسة استقصائية عامة لعام ٢٠١٣، تتعلق بعلاقات العمل والمفاوضة الجماعية في الخدمة العامة، إلى أن التشريعات الوطنية غالباً ما تستبعد الموظفين في الخدمة العامة من القوانين التي تنظم علاقات العمل وتنص على أحكام خاصة، سواء من خلال صياغة "النظم المتعلقة بالخدمة العامة" أو من خلال اعتماد قوانين ولوائح خاصة. غير أن الدراسة أشارت كذلك إلى أن استعراضاً لتشريعات وطنية مختلفة قد أظهر اتجاهات عالمية واضحة صوب الإقرار بحقوق المفاوضات الجماعية في الخدمة العامة، رغم أن ذلك قد يقتضي وضع طرائق خاصة بموظفي الخدمة العامة.<sup>١٧</sup>

#### المفاوضة الجماعية وانعدام المساواة والأجور

٢٣. يمكن أن تضطلع المفاوضات الجماعية بدور مهم في الحد من انعدام المساواة. ولقد تبين أن البلدان ذات النسب عالية من التغطية في المفاوضات الجماعية التي غالباً ما تكون مدعومة بالبيات ثلاثية وطنية قوية، تتسم بأقل النسب من انعدام المساواة. وباستخدام طريقة تلقى قبولاً واسعاً في قياس انعدام المساواة في الأجور (حسب المعدل D1/D9)، تبين أن هناك علاقة جلية بين نسبة العاملين بأجر الذين تشملهم التغطية في إطار اتفاق مفاوضة جماعية وبين معدل الأجور التي تتقاضاها نسبة ١٠ في المائة العليا والدنيا من العمال (الشكل ٢-١).<sup>١٨</sup>

<sup>١٣</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٨.

<sup>١٤</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٩.

<sup>١٥</sup> المرجع نفسه.

<sup>١٦</sup> انظر:

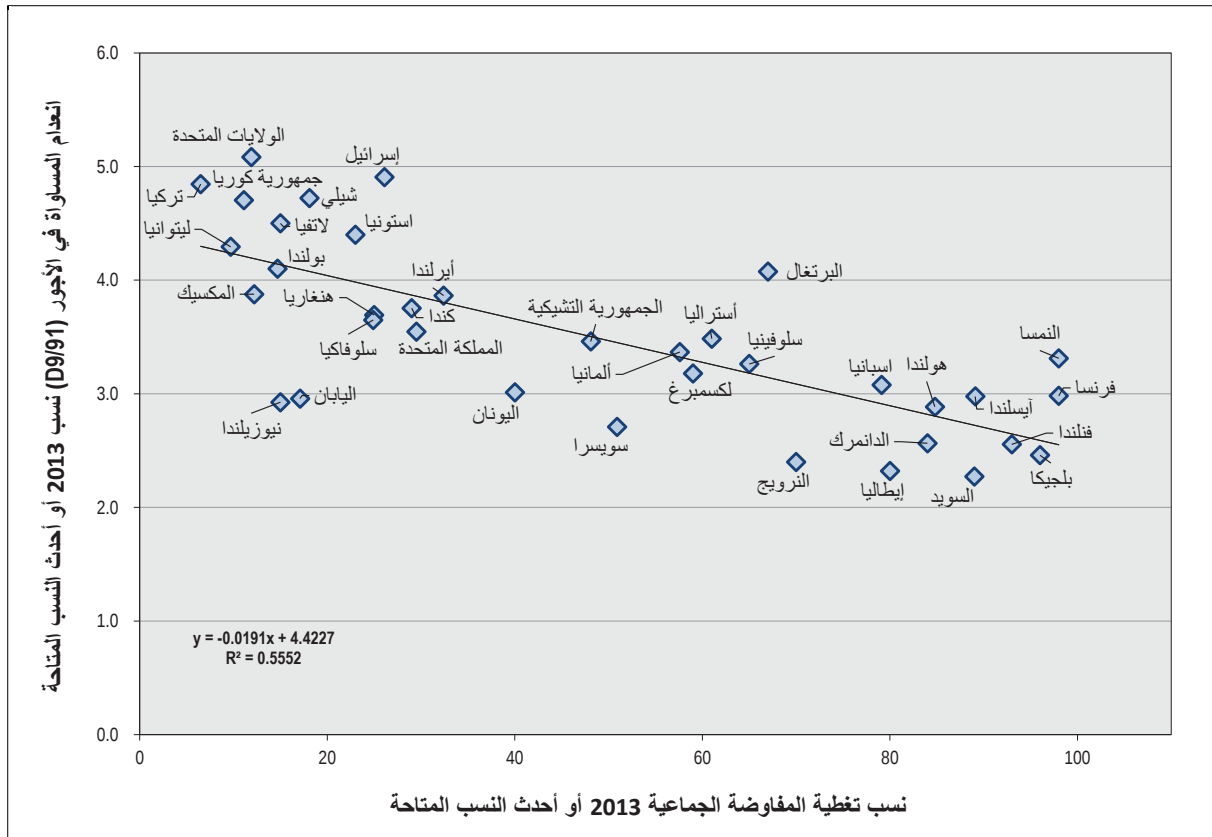
D. Adascalitei and C. Pignatti Morano: "Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium", in *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, p. 6.

<sup>١٧</sup> مكتب العمل الدولي: *الدراسة الاستقصائية العامة بشأن علاقات العمل والمفاوضة الجماعية في الخدمة العامة*، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الصفحتان ٦ و٧ والفقرتان ٢٧ و٢٨ (في النسخة الإنكليزية).

<sup>١٨</sup> انظر:

ILO: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva, 2015), p. 101.

الشكل ٢-١: نسب تغطية المفاوضة الجماعية وفجوة الأجور (D1/D9)، ٢٠١٢-٢٠١٣



المصدر: ILO: Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century (Geneva, 2015), p. 102.

٢٤. وينبغي أن يُحدّد على المستوى القطري، المستويات الدنيا للأجور من خلال التشاور والتشارك مع الشركاء الاجتماعيين والجهات الوطنية الفاعلة الأخرى تمثيلاً مع أحكام اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١). وتضطلع المفاوضة الجماعية في بعض البلدان بدور مهم في تحديد الأجور الدنيا.<sup>١٩</sup> ولقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة في الاهتمام بسياسة الحد الأدنى للأجور، ويزيد على ٩٠ في المائة عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي لديها مستوى محدد واحد أو أكثر من مستويات الحد الأدنى للأجور.<sup>٢٠</sup> ومن بين البلدان التي حددت المستويات القانونية للأجور أو عززتها في السنوات الأخيرة، هناك الصين والبرازيل وكابو فيردي وألمانيا وماليزيا وميانمار. وأشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية، في دراستها الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٤ بشأن نظم الحد الأدنى للأجور، إلى أنه من الممكن ربط هذا التجدد في الاهتمام بسياسة الحد الأدنى للأجور بزيادة عدد العمال المستضعفين، واتساع انتشار انعدام المساواة في الدخل في العديد من البلدان ومخاوف بشأن تآكل القدرة الشرائية للأجور بسبب النزعات التضخمية.<sup>٢١</sup>

<sup>١٩</sup> مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة للتقارير بشأن اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) وتوصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥)، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الصفحتان ٧-٦، الفقرتان ٢٧-٢٨.

<sup>٢٠</sup> انظر: ILO: How many countries have a minimum wage?

<sup>٢١</sup> مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، ٢٠١٤، المرجع السابق، (الصفحة ٩، الفقرة ١٦).

### تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

٢٥. بين عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٦، أبدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تعليقات بلغت ٥٦٣ تعليقاً عن تطبيق اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، وأعربت عن الارتياح في ١٨ تعليقاً من هذه التعليقات. وتعلقت حالات الارتياح في المقام الأول، بمسألة اعتماد هذه الاتفاقية أو بالتقدم المحرز بشأنها على المستوى التشريعي.

٢٦. ولاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات باهتمام اعتماد سياسات ومشاريع وطنية وتوفير دورات تدريبية ومساعدة تقنية وإصدار أحكام قضائية تتعلق بحق منظمات العمال في تنظيم إدارتها وأنشطتها. غير أن اللجنة أعربت كذلك عن انشغالها بشأن مسائل تتعلق بحقوق نقابات العمال والحريات المدنية للنقابيين ومضايقات يتعرضون لها وأعمال عنف خطيرة تُرتكب في حقهم وبشأن الحق في إنشاء منظمات دون الحصول على تصريح مسبق وحق المنظمات في تنظيم أنشطتها وصياغة برامجها بكامل الحرية.

٢٧. وأبدت اللجنة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بلغ عددها ٤١٣ تعليقاً عن تطبيق الاتفاقية رقم ٩٨، وأعربت عن الارتياح في ١١ تعليقاً من هذه التعليقات. وارتبط الارتياح في المقام الأول، بمسألة اعتماد هذه الاتفاقية أو بالتقدم المحرز بشأنها على المستوى التشريعي. وعلى سبيل المثال، اعتمدت موزمبيق تشريعاً تُقر فيه بالحرية النقابية وحق الموظفين العموميين في المفاوضة الجماعية.<sup>٢٢</sup>

٢٨. وأحاطت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات علماً باهتمام باعتماد السياسات وما تخلص إليه قضايا المحاكم من نتائج، إضافة إلى الاتفاقات الجماعية والحوار الاجتماعي وحقوق القادة النقابيين والحق في المفاوضة الجماعية. غير أن اللجنة أعربت كذلك عن انشغالها بشأن القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية وتسجيل النقابات والافتقار إلى الحماية الكافية من أعمال التمييز المناهضة للنقابات والتدخل في شؤونها.

### القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

#### الصورة العالمية

٢٩. إن العمل الجبري وأشكال الرق المعاصرة وعبودية الدين والاتجار بالأشخاص هي قضايا مرتبطة فيما بينها ارتباطاً وثيقاً، رغم أنها غير متماثلة في المفهوم القانوني. وتمثل جميع هذه القضايا انتهاكاً جسيماً لحقوق الإنسان؛ والأشخاص الأكثر تضرراً منها هم من بين الفئات الأشد فقراً والأقل حماية – مثل الشباب والعمال المهاجرين والشعوب الأصلية. وخلال العقد الماضي، أثارت قضية العمل الجبري وما يُصطلح على تسميته "الرق المعاصر" اهتماماً متزايداً على المستويين الدولي والوطني، في ظل تركيز عناصر فاعلة جديدة على الموضوع. ولقد انعكس هذا الاهتمام المتزايد في إدراج مسائل القضاء على العمل الجبري والاتجار بالأشخاص والرق في الهدف ٨-٧ من برنامج عام ٢٠٣٠.

٣٠. وتشير أحدث تقديرات منظمة العمل الدولية الصادرة عام ٢٠١٢ إلى أن ٢١ مليون شخص وقعوا ضحية العمل الجبري، وبلغ عدد الأطفال منهم ٥,٥ مليون ضحية. وشكل ضحايا العمل الجبري نسبة ٥٦ في المائة من المجموع العالمي في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ونسبة ١٨ في المائة في أفريقيا ونسبة ٩ في المائة في أمريكا اللاتينية. إضافة إلى ذلك، بلغت هذه النسبة في الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي ٧ في المائة؛ وشكل العاملون في أنشطة مثل الزراعة أو البناء أو العمل المنزلي أو التصنيع نسبة ٦٨ في المائة؛ وشكل ضحايا الاستغلال الجنسي الجبري نسبة ٢٢ في المائة. وسُجلت في أشكال العمل الجبري التي تفرضها الدولة نسبة إضافية بلغت ١٠ في المائة، شملت العمل في السجون أو العمل الذي تفرضه القوات المسلحة التابعة للدول والقوات المسلحة غير التابعة للدول.

٣١. وسوف يكون التقدير العالمي الثالث الذي سيصدر عام ٢٠١٧، مستنداً لأول مرة إلى دراسات استقصائية وطنية وسيشمل معلومات أكثر دقة. وسيسلط الضوء على مواصفات الضحايا ومختلف مظاهر العمل الجبري والقطاع المعني والفترة والمكان اللذين يُفرض فيهما العمل الجبري. ولقد استمد إعداد التقدير العالمي الثالث فائدة جمة من العملية التشاورية القائمة بهدف تنوير المؤتمر الدولي المقبل لخبراء إحصاءات العمل الذي سينظر في وضع توصيات بشأن مواءمة المؤشرات وأطر القياس.

<sup>٢٢</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦ [أصبح يشار إليه فيما بعد باسم *تقرير لجنة الخبراء*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٦، الصفحة ٩٧.

٣٢. وما تزال هناك عدة أشكال من العمل الإلزامي الذي تفرضه الدولة، تشمل التعسف في التجنيد الإجباري والمبالغة في العمل المجتمعي والعمل الإنمائي الإلزامي والعمل الإلزامي في السجون والتجنيد الإجباري أو الإلزامي للأطفال لاستخدامهم في نزاعات مسلحة. وهناك بلدان لديها قوانين وسياسات تسمح بشكل أو أكثر من أشكال هذه الممارسات، تشمل بيلاروس<sup>٢٣</sup> وبوروندي<sup>٢٤</sup> وإريتريا<sup>٢٥</sup> وسيراليون<sup>٢٦</sup> وتايلند<sup>٢٧</sup>.

٣٣. ولكن أغلبية العمل الجبري توجد في الاقتصاد الخاص، إذ تُدر أرباحاً غير مشروعة تبلغ سنوياً ١٥٠ مليار دولار أمريكي<sup>٢٨</sup>. وغالباً ما يعمل الضحايا في أماكن تخفي عن أنظار عامة الناس، مثل العمل على متن سفن الصيد وفي ورش عمل صغيرة لا تطل على شارع عام وفي الزراعة التجارية وفي منازل خاصة. ويتخذ العمل الجبري عدة أشكال من بينها: عمال يقعون فريسة حلقة مفرغة من الديون؛ أطفال يتجر بهم بهدف إجبارهم على التسول؛ تضليل العمال المنزليين بشأن ظروف عملهم وارتباط تأشيرتهم بإقامتهم بصاحب العمل؛ احتجاز العمال في بيت صاحب العمل.

٣٤. وما تزال عبودية الدين قائمة في العديد من البلدان، إذ يُجبر في إطارها العمال وعائلاتهم في غالب الأحيان، على العمل لفائدة صاحب عمل بغرض تسديد ديون تكبدها أو ورثوها، دون شروط سداد واضحة أو بأسعار فوائد مرتفعة. ويكون ضحايا عبودية الدين في الغالب، من الفئات الأشد فقراً والأكثر استبعاداً في المجتمع، وغالباً ما يكونون أميين ومن السهل تضليلهم. وما زال التلاعب بالائتمان والدين، سواء من قبل أصحاب العمل أو وكلاء التوظيف، عاملاً رئيسياً للإيقاع بالعمال في شرك أوضاع العمل الجبري<sup>٢٩</sup>.

٣٥. ومن بين ضحايا العمل الجبري موضوع التقديرات، بلغ العمال الذين وجدوا أنفسهم واقعين في شرك العمل الجبري بعد تنقلهم داخل البلد، نسبة ١٥ في المائة، وبلغ الذين عبروا الحدود الدولية نسبة ٢٩ في المائة<sup>٣٠</sup>. ويتسم قسم كبير من الهجرة العالمية بأنه ذو طبيعة مؤقتة وموسمية، خاصة فيما يتعلق بعمل ذوي المهارات المتدنية في الزراعة والبناء والتصنيع والعمل المنزلي. وفي الوقت الذي قد تكون فيه هجرة اليد العاملة أمراً إيجابياً، فإنها قد تؤدي كذلك إلى التعسف وأقصى أنواع الاستغلال على أيدي بعض عديمي الضمير في هيئات توظيف اليد العاملة ووكالات الاستخدام، وقد تُفضي هذه الممارسات إلى العمل الجبري. ويمكن أن يتعرض العمال المهاجرون إلى الاستغلال خلال عملية التوظيف، قبل السفر وعند الاستقرار في بلد المقصد. ومما يزيد من استضعاف العمال أمام الوقوع في العمل الجبري هو دفع رسوم باهظة في التوظيف والتكاليف المصاحبة لذلك. والعمال المهاجرون، الذين يكونون في أوضاع غير نظامية أو الذين ترتبط تأشيرتهم بإقامتهم بصاحب عمل معين، قد يجدون أنفسهم مستضعفين بصورة خاصة نظراً لارتعائهم لصاحب عملهم<sup>٣١</sup>.

<sup>٢٣</sup> المرجع نفسه، الصفحات ١٧٥-١٧٨.

<sup>٢٤</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤ [أصبح يشار إليه فيما بعد باسم *تقرير لجنة الخبراء*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٤]، الصفحة ١٣٢.

<sup>٢٥</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥ [أصبح يشار إليه فيما بعد باسم *تقرير لجنة الخبراء*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٥]، الصفحات ١٦٠-١٦٢.

<sup>٢٦</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٤، المرجع السابق، الصفحة ١٥٥.

<sup>٢٧</sup> المرجع نفسه، الصفحات ١٦٠-١٦٣.

<sup>٢٨</sup> انظر: ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Geneva, 2014), p. 13.

<sup>٢٩</sup> انظر:

ILO: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, Report III (Part 1B), ILC, 101st Session, Geneva, 2012, p. 125, para. 294.

<sup>٣٠</sup> انظر:

ILO: *Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts concerning the possible adoption of an ILO instrument to supplement the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, Tripartite Meeting of Experts on Forced Labour and Trafficking for Labour Exploitation (Geneva, 11-15 February 2013), pp. 2-3, para. 12.

<sup>٣١</sup> انظر: *Profits and poverty*، المرجع السابق، الصفحة ٤٦.

## التشريع والإنفاذ

٣٦. اعتمد العديد من البلدان خاصة في السنوات الأخيرة، تشريعات بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر. وهناك مسألتان بارزتان في هذه التشريعات، هما ضرورة تجريم العمل الجبري وحظره وضرورة توفير حماية فعالة للضحايا.

٣٧. وما فتئ إنفاذ هذه التشريعات تحدياً رئيسياً بسبب عدم كفاية عمليات تفتيش العمل وآليات إنفاذ القانون. وقد تكون بعض أشكال العمل الجبري خارجة عن نطاق تفتيش العمل – إن لم يكن في القانون، ففي الممارسة. ولئن أخذنا مثلاً أشكال عمل من قبيل العمل المنزلي في أسر معيشية خاصة والعمل الزراعي في مناطق نائية أو العمل على متن سفن صيد الأسماك، فقد يكون من الصعب رصدها، وإن كانت مشمولة بالتشريع الوطني، لأن الوصول إلى مكان العمل مقيد، إضافة إلى عدم كفاية موارد هيئات تفتيش العمل. ورغم أن العديد من البلدان باتت تولي انتباهاً جديداً لممارسات العمل الجبري وأن عدداً من البلدان قد أنشأت وحدات خاصة مهمتها مكافحة العمل الجبري، فإن زيادة عدد الملاحقات والإدانات بتهم اللجوء إلى العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، ما زالت مسألة شائكة.

٣٨. ويقوم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بجمع البيانات بشأن إنفاذ تشريعات مكافحة الاتجار. وأفاد المكتب عام ٢٠١٦ بأن نسبة الحالات المرصودة من ضحايا الاتجار الواقعيين فريسة العمل الجبري، عدا الاتجار لغرض الاستغلال الجنسي، قد ارتفعت من ٣٢ في المائة عام ٢٠٠٧ إلى ٣٨ في المائة عام ٢٠١٤، وكشف عن فوارق إقليمية كبيرة فيما يتعلق بأشكال الاستغلال في العمل الجبري. وكان الاتجار لغرض الاستغلال الجنسي الشكل الرئيسي المرصود في أوروبا الغربية وأوروبا الجنوبية، أما في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وأفريقيا جنوب الصحراء، فالأكثر يتعلق بأشكال أخرى من العمل الجبري. وأفاد مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بأنه في الوقت الذي تظل فيه الإدانات بتهمة الاتجار بالأشخاص قليلة، فإنه كلما كان للبلدان تشريعات شاملة منذ مدة طويلة، كلما تزايد عدد الإدانات لديها.<sup>٣٢</sup>

٣٩. وفي الوقت الذي قد يكون فيه ارتفاع أعداد الملاحقات والإدانات رادعاً إلى حد كبير في بعض الأحيان، فإن توفير المعلومات التقنية وتقديم المشورة بشأن وسائل الامتثال الفعالة للتشريعات المعنية، إنما هو دور مهم تضطلع به دوائر تفتيش العمل. ولكن مفتشي العمل في العديد من البلدان، ليسوا مسؤولين عن إنفاذ القانون الجنائي. وتتناول مهمة المفتشين في الغالب معالجة انتهاكات الحقوق المشمولة بتشريعات العمل، مما يقيد قدرتهم على التصدي لبعض حالات العمل الجبري. وفي بلدان أخرى، مثل البرازيل والهند وماليزيا، فإن إدارة العمل مكلفة بمهمة واضحة، وهي إنفاذ حظر العمل الجبري. ومن شأن التعاون بين هيئات تفتيش العمل وغيرها من المؤسسات العامة المعنية، أن يكون كذلك فعالاً في رسم استراتيجيات مشتركة والتخطيط لإجراءات التشغيلية وتبادل المعلومات، كما هو الحال بالنسبة إلى بلجيكا وهولندا.<sup>٣٣</sup>

## تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

٤٠. أبدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في الفترة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بلغت ٦٧٠ تعليقاً بشأن تطبيق اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، وأعربت عن الارتياح في ثلاثة تعليقات من هذه التعليقات. وقد ألغت أو غنّدت تشريعاً يسمح بتوطين العاطلين عن العمل في مستوطنات زراعية ويفرض عليهم العمل.<sup>٣٤</sup> واعتمدت ميانمار كذلك تشريعاً يجعل لجوء أي شخص إلى العمل الجبري، جريمة جنائية يعاقب عليها بالسجن ودفع غرامة.<sup>٣٥</sup>

٤١. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد خطط عمل وإجراءات مباشرة. غير أنها أعربت كذلك عن انشغالها بشأن العقوبات عن ممارسة العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، وبشأن مسائل تتعلق بالعمل الزراعي الإلزامي والعمل الجبري والاسترقاق الجنسي.

<sup>٣٢</sup> انظر: UNODC: *Global report on trafficking in persons 2016* (UN, New York, 2016), p. 12.

<sup>٣٣</sup> مكتب العمل الدولي: *تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري*، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الصفحة ٤٩.

<sup>٣٤</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث* (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٤، المرجع السابق، الصفحة ١٦٦.

<sup>٣٥</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣ [أصبح يشار إليه فيما بعد باسم *تقرير لجنة الخبراء*، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٣، الصفحات ٢٥٠-٢٥٤].

٤٢. وأبدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في الفترة ما بين ٢٠١٢ و ٢٠١٦، تعليقات بلغت ٤٩٨ تعليقاً بشأن تطبيق اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، وأعربت عن الارتياح في ثلاثة تعليقات من هذه التعليقات. وفي النيجر على سبيل المثال، لم يعد يُعاقب بأحكام بالسجن في الجرح ذات الصلة بوسائل الإعلام، من قبيل الشتم والقذف.<sup>٣٦</sup> وكانت بنن قد ألغت قانون الشحن التجاري لعام ١٩٦٨، الذي كان يقضي بالسجن عند الإخلال بقواعد السلوك مثل الغياب عن العمل دون إذن أو رفض الامتثال لأمر.<sup>٣٧</sup>

٤٣. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام بأحكام تشريعية تحظر الرق والاستعباد والعمل الجبري. غير أنها أعربت عن انشغالها بشأن العقوبات المتعلقة بالتعبير عن آراء سياسية وعن الحق في إجراء الاجتماعات العامة والتجمع السلمي.

## القضاء الفعلي على عمل الأطفال

### الاتجاه العالمي

٤٤. تحقق تقدم كبير في الحد من عمل الأطفال منذ عام ٢٠٠٠، إذ بلغ الانخفاض في مجموعه الثلث تقريباً، وبلغ الانخفاض في أسوأ أشكال عمل الأطفال نسبة ٥٠ في المائة. ولكن أحدث التقديرات العالمية (٢٠١٢) أشارت إلى أن ١٦٨ مليون طفل مازالوا ضالعين في عمل الأطفال. ومن أصل هذا العدد، يبلغ الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٤ سنة نسبة ٧٢ في المائة، أما البقية فتتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة و ١٧ سنة. وبلغت الفتيات منهم نسبة ٤٠ في المائة.<sup>٣٨</sup> وسُجل أكبر عدد على الإطلاق من الأطفال الضالعين في عمل الأطفال، في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، رغم أن هذا الإقليم قد شهد بدوره أكثر الانخفاضات حدة في عمل الأطفال في الفترة ما بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٢. وتبقى أفريقيا الإقليم الذي سُجلت فيه أعلى نسبة انتشار لعمل الأطفال.<sup>٣٩</sup>

٤٥. وفي عام ٢٠٠٦، حددت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٦ كتاريخ مستهدف للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وكان الهدف مبنياً جزئياً على افتراضات مفادها أن التقدم السريع الذي تحقق في الأمريكتين من شأنه أن يتواصل ويُستنسخ في أقاليم أخرى ينتشر فيها عمل الأطفال بنسبة عالية. وقد ثبت أن الحال ليس كذلك، ورغم تسجيل تقدم مطرد في القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، فإن وتيرة انخفاضها ما تزال تقل بقدر كبير عن الهدف الذي كان ينشده العالم.

٤٦. وبيّن الشكل ١-٣ انخفاض عدد الأطفال الضالعين في عمل الأطفال وفي الأعمال الخطرة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٢ والسيناريوهات المستقبلية المحتملة في حال تواصلت نسبة الانخفاض في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢. ولن يتحقق الهدف الجديد المحدد في برنامج عام ٢٠٣٠ والمتمثل في القضاء على كافة أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥، إذا ما تواصل السعي إلى بلوغه وفق الوتيرة والاتجاهات الأخيرة. ولكي تتأتى أي فرصة لبلوغ هذا الهدف، من المطلوب تحقيق زيادة مهمة في نسبة الحد من عمل الأطفال. فضلاً عن ذلك، هناك ضرورة لتكثيف الجهود الرامية إلى التصدي لعمل الأطفال، كما تُثبت ذلك البيانات الديمغرافية العالمية. ويتوقع أن يصل عدد سكان العالم، الذي يبلغ حالياً ٧,٣ مليار نسمة، إلى ٨,٥ مليار نسمة بحلول عام ٢٠٣٠.<sup>٤٠</sup> وسيؤدي تزايد عدد الأطفال في العديد من البلدان، إلى ارتفاع نسبة الإقبال على النظم الوطنية للتعليم، وقد يؤدي العجز عن استيعاب الأعداد المتزايدة من الأطفال إلى مفاقمة الوضع في مجال عمل الأطفال.

<sup>٣٦</sup> المرجع السابق، الصفحتان ٢٥٧ و ٢٥٨.

<sup>٣٧</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٥، المرجع نفسه، الصفحتان ١٤٦ و ١٤٧.

<sup>٣٨</sup> انظر:

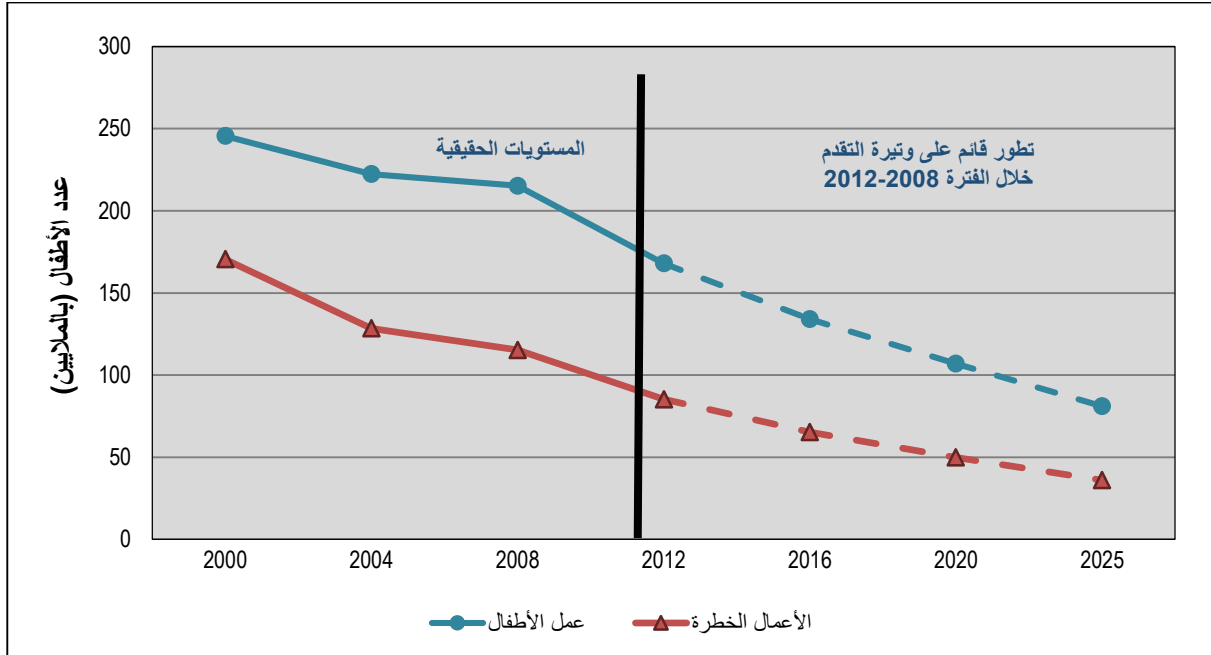
ILO: *Marking progress against child labour: Global estimates and trends 2000–2012* (Geneva, 2013), pp. 30–31.

<sup>٣٩</sup> المرجع نفسه، الصفحتان ٤ و ٥.

<sup>٤٠</sup> انظر:

UN Department of Economic and Social Affairs (DESA)/Population Division: *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (New York, 2015), p. 8.

الشكل ٣-١: عدد الأطفال الضالعين في عمل الأطفال والأعمال الخطرة (بالملايين) حسب المستويات الحقيقية للفترة ٢٠١٢-٢٠٠٠ والمستويات المتوقعة للفترة ٢٠٢٥-٢٠١٦، مع افتراض وتيرة تقدم مساوية لتيرة الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢



المصدر: فهم حسابات عمل الأطفال بالاستناد إلى الاستقصاءات الوطنية للأسر المعيشية.

٤٧. ومن أكثر الانتهاكات جسامة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في حالات النزاع، هو التجنيد القسري للأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة، وهو شكل من أسوأ أشكال عمل الأطفال. وأفادت الممثلة الخاصة للأمين العام للأمم المتحدة المعنية بالأطفال ونزع السلاح عام ٢٠١٦، بأنه منذ عام ٢٠٠٠ جرى إطلاق سراح ما يزيد على ١١٥ ٠٠٠ طفل مرتبط بأطراف في نزاع، وتأتى ذلك نتيجة حوار منسق وجهود للتوعية برعاية الأمم المتحدة. وأحدثت جهود التوعية الناشئة عن الولاية توافاً عالمياً بين الدول الأعضاء على أنه لا ينبغي تجنيد الأطفال واستخدامهم في النزاع.<sup>٤١</sup> وعلى الرغم من ذلك، فإن عدة تحديات خطيرة جرت الإشارة إلى بعضها في قسم لاحق من هذا التقرير، مازالت قائمة.

#### الاستجابات السياسية – تحديد الإجراءات المجدية والمطلوبة

٤٨. لطالما أشارت التقارير العالمية المتتالية بشأن عمل الأطفال إلى ضرورة وضع استجابات لسياسات وطنية متسقة تنص على الأسباب الجذرية لعمل الأطفال. ويحظى ضمان الأمن الاجتماعي والاقتصادي، بما يشمل العمل اللائق للبالغين، بأهمية أساسية في هذا المجال. وجرى تحديد الخيارات السياسية والاستثمارات المصاحبة لها في مجالي التعليم والحماية الاجتماعية، على أنها متصلة بصورة خاصة بتراجع عمل الأطفال منذ ٢٠٠٠.<sup>٤٢</sup>

٤٩. وتراجع عدد الأطفال غير الملحقين بالتعليم في الفترة ما بين ١٩٩٩ و٢٠١٢، من ٢٠٤ ملايين طفل إلى ١٢١ مليون طفل.<sup>٤٣</sup> واتخذت العديد من البلدان خلال هذه الفترة، خطوات لإلغاء التكاليف المباشرة للتعليم الأساسي، وقامت في بعض الحالات بتوفير حوافز من خلال برامج حماية اجتماعية تعزز المواظبة على الدراسة. وتساعد هاتان الفئتان من الإجراءات على ألا يقع الأطفال في شرك عمل الأطفال.

<sup>٤١</sup> الأمم المتحدة: تقرير الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح (نيويورك، الوثيقة A/71/205، ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦) - الصفحة ١١، الفقرة ٢٧.

<sup>٤٢</sup> انظر: ILO: Marking progress against child labour, op. cit., p. ix.

<sup>٤٣</sup> منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: التعليم للجميع ٢٠٠٠-٢٠١٥: الإنجازات والتحديات (باريس، ٢٠١٥)، الصفحة ٣.

٥٠. وأبرزت البحوث أهمية تدخلات الحماية الاجتماعية في تجنب الأسر الاعتماد على عمل الأطفال كاستراتيجية لبقاء الأسرة على قيد الحياة. وعلاوة على برامج التحويلات النقدية التي تشمل شروطاً تقضي بأنه ينبغي على من يحصلون على الإعانات أن يكفلوا متابعة أطفالهم للدراسة، فإن البحوث أظهرت أن اتخاذ تدابير في مجال الحماية الاجتماعية، مثل التأمين الصحي وتأمين الدخل لصالح المسنين، من شأنها أن تضطلع بدور إيجابي كذلك في تقليل احتمال وقوع حالات عمل الأطفال.<sup>٤٤</sup>

٥١. ويقدم تحليل عبر وطني أجراه برنامج فهم عمل الأطفال مؤخراً، وهذا البرنامج هو مبادرة مشتركة بين الوكالات تشارك فيها منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) والبنك الدولي، قرائن على أن تصديق معايير العمل الدولية، خاصة الاتفاقية رقم ١٨٢، مرتبط بالتقدم المحرز في مكافحة عمل الأطفال. ويمكن تفسير ذلك بالتشريعات والسياسات المصاحبة لها والتي عادة ما تكون جزءاً من عملية التصديق. وإضافة إلى ذلك، أظهر التحليل أن التغييرات الهيكلية لفائدة إنتاج ذوي المهارات المتدنية تميل إلى أن تؤدي إلى زيادة عمل الأطفال، وأن هذه التغييرات في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي لا تبدو مهمة إحصائياً فيما يتعلق بمعدلات عمل الأطفال.<sup>٤٥</sup>

٥٢. ويشكل الأطفال الأكبر سناً، بين ١٥ سنة و ١٧ سنة، نسبة ٢٨ في المائة من العدد الإجمالي للأطفال الضالعين في عمل الأطفال، غير أن النسبة بالغة الارتفاع في بعض البلدان (الشكل ١-٤). ومن الممكن أن يكون هؤلاء الأطفال قد بلغوا الحد الأدنى لسن العمل القانونية، لكنهم يعتبرون أنهم يمارسون عمل الأطفال، إما لأن عملهم يصنف على أنه من الأعمال الخطرة التي تُحظر على من هم أقل من ١٨ سنة أو لأنه شكل من أسوأ أشكال عمل الأطفال، المحددة بالتفصيل في الاتفاقية رقم ١٨٢.

٥٣. وتشمل الاتفاقية رقم ١٨٢ ضمن تعريف مفهوم أسوأ أشكال عمل الأطفال، الأعمال التي يرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. وتقتضي المادة ٤ من الاتفاقية أن تُحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية هذه الأنواع من عمل الأطفال، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية. وتنص الاتفاقية كذلك على أن تخضع قائمة أنواع العمل المحددة للدراسة والمراجعة عند الاقتضاء وبصورة دورية. وتُقدم توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)، وهي مبادئ توجيهية غير ملزمة مرفقة بالاتفاقية رقم ١٨٢، بعض الإشارات فيما يتعلق بنوع العمل الذي ينبغي حظره. غير أن قوائم الأعمال الخطرة، خاصة تلك المتعلقة بالعمل في الزراعة، يمكن أن تكون غامضة وصعبة التطبيق من الناحية العملية أو من ناحية أخرى يمكن أن يكون نطاقها واسعاً جداً بحيث تحظر نتيجة لذلك جميع الأعمال المتعلقة بقطاع فرعي معين. ويندر في بعض الأوقات وجود دلائل كافية – مثل تقييمات المخاطر – لدعم إعداد هذا النوع من القوائم. وأعربت الهيئات المكونة في عدد من الدول الأعضاء عن الحاجة إلى مزيد من الإرشادات بشأن إعداد قوائم الأعمال الخطرة.

٥٤. وتعزز الاتفاقية رقم ١٨٢ اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) وتستند إليها. وتشكل الاتفاقية رقم ١٣٨ صلة وصل أساسية بقطاع التعليم، إذ تستلزم من الدول الأعضاء وضع حد أدنى لسن بدء العمل (غير الخطر)، أي سن لا يقل عن سن إنهاء التعليم الإلزامي (١٥ سنة عادة)، مما يمكن من الانتقال من المدرسة إلى العمل الذي تُحترم فيه حقوق الأطفال.

٥٥. وتسمح الاتفاقية رقم ١٣٨ بممارسة أعمال خفيفة ابتداءً من ١٣ سنة، إذا كان القانون الوطني يسمح بذلك. ويقر "بند المرونة" هذا بأن العمل الآمن الذي لا يتداخل مع التعليم الإلزامي، من شأنه أن يكون جزءاً مفيداً في التنشئة الاجتماعية للأطفال. ويتطلب تعزيز انتقال سلس من المدرسة إلى العمل حصول الأطفال الذين يتجاوز سنهم الحد الأدنى لسن العمل، على عمل آمن.

٥٦. وتوصي لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة بأن تعتمد الدول نهجاً انتقالياً صوب تحقيق توازن بين الدور الإيجابي للعمل في حياة المراهقين، وضمان الحق في التعليم الإلزامي دون تمييز، في الآن ذاته. وينبغي التنسيق بين التحصيل الدراسي وبدء العمل اللائق لتيسيرهما في الآن معاً، في حياة المراهقين حسب سنهم وحسب الآليات الفعالة المعتمدة لتنظيم هذا النوع من العمل.<sup>٤٦</sup>

<sup>٤٤</sup> انظر:

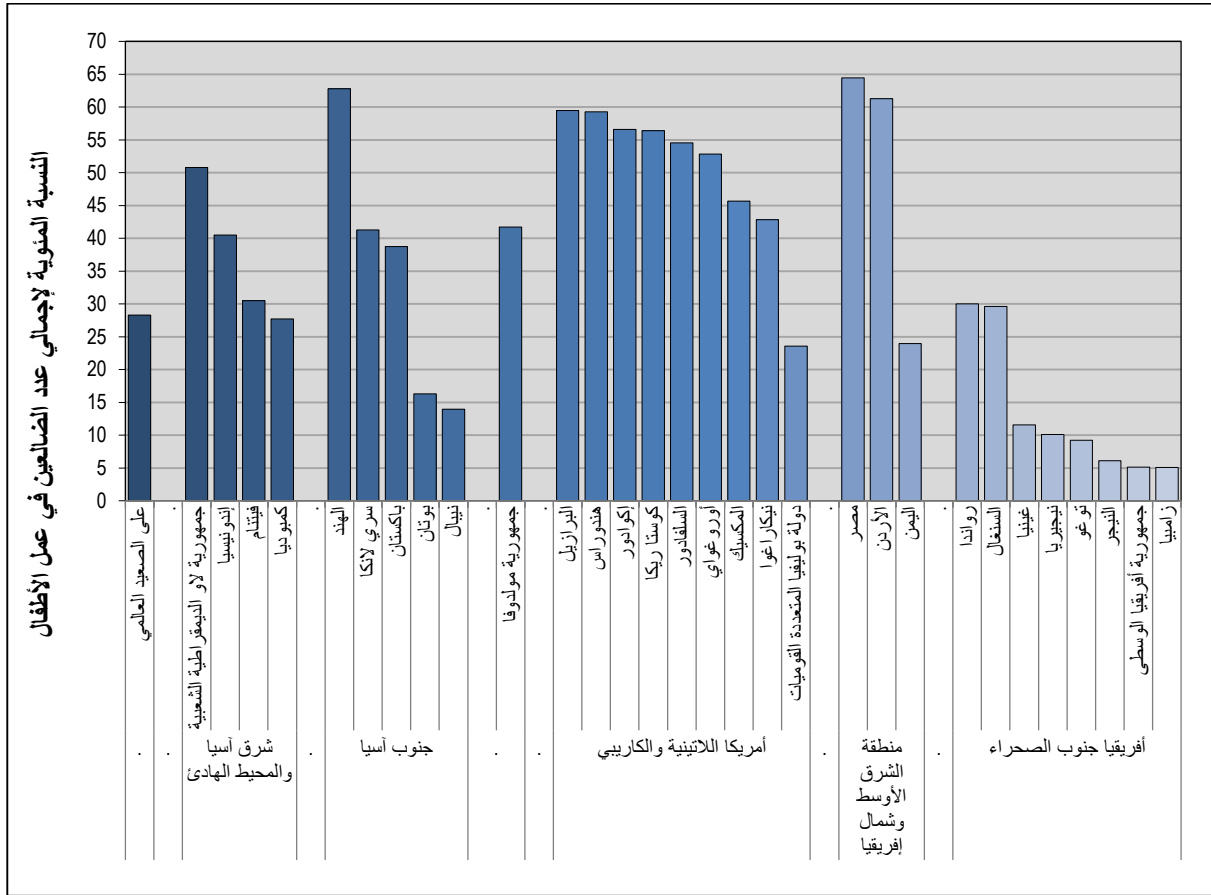
ILO: *World report on child labour: Economic vulnerability, social protection and the fight against child labour* (Geneva, 2013), p. xvi.

<sup>٤٥</sup> انظر: ILO: *Understanding global trends in child labour*, Geneva (forthcoming in Sep. 2017).

<sup>٤٦</sup> انظر:

UN Committee on the Rights of the Child, *General Comment No. 20 (2016) on the implementation of the rights of the child during adolescence* (Geneva, doc. CRC/C/GC/20, 6 Dec. 2016), p. 22, para. 86.

الشكل ٤-١: النسب المئوية للفتن العمرية ١٥-١٧ سنة في الأعمال الخطرة  
كنسبة مئوية لإجمالي عدد الضالعين في عمل الأطفال حسب البلد/ الإقليم



المصدر:

L. Guarcello, S. Lyon: *Adolescents in hazardous work: Child labour among children aged 15–17 years*, working paper, 2015, p. 14.

#### تعليقات وملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

٥٧. أبدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في الفترة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بلغت ٥٠٩ تعليقات بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٣٨، وأعربت عن الارتياح في ١٩ تعليقاً منها. وتناولت حالات الارتياح في المقام الأول، الحد الأدنى لسن القبول في العمل والتشريع المرتبط بالأعمال الخطرة. وفي حالة بوركينا فاسو، أشارت اللجنة بارتياح إلى اعتماد مرسوم ٢٠٠٩، الذي يحدد قائمة أنواع الأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال، بما يشمل الزراعة ورعاية الماشية وصيد الأسماك والزراعة الحرجية والصيد والصناعة والتعدين واستغلال المحاجر ومناجم الذهب صغيرة الحجم والبناء والأشغال العامة والقطاع غير المنظم والصناعات الحرفية والفنون الأدائية والنقل وقطاع صحة الإنسان والحيوان.<sup>٤٧</sup>

٥٨. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد الدول الأعضاء خطط عمل وسياسات واتخاذ إجراءات مباشرة للقضاء على عمل الأطفال. ولكن اللجنة أعربت عن أسفها لاعتماد تشريعات تُخفض الحد الأدنى لسن القبول في العمل، وأعربت كذلك عن انشغالها بشأن العدد الكبير من الأطفال العاملين دون الحد الأدنى للسن.

<sup>٤٧</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٣، المرجع نفسه، الصفحة ٢٩٥.

٥٩. وأبدت اللجنة في الفترة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بلغت ٧٤٢ تعليقاً بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٨٢، وأعربت عن الارتياح في ٢٦ تعليقاً منها. فعلى سبيل المثال، اعتمدت المكسيك مرسوماً لإصلاح القانون الاتحادي للعمل بشأن عمل الأطفال وحظر الأعمال التي يُرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.<sup>٤٨</sup> وفي أستراليا، اعتمدت حكومات ولاية نيوساوث ويلز وولاية جنوب أستراليا وولاية تسمانيا نظام السلامة والصحة في العمل لعام ٢٠١٢ الذي يحظر استخدام القاصرين دون سن ١٨ سنة في العمل عالي المخاطر.<sup>٤٩</sup> وأشارت اللجنة بارتياح كذلك إلى اعتماد بنغلاديش قائمة من ٣٨ نوعاً من أنواع الأعمال الخطرة المحظورة على القاصرين دون سن ١٨ سنة. وتشمل هذه القائمة العمل في ورش إصلاح السيارات وإنتاج سبائك البيدي والسبائك العادية والعمل في الأجر وتحطيم الأحجار.<sup>٥٠</sup>

٦٠. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد سياسات وخطط عمل واتخاذ إجراءات مباشرة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. ولكن اللجنة أعربت كذلك عن أسفها بشأن وضع الأطفال المتضررين من النزاعات المسلحة،<sup>٥١</sup> وعبرت عن انشغالها بشأن أثر النزاعات المسلحة على الأطفال والافتقار إلى التعليم والأنشطة غير المشروعة والأعمال الخطرة والمسائل المتعلقة بالآليات الرصد.<sup>٥٢</sup>

### القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

#### الاتجاهات المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين

٦١. رغم بعض التقدم المحرز، ما زال انعدام المساواة بين الرجال والنساء مستمراً فيما يتعلق بسبل الوصول إلى فرص العمل وتحقيق العائدات في سوق العمل. ولقد تحقق تقدم كبير، خلال السنوات العشرين الماضية، في مجال التحصيل العلمي للنساء، غير أن ذلك لم يُترجم إلى تحسّن مماثل في وضعهن في العمل. وتقلّ فرص النساء في المشاركة في سوق العمل مقارنة بالرجال بنسبة ٢٧ في المائة تقريباً، وهو رقم بالكاد تغير خلال السنوات العشرين الماضية.<sup>٥٣</sup>

٦٢. وغالباً ما تكون هناك اختلافات كبيرة في سوق العمل بين المهن التي يتركز فيها الرجال والمهن التي تتركز فيها النساء؛ وتشكل النساء بصورة متزايدة، الأغلبية الساحقة في المهن الأدنى أجراً وفي أشكال الاستخدام غير المعتادة.<sup>٥٤</sup> ولم يُسجل أي انخفاض ملحوظ في الفصل المهني.<sup>٥٥</sup> وتشكل النساء في نطاق نفس القطاع أو الشركة، الأغلبية في المهن متدنية القيمة ومتدنية الأجر، ويملن إلى العمل لسنوات أقل ويعملن على أساس غير متفرغ أكثر فأكثر. وتواصل النساء القيام بالغالبية الكبرى من الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، إذ يُنفق في المتوسط الضعفين ونصف من الوقت مقارنة بالرجل.<sup>٥٦</sup>

٦٣. وسُجلت وفق أحدث تقدير بشأن متوسط الفارق العالمي بين أجور النساء والرجال نسبة ٢٣ في المائة، ويتغير آخر، فإن النساء يكسبن ٧٧ في المائة مما يكسبه الرجال.<sup>٥٧</sup> وانخفضت نسبة فارق الأجور في مجموعة من ٣٧ بلداً وإقليماً، استناداً إلى بيانات لفترتين، من ٢١,٧ في المائة إلى ١٩,٨ في المائة.<sup>٥٨</sup> وفي الوقت الذي تنحو فيه فجوة هذا الفارق إلى الانسداد بوتيرة بطيئة، فإن نسبة التقدم الحالية على هذا الصعيد قد تجعل تحقيق الإنصاف في الأجر على الصعيد العالمي يستغرق حتى عام ٢٠٨٦.<sup>٥٩</sup>

<sup>٤٨</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٦، المرجع نفسه، الصفحة ٢٨٥.

<sup>٤٩</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٥، المرجع نفسه، الصفحتان ١٨٤ و ١٨٥.

<sup>٥٠</sup> المرجع السابق، الصفحتان ١٨٨ و ١٨٩.

<sup>٥١</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٦، المرجع نفسه، الصفحة ٢٥٦؛ الصفحة ٣٠٧.

<sup>٥٢</sup> المرجع السابق، الصفحات ٢٥٦-٢٥٨.

<sup>٥٣</sup> انظر: ILO: *Women at work: Trends 2016* (Geneva, 2016), p. xi.

<sup>٥٤</sup> المرجع السابق: الصفحة ٢٦.

<sup>٥٥</sup> المرجع نفسه.

<sup>٥٦</sup> المرجع نفسه، الصفحة xv.

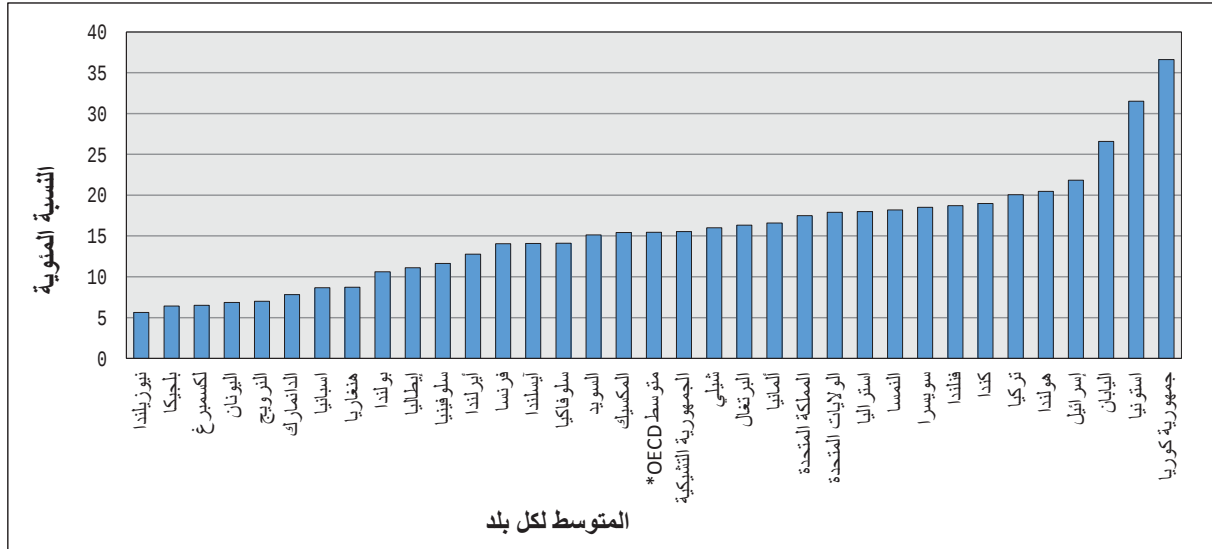
<sup>٥٧</sup> المرجع نفسه، الصفحة xvi.

<sup>٥٨</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٢٨.

<sup>٥٩</sup> المرجع نفسه.

٦٤. ويقدم الشكل ٥-١ أكثر المعلومات حداثة بشأن الفجوة الخام في الأجور بين الرجال والنساء في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.<sup>٦٠</sup> وتظهر هذه المعلومات تفاوتاً كبيراً بين البلدان، إذ تجاوزت النسبة ٣٠ في المائة في جمهورية كوريا واستونيا وسجلت النسبة أقل من ١٠ في المائة في هنغاريا واسبانيا والدانمرك والنرويج واليونان ولكسمبرغ وبلجيكا ونيوزيلندا.

الشكل ٥-١: الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي



\* OECD: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

المصدر: OECD Employment Database 2014.

٦٥. ولا يمكن تفسير الفجوة الجنسانية في الأجور إلا على نحو جزئي. وقد يُعزى الجزء القابل للتفسير إلى عناصر يمكن معابنتها ومن المتوقع أن يكون لها أثر على الأجور، مثل المستوى التعليمي للفرد وقطاع عمله. أما الجزء غير القابل للتفسير – الذي يظل قائماً بعد معالجة العناصر القابلة للتفسير – فينطوي على التمييز في سوق العمل الذي يمكن ربطه بالتحيز لأحد الجنسين والانتقاص من قيمة عمل المرأة. ولكن الافتقار إلى بيانات موثوقة بها عن الأجور المفصلة حسب الجنس، يُخفي في بعض الأحيان نطاق الفجوة الجنسانية في الأجور أو يجعل قياسها أو معالجتها أمراً صعباً.

٦٦. ويرد مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية في اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠). وتوفر الاتفاقية الأساس لاتخاذ إجراءات لمكافحة التمييز الكامن وراء الأبعاد غير القابلة للتفسير في الفجوة الجنسانية في الأجور. وهناك أدلة على أن خفض الأجر المرتبط بالعمل في مهنة تغلب فيها الإناث، يكون أكبر عندما تكون لصاحب العمل سلطة تقديرية أوسع. وفي المقابل، يكون خفض الأجر أقل عندما يكون يسترشد تحديده بقواعد منظمة. وحيثما تكون كثافة الانتماء إلى النقابات والمفاوضة الجماعية عالية، تكون الفجوة الجنسانية في الأجور أصغر.<sup>٦١</sup>

٦٧. وتعني الفجوة الجنسانية في الأجور وأنماط العمالة كذلك أن النساء تُتاح لهن فرص أقل من الرجال في الحصول على الحماية الاجتماعية المتصلة بالعمالة. وتحصل النساء اللاتي تجاوزن سن التقاعد على معاشات تقاعدية تقل في المتوسط بمقدار ١٠,٦ نقطة مئوية عن معاشات الرجال. وتعيش ٢٠٠ مليون من النساء تقريباً في سن الشيخوخة دون دخل منتظم من الحماية الاجتماعية، مقابل ١١٥ مليون من الرجال.<sup>٦٢</sup>

<sup>٦٠</sup> انظر: OECD Employment Database: [www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm](http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm) [accessed 12 Dec. 2016].

<sup>٦١</sup> انظر:

E. Murphy and D. Oesch: “The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland”, discussion paper (Institute for Economic Research, Berlin, 2015), p. 3.

<sup>٦٢</sup> انظر: ILO: Women at work: Trends 2016, op. cit., p. xvii.

٦٨. وتشمل السياسات اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين، تقوية الأطر التشريعية والمؤسسية ووضع وتطبيق منهجيات تقييم وظيفي موضوعية وموثوق بها من أجل مقارنة القيمة النسبية لوظائف مختلفة. ويجب كذلك إيلاء الاهتمام لمكافحة القوالب النمطية بشأن الأدوار التي تضطلع بها النساء وتقوية السياسات المتعلقة بالأبوة والإجازة الوالدية، والتوعية من أجل تقاسم أفضل للمسؤوليات الأسرية.<sup>٦٣</sup>

### أسباب التمييز الأخرى

٦٩. ما زال التمييز بالنسبة إلى كثير من العمال بسبب العرق أو الأصل الإثني واقعاً يومياً. وفي عام ٢٠١٣، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم ٢٣٧/٦٨ الذي أعلنت فيه الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٤ على أنها تمثل العقد الدولي للمنحدرين من أصول أفريقية. ويدعو القرار في برنامج الأنشطة المتصل به، الذي اعتمد لاحقاً في عام ٢٠١٤، إلى اتخاذ إجراءات للقضاء على التمييز العنصري والتعصب ضد جميع العمال في مكان العمل وضمان المساواة للجميع في التوظيف والتدريب المهني وظروف العمل.<sup>٦٤</sup> وخُصت دراسات في النمسا وهولندا والمملكة المتحدة إلى أن احتمال توجيه دعوة للأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي لإجراء مقابلة من أجل وظيفة، يكون أقل من احتمال توجيهها إلى المرشحين الآخرين رغم تمتعهم بمستوى المؤهلات نفسه.<sup>٦٥</sup> وفي عام ٢٠١٤، أودع الأشخاص المنحدرين من أصول أفريقية في الولايات المتحدة قضايا بلغت ٤٨٢ ٢٥ قضية بدعوى التمييز في الاستخدام على أساس العرق.<sup>٦٦</sup>

٧٠. وأفادت الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦ بشأن تعزيز الهجرة العادلة، بأن الكراهية الموجهة إلى غير الرعايا، خاصة المهاجرين، تشكل أحد المصادر الأساسية للعنصرية المعاصرة.<sup>٦٧</sup> وغالباً ما يتعرض العمال المهاجرون للتمييز، إما بسبب بلدانهم الأصل أو لأسباب أخرى تشمل اللون أو الدين والجنس أو على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية سواء كانت حقيقية أو متصورة. وغالباً ما يخضع العمال المهاجرون لفحص إلزامي للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، مما يتعارض في الآن ذاته، مع توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١).

٧١. وقد يرتبط التعصب الديني والتمييز في مكان العمل فيما بينهما ارتباطاً وثيقاً. فلقد خُصت البحوث في المملكة المتحدة إلى أن احتمال تعرض النساء المسلمات للبطالة أكبر بكثير من احتماله بالنسبة إلى غير المسلمات، حتى وإن كانت لهن نفس المؤهلات والمهارات اللغوية.<sup>٦٨</sup>

٧٢. وفي ٢٠١٥، كان هناك ٧٦ بلداً يجرم السلوك الجنسي بين أفراد الجنس الواحد، وكان لدى سبعة بلدان منها قوانين تنص على عقوبة الإعدام جزاءً على جرائم معينة. وتُعَرِّض هذه القوانين المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي والمتحولين جنسياً وثنائيي الجنس إلى الاضطهاد والوصم. وحتى في حال عدم إنفاذ هذه القوانين، فإن وجودها يضيف شرعية على التمييز وقد يؤدي إلى زيادة العنف والتحرش.<sup>٦٩</sup> ويمتد التمييز ليشمل عالم العمل، حتى في البلدان التي لا يُجرّم فيها السلوك الجنسي بين أفراد الجنس الواحد. وفي عام ٢٠١٥، تلقت لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة ١٤١٢ قضية في المجموع، شملت ادعاءات بالتمييز على أساس الجنس متصلة بالتوجه الجنسي و/أو الهوية الجنسية/ مغايرة الهوية الجنسية، فشكّلت بذلك زيادة بنسبة ٢٨ في المائة تقريباً مقارنة بالشكاوى المودعة في عام ٢٠١٤. وعلى الصعيد العالمي، يجري إيلاء اهتمام أكبر لسبب التمييز هذا في ظل اعتماد مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة عام ٢٠١٦ قراراً يقضي بتعيين خبير مستقل معني بالحماية

<sup>٦٣</sup> مكتب العمل الدولي: *التقرير العالمي للأجور ٢٠١٤-٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل* (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ٦١.

<sup>٦٤</sup> الأمم المتحدة: قرار الجمعية العامة رقم ١٦/٦٩، برنامج الأنشطة لتنفيذ العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي، نيويورك، الوثيقة A/RES/69/16، ١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤ (الفقرة ٢٣).

<sup>٦٥</sup> انظر:

O. Nwabuzo: *Afrophobia in Europe: ENAR shadow report 2014-2015* (European Network Against Racism, Brussels, 2015), p. 18.

<sup>٦٦</sup> مكتب العمل الدولي: *تقرير تكميلي: العقد الدولي للأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي (٢٠١٤-٢٠١٥)*، (جنيف، الوثيقة GB.326.INS/15/3، ١ آذار/ مارس ٢٠١٦)، الصفحة ٣، الفقرة ١١.

<sup>٦٧</sup> انظر:

ILO: *General Survey concerning the migrant workers instruments*, Report III (Part 1B), ILC, 105th Session, Geneva, 2016, p. 95, para. 290.

<sup>٦٨</sup> انظر:

“Discrimination keeps Muslim women out of the workplace, according to study”, in *phys.org* (16 Apr. 2015).

<sup>٦٩</sup> انظر: United States Department of State: *Trafficking in persons report: June 2016*, p. 20.

من العنف والتمييز القائمين على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية لرصد مستويات العنف والتمييز ضد المثليين والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والمتحولين جنسياً وثنائيي الجنس وإعداد تقرير عن ذلك؛ ونتيجة لذلك، يُرجح أن يتوافر مزيد من المعلومات المفصلة بشأن هذا الشكل من التمييز.<sup>٧٠</sup>

#### الاتجاهات التشريعية والسياسية

٧٣. في معظم الدول الأعضاء، ترد الأحكام المتعلقة بعدم التمييز في تشريعات أعم بشأن المساواة أو حقوق الإنسان أو في صكوك أخرى شمولية بشأن قانون العمل أو في صيغة أحكام تتعلق بالعمالة تحديداً أو في قانون العمل أو في الدستور الوطني. فضلاً عن ذلك، وضعت معظم الدول الأعضاء مجموعة من السياسات والتدابير بشأن عدم التمييز بهدف تعزيز المساواة. وتُدرج بعض الدول تدابير تعزيز المساواة في استراتيجيات أو سياسات أو خطط أوسع نطاقاً.

٧٤. وعلى مرّ السنين، زادت التشريعات الوطنية والصكوك الدولية، أسباب التمييز بحيث تجاوزت إلى حد كبير الأسباب المفصلة بوضوح في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، إذ كانت الإعاقة والسن من بين أسباب التمييز المضافة الأكثر شيوعاً.<sup>٧١</sup> وتُفيد التقديرات بأن نسبة الأشخاص المعوقين تبلغ ١٥ في المائة من سكان العالم وأن ٨٠ في المائة من هذه الفئة هم في سن العمل. وتُبين الإحصاءات أن معدل العمالة في صفوف هذه الفئة متدنٍ مقارنة بالأشخاص غير المعوقين.<sup>٧٢</sup> ونتيجة ذلك في البلدان النامية خاصة، أن العديد من الأشخاص المعوقين يعيشون في الفقر.

٧٥. واعتمدت بعض البلدان تدابير إيجابية في دساتيرها أو تشريعات العمل لديها، لفائدة العاملين من كبار السن والشباب من أجل التصدي لأوجه انعدام المساواة.<sup>٧٣</sup>

٧٦. وقائمة أسباب التمييز طويلة ودائمة التغير، إذ تظهر أسباب جديدة بمرور الزمن. وفي ضوء هذه التغيرات، تُثار مسألة ما إذا كان ينبغي اتخاذ مزيد من التدابير لاستعراض أسباب التمييز الواردة في الاتفاقية رقم ١١١ بهدف توفير إرشاد إضافي إلى الدول الأعضاء.

#### تعليقات وملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

٧٧. أبدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في الفترة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ بلغت ٦٥١ تعليقاً، وأعربت عن الارتياح في تعليقين منها. وراجعت غرينادا قراراً بشأن الحد الأدنى للأجور كان يُعين في السابق حداً أدنى مختلفاً للأجور للرجال والنساء العاملين في الزراعة، للنص على حد أدنى موحد للأجور لجميع العمال الزراعيين.<sup>٧٤</sup> وعدّلت موريشيوس تشريعاً للاستعاضة عن عبارة "نفس النوع من العمل" بعبارة "العمل ذي القيمة المتساوية"، فأعطت تعبيراً تشريعياً لمبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

٧٨. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد خطط عمل وطنية وبرامج للمساعدة التقنية وبدعاوى قضائية تناولت إنفاذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والفجوة الجنسانية في الأجور والتقييم الموضوعي للوظائف والمساواة في الأجور. غير أنها أعربت عن انشغالها بشأن أوضاع لا تتماشى مع مقتضيات الاتفاقية.

<sup>٧٠</sup> الأمم المتحدة: قرار الجمعية العامة رقم 32/L.2، الحماية من العنف والتمييز القائمين على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسية، (نيويورك، الوثيقة A/HRC/32/L.2/Rev.1، ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٦)، الصفحة ٢.

<sup>٧١</sup> انظر:

ILO: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work ...*, op. cit., p. 337, para. 807.

<sup>٧٢</sup> انظر: ILO: *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014–17* (Geneva, 2015), p. 1.

<sup>٧٣</sup> انظر:

ILO: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work ...*, op. cit., pp. 337–338, para. 807.

<sup>٧٤</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٣، المرجع السابق، الصفحة ٤٧٤.

٧٩. وأبدت اللجنة، في الفترة ما بين ٢٠١٢ و٢٠١٦، تعليقات بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١، بلغت ٧٢٧ تعليقاً، وأعربت عن الارتياح في ٣ تعليقات منها. وألغت الفلبين حظراً على عمل النساء ليلاً واستعاضت عنه بتشريع يضمن إتاحة بديل لعمل الليل لفائدة النساء العاملات قبل الولادة وبعدها لمدة ١٦ أسبوعاً<sup>٧٥</sup>. وأضافت جمهورية مولدوفا "لون البشرة" و"الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز" إلى قائمة أسباب التمييز المحظورة الواردة في قانون العمل لديها<sup>٧٦</sup>. واعتمدت أوروغواي تشريعاً يحظر فرض اختبارات الحمل كشرط للحصول على أي وظيفة أو البقاء فيها أو للحصول على ترقية أو من أجل العمل في القطاعين العام والخاص<sup>٧٧</sup>.

٨٠. وأحاطت اللجنة علماً باهتمام باعتماد الدول الأعضاء خطط عمل وسياسات وبرامج واستراتيجيات وطنية للتصدي للتمييز ضد جماعات الروما وموظفي الخدمة المدنية، وخطط بشأن المساواة بين الجنسين والنهوض بعمالة الأشخاص المعوقين وتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء. غير أن اللجنة أعربت عن انشغالها بشأن اشتراط أصحاب العمل في بعض البلدان خضوع النساء لاختبارات الحمل من أجل الحصول على وظيفة أو الحفاظ عليها، إضافة إلى التمييز على أساس العرق أو الانتماء الإثني.

## باء - التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

٨١. سجلت منظمة العمل الدولية بحلول ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧، ١٣٦٧ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية للمنظمة، تمثل تغطية بنسبة ٩١ في المائة، و١٣ تصديقاً على البروتوكول رقم ٢٩. وسجلت المنظمة خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٢ إلى نهاية آذار/ مارس ٢٠١٧، ٣٩ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية مقارنة بعدد بلغ ٢٠ تصديقاً خلال السنوات الخمس التي سبقت هذه الفترة. وسجلت دولتان عضوان جديدتان تسعة من هذه التصديقات<sup>٧٨</sup>. ويلزم ١٢٩ تصديقاً إضافياً على الاتفاقيات الأساسية لتحقيق هدف حملة التصديق العالمية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٥.

٨٢. وما زالت الاتفاقية رقم ١٨٢ هي الاتفاقية التي حظيت بأكثر عدد من التصديقات، تليها الاتفاقية رقم ٢٩ بفارق صغير. وتظل الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ الاتفاقيتين الأساسيتين اللتين حظيتا بأقل عدد من التصديقات؛ ويعيش نصف سكان العالم تقريباً في بلدان لم تصدّق بعد على اتفاقية من هاتين الاتفاقيتين أو عليهما معاً (الجدول ١-١).

<sup>٧٥</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٦، المرجع السابق، الصفحة ٣٤٠.

<sup>٧٦</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٥، المرجع السابق، الصفحة ٢٧٦.

<sup>٧٧</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٣٠٥.

<sup>٧٨</sup> انظر مكتب العمل الدولي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الصفحة ١٣، الفقرة ٣٣ عن الأرقام المسجلة في السنوات الخمس الماضية.

الجدول ١-١: النسبة المئوية من سكان العالم الذين لا تشملهم الاتفاقيات الأساسية، ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧

| الاتفاقية رقم ٢٩                                                                                                                                            | الاتفاقية رقم ٨٧                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | الاتفاقية رقم ٩٨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | الاتفاقية رقم ١٠٠                                                                                                                                                                                                                       | الاتفاقية رقم ١٠٥                                                                                                                                                                                    | الاتفاقية رقم ١١١                                                                                                                                                                                              | الاتفاقية رقم ١٣٨                                                                                                                                                                            | الاتفاقية رقم ١٨٢ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ٢٤                                                                                                                                                          | ٥٢                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ٤٩                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ٥                                                                                                                                                                                                                                       | ٢٣                                                                                                                                                                                                   | ٨                                                                                                                                                                                                              | ٢٧                                                                                                                                                                                           | ١٨                |
| النسبة المئوية من سكان العالم الذين لا يشملهم التصديق                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              |                   |
| البلدان التي لا يشملها التصديق على الاتفاقية                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                              |                   |
| الأمريكتان<br>الولايات المتحدة<br>آسيا<br>أفغانستان، بروني<br>دار السلام، الصين،<br>جمهورية كوريا،<br>جزر مارشال،<br>جمهورية بالاو،<br>مملكة تونغغا، توفالو | أفريقيا<br>غينيا - بيساو،<br>المغرب، كينيا، جنوب<br>السودان، السودان<br>الأمريكتان<br>البرازيل، الولايات<br>المتحدة<br>الدول العربية<br>البحرين، عُمان، قطر،<br>المملكة العربية<br>السعودية، الإمارات<br>العربية المتحدة<br>البحرين، العراق،<br>الأردن، لبنان، عُمان،<br>قطر، المملكة العربية<br>السعودية، الإمارات<br>العربية المتحدة<br>آسيا<br>أفغانستان، بروني دار<br>السلام، الصين، جزر<br>كوك، الهند، جمهورية<br>إيران الإسلامية،<br>جمهورية كوريا،<br>جمهورية لاو<br>الديمقراطية الشعبية،<br>ماليزيا، جزر<br>مارشال، نيبال،<br>نيوزيلندا، جمهورية<br>بالاو، سنغافورة،<br>تاييلند، مملكة تونغغا،<br>توفالو، فيتنام | الأمريكتان<br>كندا، المكسيك،<br>الولايات المتحدة<br>الدول العربية<br>البحرين، عُمان، قطر،<br>المملكة العربية<br>السعودية، الإمارات<br>العربية المتحدة<br>آسيا<br>أفغانستان،<br>بروني دار السلام،<br>الصين، جزر كوك،<br>الهند، جمهورية إيران<br>الإسلامية، جمهورية<br>كوريا، جمهورية لاو<br>الديمقراطية الشعبية،<br>جزر مارشال،<br>ميانمار، جمهورية<br>بالاو، تاييلند، مملكة<br>تونغا، توفالو، فيتنام | أفريقيا<br>ليبيريا، الصومال<br>الأمريكتان<br>الولايات المتحدة<br>الدول العربية<br>البحرين، الكويت،<br>عُمان، قطر<br>آسيا<br>بروني دار السلام،<br>جزر كوك، جزر<br>مارشال، ميانمار،<br>جمهورية بالاو،<br>سنغافورة، مملكة<br>تونغا، توفالو | آسيا<br>بروني دار السلام،<br>الصين، اليابان،<br>جمهورية كوريا،<br>جمهورية لاو<br>الديمقراطية الشعبية،<br>جزر مارشال،<br>ميانمار، جمهورية<br>بالاو، تيمور - ليشتي،<br>مملكة تونغغا، توفالو،<br>فيتنام | الأمريكتان<br>الولايات المتحدة<br>الدول العربية<br>عُمان<br>آسيا<br>بروني دار السلام،<br>جزر كوك، اليابان،<br>ماليزيا، جزر<br>مارشال، ميانمار،<br>جمهورية بالاو،<br>سنغافورة، تاييلند،<br>مملكة تونغغا، توفالو | أفريقيا<br>ليبيريا، الصومال<br>الأمريكتان<br>سانت لوسيا، سورينام،<br>الولايات المتحدة<br>آسيا<br>استراليا، بنغلاديش،<br>جزر كوك، الهند،<br>جمهورية بالاو،<br>مملكة تونغغا، توفالو<br>فانواتو |                   |

المصدر: استناداً إلى البيانات الواردة في 17-13، UN DESA/Population Division, World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables (New York, 2015), pp. 13-17.

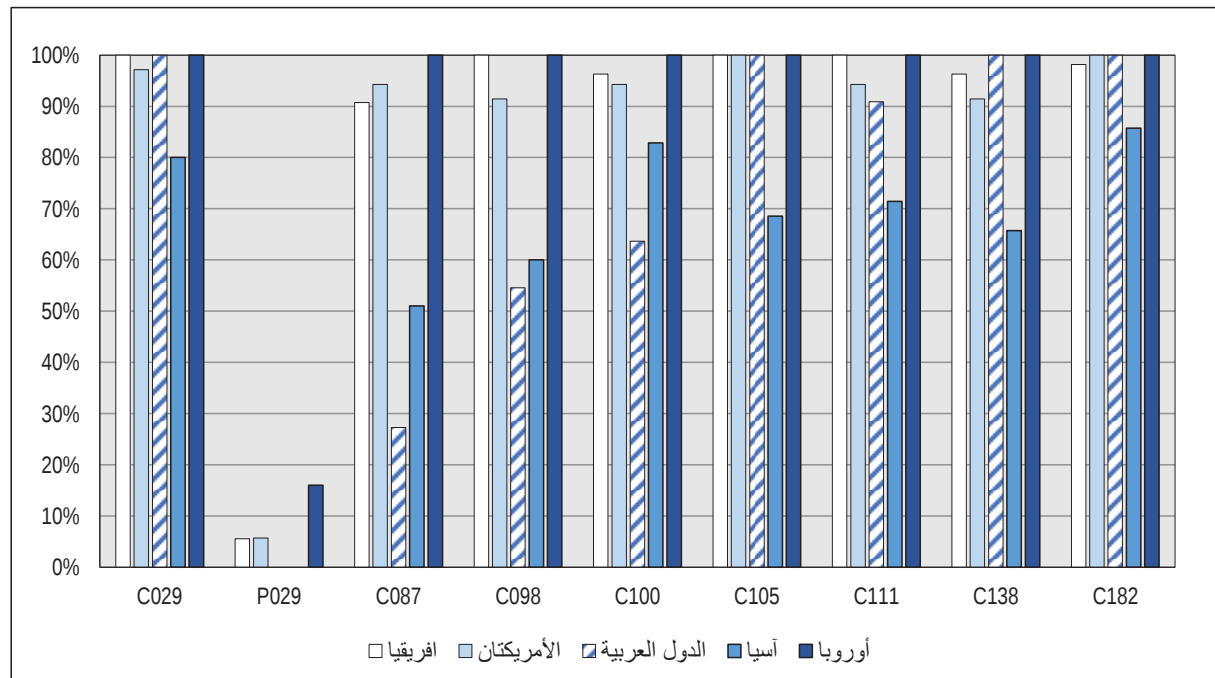
٨٣. ويبين الجدول ٢-١ مجموع عدد التصديقات المسجل منذ بداية حملة التصديق عام ١٩٩٥ والعدد المسجل منذ ٢٠١٢ والمجموع المسجل حتى ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧. ويبين الشكل ٦-١ نسبة التصديق على كل اتفاقية من الاتفاقيات الأساسية وعلى البروتوكول رقم ٢٩ حسب الإقليم، حتى ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧.

الجدول ٢-١: التصديق على الاتفاقيات الأساسية والبروتوكول رقم ٢٩ منذ ١٩٩٥ حتى ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧

| البروتوكول/<br>الاتفاقية رقم | التصديقات الجديدة منذ بداية<br>حملة التصديقات عام ١٩٩٥ | مجموع عدد التصديقات حتى<br>٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١ | مجموع التصديقات حتى<br>٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧ |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| C029                         | 35                                                     | 175                                                    | 178                                       |
| P029                         | 0                                                      | 0                                                      | 13                                        |
| C087                         | 36                                                     | 150                                                    | 154                                       |
| C098                         | 33                                                     | 160                                                    | 164                                       |
| C100                         | 42                                                     | 168                                                    | 173                                       |
| C105                         | 55                                                     | 169                                                    | 175                                       |
| C111                         | 47                                                     | 169                                                    | 174                                       |
| C138                         | 113                                                    | 161                                                    | 169                                       |
| C182                         | 174                                                    | 174                                                    | 180                                       |
| المجموع                      | 535                                                    | 1 326                                                  | 1 380                                     |

المصدر: استند إعداد الجدول إلى قاعدة بيانات NORMLEX في منظمة العمل الدولية.

الشكل ٦-١: التصديقات على الاتفاقيات الأساسية والبروتوكول رقم ٢٩ حسب الإقليم، حتى ٣١ آذار/ مارس ٢٠١٧



المصدر: استند إعداد الشكل إلى قاعدة بيانات NORMLEX في منظمة العمل الدولية.

## البروتوكول رقم ٢٩ ومتابعته

٨٤. اعتمد مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٤ صكّين جديدين بشأن العمل الجبري، وهما بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، وتوصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣). وتنشأ عن البروتوكول التزامات محددة لحظر العمل الجبري وحماية الضحايا وتوفير سبل الانتصاف. ويذكر البروتوكول بصلاحيته ووجاهة تعريف العمل الجبري الوارد في الاتفاقية رقم ٢٩، إذ يركّز على الصلة بين العمل الجبري والاتجار بالأشخاص. وينشأ عن البروتوكول كذلك التزام بوضع سياسة وخطة عمل على الصعيد الوطني لمكافحة العمل الجبري بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وجعل الصكّان الجدينان منظمة العمل الدولية والهيئات المكوّنة في طليعة الجهود العالمية الرامية إلى القضاء على العمل الجبري والاتجار بالأشخاص والممارسات الشبيهة بالرق. وباب التصديق على البروتوكول مفتوح أمام جميع الدول الأعضاء التي سبق وصدّقت على الاتفاقية رقم ٢٩. وبحلول ٣١ آذار/مارس ٢٠١٧، جرى تسجيل ١٣ تصديقاً على البروتوكول (الأرجنتين وقبرص والجمهورية التشيكية واستونيا وفنلندا وفرنسا ومالي وموريتانيا والنيجر والنرويج وبنما وبولندا والمملكة المتحدة). ووفقاً للالتزامات الدول الأعضاء، التي تقتضي الإبلاغ عن الصكوك المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل غير المصدّق عليها، فإنه سيُطلب من الدول الأعضاء غير المصدّقة أن تقدم معلومات بشأن البروتوكول بموجب آلية الاستعراض السنوية.<sup>٧٩</sup>

## جيم - الجزء المواضيعي

٨٥. يبرز هذا القسم من التقرير عدداً من المسائل المواضيعية ذات الأهمية الخاصة. وجرى التطرق إلى كل موضوع من هذه المواضيع، إما في مناقشات مؤتمر العمل الدولي أو في اجتماع للخبراء أو في دراسة استقصائية عامة منذ إجراء المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ٢٠١٢.

## الاقتصاد غير المنظم

٨٦. دعت استنتاجات المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ٢٠١٢ إلى عقد اجتماع للخبراء من أجل الدفع قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصاد غير المنظم. وأصبح اجتماع الخبراء اللاحق جزءاً من العملية التي أدت إلى اعتماد توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وتقدم التوصية مبادئ إرشادية ومبادئ توجيهية سياسية من أجل استراتيجيات متسقة ومتكاملة تُسهّل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وأهداف هذه التوصية ثلاثة ألا وهي: المساعدة على تسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم واحترام حقوق العمال الأساسية في الوقت ذاته؛ النهوض بإقامة المنشآت واستحداث الوظائف اللائقة في الاقتصاد المنظم؛ الحلولة دون إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة. وتدعو التوصية الدول الأعضاء إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها في الاقتصاد غير المنظم. وتشدد التوصية على أهمية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي، وتدعو الدول الأعضاء إلى خلق بيئة مؤاتية لأصحاب العمل وللعمال لكي يمارسوا حقهم في التنظيم والتفاوض جماعياً.

٨٧. وتكون مداخل العمال في الاقتصاد غير المنظم أدنى مستوى وأقل انتظاماً وتكون ساعات العمل أطول ويفتقر العمال عادة إلى التمثيل. وغالباً ما يكون العمال مستضعفين جسدياً ومالياً، وذلك إما لأن عملهم مستبعد من حماية العمل والحماية الاجتماعية بما في ذلك الضمان الاجتماعي أو لأنه يوجد خارج نطاقهما بالفعل.<sup>٨٠</sup> وتدفع هذه المعدلات العالية من السمة غير المنظمة، بالبلدان نحو الطرف الأدنى والأكثر استضعافاً في سلاسل الإنتاج العالمية. فضلاً عن ذلك، لا يسدد العمال والمنشآت غير المسجلين الضرائب في الغالب. ويضع هذا الأمر عبئاً غير منصفٍ على العمال والمنشآت الذين يسددون الضرائب<sup>٨١</sup> ويُضعف الإيرادات الضريبية المطلوبة من أجل إدارة عامة فعّالة.

<sup>٧٩</sup> انظر:

ILO: *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva, doc. GB.325/INS/4, 29 Oct. 2015) p. iii.

<sup>٨٠</sup> مكتب العمل الدولي: *الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم*، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الصفحة ٣، الفقرة ٢.

<sup>٨١</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٩، الفقرة ٢٨.

٨٨. وأحرز على ما يبدو شيء من التقدم في تخفيض السمة غير المنظمة في أمريكا اللاتينية، لكن أفيد عن أن خفض النشاط غير المنظم إلى النصف قد يحتاج، حتى هناك، إلى مدة إضافية تبلغ ٥٥ سنة.<sup>٨٢</sup> ووضعت بعض البلدان مثل الأرجنتين وشيلي وإكوادور وأوروغواي استراتيجيات ونفذتها، فنجحت إلى درجة معينة في إضفاء السمة المنظمة على العمال والوحدات الاقتصادية. ويشمل هذا النهج القيام بإصلاح قانوني ووضع استراتيجيات لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي واتخاذ تدابير لضمان أن يشمل الحد الأدنى للأجور المهن غير المنظمة واتخاذ إجراءات ابتكارية لتحسين تفنيس العمل وتوفير حوافز اقتصادية مقابل الامتثال للقانون وتعزيز الحوار الاجتماعي والقيام بحملات لاستثارة الوعي في هذا المجال.<sup>٨٣</sup>

٨٩. وتشكل طبيعة الكثير من العمالة غير المنظمة عائقاً أمام إنشاء منظمات عمال ديمقراطية ومستقلة. وحتى عندما يكون من الممكن أن يتجمع العمال معاً لتعزيز مصالحهم، فإنه لا يُسمح في بعض الأحيان لمنظمات العمال غير المنظمين بذلك بموجب تشريعات وطنية أو محلية؛ ودون تمثيل، لا يستطيع العمال متابعة مصالحهم الجماعية والدفاع عنها.<sup>٨٤</sup> وتفيد بيانات عن ٢٢ بلداً متوسط ومنخفض الدخل<sup>٨٥</sup> بأن معدلات العضوية في نقابات العمال في صفوف العاملين في الاقتصاد غير المنظم منخفضة على نحو منتظم، إذ تتدنّى في بعض الحالات بقدر أقل ٥٠ مرة عن معدلات عضوية العمال الذين لديهم ترتيبات منظمة (الشكل ١-٧). ورغم التحدي الهائل، كانت هناك مبادرات في العديد من البلدان لتعزيز تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم، وقد أشير إلى بعض من هذه المبادرات في الفصل ٢.

٩٠. ويحدث معظم عمل الأطفال والعمل الجبري في الاقتصاد غير المنظم، في الزراعة في المقام الأول وفي الاقتصاد الريفي الأشمل وفي التصنيع ذي المهارات المتدنية والتعدين والبناء والخدمة المنزلية والترفيه والمطاعم والفنادق والبيع في الشوارع وغير ذلك من أشكال التجارة غير المنظمة الأخرى.<sup>٨٦</sup>

٩١. ويعني التمييز على أساس الجنس أو السن أو الانتماء الإثني أو الإعاقة كذلك أن معظم الفئات المستضعفة والمهمشة غالباً ما ينتهي بها المطاف إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم دون حماية القانون وتعرض لانتهاك حقوقها في العمل.<sup>٨٧</sup>

٩٢. والعمل المنزلي هو أحد القطاعات التي تكاد تكون غير منظمة بشكل كامل في معظم البلدان. وتُقدر منظمة العمل الدولية أن ١٠ في المائة فقط من مجموع العمال المنزليين تشملهم تشريعات العمل بالقدر نفسه الذي تشمل بموجبه العمال الآخرين، في حين أن قرابة ٣٠ في المائة منهم مستبعدون كلياً.<sup>٨٨</sup>

<sup>٨٢</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٧، الفقرة ٢١.

<sup>٨٣</sup> انظر:

ILO: *2015 Labour overview of Latin America and the Caribbean* (Geneva, 2015), p. 55; ILO: *Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean* (Geneva, 2016).

<sup>٨٤</sup> مكتب العمل الدولي: *الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم*، التقرير الخامس (١)، المرجع السابق، الصفحة ٣٨، الفقرة ١٣٨.

<sup>٨٥</sup> البلدان متوسطة الدخل ومنخفضة الدخل المشمولة في هذه البيانات هي: دولة بوليفيا المتعددة القوميات (٢٠١٤)، البرازيل (٢٠١٤)، بوركينا فاسو (٢٠١٤)، كمبوديا (٢٠١٢)، الكونغو (٢٠٠٩)، غانا (٢٠١٣)، غواتيمالا (٢٠١٤)، هندوراس (٢٠١٤)، الهند (٢٠١٢)، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (٢٠١٠)، مدغشقر (٢٠١٣)، مالاوي (٢٠١٢)، مالي (٢٠١٠)، جمهورية مولدوفا (٢٠١٠)، النيجر (٢٠١١)، باراغواي (٢٠١٤)، ساموا (٢٠١٢)، سيراليون (٢٠١٤)، جنوب أفريقيا (٢٠١٦)، جمهورية تنزانيا المتحدة (٢٠١٤)، تونس (٢٠١٤)، أوغندا (٢٠١١).

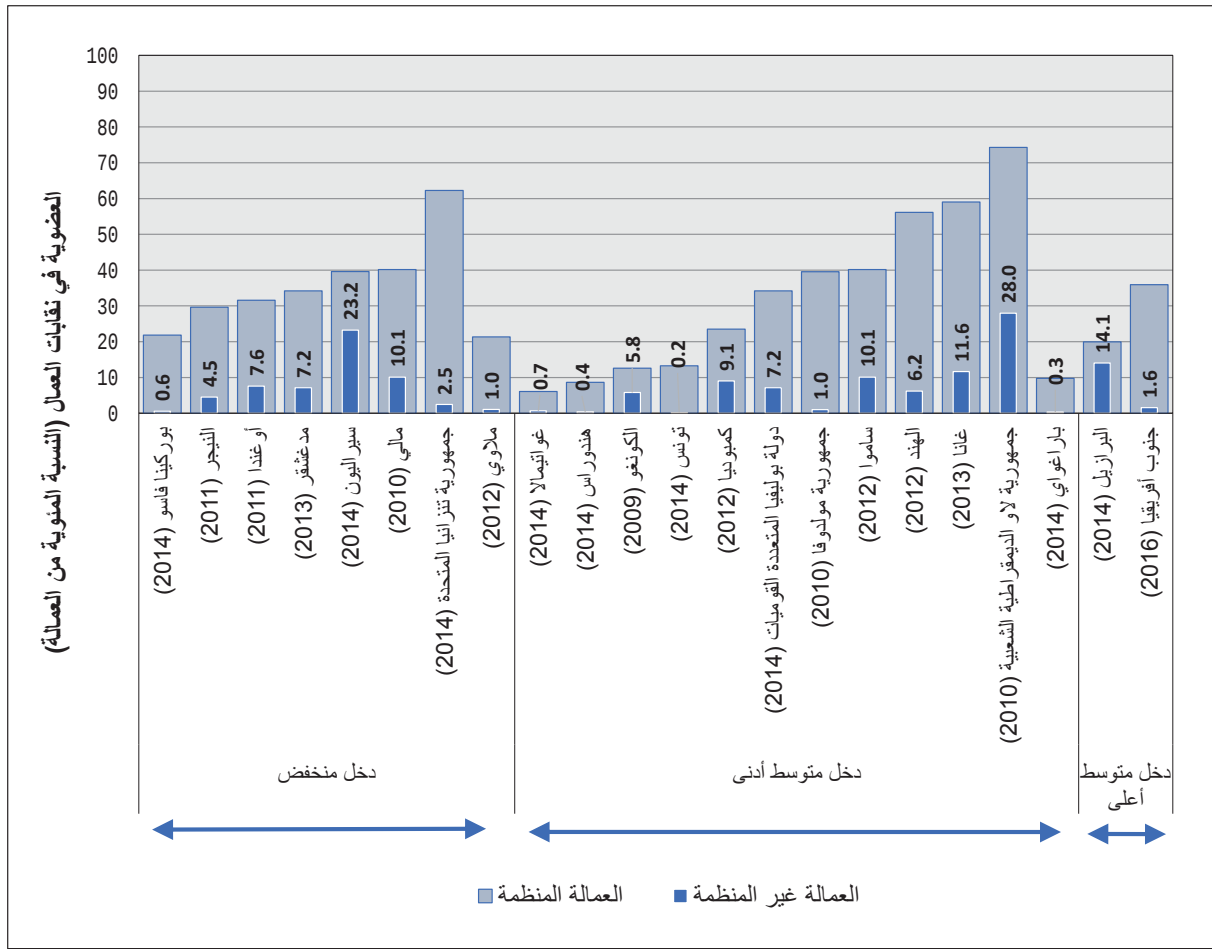
<sup>٨٦</sup> انظر: *Marking progress against child labour*, op. cit., p. 23; and *Profits and poverty*, op. cit., p. 19.

<sup>٨٧</sup> مكتب العمل الدولي: *الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم*، التقرير الخامس (١)، المرجع السابق، الصفحة ٦، الفقرة ١٧.

<sup>٨٨</sup> انظر:

ILO: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, 2013, p. 95.

## الشكل ٧-١: عضوية نقابات العمال في صفوف العمال (في المائة)، السنة الأخيرة المتاحة



المصدر: استناداً إلى دراسات استقصائية وطنية للقوى العاملة أو ما يعادلها من دراسات استقصائية وطنية للأسر المعيشية.

٩٣. وتفتيش العمل محدود للغاية في معظم الاقتصاد غير المنظم. وغالباً ما تكون الموارد المخصصة لتفتيش العمل غير كافية، حتى تلك المخصصة للتفتيش المنتظم للمنشآت المتوسطة والكبيرة، ناهيك عن الوصول إلى الآلاف من أماكن العمل الصغيرة التي تشكل جزءاً كبيراً من الاقتصاد غير المنظم. وفي غياب أي نظام تفتيش فعال، يوفر الاقتصاد غير المنظم أرضاً خصبة لممارسات عمالة تنتهك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

## الاقتصاد الريفي

٩٤. يعيش نصف سكان العالم تقريباً في المناطق الريفية وتعمل نسبة ٣٢ في المائة منهم تقريباً في الزراعة، وهو القطاع الذي تعمل فيه أعلى نسبة من النساء العاملات.<sup>٨٩</sup> وتشمل القوى العاملة في المناطق الريفية المزارعين والمزارعين المستأجرين والمزارعين بالمشاركة والعمل بأجر والعمل بدون أجر والعمال الموسميين والعمال المهاجرين. وتتجاوز العمالة غير المنظمة نسبة ٨٢ في المائة من مجموع العمالة الريفية وأكثر من ٩٨ في المائة من العمالة الزراعية.<sup>٩٠</sup>

<sup>٨٩</sup> انظر:

ILO: *General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Report III (Part 1B), ILC, 104th Session, Geneva, 2015, p. 3, para. 13.

<sup>٩٠</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٦، الفقرة ١٩.

٩٥. ورسمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في دراستها الاستقصائية العامة لسنة ٢٠١٥، صورة قائمة عن الاتجاه العام فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إذ أفادت بأن ظروف المعيشة والعمل المزرية في معظم القطاع الريفي بالكاد تغيرت على مدى الأربعين سنة الماضية، وطوال القرن الماضي في بعض الحالات.<sup>٩١</sup> وتتسم الحياة المهنية للعديد من العمال في الاقتصاد الريفي بالفقر وانعدام الأمن الوظيفي والافتقار إلى التمثيل وظروف العمل الخطرة. وقدّرت منظمة العمل الدولية أن ١٧٠ ٠٠٠ عامل يموتون كل سنة نتيجة التعرض لمواد كيميائية زراعية أو حوادث مرتبطة بالآلات الزراعية.<sup>٩٢</sup>

٩٦. وتتجسّد خطوة حاسمة في الدفع قدماً باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصاد الريفي، في تطوير فعال لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ولقد أبرزت الدراسة الاستقصائية العامة العقبات التي ما زالت تعوق تنظيم العمال الريفيين.<sup>٩٣</sup> وفي بعض البلدان، يُستبعد العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والعمال المستقلون من الأنظمة الوطنية المعنية التي تضمن حقوق نقابات العمال، بما يشمل الحق الفعلي في المفاوضة الجماعية.<sup>٩٤</sup> فضلاً عن ذلك، تستبعد التشريعات في بعض الأحيان فئات من العمال مثل العمال في المزارع العائلية الصغيرة ومن يعملون لحسابهم الخاص والعمال المؤقتين والموسميين والعرضيين.<sup>٩٥</sup> وخلصت الدراسة الاستقصائية العامة إلى أن هناك حاجة إلى وضع سياسات وطنية متكاملة لتعزيز إنشاء منظمات للعمال الريفيين ونموها وسير عملها، لكي يتمكن العمال الريفيون من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٩٧. ويعمل العديد من ضحايا العمل الجبري في الاقتصاد الريفي. ويكون العمال المهاجرون والمجموعات الأصلية معرضين لمخاطر شديدة. ويرتبط وضعهم في بعض الحالات بالعمل سداً لدين متوارث. وتصل الأرباح غير المشروعة التي تُجنى من وراء العمالة الجبرية في الزراعة إلى ما يقدر بـ ٩ مليارات دولار أمريكي سنوياً.<sup>٩٦</sup> وخضع قطاع صيد الأسماك بصورة خاصة، إلى فحص متزايد في السنوات الأخيرة. فالقطاع يستخدم العديد من العمال المهاجرين من البلدان النامية، الذين يكونون مستضعفين أمام الإكراه عندما يكونون في البحر لفترات زمنية مطولة.<sup>٩٧</sup>

٩٨. ويقدر أن ٦٠ في المائة تقريباً من جميع أشكال عمل الأطفال تكون في الزراعة (بما يشمل صيد الأسماك وتربية المائيات والحراجة)، وتوجد الأغلبية الساحقة من أشكال العمل هذه في العمل الأسري غير مدفوع الأجر. ويوجد العمل الجبري كذلك في مجالات أخرى من الاقتصاد الريفي مثل التعدين الحرفي والتعدين على نطاق ضيق واستغلال المحاجر والعمل المنزلي وأفران الأجر ومختلف الأنشطة التجارية الزراعية.

٩٩. وما زالت الزراعة مجال العمالة الرئيسي للنساء في البلدان ذات الدخل المنخفض والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى، رغم أن لجوءهن إلى العمل في هذا المجال قد تراجع خلال العشرين سنة الماضية.<sup>٩٨</sup> وتقوم النساء بأداء عملهن في وقته عموماً وفي الأنشطة كثيفة اليد العاملة التي تكون في الغالب متدنية الأجر.<sup>٩٩</sup> وقد تحظى النساء بمستوى أقل من الحماية القانونية والاجتماعية. وفيما يتعلق بحماية الأمومة، لوحظ الاستبعاد القانوني الصريح للعاملات في الزراعة في ٢٧ بلداً على الأقل، بما في ذلك مصر ورواندا والسودان وتايلند.<sup>١٠٠</sup> ويكون الأشخاص من المجتمعات الأصلية كذلك عرضة لمخاطر شديدة بسبب التمييز في الحصول على الاستخدام والمهنة وفي ظروف العمل.

<sup>٩١</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٩٩، الفقرة ٣٢٥.

<sup>٩٢</sup> انظر:

ILO: "Supporting rural development through social protection floors", in Rural Development through Decent Work, Policy Brief, 2011, p. 1.

<sup>٩٣</sup> انظر:

ILO: General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments, op. cit., p. 35, para. 114.

<sup>٩٤</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٤٠، الفقرة ١٢٧.

<sup>٩٥</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٣٩، الفقرة ١٢٥.

<sup>٩٦</sup> انظر: ILO: Profits and poverty, op. cit., p. 15.

<sup>٩٧</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٢٠.

<sup>٩٨</sup> انظر: ILO: Women at work: Trends 2016, op. cit., p. 23.

<sup>٩٩</sup> المرجع نفسه.

<sup>١٠٠</sup> مكتب العمل الدولي: حماية العمل في عالم عمل أخذ في التحول، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥، الصفحة ٤٤، الفقرة ١٠٠.

١٠٠. وما زال العديد من العمال في الاقتصاد الريفي يجدون أنفسهم مستبعدين من نطاق حماية العمل. ففي كندا، لا تطبق جميع المقاطعات تشريعات علاقات العمل على العمال المزارعين، إذ تستبعدهم من الحق في تكوين النقابات أو الانضمام إليها. ولا يُطبق قانون العمل في بنغلاديش متى قلَّ عدد العمال في مزرعة عن خمسة أشخاص.

١٠١. وعندما يكون العمال الريفيون مندرجين في نطاق لوائح الحماية، فإن القانون لا يطبق عملياً في الغالب، إما بسبب الطبيعة الهشة لعلاقة الاستخدام أو لأن هيئات التفتيش غير مجهزة لضمان تطبيق القوانين في الاقتصاد الريفي.<sup>١٠١</sup>

١٠٢. ومن أجل بناء سبل العيش الريفية المستدامة، لابد للتصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها بفعالية في المناطق الريفية، من أن يكون أولوية. وإن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بصفقتها حقوقاً تمكينية، هو أساسي لتحقيق هذا الغرض. ولقد استهلكت منظمة العمل الدولية عملية تهدف إلى وضع مبادئ توجيهية سياسية من أجل النهوض بسبل العيش المستدامة، وهي عملية تستهدف قطاع الأغذية الزراعية.

### سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات

١٠٣. يُقدر العاملون في سلاسل التوريد والإمداد العالمية حالياً بعدد يبلغ ٤٥٣ مليون عامل، أي بمعدل وظيفة من أصل خمس وظائف، مما يمثل زيادة بنسبة ٥٣ في المائة ما بين ١٩٩٥ و٢٠١٣.<sup>١٠٢</sup> وغالباً ما تكون سلاسل التوريد والإمداد هذه معقدة ومتباينة ومجزأة وتشمل قطاعات تماثل في تنوعها قطاعات النسيج والملبوسات والإلكترونيات والسيارات والخدمات والأغذية والزراعة ومصائد الأسماك.<sup>١٠٣</sup>

١٠٤. وجرى الإقرار في استنتاجات مناقشة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ المتعلقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بأن سلاسل التوريد والإمداد قد ساهمت في النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل والحد من الفقر وتعزيز روح تنظيم المشاريع، ومن شأنها كذلك أن تساهم في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ويمكنها أيضاً أن تدعم التنمية من خلال تشجيع نقل التكنولوجيا وتشجيع ممارسات جديدة في الإنتاج وأن تعزز تنمية المهارات والإنتاجية والقدرة التنافسية.<sup>١٠٤</sup> وبينما تشير الاستنتاجات كذلك إلى أن أوجه القصور على جميع المستويات في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، قد ساهمت في مواطن العجز في العمل اللائق،<sup>١٠٥</sup> يجب الإقرار بأن أوجه القصور هذه موجودة في جميع المنشآت ولا تقتصر على المصدرين.

١٠٥. وساهمت أوجه القصور هذه في تقويض حقوق العمال، خاصة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. كما أن وجود عمل الأطفال والعمل الجبري بلغ أشده في الأجزاء الدنيا من بعض سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وترتبط هذه الأجزاء في بعض الأحيان بالاقتصاد غير المنظم في سوق العمل المحلية، إذ تشمل العمال المهاجرين أو العاملين في منازلهم. وتمثل النساء في العديد من القطاعات نسبة كبيرة من القوى العاملة في سلاسل التوريد والإمداد، وهنّ ممثلات بشكل غير متناسب في الوظائف متدنية الأجر في المستويات الدنيا من سلسلة التوريد والإمداد، وغالباً جداً ما يتعرضن للتمييز.<sup>١٠٦</sup>

<sup>١٠١</sup> انظر:

ILO: "Rights at work in the rural economy: Decent work in the rural economy, Policy guidance notes", p. 4.

<sup>١٠٢</sup> منظمة العمل الدولية: *لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم لعام ٢٠١٥: طبيعة الوظائف المتغيرة* (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ١٣٢.

<sup>١٠٣</sup> مكتب العمل الدولي: *تقارير لجنة العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية: قرار واستنتاجات مقدمة من أجل أن يعتد بها المؤتمر*، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٤-١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الصفحة ٢، الفقرة ١.

<sup>١٠٤</sup> مكتب العمل الدولي: *متابعة القرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (مناقشة عامة)*، جنيف، الوثيقة GB.328/INS/5/1، ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، الصفحة ١، الفقرة ١.

<sup>١٠٥</sup> المرجع نفسه، الصفحة ١، الفقرة ٣.

<sup>١٠٦</sup> المرجع نفسه.

١٠٦. وتمثل مناطق تجهيز الصادرات جزءاً مهماً من سلال التوريد والإمداد العالمية. وفي عام ٢٠٠٦، بلغ عدد هذه المناطق وفق أحدث تقدير لمنظمة العمل الدولية، ٣٥٠٠ منطقة لتجهيز الصادرات. وتشير تقديرات صدرت مؤخراً إلى أن الرقم يقترب حالياً من ٤٥٠٠ منطقة.<sup>١٠٧</sup> وأبدي قلق خاص بشأن استثناء مناطق تجهيز الصادرات في غالب الأحيان من قوانين العمل، وقد يعاني العمال نتيجة ذلك من فرض قيود فيها على الأنشطة النقابية والمفاوضة الجماعية.<sup>١٠٨</sup> وتُفرض في بعض البلدان قيود قانونية على العضوية النقابية، فقد يجد المسؤولون النقابيون مثلاً صعوبة في الحصول على الإذن بالوصول فعلياً إلى مناطق تجهيز الصادرات، وقد تُفرض قيود على المفاوضة الجماعية.<sup>١٠٩</sup>

١٠٧. واستناداً إلى تقرير صدر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، تواجه مناطق تجهيز الصادرات تحديات استراتيجية، إذ أصبحت الحوافز الضريبية التقليدية لاجتذاب الشركات تتعارض مع القانون التجاري الدولي، إضافة إلى انتهاء مدة الإعفاءات للبلدان النامية.<sup>١١٠</sup> وأشار التقرير الذي جرت فيه دراسة ١٠٠ منطقة من مناطق تجهيز الصادرات، إلى أنها يمكن أن تعزز القدرة التنافسية من خلال الانتقال من التركيز الضيق على مزايا التكلفة، لتصبح رائدة في الأعمال المستدامة. ورغم أن بعض مناطق تجهيز الصادرات كانت تحاول تحقيق هذه الانتقال، فإن معظمها لم يقدّم بتعزيز الجوانب الاجتماعية أو البيئية.

١٠٨. ودعا مؤتمر العمل الدولي في استنتاجاته، منظمة العمل الدولية إلى وضع برنامج عمل لمعالجة العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية من خلال إطار عمل شامل ومنسق. وحددت المنظمة لاحقاً مجالات العمل الخمسة التالية: توليد المعارف ونشرها؛ بناء القدرات؛ التوعية؛ المشورة السياسية والمساعدة التقنية؛ الشراكات واتساق السياسات.<sup>١١١</sup> ويُنتظر من إطار العمل هذا أن يساعد الدول الأعضاء على تخفيض مواطن العجز في العمل اللائق، بما فيها تلك المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. فضلاً عن ذلك، وافق مجلس الإدارة على عقد ثلاثة اجتماعات للخبراء يُنتظر أن تغطي قضايا متنوعة تتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات.

#### أشكال الاستخدام غير المعتادة

١٠٩. يمكن أن تشمل أشكال الاستخدام غير المعتادة العمالة المؤقتة والعمل لفترة محددة وعمل وكالات الاستخدام المؤقت والتعاقد من الباطن والعمالة بدوام جزئي والعمل عند الطلب (بما يشمل العمل العارض وترتيبات مثل عقود العمل منعقدة المدة).<sup>١١٢</sup> وقد تُحقق هذه الأشكال من الاستخدام أغراضاً محددة ومشروعة كما هو الحال في الصناعات الموسمية أو للحلول محل العمال الغائبين مؤقتاً. وساعدت هذه الأشكال من العقود قدرة قطاع الأعمال على التكيف والنمو وعلى زيادة مستوى المشاركة في سوق العمل، ومن شأن هذه العقود أن تقدم إلى بعض العمال خيارات مرنة بهدف تحقيق توازن بين العمل والحياة الخاصة. ويمكن أن تكون هذه الأشكال من الاستخدام آلية مفيدة لتدريب العمال واستخدامهم وتسخير مهارات وخبرات بعض العمال بوتيرة أسرع، ويمكن أن تمثل سبلاً تؤدي إلى الاستخدام المعتاد.

١١٠. وذكرت المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٢ أن زيادة أشكال الاستخدام غير المعتادة أثارت تساؤلات بشأن ممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ممارسة تامة. وكمتابعة لتلك المناقشة، استعرض اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة لعام ٢٠١٥ الاتجاهات في أشكال الاستخدام غير المعتادة واعتمد استنتاجات لمعالجة مواطن العجز في العمل اللائق. ويجري كذلك النظر في موضوع علاقات وترتيبات الاستخدام في السياق الأوسع لمبادرة منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل.

<sup>١٠٧</sup> انظر:

UNCTAD: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (Geneva, 2015), p. 4.

<sup>١٠٨</sup> مكتب العمل الدولي: *قرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*، اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، الصفحة ٢، الفقرة ٥.

<sup>١٠٩</sup> انظر: ILO: *Trade union manual on export processing zones* (Geneva, 2014), p. 39.

<sup>١١٠</sup> انظر:

UNCTAD: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals*, op. cit., p. ii.

<sup>١١١</sup> مكتب العمل الدولي: الوثيقة GB.328/INS/5/1، المرجع السابق، الصفحة ٢، الفقرة ٩.

<sup>١١٢</sup> انظر: ILO: *Non-standard employment around the world*, op. cit., pp. 47–102.

١١١. وأشار الخبراء في استنتاجاتهم إلى أن عالم العمل قد شهد تطوراً مستمراً، بما يشمل نمو أشكال متنوعة من الاستخدام والترتيبات التعاقدية. وأشاروا كذلك إلى أن العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة يفتقرون في كثير من الأحيان إلى الحماية في القانون أو في الممارسة، مقارنة بالعمال الآخرين.<sup>١١٣</sup> وخلص الخبراء إلى أنه ينبغي أن تستجيب هذه الأشكال من الاستخدام للاحتياجات المشروعة للعمال وأصحاب العمل، وألا تستخدم لتقويض حقوق العمال والعمل اللائق، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمساواة وعدم التمييز والأمن الوظيفي. فضلاً عن ذلك، لاحظ الخبراء أن تحقيق الحماية الوافية يتأتى من خلال وضع إطار تنظيمي ملائم والامتثال إلى القانون وإنفاذه بصرامة وإجراء حوار اجتماعي فعال.<sup>١١٤</sup>

١١٢. وقد يطرح استخدام عمال عرضيين أو مؤقتين أو عمال من الوكالات تحديات كبيرة أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وإذا كان من المرجح فحسب أن يبقى العمال في مكان عمل لفترة قصيرة، قد لا يرون قيمة في الانضمام إلى النقابات أو قد يخشون القيام بذلك. وتهدف أحكام اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) إلى ضمان الحصول على الحرية النقابية وغير ذلك من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. لكن هناك انشغال مفاده أنه في سياق استخدام المنشآت لعمال من الوكالات بعدد يزداد بوتيرة سريعة، قد يؤدي ذلك إلى ضعفة استقرار وحدات المفاوضة من خلال خلق انقسام في صفوف القوى العاملة بين العمال الدائمين والعمال من الوكالات.<sup>١١٥</sup>

١١٣. والعمال من النساء والمهاجرين والشباب، وهي الفئات الأكثر استضعافاً والأكثر عرضة للتمييز، هم الأشد تمثيلاً في أشكال الاستخدام غير المعتادة. ويحتمل أن تكون النساء أكثر عرضة لأن يعملن بدوام جزئي مقارنة بالرجال، إذ يجمعن في الغالب بين العمل وعمل الرعاية بالأسرة. ورغم أن العواقب السلبية من حيث الأجور تكون أقل عموماً بالنسبة إلى العمال بدوام جزئي منها بالنسبة إلى العمال المؤقتين أو العاملين عن طريق وكالات العمل المؤقت، فإنه يمكن مع ذلك أن يكون لها وقع كبير عليهم.<sup>١١٦</sup>

١١٤. وإلى جانب انتشار أشكال الاستخدام غير المعتادة في الصناعات المترسخة في بعض مجالات الاقتصاد الجديدة والناشئة، باتت علاقات العمل تطمس التمييز بين العمل لدى الغير والعمل للحساب الخاص.<sup>١١٧</sup> ومثال على هذه المسألة، هناك العمل الذي يُنجز من خلال استخدام منصات شبكة الإنترنت، إذ يساهم في ما أصبح يُعرف باسم "اقتصاد الأعمال الصغيرة" أو "الاقتصاد عند الطلب"<sup>١١٨</sup> حيث تمر الأنشطة من قبيل النقل وخدمات التنظيف والتوزيع عبر التطبيقات النقالة، وتدير هذه الأنشطة شركات تُرسي معايير الجودة في الخدمات وفي اختيار القوى العاملة وإدارتها.<sup>١١٩</sup>

١١٥. وأعربت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية عن قلقها من أن استبعاد العاملين لحسابهم الخاص من تطبيق قوانين الاستخدام والعمل، قد يؤدي كذلك إلى استبعادهم من نطاق اللوائح التي تحمي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي بعض الحالات، قد يُعتبر العمال لحسابهم الخاص والعمال الذين أسيء تصنيفهم والذين يسعون إلى التنظيم أو التفاوض جماعياً، منتهكين للوائح مثل قوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار.<sup>١٢٠</sup>

<sup>١١٣</sup> انظر:

ILO: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, doc. GB.323/POL/3, 16 Mar. 2015), p. 50, para. 2.

<sup>١١٤</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٥٠، الفقرة ٣.

<sup>١١٥</sup> انظر:

ILO: *Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 Feb. 2015), p. 30, para. 59.

<sup>١١٦</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٢٦، الفقرة ٤٧.

<sup>١١٧</sup> مكتب العمل الدولي: *حماية العمل في عالم عمل آخذ في التحول*، التقرير السادس، ٢٠١٥، المرجع السابق، الصفحة ٥، الفقرة ١٣.

<sup>١١٨</sup> انظر: ILO: *Non-standard employment around the world*, op. cit., p. 39.

<sup>١١٩</sup> انظر:

ILO: *The rise of the "just-in-time" workforce: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the "gig-economy"* (Geneva, 2016), p. 1.

<sup>١٢٠</sup> المرجع نفسه، الصفحة ١١.

١١٦. وخلص اجتماع الخبراء لعام ٢٠١٥ إلى أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لمنع أشكال الاستخدام غير المعتادة التي لا تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا تتماشى مع عناصر برنامج العمل اللائق، والقضاء عليها.<sup>١٢١</sup> ودعا اجتماع الخبراء إلى اتخاذ إجراءات للحصول على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، إذ حث على استخدام الحوار الاجتماعي لوضع نهج ابتكارية تشمل مبادرات تنظيمية تمكن العمال في هذه الأشكال من الاستخدام، من التمتع بالحماية التي تكفلها لهم الاتفاقات الجماعية السارية. علاوة على ذلك، دعا الاجتماع إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز المساواة وعدم التمييز في أشكال الاستخدام غير المعتادة.

## أوضاع الهشاشة والنزاع

١١٧. تشير التقديرات إلى أن ١,٥ مليار شخص من أصل ٧ مليارات من سكان العالم يعيشون في دول ذات وضع هش ومتأثرة بالنزاعات.<sup>١٢٢</sup> وفي عام ٢٠١٥، سُجل ٦٥,٣ مليون نازح قسراً في العالم، وهو أعلى مستوى نزوح مسجل.<sup>١٢٣</sup> ويمثل هذه الرقم زيادة بنسبة تجاوزت ٥٠ في المائة في خمس سنوات. وفي حالات الأزمات، تتدمر فرص توفير سبل العيش وتتضرر أماكن العمل. كما أن الافتقار إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الأخرى وانعدام المساواة والاستبعاد الاجتماعي، هي خصائص مشتركة في هذه الحالات.<sup>١٢٤</sup>

١١٨. ومن شأن الاستراتيجيات النشطة للوقاية من مخاطر الأزمات والاستعداد لها، أن تقلل من هذه المخاطر. ويمكن أن تساهم معالجة التمييز وأوجه انعدام المساواة في الحد من التوترات الاجتماعية التي غالباً ما تدفع بالقوى إلى النزاعات.

١١٩. ويستلزم التعافي من آثار الأزمات اتخاذ إجراءات فورية لحماية من هم أكثر استضعافاً، ويستلزم كذلك استجابات طويلة الأجل. والأطفال هم من بين الفئات الأكثر استضعافاً. وفي عام ٢٠١٥، أفادت الممثلة الخاصة للأمين العام للأمم المتحدة المعنية بالأطفال والنزاع المسلح في تقرير، أن جميع أطراف النزاع تقريباً في اليمن قد عمدت على الأرض إلى تجنيد الأطفال على نطاق واسع، إذ نُقيد معلومات أن عدد الأطفال المجندين قد تضاعف أربع مرات خلال فترة ستة أشهر عام ٢٠١٥ مقارنة بعام ٢٠١٤ بأكمله. وجرى بنجاح فصل ٢٠٠٠ طفل تقريباً عن الجماعات المسلحة في جمهورية أفريقيا الوسطى، لكنهم كانوا عرضة لخطر إعادة تجنيدهم بسبب استمرار عدم الاستقرار وانعدام برامج إعادة التأهيل المناسبة.<sup>١٢٥</sup>

١٢٠. وبعد مرور خمس سنوات على اندلاع الأزمة في الجمهورية العربية السورية، فقد ٢,١ مليون من الأطفال مدارسهم وتجاوز عدد الأطفال اللاجئين في البلدان المجاورة ٧٠٠ ٠٠٠ طفل، وأغلبتهم لا يتابعون دراستهم. وقدر أحد التقارير أن ٤٧ في المائة من الأسر المعيشية من اللاجئين في الأردن، تعتمد جزئياً أو كلياً على دخل طفل.<sup>١٢٦</sup>

<sup>١٢١</sup> مكتب العمل الدولي: الوثيقة GB.323/POL/3، المرجع السابق، الصفحة ٥٢، الفقرة ٧(ح).

<sup>١٢٢</sup> مكتب العمل الدولي: العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الصفحة ٤، الفقرة ٧.

<sup>١٢٣</sup> انظر:

Office of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR): *Global trends: Forced displacement in 2015* (Geneva, 2016), p. 2.

<sup>١٢٤</sup> مكتب العمل الدولي: العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، المرجع السابق، الصفحة ٥، الفقرة ٩.

<sup>١٢٥</sup> الأمم المتحدة: التقرير السنوي للممثلة الخاصة للأمين العام للأمم المتحدة المعنية بالأطفال والنزاع المسلح (نيويورك، الوثيقة A/HRC/31/19، ٢٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥)، الصفحة ٣، الفقرة ٣.

<sup>١٢٦</sup> انظر:

UNICEF: "Small hands heavy burden: How the Syria conflict is driving more children into the workforce" (Amman, 2015), p. 2.

بيان صحفي: الحاجة إلى اتخاذ تدابير عاجلة للتصدي لظاهرة عمالة الأطفال التي تسببها الأزمة السورية: إنقاذ الطفل واليونيسف، عمان، ٢ تموز/يوليه ٢٠١٥.

١٢١. وغالباً ما تفضي النزاعات المسلحة إلى فرض العمل الجبري والإلزامي، وفي بعض الحالات إلى الرق، بما يشمل الاسترقاق الجنسي. وقد يرتبط هذا الوضع بقمع الأقليات مثل حالة اليزيديين الذين احتُجز الآلاف منهم في الجمهورية العربية السورية.<sup>١٢٢</sup>

١٢٢. وأدى اندلاع الأزمة السورية إلى حركة كبيرة للاجئين. فلقد تجاوز الفارّون إلى البلدان المجاورة في المنطقة نسبة ٨٠ في المائة، خاصة إلى الأردن ولبنان وتركيا، أما الآخرون فلقد سافروا إلى أوروبا. ويرافق هذه النوع من تحركات السكان التي تكون واسعة النطاق وغير مضبوطة، عمل الأطفال والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل والاستغلال الجنسي.

١٢٣. ويمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تشكل قوةً لتحقيق الاستقرار الذي تشتد الحاجة إليه في سياقات الأزمات. وفي العديد من الحالات، من شأن تاريخ المفاوضات والحوارات بين الشركاء الاجتماعيين، أن يوفر قدرات يفقر إليها المجتمع المحلي في مكان آخر. وفي سياقات أخرى، هناك حاجة إلى بناء القدرات ومعالجة التظلمات من خلال الحوار وتعزيز الحقوق.

١٢٤. وفي عام ٢٠١٦، باشر مؤتمر العمل الدولي عملية تقود إلى صياغة صك جديد للاستعاضة به عن توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). ويستند الصك الجديد المقترح إلى التوافق الدولي المتنامي بشأن الدور المركزي للعمالة واستحداث فرص العمل في مواجهة الأزمات. ويقر هذا الصك بالحاجة إلى زيادة القدرات وإلى نهج متكامل قائم على الحقوق.

<sup>١٢٢</sup> انظر:

UN: “*They came to destroy*”: *ISIS crimes against the Yazidis* (Geneva, doc. A/HRC/32/CRP.2, 15 June 2016), p. 1.

## الفصل ٢

### استعراض إجراءات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة

١٢٥. يقدّم هذا الفصل أمثلة على الإجراءات التي اتخذتها الهيئات المكوّنة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما يلخّص الإجراءات التي اتخذها المكتب في إطار خطة العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٢.

#### ألف - الإجراءات التي اتخذتها الهيئات المكوّنة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الجهود المبذولة لتحسين التشريعات والسياسات

١٢٦. مهدت التطورات السياسية والقانونية الجديدة السبيل أمام نشوء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في عدد من البلدان. واتخذت ميانمار على سبيل المثال، خطوات لإصلاح القوانين المتعلقة بتشكيل المنظمات النقابية. وسرعان ما شهد البلد بعد ذلك نمواً للمنظمات على مستوى المنشآت، حيث بلغ عددها في منتصف عام ٢٠١٦ أكثر من ١٧٠٠ منظمة (أكثر من نصفها منظمات خاصة بالمزارعين/ العمال الزراعيين). واعترفت حكومة ميانمار كذلك بالاتحادات العمالية على الصعيد الوطني فضلاً عن اتحاد عام وطني.

١٢٧. ويحظر قانون عمل منقح في تيمور - ليشتي تدخل السلطات في تنظيم أو تمويل منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل، فضلاً عن أفعال تدخل أصحاب العمل على نحو يعرقل تكوين نقابات العمال أو يعرقل سير عملها.<sup>١</sup> وفي إكوادور، عُدل قانون العمل لينصّ على بطلان التسريح غير المبرر لأعضاء اللجان التنفيذية في نقابات العمال.<sup>٢</sup>

١٢٨. وبأدر عدد متزايد من البلدان إلى تنقيح تشريعاته و/أو سياساته أو إلى اعتماد تشريعات وسياسات جديدة بهدف التصدي لممارسات العمل الجبري. ففي موريتانيا، يجرّم القانون رقم ٢٠١٥-٣١ الرق والممارسات الشبيهة بالرق، ويسعى في الوقت ذاته إلى منح الإمكانات لرابطات الدفاع عن حقوق الإنسان ومساعدة الضحايا وضمان حقوق التعويض للضحايا.<sup>٣</sup> وفي الكويت، يجرّم القانون رقم ٩١ لعام ٢٠١٣ الاتجار بالبشر والجرائم ذات الصلة به وينصّ على عقوبات صارمة في هذا السياق. وفي بيرو، أقرّت الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العمل الجبري، حيث تتضمن ثلاثة أهداف استراتيجية هي: التدريب والتوعية؛ إعادة إدماج الضحايا؛ تحديد العوامل التي تجعل من الأشخاص عرضة للعمل الجبري والحد منها.<sup>٤</sup>

١٢٩. واستحدث عدد من البلدان تشريعات لمنع العمل الجبري في المنشآت الخاصة والعامة وتخفيف حدته. ففي المملكة المتحدة على سبيل المثال، اعتمد في عام ٢٠١٥ قانون الرق المعاصر الذي ينص على تدابير جديدة لتعزيز الإجراءات المتخذة لمكافحة العمل الجبري والرق في سلاسل التوريد والإمداد وتوطيد قدرات الإنفاذ.<sup>٥</sup> وأدخلت أحكام مماثلة في قانون الشفافية في سلاسل التوريد والإمداد، الذي اعتمدته ولاية كاليفورنيا في عام ٢٠١٢.

<sup>١</sup> حكومة تيمور - ليشتي، القانون رقم ٢٠١٢/٤ المؤرخ ٢١ شباط/فبراير ٢٠١٢، المادة ٨٣.

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٦، المرجع السابق، الصفحة ٥٩.

<sup>٣</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٢٠٠.

<sup>٤</sup> منظمة العمل الدولية، تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٤، المرجع السابق، الصفحة ١٤٧.

<sup>٥</sup> انظر: Government of the United Kingdom, *Modern Slavery Act 2015*, p. 43.

ويشترط هذا القانون على بائعي التجزئة والمصنعين العاملين في كاليفورنيا الذين يبلغ إجمالي عائداتهم السنوية العالمية ١٠٠ مليون دولار أو أكثر، أن يفصحو عما يقومون به من جهد لاستئصال الرق والاتجار بالبشر وحماية حقوق الإنسان الأساسية على طول سلسلة التوريد والإمداد برمتها. وينص قانون الولايات المتحدة بشأن تيسير التجارة وإنفاذ قانون التجارة لعام ٢٠١٥، على اتخاذ إجراءات أشد صرامة لمكافحة استيراد البضائع التي يُعتبر أنها أُنتجت باستخدام عمل الأطفال وعمل الرقيق.<sup>٦</sup>

١٣٠. وفيما يتعلق باتفاقيات عمل الأطفال، قام ٥٩ بلداً خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٤، بوضع أطر تشريعية أو بتقحيح الأطر التشريعية القائمة أو تحديثها على الصعيدين الوطني ودون الوطني، بما يشمل في المجموع ١٩٤ قانوناً. واعتمد سبعة وخمسون بلداً ٢٧٩ سياسة أو خطة أو برنامجاً محدداً لمكافحة عمل الأطفال أو أسوأ أشكال عمل الأطفال، وباشرت بتنفيذها. كما تحسّن اتساق السياسات الوطنية من خلال إدماج شواغل عمل الأطفال في إعداد السياسات والبرامج الإنمائية والتعليمية والخاصة بالحماية الاجتماعية وغيرها من الجوانب الاجتماعية، في ٤٦ بلداً وفي ٢١١ سياسة أو خطة أو برنامجاً.<sup>٧</sup>

١٣١. وخلال السنوات الخمس المنصرمة منذ اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، نجحت أكثر من ٣٠ دولة عضواً في اعتماد قوانين وسياسات تتعلق بالعمل المنزلي، وشرعت ١٨ دولة عضواً على الأقل في هذه العملية، مما يوسع نطاق الحماية القانونية ويساعد في الوقاية من العمل الجبري وعمل الأطفال. وقد وضع عدد من البلدان سياسات قطاعية تهدف إلى القضاء على اللجوء إلى عمل الأطفال في العمل المنزلي وحماية العمال الشباب البالغين سن العمل القانونية. ومن البلدان التي اعتمدت مثل هذه السياسات إكوادور وغابون وبنما وتوغو.

١٣٢. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، يشترط قانون تعديل قانون العمل لعام ٢٠١٣، على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات تتضمن مواصفات الموظفين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً، بما في ذلك أسماؤهم وأعمارهم وتاريخ ولادتهم، لتقديم هذه السجلات إلى موظفي تفتيش العمل.<sup>٨</sup> وفي باكستان، يحظر قانون حظر عمل الأطفال، الذي اعتمدته أربعة أقاليم، استخدام الأطفال دون سن ١٤ عاماً، كما يحظر استخدام الأطفال دون ١٨ عاماً في أنواع العمل الخطرة.<sup>٩</sup> وفي جورجيا، بعد إدخال تعديلات على قانون العمل، أضيفت الآن أحكام جديدة تقيد ساعات العمل بالنسبة إلى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٦ عاماً.<sup>١٠</sup>

١٣٣. وفي هندوراس، اعتمد قانون التعليم الأساسي، الذي يفرض تعليماً مدرسياً إلزامياً ومجانياً.<sup>١١</sup> وفي كينيا، خُصص المزيد من الأموال لبرامج التحويلات النقدية وغيرها من المبادرات الرامية إلى إعانة الأيتام والأطفال المستضعفين. وفي ليسوتو، استحدث قانون رعاية الأطفال وحمايتهم عقوبات على أي شخص يتسبب أو يسمح بمشاركة طفل في أنشطة غير مشروعة.<sup>١٢</sup>

<sup>٦</sup> انظر:

Government of the United States, [Trade Facilitation and Enforcement Act of 2015](#), dated 24 Feb. 2016, United States 114th Congress, Public Law 130 Stat. 122, Section 104(b)(d), p. 131.

<sup>٧</sup> انظر: ILO: "Major results of ILO work on child labour", Brochure, 2014, p. 4.

<sup>٨</sup> جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، قانون العمل رقم ٤٣/٢٠١٣، بصيغته المعدلة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، المادة ١٠٣.

<sup>٩</sup> انظر:

[A bill to prohibit the employment of children and to regulate employment of adolescents in certain occupations and processes in the Province of Khyber Pakhtunkhwa](#), 2015, p. 1.

<sup>١٠</sup> انظر: Government of Georgia, [Labour Code of Georgia](#) (unofficial translation).

<sup>١١</sup> انظر: Government of Honduras, [Ley Fundamental de Educación No. 262-2011](#), 22 Feb. 2012.

<sup>١٢</sup> انظر: Government of Lesotho, [Children's Protection and Welfare Act 2011](#), Part VI, article 45(b), p. 492.

١٣٤. وعلى صعيد عدم التمييز، اعتمدت بلجيكا القانون المؤرخ ٢٢ نيسان/ أبريل ٢٠١٢، الذي يهدف إلى تقليص فجوة الأجور بين الجنسين. ويشترط القانون على المنشآت التفاوض على تدابير ترمي إلى التصدي لفجوة الأجور على المستويين المهني والقطاعي وتنظيم مشاورات إلزامية في المنشآت التي تضم ٥٠ موظفاً أو أكثر، بهدف الخروج بسياسة أجور غير منحازة إلى جنس من الجنسين. ويقتضي ذلك من المنشآت إجراء تحليل مفصل كل سنتين لهيكل الأجور المطبق لديها لوضع خطة عمل محددة الأهداف، إذا ارتأى ممثلو الموظفين ضرورة لذلك.<sup>١٣</sup>

١٣٥. وعدلت الدانمرك قانون المساواة في الأجور بالقانون رقم ٥١٣ لعام ٢٠١٤، لتوسيع نطاق الالتزام بإعداد إحصاءات سنوية مصنفة حسب الجنس، لتشمل أصحاب العمل الذين يوظفون عشرة عاملين أو أكثر منهم ثلاثة رجال على الأقل وثلاثة نساء. ويهدف التعديل إلى إذكاء الوعي بإحصاءات الأجور المصنفة حسب الجنس لتوفير أداة يمكن لأصحاب العمل وللعاملين استخدامها للسعي معاً إلى إزالة فوارق الأجر بين الجنسين وإرساء أساس قانوني لحالات التمييز في الأجر المبلغ عنها.<sup>١٤</sup> وفي جنوب أفريقيا، اعتمد تعديل قانون الإنصاف في الاستخدام لعام ٢٠١٣، الذي ينص على أن اختلاف شروط وظروف الاستخدام بين موظفين يقومون بالعمل نفسه أو بعمل له قيمة متساوية يشكل تمييزاً محجفاً.<sup>١٥</sup> ويتضمن قانون العمل في فيتنام لعام ٢٠١٢، مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.<sup>١٦</sup>

١٣٦. وفي الهند، اعتمدت الحكومة تشريعاً يهدف إلى حظر استخدام أفراد الطبقات والقبائل المصنفة في جمع النفايات يدوياً.<sup>١٧</sup>

١٣٧. وفي عام ٢٠١٤، وقع رئيس الولايات المتحدة أمراً تنفيذياً ينص على توسيع نطاق حماية العمال والمتعاقدين الاتحاديين من التمييز على أساس التوجه الجنسي. واعتمدت منظمة البلدان الأمريكية اتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة جميع أشكال التمييز والتعصب (٢٠١٣) التي تشمل التوجه الجنسي والهوية الجنسية والتعبير عنها.

## منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تضطلع بدور رائد

### تنظيم ما يفتر إلى التنظيم

١٣٨. في سياق علاقات الاستخدام المتغيرة والتغيرات التكنولوجية وتفشي العمالة غير المنظمة، عمد العديد من نقابات العمال إلى صوغ استراتيجيات للوصول إلى المجموعات غير المنظمة حالياً. وحث المؤتمر العالمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١٤ على جعل بناء القدرات التنظيمية أولوية عليا للنقابات في جميع أنحاء العالم، مقترنة بأهداف محددة لنمو العمل النقابي.<sup>١٨</sup> وعادةً ما تشمل الاستراتيجيات التي تتبعها نقابات العمال مساعي لجعل النقابات أكثر تنوعاً والوصول إلى الفئات التي قد يكون تمثيلها ناقصاً. وقد تتضمن الاستراتيجيات تعزيز مشاركة المرأة والوصول إلى العمال الشباب والعمال في الاقتصاد غير المنظم وفي أشكال العمالة غير المعتادة وبناء الائتلافات في المجتمعات المحلية.

<sup>١٣</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، ٢٠١٣، المرجع السابق، الصفحة ٤٢٨.

<sup>١٤</sup> انظر: direct request (CEACR) – Adopted 2015, published 105th ILC Session (2016).

<sup>١٥</sup> انظر:

Government of South Africa, [Employment Equity Amendment Act, 2013](#) in *Government Gazette*, 16 Jan. 2014, Vol. 583, 2014, No. 47, article 3(b)(4), p. 4.

<sup>١٦</sup> انظر: Government of Viet Nam, [Labour Code, 2012](#), article 90(3).

<sup>١٧</sup> انظر:

Government of India: [The Prohibition of Employment as Manual Scavengers and their Rehabilitation Act, 2013](#) (Act No. 25 of 2013), in *The Gazette of India*, 19 Sep. 2013, Part II, Section 1, p. 1; [The Scheduled Castes and the Scheduled Tribes \(Prevention of Atrocities\) Amendment Act, 2015](#) (Act No. 1 of 2016), in *The Gazette of India*, 31 Dec. 2016.

<sup>١٨</sup> انظر:

ITUC: “[Union growth: Draft framework for action](#)”, 3rd ITUC World Congress (Berlin, 18–23 May 2013), p. 4.

١٣٩. وفي إسبانيا والبرتغال، حيث يعمل عدد كبير جداً من العمال الشباب بعقود هشة، أنشأت النقابات إدارات خاصة للعمال الشباب والمهاجرين. وفي إيطاليا، أنشأت الاتحادات الرئيسية الثلاثة نقابات منفصلة للعمال المؤقتين.<sup>١٩</sup> وفي غانا، عدلت النقابة العامة للعمال الزراعيين في غانا نظامها الأساسية لتشمل عضويتها المزارعين، وضمت منذ ذلك الحين قرابة ١٥ ٠٠٠ عضو جديد من صغار ملاك الأراضي.

١٤٠. وهناك العديد من الأمثلة على نقابات عمال تسعى إلى بناء منظمات للعمال في القطاع غير المنظم، بما في ذلك في البرازيل والهند وجمهورية كوريا والفلبين وسيراليون وجنوب أفريقيا وتايلند.<sup>٢٠</sup>

١٤١. وفي عام ٢٠١٣، أنشئ الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، وهو فرع من الاتحاد الدولي لعمال الأغذية والفروع المثيلة، وتنتسب إليه اليوم ٥٨ منظمة تمثل ٣٣٠ ٠٠٠ عامل منزلي. وأبرمت اتفاقات جماعية في الأرجنتين وفرنسا وإيطاليا وأوروغواي بهدف النهوض بحقوق العمال المنزليين. كما شكلت منظمات جديدة لأصحاب عمل العمال المنزليين في الأرجنتين ودولة بوليفيا المتعددة القوميات.

١٤٢. وتشير التقديرات إلى أن ١ في المائة من العمال المهاجرين فقط يشكلون جزءاً من نقابة للعمال.<sup>٢١</sup> وهناك محاولات في عدد من البلدان للوصول إلى العمال المهاجرين. فقد نظم المؤتمر الأيرلندي لنقابات العمال مثلاً، حملات مخصصة لهذا الغرض، كما نظم عدد من نقابات العمال الأخرى حملات مماثلة.<sup>٢٢</sup>

١٤٣. وقد شهدت بلدان عديدة زيادة في عدد العاملين لحسابهم الخاص. ففي ألمانيا على سبيل المثال، سجل عدد هؤلاء زيادة بنسبة ٢٥ في المائة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٥. وهناك من بينهم عدد كبير من العاملين المستقلين في الاقتصاد الرقمي الآخذ في الاتساع. وهذا ما حدا بنقابة العاملين في قطاع الخدمات إلى إنشاء فرع للعاملين لحسابهم الخاص لدعم وتحديد استراتيجيات تحمي مصالح هذه الفئة من العمال. ويضم هذا الفرع اليوم ٣٠ ٠٠٠ عضو.<sup>٢٣</sup>

#### الأنشطة الأخرى للشركاء الاجتماعيين

١٤٤. لقي الدور فائق الأهمية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المستقلة في سياق العملية الديمقراطية الإقرار به في عام ٢٠١٥، عندما مُنحت جائزة نوبل للسلام إلى رباعي الحوار الوطني التونسي تنويهاً بمساهمته في بناء ديمقراطية الإقرار به تعددية في تونس. ويضم الرباعي الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية. وقد أشادت لجنة جائزة نوبل للسلام بالرباعي قائلة إنه "أنشأ عملية سياسية سلمية بديلة في وقت كان البلد يقف فيه على شفير الحرب الأهلية. ولذلك فإن دوره كان أساسياً في تمكين تونس، في غضون بضعة سنين، من تأسيس نظام حكم دستوري يكفل الحقوق الأساسية للشعب بأكمله، بمنأى عن نوع الجنس أو القناعات السياسية أو المعتقدات الدينية".

١٤٥. وأبرم الشركاء الاجتماعيون في تونس أيضاً الاتفاق الجماعي الأول لتنظيم علاقات العمل في القطاع الزراعي.<sup>٢٤</sup> ويغطي الاتفاق الحق في التنظيم وفي التمثيل وفي الصحة والسلامة في العمل، كما يغطي ساعات العمل وأيام العطل وعمل المرأة والأطفال ومسائل التدريب والتلمذة الصناعية وإجازة الأمومة. وفي بيروت، وضعت لجنة تتألف من ممثلي العمال والحكومة مبادرة تشريعية لضمان حقوق العمال في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص.

<sup>١٩</sup> انظر:

M. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick and R. Hyman: *European trade unionism: From crisis to renewal?* (European Trade Union Institute (ETUI): Brussels, 2014), p. 21.

<sup>٢٠</sup> مكتب العمل الدولي: *تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم*، (جنيف، ٢٠١٦)، انظر الصفحتين ٦ و٧.

<sup>٢١</sup> انظر: ITUC: "Union growth: Draft framework for action", op. cit., p. 2.

<sup>٢٢</sup> انظر:

S. Philips: "Towards a strategy for the inclusion of migrant workers in trade unions", paper (Irish Congress of Trade Unions (ICTU)), n.d., p. 4.

<sup>٢٣</sup> انظر:

R. Knaebel: "Germany looking for ways to defend the workers of the digital age" in *Equal Times*, 9 May 2016, p. 1.

<sup>٢٤</sup> انظر: "Tunisian farmers to have collective bargaining agreement", in *FairTrade Africa*, 17 Dec. 2015.

١٤٦. وأجرت منظمة أصحاب العمل في اتحاد البوسنة والهرسك تقييماً لقانون العمل في البلد وأعدت تقريراً شاملاً تضمن توصيات سياسية لتعديل هذا القانون. ويرد عدد من هذه التوصيات في قانون العمل الجديد الذي أعتمد في عام ٢٠١٥.<sup>٢٥</sup>

١٤٧. وفي جمهورية مولدوفا، نظمت نقابة العمال الوطنية حملة للمطالبة بإدخال تعديلات على تشريعات تفتيش العمل. وكان من نتائج تلك الحملة أن قررت الحكومة جعل هذه التعديلات تتماشى مع معايير العمل الدولية.<sup>٢٦</sup>

١٤٨. واتسعت الحاجة للتصدي إلى التمييز القائم على أساس التوجه الجنسي لتشمل شركات فورتشن ٥٠٠ في الولايات المتحدة، حيث أدرجت ٩١ في المائة منها هذه المسألة في سياساتها الخاصة بعدم التمييز.<sup>٢٧</sup> وفي هنغاريا، أيدت ٤٠٠ شركة خاصة حملة لعرض المساهمة الإيجابية للعمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس. وفي الأرجنتين، تتخبط شركات عديدة في تشجيع التنوع الجنسي في مكان العمل. وقد أعلنت منظمات نقابية دولية على الملأ عن التزامها بالعمل لدعم حقوق العمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، كما بادرت نقابات عمال وطنية عديدة إلى التصدي لهذه المسألة.

### التعاون الإقليمي والدولي

١٤٩. في عام ٢٠١٣، استضافت حكومة البرازيل مؤتمراً عالمياً بشأن عمل الأطفال بهدف تقييم التقدم المحرز منذ مؤتمر لاهاي العالمي بشأن عمل الأطفال في عام ٢٠١٠. وشارك في المؤتمر أكثر من ١٦٠٠ ممثل من ١٥٦ بلداً. ودعا إعلان برازيليا بشأن عمل الأطفال إلى تجديد المساعي الرامية إلى اعتماد نهج متكامل ومتسق تجاه القضاء باطراد على الأسباب الاجتماعية الاقتصادية الجذرية لجميع أشكال عمل الأطفال. وتعتزم حكومة الأرجنتين استضافة مؤتمر عالمي لاحق بهذا الشأن خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٧.

١٥٠. وتكثفت الجهود في عدد من الأقاليم لمد جسور التعاون بين الدول الأعضاء. ففي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وقّع وزراء العمل من ٢٥ دولة عضواً إعلاناً رسمياً لتشكيل "المبادرة الإقليمية من أجل منطقة خالية من عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي". وفي عام ٢٠١٣، وضعت الدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، وعددها ١٢ دولة، خطة عمل إقليمية للقضاء على عمل الأطفال، لا سيما أسوأ أشكاله، وهي تشجع الدول الأعضاء على استخدام عملية استعراض النظراء للنظر في التقدم الذي أحرزته كل دولة منها. واستخدمت هذه العملية لأول مرة في استعراض الوضع في غانا خلال عام ٢٠١٤.

١٥١. وقد اجتذبت مسألة العمل الجبري في قطاع صيد الأسماك اهتماماً متزايداً، حيث عُقد في عام ٢٠١٥ في أواسط مؤتمر دولي يركز بشكل خاص على استغلال الأيدي العاملة في الأطلسي. وقد ضم المؤتمر ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات أخرى متخصصة من شتى مناطق العالم. وتطرق المؤتمر إلى الممارسات الجيدة والحلول والسبل المبتكرة للتصدي لاستغلال الأيدي العاملة وتعزيز فرص العمل اللائق في هذا القطاع.

### مبادرات أخرى

١٥٢. تهدف منصة عمل الأطفال، التي تنزعها منظمة العمل الدولية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، إلى تحقيق التواصل بين الشركات من مختلف القطاعات والأقاليم كي تتبادل تجاربها في مكافحة عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد. وتسعى المنصة التي تشارك في رئاستها المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والتي تعمل بشكل منتظم مع الاتحادات النقابية العالمية المعنية، إلى تعزيز الروابط بين المنشآت العالمية والعمليات والهيكل الثلاثية الوطنية من أجل القضاء على عمل الأطفال في البلدان المعنية. وتستفيد المنصة من الدراية التقنية والخبرة الميدانية والمشورة السياسية التي تقدمها لها منظمة العمل الدولية، لتوفير التدريب بشأن سبل تحديد المخاطر المتعلقة بعمل الأطفال والتصدي لها، كما تقود مشاريع أبحاث وتعد أدلة إرشادية ومبادئ توجيهية عالمية. وتيسر المنصة كذلك التعاون بين الشركات الأعضاء بشأن أنشطة التصدي لعمل الأطفال، التي تغطي قطاعات مختلفة في المكان نفسه.

<sup>٢٥</sup> مكتب العمل الدولي: *تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الصفحة ٤١، الفقرة ١٩٠.

<sup>٢٦</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٤١، الفقرة ١٩٥.

<sup>٢٧</sup> انظر:

Human Rights Campaign Foundation: "The cost of the closet and the rewards of inclusion: Why workplace environment for LGBT people matters to employers" n.d., p. 4.

١٥٣. وتجمع مبادرة العمل والتعاون والتحول، العلامات التجارية وتجار التجزئة والمصنّعين ونقابات العمال على الصعيد الدولي لمعالجة مسألة الأجور المعيشية في سلاسل توريد وإمداد الأنسجة والملبوسات. وقد وقّع الاتحاد العالمي لنقابات العمال مذكرة تفاهم مع عدد من أصحاب العلامات التجارية في هذا القطاع.<sup>٢٨</sup> وتشير مذكرة التفاهم صراحةً إلى أنّ تطوير القدرة التفاوضية في هذا القطاع في البلدان المنتجة للملبوسات، هو أمر أساسي من أجل تحقيق الأجور المعيشية، وإلى أنّ هناك ضرورة للإقرار الفعلي بحق العمال في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لكي يتسنى تحقيق ذلك.

١٥٤. وتم تسليط الضوء عالمياً على مسألة حقوق العمال بعد الكوارث التي نجمت عن انهيار مبنى رانا بلازا في بنغلاديش وقبله الحرائق التي اندلعت في مصانع في بنغلاديش وباكستان وراح ضحيتها مجتمعة أكثر من ١٥٠٠ شخص. وكان معظم الضحايا من العاملين في إنتاج الملبوسات لعلامات تجارية عالمية. وأدت تلك الكوارث إلى تجديد الدعوة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة لتحسين ظروف العمل، وهو ما تمخض لاحقاً عن إبرام الاتفاق المتعلق بالحرائق وسلامة المباني في بنغلاديش، بدعم من نقابات العمال الدولية والعلامات التجارية للملابس. ورحبت منظمة العمل الدولية بتلك المبادرة، مشددةً في الوقت ذاته على الحاجة إلى إصلاح قوانين العمل في بنغلاديش لجعلها تتماشى مع المعايير الدولية.<sup>٢٩</sup>

١٥٥. وأنشئت شبكة عالمية للأعمال والإعاقة تتألف من منشآت متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل وشبكات مؤسسات الأعمال ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، لتعزيز إدماج ذوي الإعاقة في مكان العمل. وتعمل الشبكة على توعية مؤسسات الأعمال بالعلاقة الإيجابية بين إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ونجاح هذه المؤسسات، من خلال تبادل المعارف وإعداد منتجات وخدمات مشتركة وتوزيعها وبناء القدرات.<sup>٣٠</sup>

١٥٦. واستمرت الزيادة في عدد الاتفاقات الإطارية العالمية بين الشركات متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية، من حوالي ٨٠ اتفاقاً في عام ٢٠١١ إلى ١١٥ اتفاقاً في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦.<sup>٣١</sup> وتتضمن الغالبية العظمى من هذه الاتفاقات إشارات صريحة إلى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وضرورة الاعتراف بالحقوق التي تكرسها هذه الاتفاقيات.<sup>٣٢</sup>

١٥٧. وأعدّ أمين المظالم في فرنسا سلسلة مقاييس عن تصوّر التمييز في العمل، استناداً إلى دراسات استقصائية<sup>٣٣</sup>، وقام بنشرها، بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في فرنسا. وتستند الدراسات الاستقصائية التي تُجرى منذ عام ٢٠١٢، إلى ردود موظفين في القطاعين العام والخاص بشأن مواضيع تشمل تصوراتهم عن التمييز في مكان العمل على أساس الجنس أو السن أو المنشأ أو الجنسية أو العضوية في نقابة عمال أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الصحية (بما في ذلك الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز) أو المظهر الخارجي. وتقدم نتائج هذه الدراسات الاستقصائية معلومات قيّمة وقاعدة معرفية للمساعدة في إعداد السياسات المعنية.

<sup>٢٨</sup> انظر: IndustriALL: “Industry bargaining for living wages”, 18 Aug. 2015.

<sup>٢٩</sup> انظر:

ILO: “ILO welcomes Accord on Building and Fire Safety in Bangladesh”, statement issued on 14 May 2013.

<sup>٣٠</sup> لمزيد من المعلومات عن الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة، التابعة لمنظمة العمل الدولية، انظر الرابط: <http://www.businessanddisability.org/index.php/en/>

<sup>٣١</sup> مكتب العمل الدولي: *العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الصفحة ٥٤، الفقرة ١٥٩.

<sup>٣٢</sup> انظر:

ILO: “Global framework achievements: Achieving decent work in global supply chains”, background paper, n.d., pp. 18, 20.

<sup>٣٣</sup> انظر:

9e édition du baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi, 2016. 8ème baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi, 2015. 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2014. 6e baromètre de l'OIT et du Défenseur des droits sur les discriminations au travail, 2013. 5e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2012.

## باء - تنفيذ المكتب لخطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦

١٥٨. في أعقاب المناقشة المتكررة في عام ٢٠١٢، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً يتضمن إطاراً للعمل على تعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٣٤</sup> واعتمد مجلس الإدارة من ثم خطة عمل<sup>٣٥</sup> لدعم هذا الإطار تقترح مجالات شاملة للتدخل، بما في ذلك: تحقيق الاتساق الداخلي؛ الإجراءات المتعلقة بالمعايير؛ البحث والإحصاءات وقاعدة المعارف؛ الخدمات الاستشارية التقنية وبناء القدرات والتعاون الإنمائي؛ الشراكات الثلاثية لتعزيز دور الشركاء الاجتماعيين؛ الشراكات الدولية.

١٥٩. وقد تحققت أهداف الخطة إلى حد بعيد، حيث سُجل تحديداً ٣٩ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات الأساسية (كان الهدف المحدد ١٥ تصديقاً)؛ وأرست سبعة بلدان جديدة برامج عمل وطنية لتحسين تطبيق مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (كان الهدف المحدد خمسة بلدان)؛ واعتمد ١٦ بلداً جديداً أو نَقَح سياسات للقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر (كان الهدف ٢٠ بلداً)؛ واعتمد ٣٦ بلداً جديداً أو نَقَح سياسات أو قوانين بشأن عمل الأطفال أو أنشأ برامج في هذا المجال (كان الهدف خمسة بلدان)؛ وأرسي ١١ بلداً جديداً برامج عمل وطنية لتعزيز عدم التمييز في العمل (كان الهدف خمسة بلدان). كما لاحظت هيئات الإشراف أن زيادة تحققت في المتوسط بنسبة ٣٣ في المائة في التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقيات الأساسية في عام ٢٠١٥ مقارنةً بعام ٢٠١١ (كان الهدف ٢٠ في المائة).

١٦٠. وكانت الإدارات التقنية والمكاتب الميدانية في منظمة العمل الدولية ضالعة في تنفيذ أكثر من ٢٠٠ نشاط في إطار خطة العمل. وقد أسهمت هذه الأنشطة إجمالاً بشكل مباشر أو غير مباشر في العديد من التطورات الإيجابية التي يستعرضها الفصل ١. وبالرغم من التقدم الجيد المحرز، فقد كانت هناك تحديات أيضاً أُطلع عليها مجلس الإدارة بشكل منتظم. وتشير الفروع التالية إلى بعض هذه التحديات.

### الاتساق الداخلي وأوجه التآزر مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى

١٦١. تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، القناة الرئيسية لتحديد الأولويات على الصعيد القطري. والإدراج المنتظم للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج القطرية للعمل اللائق، إنما هو عنصر أساسي لتحقيقها. وفي عام ٢٠١٢، أفادت التقارير بأن قرابة ٢٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق تشير صراحةً إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو إلى إحدى فئاتها على الأقل. وخلص تقييم مستقل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أجري عام ٢٠١٤ وشمل الفترة الممتدة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٤، إلى أن ٢٩ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق تتضمن أولوية واحدة على الأقل لها تأثير مباشر على تحقيق هذه المبادئ والحقوق.<sup>٣٦</sup>

١٦٢. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج القطرية للعمل اللائق، فلا تزال هناك فوارق كبيرة في تحديد الأولوية المعطاة لهذه المبادئ والحقوق في البرامج القطرية للعمل اللائق، كما يظهر في الجدول ١-٢. وقد خلص التقييم الذي استعرض ٧٩ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق، إلى أن أي برنامج منها لم يعط أولوية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وإلى أن الأولويات والنتائج في معظم الحالات، تتضمن هدف المساواة بين الجنسين بغض النظر عن الموضوع التقني المحدد.

<sup>٣٤</sup> مكتب العمل الدولي: *القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠١*، المرجع السابق، الصفحتان ١٦ و١٧.

<sup>٣٥</sup> مكتب العمل الدولي: *المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، التقرير السادس، ٢٠١٢، المرجع السابق، الصفحتان ٤٦ و٤٧، الفقرات ١٣٨-١٤٢.

<sup>٣٦</sup> انظر:

ILO: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015* (Geneva, 2015), p. 33.

**الجدول ٢-١: أولويات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ونتائجها، كنسبة مئوية من المجموع، على المستويين الإقليمي والعالمي**

| الإشارة إلى:                                  |           | المبادئ والحقوق الأساسية في العمل |           | الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية |          | العمل الجبري |           | عمل الأطفال |            | التمييز    |            |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|------------------------------------|----------|--------------|-----------|-------------|------------|------------|------------|
| كأولوية                                       | كنتيجة    | كأولوية                           | كنتيجة    | كأولوية                            | كنتيجة   | كأولوية      | كنتيجة    | كأولوية     | كنتيجة     | كأولوية    | كنتيجة     |
| الدول الأفريقية الناطقة بالإنكليزية (١٧=n)    |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 3 (5.4%)                                      | 6 (3.7%)  | 0                                 | 0         | 0                                  | 0        | 0            | 0         | 7 (12.5%)   | 19 (11.7%) | 6 (10.7%)  | 30 (18.5%) |
| الدول الأفريقية الناطقة بالإنكليزية (١٧=n)    |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 1 (3%)                                        | 0         | 0                                 | 0         | 0                                  | 0        | 0            | 0         | 1 (3%)      | 8 (7.3%)   | 1 (3%)     | 9 (8.2%)   |
| الدول الأفريقية الناطقة بالفرنسية (١٥=n)      |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 0                                             | 0         | 0                                 | 1 (1/27%) | 0                                  | 0        | 0            | 0         | 0           | 4 (5.1%)   | 0          | 6 (7.6%)   |
| 1 (5.6%)                                      | 1 (2.4%)  | 0                                 | 1 (2.38%) | 0                                  | 1 (2.9%) | 0            | 0         | 1 (2.4%)    | 1 (5.6%)   | 2 (4.8%)   | 2 (4.8%)   |
| أوروبا (٨=n)                                  |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 3 (4.8%)                                      | 3 (1.82%) | 0                                 | 1 (0.61%) | 1 (1.6%)                           | 1 (0.6%) | 0            | 0         | 10 (6.1%)   | 0          | 1 (0.6%)   | 1 (0.6%)   |
| 3 (9.4%)                                      | 9 (9.78%) | 0                                 | 3 (3.26%) | 4 (12.5%)                          | 2 (2.2%) | 4 (12.5%)    | 2 (2.2%)  | 8 (8.7%)    | 2 (6.3%)   | 4 (4.4%)   | 4 (4.4%)   |
| الدول العربية (٦=n)                           |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| آسيا (٢١=n)                                   |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| دول الأمريكتين الناطقة باللغة الإسبانية (٩=n) |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 0                                             | 0         | 0                                 | 0         | 0                                  | 0        | 0            | 0         | 0           | 0          | 0          | 0          |
| دول الأمريكتين الناطقة باللغة الإسبانية (٣=n) |           |                                   |           |                                    |          |              |           |             |            |            |            |
| 11 (4.6%)                                     | 19 (2.8%) | 0                                 | 6 (0.9%)  | 5 (2.1%)                           | 4 (0.6%) | 12 (5%)      | 50 (7.4%) | 10 (4.22%)  | 52 (7.7%)  | 10 (4.22%) | 52 (7.7%)  |

ملحوظة: الحرف "n" يمثل عدد البرامج القطرية للعمل اللائق في كل إقليم.

المصدر: مكتب العمل الدولي: تقييم مستقل لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: نسخة منقحة لعام ٢٠١٥، الصفحة ٥٣.

١٦٣. وكُثِّف التعاون بين جميع أقسام المكتب لضمان أن تُدمج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج والأنشطة المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية الأخرى. واعتبر التقييم المستقل رفيع المستوى لعمل المكتب في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن الأنشطة المنفذة في إطار الاستراتيجيات والأنشطة غير المرتبطة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لها تأثير إيجابي على هذه المبادئ.<sup>٣٧</sup>

١٦٤. وتضمنت حافظة منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، مكونات خاصة بتعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني و/أو القطاعي. وفي ملاوي على سبيل المثال، دعمت المساعدة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية إعادة تفعيل اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي واعتماد خطة عمل بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ودعمت المشاريع كذلك عمل مؤسسات الحوار الاجتماعي في النيجر والفلبين ورواندا وسري لانكا وتوغو. وفي كولومبيا والمغرب، ساهمت المساعدة التقنية المقدمة في مجال الحرية النقابية في إنشاء آليات للحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي، مع التركيز بوجه خاص على العمل اللائق في قطاع الزراعة.

<sup>٣٧</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٨١.

١٦٥. ورَكَز التقرير العالمي عن عمل الأطفال في عامين منفصلين على الروابط مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى للمنظمة.<sup>٣٨</sup> وفي عام ٢٠١٣، ركَّز التقرير على الحماية الاجتماعية وخلص إلى أنه يمكن لسياسات فعالة في مجال الحماية الاجتماعية أن تؤثر إيجاباً على الحد من عمل الأطفال. وفي عام ٢٠١٥، نظر التقرير في الارتباط بين عمل الأطفال وعمالة الشباب ودعا إلى استجابة سياسية متسقة لتيسير انتقال الأطفال من التعليم إلى العمل اللائق.

١٦٦. وأطلقت منظمة العمل الدولية مبادرة التوظيف العادل في عام ٢٠١٤. وتشدّد هذه المبادرة متعددة أصحاب المصلحة على الوقاية من الاتجار بالبشر وتعزيز هجرة آمنة. وتنفّذ المبادرة في تعاون وثيق مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والقطاع الخاص وشركاء رئيسيين آخرين.<sup>٣٩</sup> وعقب اجتماع الخبراء الثلاثي لإعداد إرشادات بشأن التوظيف العادل، الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، اعتمد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية بشأن التوظيف العادل.

١٦٧. ويقدم مشروع منظمة العمل الدولية لدعم استدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة، المساعدة للمنشآت في وضع نُظم لزيادة إنتاجيتها وفي الوقت ذاته تحسين نوعية الوظائف من خلال حوار اجتماعي وظروف عمل أفضل، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويعطي البرنامج حججاً قانونية وأخلاقية وعملية قوية للاستثمار في أماكن عمل مسؤولة من خلال وحدات مختلفة. والجوانب الرئيسية من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مدمجة في وحدات المشروع الخمس، ولا سيما تلك المتعلقة بما يلي: التعاون في مكان العمل، بحيث يربط الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بتحسين القدرة التنافسية بفضل التزام العامل؛ إدارة القوة العاملة بحيث تعزز القضاء على التمييز وعمل الأطفال؛ السلامة والصحة في العمل، بما يتصدى لمخاطر التمييز والتحرش بجميع أشكالها على الصحة النفسية.

١٦٨. ونُشر دليل عملي لأصحاب العمل بشأن تعزيز التنوع والإدماج بفضل تكييفات في مكان العمل، في عام ٢٠١٦؛<sup>٤٠</sup> وقد تطلّب إعداداه تعاوناً واسعاً من قبل مختلف الإدارات.

١٦٩. وفي عام ٢٠١٣، أنشأ المكتب فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من أجل تحسين تكامل أنشطته بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وضم الفرع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والبرنامج السابق المتعلق بترويج إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووافق مجلس الإدارة كذلك على إنشاء برنامج رائد لمنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري. والتعاون بين فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإدارات الأخرى أساسي لضمان تعميم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في برامج وأنشطة منظمة العمل الدولية في المقر والميدان. وبُذلت جهود لتعزيز تكامل النشاط المرتبط بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مدعومة بإعادة تحديد أدوار عدد من المتخصصين الميدانيين بحيث يغطي عملهم أيضاً المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وليس مجال عمل الأطفال فحسب.

### العمل المرتبط بالمعايير

١٧٠. اقترح في إطار خطة العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي اعتمدت في عام ٢٠١٢، تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بهدف تحديد الثغرات المحتملة في معايير منظمة العمل الدولية في مجال العمل الجبري. وقد مهّد ذلك الاجتماع الطريق أمام مناقشة عُقدت خلال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤ وأفضت إلى اعتماد البروتوكول رقم ٢٩ والتوصية رقم ٢٠٣. وفي عام ٢٠١٥، أطلق المكتب حملة "٥٠ من أجل الحرية"، الهادفة إلى الدعوة إلى الحصول على ٥٠ تصديقاً بحلول عام ٢٠١٨. وتحظى الحملة بدعم قوي من الهيئات المكونة والشركاء وستستمر في حمل راية الترويج للصكوك الجديدة.

<sup>٣٨</sup> انظر:

ILO: *World report on child labour 2015: Paving the way to decent work for young people* (Geneva, 2015), pp. 9–10.

<sup>٣٩</sup> يمكن الحصول على معلومات إضافية عن المشاريع والأنشطة المنفذة في إطار هذه المبادرة على الرابط التالي:

[http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_419586/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_419586/lang--en/index.htm)

(آخر لوج في ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)

<sup>٤٠</sup> انظر:

ILO: *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide* (Geneva, 2016).

١٧١. وفي مسألة التصديق بشكل عام، يُبلغ مجلس الإدارة بحالة الدول الأعضاء التي لم تُصدّق بعد على واحدة من الاتفاقيات الأساسية وأسباب ذلك، بواسطة استعراضات سنوية بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨.<sup>٤١</sup> وتشمل أبرز التحديات والعوائق المرصودة التي تعرقل التصديق، الافتقار إلى قدرات التنفيذ وعدم إرادة سياسية وعدم المواءمة القانونية (بما في ذلك عدم التوافق في التفسير القانوني).<sup>٤٢</sup> وفي حين تتشابه بعض العوامل المحددة في عملية الاستعراض السنوي في الفئات المختلفة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن لكل بلد وضعه الخاص؛ ويستحسن بالتالي اتباع نهج هادف لمساعدة الدول الأعضاء على تذليل التحديات التي تواجهها.
١٧٢. وحين ناقش مجلس الإدارة الاستعراضات السنوية في عام ٢٠١٥، أُفيد عن أنه يمكن تسريع وتيرة التصديق والتنفيذ من خلال تقديم مساعدة إضافية للدول في مجال الإبلاغ. وتتراوح طلبات المساعدة التقنية بين أنشطة التوعية وبناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين وبين تقييم الجهوية والاصلاحات القانونية.
١٧٣. واتخذت خطوات إضافية لتحسين فعالية نظام معلومات المنظمة، NORMLEX. ويجمع نظام NORMLEX معلومات عن معايير العمل الدولية، بما فيها معلومات عن التصديق ومتطلبات الإبلاغ وتعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، إضافة إلى قوانين العمل والضمان الاجتماعي الوطنية.
١٧٤. وطُور عدد من الأدوات لتعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية، بما فيها تطبيقات نقالة تجمع بين الابتكار الرقمي والمعلومات الموثوقة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٤٣</sup>

## البحوث والإحصاءات وقاعدة المعارف

١٧٥. كان لعمل المكتب في مجال البحوث والإحصاءات وبناء المعارف بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، دور كبير في زيادة الوعي العالمي بهذه المبادئ والحقوق. ويشكل هذا العمل القاعدة التي تستند إليها أغلبية الدعم التقني المقدم إلى الهيئات المكونة.
١٧٦. وفيما يخص الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، تزود قاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData)<sup>٤٤</sup> المستخدمين بمعلومات عن الاتجاهات في كثافة الانتماء النقابي وتغطية المفاوضة الجماعية، وهي تُحدّث مرتين في السنة. وتُلخّص قاعدة البيانات القانونية التجريبية للمنظمة بشأن العلاقات الصناعية (IRLex)<sup>٤٥</sup> الجوانب الرئيسية من الإطار التنظيمي في عدد من الدول الأعضاء، وتتيح بذلك مصدراً للمعلومات المقارنة.
١٧٧. وسُنتشر في عام ٢٠١٧ تقديرات عالمية جديدة بشأن عمل الأطفال وسُتدع التقديرات المستقبلية مرة كل أربع سنوات. وتُستقى التقديرات في معظمها من سلسلة من الدراسات الاستقصائية الوطنية التي يجريها مكتب الإحصاءات الوطني المسؤول في مجموعة من البلدان. وإضافة إلى دعم عملية جمع البيانات الفعلية، تعمل منظمة العمل الدولية مع مكاتب الإحصاءات الوطنية من أجل بناء القدرات. وقد أُدرج عدد متزايد من الدراسات الاستقصائية عن عمل الأطفال في الدراسات الاستقصائية الوطنية الأشمل التي تتناول القوة العاملة. وهذا النهج أكثر استدامة من الدراسات الاستقصائية الفردية لأنه فعال من حيث التكلفة ويمكن تكراره بسهولة في المستقبل. وقُدّم الدعم في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦، إلى ٢٥ دراسة استقصائية وطنية عن عمل الأطفال.
١٧٨. وسُنتشر في عام ٢٠١٧ أيضاً تقديرات عالمية جديدة بشأن العمل الجبري. وعملاً بقرار المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، أنشئ فريق عامل معني بتبادل أفضل الممارسات بشأن الدراسات الاستقصائية عن العمل الجبري لتشجيع عدد أكبر من البلدان على إجراء هذه الدراسات. ويناقش الفريق العامل ويُعدّ مبادئ توجيهية لمجانسة المفاهيم وصياغة تعاريف إحصائية وإعداد لوائح موحدة من المعايير وأدوات الاستقصاء، وسيرفع تقريراً إلى المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل المزمع عقده في عام ٢٠١٨، عن التقدم المحرز في هذا الصدد. وفي السابق استخدمت منظمة العمل الدولية ومنظمات دولية وغير حكومية أخرى تعاريف وأطر قياس مختلفة جعلت من المقارنة بين البيانات عملية صعبة. ومن الضروري بالتالي بلورة فهم مشترك لكيفية الكشف عن العمل الجبري وقياسه والتصدي له.

<sup>٤١</sup> مكتب العمل الدولي: الوثيقة GB.325/INS/4، مرجع سابق، الصفحة iii.

<sup>٤٢</sup> المرجع نفسه، الصفحة ١٢، الفقرة ٧٩.

<sup>٤٣</sup> انظر: ILO: "Mobile apps".

<sup>٤٤</sup> انظر: ILO: "Industrial Relations Data" (IRData).

<sup>٤٥</sup> انظر: ILO: "Industrial Relations".

١٧٩. وشرعت منظمة العمل الدولية في عملية يُتوقع أن تقود إلى إصدار تقديرات عالمية عن التمييز في الاستخدام أو المهنة. وتتضمن العملية عدة مراحل تشمل إعداد قائمة مؤشرات مفصلة وإعداد واختبار منهجية يمكن استخدامها لتقديم تقديرات وطنية وعالمية. ودعماً لهذا العمل، جرت دراسة ١٣ بلداً تمثل مزيجاً إقليمياً واجتماعياً واقتصادياً؛ وجمعت معلومات عن مختلف أسباب التمييز المحظورة في كل بلد وعن السياسات الوطنية ومصادر البيانات الإحصائية الجديدة والمنهجيات المستخدمة. ووضعت فئات شمولية من مؤشرات التمييز في العمل بناءً على البيانات التي جمعت حتى الآن. ويُتوقع أن يبدأ العمل لإصدار تقديرات عالمية عن التمييز في الاستخدام، بعد وضع المنهجية واعتمادها واختبارها.

١٨٠. وأجرى المكتب بحثاً إضافياً بشأن أداء نظم تسوية نزاعات العمل الفردية التي يمكن أن تشمل نزاعات ترتبط بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٤٦</sup> وقد بُحث هذا الموضوع في إطار مناقشة البنود المتكررة في عام ٢٠١٢ ثم في مناقشة البنود المتكررة في عام ٢٠١٣ بشأن الحوار الاجتماعي. وتؤدي آليات تسوية نزاعات العمل دوراً وقائياً مهماً في مكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال، وإن كانت آليات قضائية أخرى، بما فيها القضاء الجنائي تتولى معالجة القضايا في هذا المجال. أما ارتباط جوانب التمييز في العمل بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية فهو ارتباط أكثر مباشرة. ودرس البحث الأخير أكثر من ٥٠ بلداً من جميع الأقاليم، واستعرض آليات وإجراءات تسوية النزاعات، القضائية منها وغير القضائية. وجاءت الاستنتاجات الأولية الرئيسية كما يلي:

- شهد عدد نزاعات العمل الفردية تزايداً كبيراً في العالم؛
- إن تغطية قانون العمل أمر ضروري لضمان وصول جميع أطراف نزاع في العمل إلى القضاء؛ وتجعل القبول على حماية الحقوق الأساسية، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الوصول إلى القضاء غير متسق. وقد يكون حتى الوصول المكفول قانوناً إلى القضاء، معرقلاً بسبب إجراءات معقدة وطويلة؛
- تكمل مؤسسات وعمليات متعددة لحل النزاعات بعضها بعضاً وتوفر الخبرة وتوفر الخيارات للمستخدمين. لكن التعقيد أو التداخل القضائيين والإجرائيين شائعان في قرارات تسوية النزاعات والإنفاذ، التي تتخذها المؤسسات المعنية بنزاعات العمل وهيئات تفتيش العمل و/أو الهيئات المعنية بحقوق الإنسان أو عدم التمييز. وتتولى هذه الهيئات بوتيرة متزايدة معالجة نزاعات العمل. لذا، تزايد الحاجة إلى إقامة صلة ملائمة وواضحة بينها؛
- إن إمكانيات وصول العمال المنتسبين إلى النقابات إلى المعلومات والمشورة وخيارات تسوية النزاعات، على الصعيد العالمي، أفضل من إمكانيات العمال غير المنتسبين إلى النقابات؛
- تحدّد القيود المفروضة على الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، إضافة إلى افتقار الحوار الاجتماعي إلى النضج، من دور آليات التعبير الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها؛
- حين يكون دور آليات التعبير الجماعي محدوداً، تتطلب نظم تسوية النزاعات الفردية مساهمة أكبر من المرافق الممولة من القطاع العام؛
- تشمل تدابير تحسين نظم تسوية النزاعات الفردية عادة تعزيز خدمات المعلومات والتوعية وتركيزاً أكبر على إجراءات التوفيق والوساطة. ويوفر الكثير من النظم إجراءات محاكم عمل / هيئات قضائية متخصصة أو إجراءات تحكيم توفرها مؤسسات عامة غير قضائية من أجل تأمين خيارات أقل كلفة وأسرع وأكثر تخصصاً من المحاكم العامة. لكن قيود الموارد ما فتئت تعيق سبل وصول مجدية إلى نظم فعالة لتسوية نزاعات العمل الفردية.

١٨١. وأعدت مجموعة واسعة من منتجات معارف جديدة في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تشمل ما يلي:

- منشور يساعد النقابات على التنظيم في مناطق تجهيز الصادرات والانخراط مع صانعي القرار في مجال السياسة الخاصة بمناطق تجهيز الصادرات؛<sup>٤٧</sup>
- دليل سياسي بشأن المفاوضة الجماعية؛<sup>٤٨</sup>

<sup>٤٦</sup> انظر: ILO: *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Geneva, 2016).

<sup>٤٧</sup> انظر: ILO: *Trade union manual on export processing zones* (Geneva, 2014), p. xiii.

<sup>٤٨</sup> انظر: ILO: *Collective bargaining: A policy guide* (Geneva, 2015).

- ❑ منشورات عن التنظيم والمفاوضة الجماعية في العمل المنزلي؛<sup>٤٩</sup>
- ❑ دليل لنقابات العمال عن مكافحة عمل الأطفال؛<sup>٥٠</sup>
- ❑ منشور يدرس السياسات الرئيسية للدفع قديماً بالعمل اللائق للنساء؛<sup>٥١</sup>
- ❑ دليل مرجعي عن المسائل المتعلقة بالجنسين في العمالة وسياسات سوق العمل؛<sup>٥٢</sup>
- ❑ تقرير عن الأحكام المتعلقة بالعمل في الاتفاقات التجارية والاستثمارية؛<sup>٥٣</sup>
- ❑ كتيب عن الصكوك الجديدة المتعلقة بالعمل الجبري؛
- ❑ مذكرة إرشادية مشتركة بين المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية بشأن البروتوكول رقم ٢٩، بعنوان مذكرة إرشادية بشأن بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛
- ❑ نسخة محدّثة من المنشور المشترك بين المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية بعنوان: مكافحة العمل الجبري: دليل لأصحاب العمل وقطاع الأعمال.

### الخدمات الاستشارية التقنية وبناء القدرات والتعاون الإنمائي

١٨٢. واصل مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) تعزيز قدرات الهيئات المكونة وغيرها من الهيئات الفاعلة الرئيسية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي عام ٢٠١٥، درّب المركز ١٣١٥ شخصاً، نصفهم تقريباً من النساء. والطلب القوي من المؤسسات التي تستفيد من التدريب والتعليقات الإيجابية للمشاركين والدور النشط الذي يؤديه هؤلاء على المستوى الوطني وخلال مؤتمر العمل الدولي، إنما هي جميعها مؤشرات على ضرورة وجودة التدريب على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
١٨٣. وأعدّت دورة تدريبية جديدة بشأن تعميم حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ونُظّم تدريب سنوي على قضايا عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار وعُقدت دورات منظمة بشأن عمل الأطفال والتعليم وعمل الأطفال والزراعة. وركّزت برامج أكاديمية بشأن قضايا الجنسين في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥ على مسألة التمييز.
١٨٤. وأظهر تقييم أجري في نهاية عام ٢٠١٥ أن قدرات موفري التدريب الوطنيين على المهارات، قد تحسّنت نتيجة مشاركتهم في دورات مركز تورينو. وبيّن تقييم لأنشطة مركز تورينو ومشاريعه بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع أن الأنشطة بالغة الأهمية ومنفّذة بشكل جيد.
١٨٥. ولتحقيق أكبر قدر من التأثير، يمكن زيادة الجمع بين الميزة النسبية للتدريب المقدم في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستويين الإقليمي والإقليمي وبين النهج دون الإقليمية والوطنية التي تتبعها الجهات الفاعلة المحلية القادرة على أداء دور إيجابي في تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي يمكن أن تشمل أيضاً شراكات تعليمية مع مؤسسات التدريب الوطنية. ويمكن أيضاً بناء شراكات تدريبية مع مؤسسات دولية وإقليمية ووكالات إنمائية وطنية بهدف دمج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في برامجها.
١٨٦. وفي إطار مشاريع التعاون الإنمائي، ازداد السعي إلى اتباع نهج متكامل إزاء المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بفضل العمل من خلال عدة مجالات معنية، أو جميعها في بعض الحالات. ورغم أن عدداً متزايداً من الشراكات بين القطاعين العام والخاص ارتبط بشكل رئيسي بمقاربة قضية عمل الأطفال، تُتخذ خطوات لتوسيع نطاقها من أجل تناول مسألة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو متكامل. وفي الوقت عينه، وحيث تركز متطلبات المشروع على جانب واحد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يكون هذا النهج مقيداً. وترد في الفقرات الثلاث التالية أمثلة أثبت فيها نهج متكامل.

<sup>٤٩</sup> انظر:

ILO: *Achieving decent work for domestic workers* (Geneva, 2012); and “Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining”, in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 2, Geneva, 2015.

<sup>٥٠</sup> انظر: ILO: *Trade unions and child labour: A tool for action* (Geneva, 2016).

<sup>٥١</sup> مكتب العمل الدولي: *المرأة في العمل: اتجاهات ٢٠١٦*، مرجع سابق.

<sup>٥٢</sup> انظر: ILO: *Resource guide on gender issues in employment and labour market policies* (Geneva, 2014).

<sup>٥٣</sup> انظر: ILO: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Geneva, 2016).

١٨٧. وبعد أن درست لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠١٣ تطبيق أوزبكستان للاتفاقية رقم ١٨٢، دُعيت منظمة العمل الدولية إلى رصد عمل الأطفال خلال موسم حصاد القطن في فترة أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، وهي مسألة أفضت بدورها إلى مناقشات مع الهيئات المكونة حول تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري. وفي عام ٢٠١٤، تم التوصل إلى اتفاق على برنامج قطري متعدد السنوات للعمل اللائق يغطي بشكل متكامل السياسات والقدرات في قضايا من قبيل العمالة والحماية الاجتماعية وعمل الأطفال والعمل الجبري. وسلّطت دراسة استقصائية أساسية لموسم حصاد القطن لعام ٢٠١٥ الضوء على مخاطر العمل الجبري ودفعت الهيئات المكونة إلى الإقرار بالحاجة إلى تدابير تكفل الحماية من العمل الجبري خلال حملات التوظيف المكثف لقاطفي القطن كل عام. ونتيجة لذلك، أضحت مسألة عمل الأطفال والعمل الجبري مدرجتين الآن في جدول أعمال تدريب ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال على السواء في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق. وتُقدّم استنتاجات مستمدة من عمليات التقييم والاستقصاء التي أجرتها منظمة العمل الدولية ومن الالتزامات التي قطعتها حكومة أوزبكستان في خطة عملها، معلومات تفيد المناقشات الجارية مع الهيئات المكونة والبنك الدولي. وشملت أنشطة الرصد التي قامت بها منظمة العمل الدولية، رصد المشاريع الممولة من البنك الدولي.

١٨٨. وسعى برنامج دعم تنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في غرب أفريقيا إلى تقديم الدعم للهيئات المكونة في جميع مجالات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي أعقاب مناقشات دارت بشأن قانون العمل الجديد في كوت ديفوار، أُدرجت عدة سمات تتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في القانون رقم ٢٠١٥-٥٣٢ المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ٢٠١٥. وإذ يدعم القانون الجديد الحرية النقابية، فهو ينص على استقطاع الاشتراكات النقابية مباشرة من الأجور وتحولها من صاحب العمل إلى نقابات العمال (المادة ٥٧-١). بالإضافة إلى ذلك، ينص القانون على حرية أعضاء النقابات في تلقي تثقيف نقابي (المادة ٣٢-١٣)؛ ويتضمن أحكاماً عن المساواة في الوصول إلى العمالة والمهن؛ ويحدد فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والإعاقة كأسباب للتمييز (المادة ٤). علاوة على ذلك، يتضمن القانون أحكاماً عن حظر التحرش الجنسي في مكان العمل (المادة ٥). ويعزز القانون الجديد مكافحة عمل الأطفال ويحدد السن الدنيا للعمل بعمر ١٦ عاماً (المادة ٢-٢٣). وأنشئ مجلس وطني للحوار الاجتماعي، وهو يشجع الحوار الاجتماعي بين مختلف أصحاب المصلحة.

١٨٩. وتعاونت منظمة العمل الدولية مع الاتحاد العام لعمال الزراعة في غانا والسلطات العامة الغانية لدعم صيادي الأسماك الحرفيين ومجهزي الأسماك في جماعة توركور على بحيرة فولتا لمساعدتهم على تنظيم أنفسهم في إطار الاتحاد العام لعمال الزراعة وتغيير ممارسات العمل لوضع حد لعمل الأطفال وتحسين السلامة والصحة المهنية وتعزيز الانتاجية. واعتمدت جماعة توركور نهجاً متكاملاً ملائماً للمنطقة لوضع حد لجميع أشكال عمل الأطفال يشارك فيه الاتحاد المذكور ونقابات المعلمين ومشايخ الجماعة والسلطات العامة. وتعهدت الجماعة بتدريب الجماعات المجاورة لدعمها في تطبيق هذا النموذج الناجح.

### العمل الأفضل - تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

نشط برنامج "العمل الأفضل"، وهو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، في قطاع الألبسة مع الشركات المزودة للعلامات التجارية العالمية. ويسعى البرنامج إلى بناء علاقات متينة بين الإدارة والقوة العاملة وإلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بهدف تدعيم القدرة التنافسية للمنشآت واستدامتها. ولفهم أثر نشاطه على نحو أفضل، طلب البرنامج إجراء تقييم مستقل للأثر حُلّل ١٥٠٠٠ جواب على دراسة استقصائية أعطاه عاملون في قطاع الألبسة و ٢٠٠٠ جواب أعطاه مديرو مصانع في هايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام. وخلص التقييم إلى أن "الأدلة المستقاة على مستوى المصانع في جميع هذه البلدان تبين أن برنامج العمل الأفضل يؤثر تأثيراً كبيراً وإيجابياً على ظروف العمل. ويشمل هذا الأثر الحد من انتشار الممارسات التعسفية في مكان العمل وزيادة الأجور وخفض العدد المفرط من ساعات العمل وتكوين آثار إيجابية خارج المصنع على العمال وعائلاتهم. وتتحقق هذه الآثار الإيجابية بالتزامن مع زيادة القدرة التنافسية للشركات" (مكتب العمل الدولي، الصفحة ٥١).

#### الحرية النقابية

لا تُحترم حقوق الحرية النقابية بشكل كامل في قطاع الألبسة في هايتي، لكن القطاع قطع شوطاً كبيراً منذ عام ٢٠١٠ حين كان هناك مصنع واحد فيه نقابة للعمال. وللمقارنة، صار ١٨ مصنعاً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ يضم نقابة للعمال. ورُصدت انتهاكات للحرية النقابية في كل مصنع من المصانع التي تطبق برنامج العمل الأفضل؛ ويجري العمل الاستباقي لمعالجة تدخلات الإدارة والتمييز ضد النقابيين والانتماء إلى النقابات. وأرسى برنامج العمل الأفضل في نيكاراغوا عملية وطيدة تشمل التزام الهيئات المكونة منذ بداية البرنامج. وساعد ذلك في ضمان فهم قوي من جانب نقابات العمال وأصحاب العمل للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

**الحد من ظروف العمل الجبري في الأردن**

كان لبرنامج العمل الأفضل في الأردن تأثير مباشر في كبح أساليب العمل الجبري. ورصدت نتائج عمليات غير معلنة لتقييم الامتثال، امتدت على ست سنوات، تدينياً ملحوظاً في عدم الامتثال وفق مؤشرات قياس الإكراه. ويشمل ذلك عوامل من قبيل معرفة ما إذا كان يُسمح للعمال بالتنقل بحرية من المساكن وإليها في المناطق الصناعية أم أنهم يخضعون لتفتيش جوازات سفرهم ووثائقهم الشخصية.

**مكافحة التمييز القائم على نوع الجنس بواسطة تعزيز المساواة في الأجور: هايتي وفيتنام ونيكاراغوا**

تمثل النساء في البلدان والمصانع التي تعتمد برنامجاً للعمل الأفضل، ٨٠ في المائة تقريباً من القوة العاملة. وتبقى إمكانية الحراك المهني أمام النساء عادة أقل من إمكانية الرجال، وهن يتقاضين أجوراً أقل ويعانين أكثر من الرجال من المعاملة التمييزية. وتبين الأدلة المستقاة من التقييم المستقل لأثر برنامج العمل الأفضل أن آثاره إيجابية في العديد من هذه المجالات. وساعد البرنامج من خلال ضمان الالتزام بلوائح الأجور في تقليص هوة الأجور بين الجنسين. وكان للبرنامج أثر إيجابي بارز على تباينات الأجور بين الجنسين في مصانع في هايتي ونيكاراغوا وفيتنام.

المصدر:

ILO: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness* (Geneva, 2016).

١٩٠. وبناءً على اعتماد البروتوكول رقم ٢٩ والتوصية رقم ٢٠٣، أرسيت منظمة العمل الدولية مشروعاً جديداً لدعم المتابعة على المستوى القطري. ويهدف المشروع إلى القضاء فعلياً على نُظم العمل الجبري، التقليدية منها أو المفروضة من الدولة، والحد من الأشكال المعاصرة للعمل الجبري، التي غالباً ما ترتبط بالإتجار بالبشر.

١٩١. ويكافح برنامج العمل بحرية الإتجار بالنساء والفتيات من جنوب آسيا (بنغلاديش والهند ونيبال) في قطاعي العمل المنزلي والألبسة في جنوب آسيا وفي الشرق الأوسط (الهند والأردن ولبنان). وفي المجتمعات المحلية الأصلية، شاركت أكثر من ١٧٠٠٠٠ امرأة في تدريب سابق للقرار وفي مبادرات توجيه أخرى. وعملت أكثر من ٢٩٠٠٠ امرأة مهاجرة في مناطق المقصد على تنظيم أنفسهن في رابطات.

١٩٢. وفي فيتنام، أعدت الحكومة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وبمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية مدونة سلوك بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل تهدف إلى مكافحة المشكلة ومعالجة الثغرات القانونية. وانخرط الشركاء بنشاط في الترويج للمدونة وفي إعداد مجموعة من المدربين المحليين.

١٩٣. وشملت الدروس الرئيسية التي حددتها إحدى مناقشات مجلس الإدارة عن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ما يلي: ضرورة تحديد الأولويات بالاستناد إلى برامج أقل عدداً وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً؛ ضرورة تحقيق المزيد من الإنجازات عن طريق العمل ضمن شراكات؛ استثارة الوعي بأن النتائج المجدية تستغرق وقتاً لتحقيقها وأنها تتطلب تخطيطاً مسبقاً للتدخلات وفقاً لذلك؛ ضرورة استخدام الأدوات والمنتجات لتوليد نتائج محسنة من حيث حجمها ونطاق تأثيرها.<sup>٥٤</sup>

**تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين**

١٩٤. في إطار المكونات المختلفة لخطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦، شارك العديد من إدارات منظمة العمل الدولية في أنشطة ترمي إلى تعزيز الشركاء الاجتماعيين، لا سيما مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال اللذان أديا دوراً ريادياً.

١٩٥. ونُفذت برامج تدريب مختلفة بشأن معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في بلدان وأقاليم مختارة. ودرّب مركز تورينو ١٢٠ محامياً يعملون في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية على استخدام معايير العمل الدولية في المحاكم الوطنية مع التركيز على الحرية النقابية. وعقدت كذلك حلقات عمل تدريبية بشأن معايير العمل الدولية لنقابات العمال في الدول الأعضاء في الخليج والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة.

١٩٦. وقُدّم دعم تقني لنقابات العمال في زامبيا من أجل إعداد خطط استراتيجية تركز على مواضيع تشمل الحوار الاجتماعي وعمل الأطفال وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ونُظمت أنشطة تدريبية لتعزيز قدرات نقابات العمال على وضع السياسات والبرامج بشأن التمييز مع التركيز على فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عدد من البلدان، منها شيلي وموريشيوس ونيبال وسيشل وسري لانكا وزمبابوي.

<sup>٥٤</sup> مكتب العمل الدولي: *تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥*، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٦، المرجع السابق، الصفحة ١٥، الفقرة ٤٢.

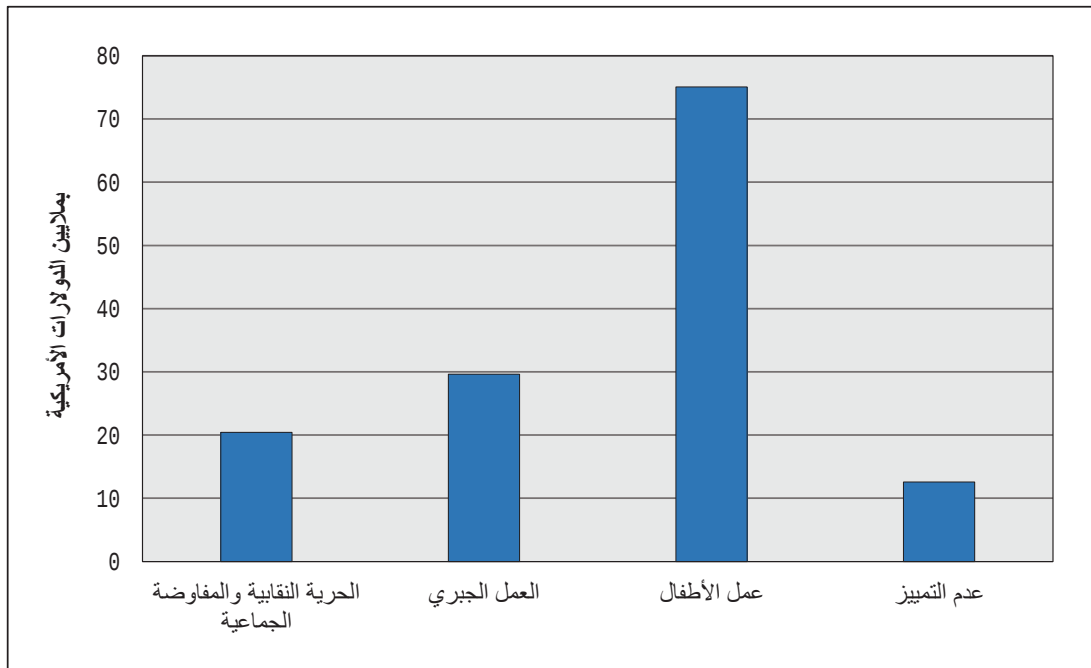
## تخصيص الموارد

١٩٧. في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، اعتمدت منظمة العمل الدولية ١٠٧ مشاريع جديدة للتعاون الإنمائي (لا تشمل آليات تمويل ميزانية المكتب العادية) بغية تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل<sup>٥٥</sup>. ويتناول ٤٩ في المائة من هذه المشاريع عمل الأطفال و١٩ في المائة العمل الجبري و١٨ في المائة عدم التمييز و١٢ في المائة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وتبلغ القيمة الإجمالية لهذه المشاريع ١٣٧,٧ مليون دولار أمريكي، خصص ٥٥ في المائة منها لعمل الأطفال و٢١ في المائة للعمل الجبري و١٥ في المائة للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية و٩ في المائة لعدم التمييز (الشكل ٢-١). ويبين الشكل ٢-٢ التوزيع الإقليمي لهذه المشاريع.

١٩٨. وانخفض التمويل الإجمالي المخصص للتعاون الإنمائي والمناخ لفرع المبادئ والحقوق الأساسية انخفاضاً ملحوظاً في الفترة نفسها (الشكل ٢-٣).<sup>٥٦</sup>

١٩٩. وكانت مخصصات الميزانية العادية الممنوحة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ متوازية تقريباً، إذ حصل هذا المجال على ٨ في المائة من الميزانية العادية في كل من الفترتين. وكان نمط المخصصات مشابهاً كذلك بالنسبة للمبادئ الأربعة في الفترة نفسها. وفي المقابل، شهد تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية انخفاضاً كبيراً بين الفترتين، إذ انخفضت المجاميع من ١٥ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٣,٥ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ترجم بنمط مختلط وغير متكافئ في جميع المبادئ (الجدول ٢-٢).

الشكل ٢-١: توزيع التمويل الذي تلقتته منظمة العمل الدولية لمشاريع التعاون الإنمائي الجديدة بحسب المبدأ، ٢٠١٢-٢٠١٥

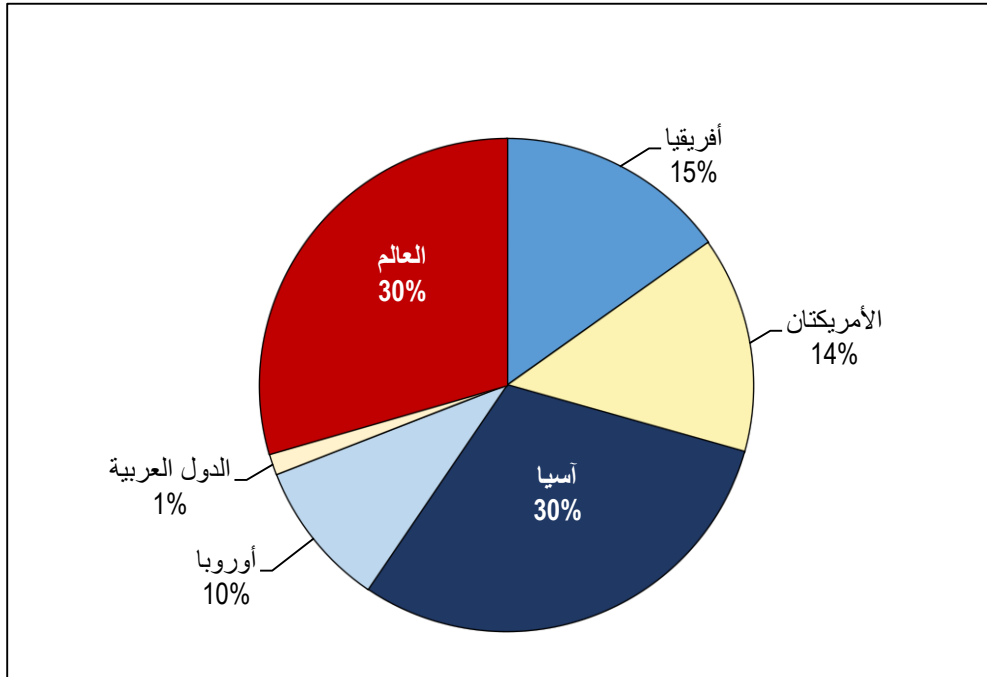


المصدر: مكتب العمل الدولي.

<sup>٥٥</sup> لا تسهل الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، التي تحل محل إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، استرداد البيانات من حيث المبدأ، ولا تؤخذ في الاعتبار هنا بالتالي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

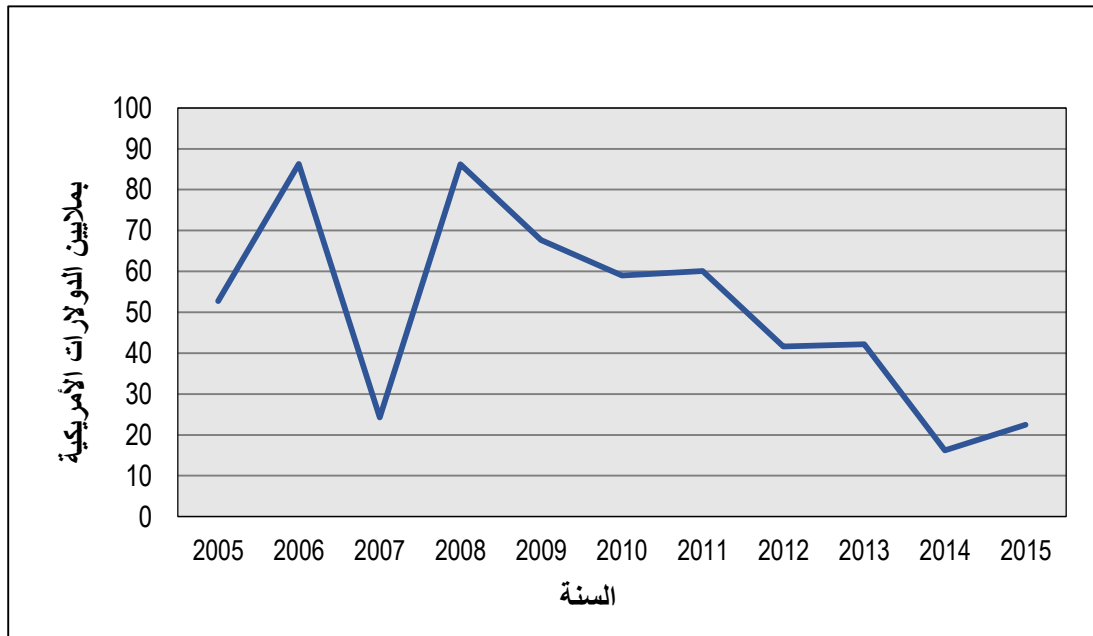
<sup>٥٦</sup> تقارن هذه الأرقام التمويل الأخير المقدم لفرع المبادئ والحقوق الأساسية بالمبلغ المدمج الذي تلقاه البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وإدارة الإعلان قبل إنشاء فرع المبادئ والحقوق الأساسية.

الشكل ٢-٢: توزيع مشاريع التعاون الإنمائي الجديدة بحسب الإقليم، ٢٠١٢-٢٠١٥



المصدر: مكتب العمل الدولي.

الشكل ٣-٢: تطور التمويل الذي تلقاه فرع المبادئ والحقوق الأساسية لمشاريع التعاون الإنمائي الجديدة، ٢٠١٥-٢٠٠٥



المصدر: مكتب العمل الدولي.

الجدول ٢-٢: مخصصات الميزانية العادية ومخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية  
في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

| المبدأ                                           | الميزانية العادية (بالدولار الأمريكي) |                  |            |                  | الحساب التكميلي للميزانية العادية (بالدولار الأمريكي) |                  |           |                  |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|------------|------------------|-------------------------------------------------------|------------------|-----------|------------------|
|                                                  | 2012-13                               | % of FPRW total* | 2014-15    | % of FPRW total* | 2012-13                                               | % of FPRW total* | 2014-15   | % of FPRW total* |
| الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية               | 18 353 538                            | 37               | 17 283 439 | 36               | 368 915                                               | 12               | 265 370   | 24               |
| العمل الجبري                                     | 5 186 869                             | 10               | 5 268 211  | 11               | 678 193                                               | 21               | 129 297   | 12               |
| عمل الأطفال                                      | 13 166 668                            | 27               | 12 477 343 | 26               | 1 325 154                                             | 41               | 701 266   | 63.1             |
| التمييز في العمل                                 | 12 867 426                            | 26               | 12 999 968 | 27               | 835 233                                               | 26               | 15 588    | 1                |
| المجموع                                          | 49 574 501                            | 100              | 48 028 961 | 100              | 3 207 495                                             | 100              | 1 111 521 | 100              |
| النسبة المئوية من التمويل الإجمالي لفترة السنتين | 8                                     |                  | 7.9        |                  | 15                                                    |                  | 3.5       |                  |

\* % of FPRW total: النسبة المئوية من مجموع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية  
بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل – النتائج الرئيسية

٢٠٠. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ في تقييم لعمل منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٥٧</sup> واستند هذا التقييم المستقل لعمل المنظمة إلى نتائج ١٧ دراسة حالة وأولى اهتماماً خاصاً لإنجاز نتائج البرامج القطرية والنواتج العالمية لتقييم كيفية مساهمتها في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٥٨</sup> وشكلت الاستراتيجيات والمؤشرات المرتبطة بنتائج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الأربعة الواردة في إطار السياسة الاستراتيجية، الأساس الذي قيّم العمل والتقدم المحرز بناء عليه. ووجد التقييم أن الأداء الإجمالي كان "مريضاً إلى حد ما" وقدم عدداً من التوصيات. وشددت هذه التوصيات على ما يلي: ضرورة تعزيز العمل في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمشاريع غير المرتبطة بهذه المبادئ والحقوق، كما ركزت على طبيعتها المترابطة؛ رصد المساعدة التقنية والاستجابة لطلبات الحصول عليها بأسلوب أكثر منهجية بواسطة عملية الاستعراض السنوي؛ إعداد نهج إضافية لتعزيز إعلان عام ١٩٩٨.

٢٠١. وأُخذ عدد من الإجراءات للتعامل مع هذه التوصيات. وكما ذكر آنفاً، أدرجت الفئات الأربع من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تحت هيكل إدارة موحد لضمان استراتيجية متسقة، ولم تعد النتائج الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تميز بين الفئات الأربع من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووضع فرع المبادئ والحقوق الأساسية كذلك استراتيجية تشغيلية جديدة، تركز بشكل قوي على الرابط بين نظام الإشراف والتعاون الإنمائي وعلى الحاجة إلى تعزيز نهج متكامل لمقاربة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى القطري. وأخذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في الاعتبار توصية بإدراج مؤشرات محددة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في النتائج وفي مجالات الأهمية البالغة.

<sup>٥٧</sup> انظر:

ILO: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*, op. cit., p. 26.

<sup>٥٨</sup> المرجع نفسه، الصفحة ix.



## الفصل ٣

### مبادرات متخذة في أطر أخرى ترمي إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

#### ألف - الأمم المتحدة وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

##### برنامج عام ٢٠٣٠ والتحالفات الناشئة

٢٠٢. دخل برنامج عام ٢٠٣٠ حيز التنفيذ في ٢٠١٦ بعد أن اعتُمد في عام ٢٠١٥ خلال مؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، في أعقاب سنوات عديدة من المشاورات والمفاوضات الموسعة. ويتناول برنامج عام ٢٠٣٠ ثلاثة أبعاد من الاستدامة - الاقتصادية والاجتماعية والبيئية - ويشمل ١٧ هدفاً من أهداف التنمية المستدامة، يترافق كل واحد منها بغايات محددة. ويضع برنامج عام ٢٠٣٠ الناس وكوكب الأرض في صميمه ويعطي زخماً جديداً لتحقيق التنمية المستدامة. وتحل أهمية العمل اللائق صميم الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، الذي يسعى إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل للجميع والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع". وهناك غايات عديدة مندرجة في الهدف ٨، تتسم بأهمية خاصة بالنسبة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما:

- الغاية ٨-٥: التوصل، بحلول عام ٢٠٣٠، إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- الغاية ٨-٦: الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠.
- الغاية ٨-٧: اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥.
- الغاية ٨-٨: حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.

٢٠٣. وهناك مجموعة من أهداف وغايات التنمية المستدامة الأخرى الواردة في برنامج عام ٢٠٣٠، ذات صلة وجيهة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>١</sup> وهي تشمل: الهدف ١ الذي يركز على الحد من الفقر وتوفير الحماية الاجتماعية؛ الهدف ٤ الذي يركز على التعليم الجيد للجميع (وهو شرط لا غنى عنه إذا أريد القضاء على عمل الأطفال)؛ الهدف ٥ الذي يركز على المساواة بين الجنسين؛ الهدف ١٠ الذي يرمي إلى الحد من أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها؛ الهدف ١٦ الذي يركز على وصول الجميع إلى العدالة وحماية الحريات الأساسية المطلوبة للتوصل إلى مجتمعات مسالمة وتشمل الجميع.

٢٠٤. ويشدد برنامج عام ٢٠٣٠ على ضرورة اتخاذ إجراءات وطنية لتحقيق تقدم في مختلف الأهداف والعملية التي أفضت إلى وضع برنامج عام ٢٠٣٠ عززت إدراكاً مفاده أنه يجب على كافة أجزاء المجتمع أن تعمل معاً بدءاً بيد بأساليب جديدة وابتكارية بغية تحقيق أهدافه الطموحة والتطلعية. وعليه، استُهل عددٌ من التحالفات والشراكات العالمية الجديدة بغية دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لإحراز تقدم في تحقيق أهداف بعينها.

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: مبادرة القضاء على الفقر: منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦، الصفحة ٧ الفقرة ٢٤.

٢٠٥. ومن شأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري أن يستلزم تفكيراً متكاملًا وإجراءات منسقة ووضع سياسات فعالة واستخدام رشيد للموارد. وعلى مستوى العالم، تشارك جهات فاعلة كثيرة من أبسط التجمعات الشعبية وصولاً إلى وكالات الأمم المتحدة. ويمكن لكل جهة من هذه الجهات أن تستخدم خبراتها ونفوذها ومواردها لتقديم نتائج من شأنها أن تدفع بالمجتمعات قدماً نحو القضاء على هذين الشكلين من انتهاكات حقوق الإنسان. وسوف يتمثل أحد التحديات الرئيسية في تعزيز وتحسين وتنسيق الجهود المبذولة بغية الارتقاء بالتدخلات الناجحة ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق الغايات. وتحقيقاً لهذا الغرض، بادرت منظمة العمل الدولية وشركاؤها إلى إرساء التحالف ٧-٨ الذي تم إطلاقه في نيويورك في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦. ويهدف التحالف إلى تحقيق انخفاض كبير في عدد الأشخاص الضالعين في عمل الأطفال والعمل الجبري، بما في ذلك من خلال: زيادة التوعية بهذه المشكلة وبحلولها على المستوى العالمي؛ الدعوة بقوة إلى الالتزام رفيع المستوى؛ وضع سياسات وخطط عمل أكثر فعالية، بما في ذلك التركيز بشكل أدق على الوقاية؛ إجراءات منسقة ومتسقة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛ تحسين الرصد وتقاسم المعارف؛ تقديم الدعم إلى مبادرات جديدة وابتكارية؛ استحداث مرفق عالمي للتمويل.<sup>٢</sup>

٢٠٦. وسوف يُطلق الائتلاف العالمي للمساواة في الأجور في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، للمساعدة على تعزيز الغاية ٥-٨ بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠. وستكون مؤشرات النجاح الرئيسية لهذه المبادرة هي التالية: التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٠٠؛ تحسين التشريعات الوطنية وتعزيز آليات الإنفاذ؛ الحد من الثغرات في الأجور بين الجنسين على المستوى الوطني. وعلى المستوى العالمي، سوف يقوم أعضاء الائتلاف بما يلي: تحليل البيانات؛ رصد الاتجاهات؛ نشر النتائج، بما فيها المعلومات المتعلقة بالعوائق والتقدم والممارسات الجيدة؛ اقتراح توصيات للتحسين. وعلى المستوى القطري، سيقوم الشركاء بما يلي: تشجيع التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٠؛ تقديم حلول لسد الثغرات التشريعية؛ ضمان بناء قدرات الرصد والإنفاذ؛ تعزيز ممارسات المفاوضة الجماعية الفعالة بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور؛ تقاسم الأدوات والممارسات الجيدة؛ توطيد التعاون فيما بين البلدان التي تتقاسم التطلعات نفسها.

٢٠٧. وقد أرسى رئيس الوزراء السويدي الاتفاق العالمي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وجرى إطلاق هذا الاتفاق في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، وهو يرمي إلى مواجهة التحديات في سوق العمل العالمي وتمكين جميع الناس من الاستفادة من العولمة. والاتفاق العالمي عبارة عن شراكة متعددة أصحاب المصلحة تسعى إلى تشجيع الحكومات والمنشآت والنقابات وغيرها من المنظمات على التعهد بالتزامات محددة من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي.<sup>٣</sup> ويسهم الاتفاق العالمي بشكل ملموس في تعزيز الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، وهو مهم أيضاً بالنسبة إلى أهداف التنمية المستدامة والغايات الأخرى.

### المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان

٢٠٨. في عام ٢٠١١، وافق مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة على تقرير مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، الذي يتناول مسألة المنشآت وحقوق الإنسان.<sup>٤</sup> وهذه المبادئ التوجيهية التي وضعها جون روعي، الممثل الخاص السابق للأمم العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، تقدم إرشادات إلى الحكومات بشأن كيفية حماية حقوق الإنسان وإلى المنشآت بشأن كيفية حماية تلك الحقوق، إلى جانب ضرورة ضمان حصول ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات، على سبل الانتصاف الفعال. بالإضافة إلى ذلك، توصي هذه المبادئ التوجيهية بأنه ينبغي للمنشآت أن تتوخى بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان من أجل تحديد الآثار على حقوق الإنسان في جميع عملياتها أو منع تلك الآثار والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها، وتشير إشارة خاصة إلى إعلان عام ١٩٩٨.<sup>٥</sup> وقامت منظمة العمل الدولية بتنظيم دورات بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري في المنتديات السنوية المعنية بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان، التي تشكل جزءاً من متابعة المبادئ التوجيهية، وأرست تعاوناً وثيقاً مع فريق الخبراء العامل التابع للأمم المتحدة والمعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان.

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي: "التحالف ٧-٨: العمل معاً يبدأ بيد للقضاء على عمل الأطفال والرق الحديث"، الصفحة ٣.

<sup>٣</sup> الاتفاق العالمي: "معاً من أجل العمل اللائق والنمو الشامل".

<sup>٤</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (نيويورك وجنيف، ٢٠١١).

<sup>٥</sup> المرجع نفسه، الصفحتان ١٣-١٤.

٢٠٩. وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٦، والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بصيغتها المراجعة في عام ٢٠١١، يعبران عما يُتوقع من سلوك المنشآت متعددة الجنسية<sup>٦</sup> ويشير إعلان المنشآت متعددة الجنسية تحديداً إلى إعلان عام ١٩٩٨ ويدعو جميع الأطراف إلى المساهمة في أعماله ومتابعته؛ كما يهاب بالحكومات التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١١١ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢ أن تبادر بالتصديق عليها، وعلى أي حال أن تطبق إلى أقصى حد ممكن من خلال سياساتها الوطنية، المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وفي التوصيات ذات الأرقام ٣٥ و ٩٠ و ١١١ و ١١٩ و ١٢٢ و ١٤٦ و ١٦٩ و ١٨٩ و ١٩٠.<sup>٧</sup>

#### شراكات أخرى مع الأمم المتحدة

٢١٠. يوجد تعاون وثيق بين منظمة العمل الدولية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة. كما جرى في السنوات الأخيرة وضع أو تعزيز العديد من الشراكات الأخرى مع المنظمات المنضوية في منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٦، أبرمت منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين<sup>٨</sup> مذكرة تفاهم جديدة تنص على التعاون بما في ذلك بشأن القضايا المتصلة بعمل الأطفال والاستغلال الاقتصادي للاجئين.

#### باء - المؤسسات الاقتصادية العالمية والإقليمية

٢١١. ناقش وزراء العمل والعمالة في مجموعة العشرين، خلال الاجتماع الذي عُقد في موسكو عام ٢٠١٣، وضع سوق العمل العالمي والتحديات التي تطرحها العمالة في بلدانهم. وأعرب الوزراء في إعلانهم عن التزامهم بضمان الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الواردة في إعلان عام ١٩٩٨ وأقرّوا بمساهمة الحوار الاجتماعي وبالمشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ سياسات العمل والعمالة ضمن مجموعة العشرين.

٢١٢. والإعلان الوزاري الصادر عن مجموعة العشرين بشأن العمل والعمالة في ملبورن عام ٢٠١٤، أعاد التأكيد على أهمية إعلان عام ١٩٩٨ ودعا على وجه الخصوص إلى اتخاذ تدابير للقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال. وفيما يتعلق بتمكين النساء زيادة مشاركتهن، أشار الوزراء إلى أنّ أولوياتهم السياسية قد تستثير باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وبتوصية عام ٢٠١٥ الصادرة عن مجلس منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المساواة بين الجنسين في الحياة العامة. كما أعيد التأكيد على أهمية الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل في الإعلان الصادر عن وزراء العمل والعمالة في مجموعة العشرين في بيجين عام ٢٠١٦.

٢١٣. وباتت المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تدرج بانتظام أكبر في سياسات التحوط لدى العديد من مصارف التنمية الدولية والإقليمية، لا سيما مؤسسة التمويل الدولية والمصرف الأوروبي للإعمار والتنمية ومصرف التنمية الأفريقي. وفي عام ٢٠١٦، اعتمد البنك الدولي إطاراً بيئياً واجتماعياً جديداً من أجل قروض الاستثمار، يضم تدابير تحوط تتصل بظروف العمل. وفي حين لا تتمشى بعض الأحكام كلياً مع معايير منظمة العمل الدولية، توفر السياسة فرصاً جديدة من للتعاون ووضع إرشادات عملية على المستوى القطري. وفي أوزبكستان، قامت منظمة العمل الدولية، بصفتها طرفاً ثالثاً، برصد مشاريع مموله من البنك الدولي؛ وينبغي أن يسترشد المزيد من الأنشطة في هذا المجال بالدروس المستخلصة من هذا التعاون.

<sup>٦</sup> في آذار/ مارس ٢٠١٦، قرر مجلس الإدارة إنشاء فريق عمل تخصصي لاستعراض نص إعلان المنشآت متعددة الجنسية وملحقه ومرفقه بالإضافة إلى إجراء تفسيره. وسوف يقدم الفريق توصياته إلى مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٧ من أجل اعتماد محتمل.

<sup>٧</sup> مكتب العمل الدولي: *إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية* (جنيف، ٢٠٠٦)، الصفحة ٤، الفقرتان ٨ و ٩.

<sup>٨</sup> مكتب العمل الدولي: "مذكرة تفاهم بين منظمة العمل الدولية ومكتب مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين" (جنيف، ١ تموز/ يوليه ٢٠١٦)، الصفحات ١-٣.

٢١٤. والنهج الحالي الذي يتبعه مصرف الاستثمار الأوروبي فيما يتعلق بحقوق العمال، يتجلى في مذكرتين إرشاديتين تتناولان معايير العمل والسلامة والصحة في العمل وضمن المجتمع المحلي، وتقدمان لمحة عامة عن سياسة مصرف الاستثمار الأوروبي فيما يتعلق بمعايير العمل والعلاقات القائمة مع المجتمع المحلي فيما يخص المشاريع خارج الاتحاد الأوروبي. وتفيد المذكرة الأولى أنه ينبغي لإجراءات العناية الواجبة في مصرف الاستثمار الأوروبي أن تركز على معايير العمل الأساسية الواردة في إعلان عام ١٩٩٨ وفي قوانين العمل الوطنية المعنية؛ وبالتالي، تؤكد المذكرة على أن مصرف الاستثمار الأوروبي لن يمول المشاريع التي تستخدم عمل الأطفال أو العمل الجبري أو تستفيد منهما، أو تلك التي لا تمتثل للقانون الوطني بشأن تمثيل العمال وتنظيمهم.<sup>٩</sup>

٢١٥. ويطلب المصرف الأوروبي للإعمار والتنمية، في كافة المشاريع التي يمولها بشكل مباشر، من الجهات المقترضة أن تقوم بما يلي: احترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛ تزويد العمال بمعلومات خطية عن ظروف عملهم وحقوقهم؛ التقيد بالمعايير الأساسية للسلامة والصحة المهنية؛ تولي مسؤولية ظروف العمل للعاملين من بلدان أخرى (المتعاقدين من الباطن). وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، اعتمد مصرف التنمية الأفريقي إجراءً تحوطياً مماثلاً في إطار نظام الضمانات المتكامل لديه.

٢١٦. ولم يتخذ مصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية أي خطوات بعد لاعتماد إجراء تحوطي بشأن ظروف العمل.

## جيم - أحكام العمل في الاتفاقات التجارية

٢١٧. يجري حالياً ربع قيمة المبادلات التجارية في إطار اتفاقات تجارية تتضمن أحكاماً ذات صلة بالعمل. وأحكام العمل "تراعي أي معيار يتناول علاقات العمل أو الحد الأدنى من شروط أو ظروف العمل أو الآليات الرامية إلى رصد أو تعزيز الامتثال لها و/أو أي إطار من أجل التعاون. ويجمع هذا التعريف طائفة واسعة من الأحكام الخاصة بالعمل، بما فيها الإشارات إلى حقوق العمال وإلى أطر التعاون."<sup>١٠</sup>

٢١٨. وتشير أحكام العمل عموماً إلى إعلان عام ١٩٩٨ كأساس للالتزامات التي تعتمدها الأطراف في الاتفاقات. وتشمل التزامات الأطراف عادة عدم التقليل من معايير العمل لديها كوسيلة لتشجيع التجارة أو الاستثمار والحفاظ على قوانين وممارسات العمل متشعبة مع إعلان عام ١٩٩٨ وإنفاذها على نحو فعال. ويشار إلى صكوك منظمة العمل الدولية في ٧٢ في المائة من أحكام العمل ذات الصلة بالتجارة، بما في ذلك إلى إعلان عام ١٩٩٨ وبرنامج العمل اللائق وإعلان عام ٢٠٠٨، وفي بعض الحالات اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

٢١٩. وأصبحت الاتفاقات التجارية تشمل أحكام العمل بشكل أكثر انتظاماً. وبدءاً من آب/ أغسطس ٢٠١٦، منذ إبراد أول حكم ملزم في اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية لعام ١٩٩٤، تضمن ٧٧ اتفاقاً تجارياً يغطي ١٣٦ بلداً أحكاماً ذات صلة بالعمل.

٢٢٠. وبالإضافة إلى الاتفاقات التجارية الثنائية ومتعددة الأطراف، تنص بعض الاتفاقات التجارية أحادية الأطراف على أحكام ذات صلة بالعمل كجزء من معايير الأهلية للاستفادة من الحوافز التجارية الخاصة. وعلى سبيل المثال، بموجب مخطط الأفضليات المعمم للاتحاد الأوروبي، يطلب ترتيب المخطط + من البلدان أن تصدق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأن تنفذها، لتكون مؤهلة للاستفادة من الحوافز الخاصة.<sup>١١</sup>

٢٢١. وتنمتع أحكام العمل بعدة آليات للرصد والتنفيذ والامتثال. ويمكنها أن تنطوي على تدابير ما قبل التصديق أو إدخال الإصلاحات على قوانين العمل والممارسة، ومتى دخل الاتفاق حيز النفاذ، وضع اشتراطات وآليات ترعى مشاركة أصحاب المصلحة، بما في ذلك مشاركة الشركاء الاجتماعيين، أو حتى آليات تسوية النزاعات في حال انتهاك الالتزامات ذات الصلة بالعمل. وعلى الرغم من الاختلافات بين الآليات والنهج، تشدد معظم الاتفاقات على الحوار وبناء القدرات وأنشطة التعاون باعتبارها وسائل ترمي إلى تعزيز حقوق ومبادئ العمل.

<sup>٩</sup> انظر:

C. Wright: *European Investment Bank: Promoting sustainable development, where appropriate* (CEE Bankwatch Network, Prague, Nov. 2007), p. 9.

<sup>١٠</sup> انظر:

ILO: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements* (Geneva, 2016), p. 1.

<sup>١١</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٢٠.

٢٢٢. والجمع بين آليات من قبيل أنشطة بناء القدرات والرصد ومشاركة أصحاب المصلحة، ارتبط بتغيرات مؤسسية وقانونية وإلى حد معين بتحسينات على ظروف العمل في بعض القطاعات. فعلى سبيل المثال، يهدف اتفاق التبادل الحر المبرم بين أمريكا الوسطى والجمهورية الدومينيكية إلى تعزيز المؤسسات مثلاً من خلال الزيادات في ميزانية هيئات تفتيش العمل وبناء قدراتها. وفي اتفاق النسيج المبرم بين الولايات المتحدة وكومبوديا، كان من شأن زيادة التبادل التجاري أن حسن ظروف العمل على مستوى المنشأة؛ ولوحظ تحسناً في الأجور على هذا المستوى، مع تراجع في فجوة الأجور بين الجنسين وحدث تحسن طفيف في مجال الحرية النقابية.<sup>١٢</sup> غير أنّ استدامة هذه الآثار تبقى تحدياً. ومن جهة أخرى، هناك آلية واحدة لتحسين الفعالية ككل، تتمثل في مشاركة أصحاب المصلحة، سواء أعلق الأمر بالشفافية أو المساواة.<sup>١٣</sup>

٢٢٣. وفي سياق الاتفاقات التجارية، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية والمشورة بناءً على طلب الدول الأعضاء فيها أو شاركت في تنفيذ برامج التعاون الإنمائي مع الشركاء الاجتماعيين. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت الدول الأعضاء تعليقات وملاحظات نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والإجراءات الخاصة لتتوير تنفيذ الأحكام ذات الصلة بالعمل. وهناك مثال على هذه المشاركة يتمثل في برنامج تم وضعه في إطار اتفاق تجاري بين الولايات المتحدة وكولومبيا ونفذته منظمة العمل الدولية بغرض بناء قدرات حكومة كولومبيا والشركاء الاجتماعيين من أجل تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية وللتعليقات الصادرة عن نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.<sup>١٤</sup>

٢٢٤. ولا يزال من اللازم إجراء المزيد من البحوث والمناقشات لتحديد أساليب أخرى من المشاركة، تسمح لمنظمة العمل الدولية أن تضمن مزيداً من الاتساق بين المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتنفيذ الفعال لالتزامات العمل بموجب الاتفاقات التجارية.

<sup>١٢</sup> المرجع نفسه، الصفحة ٦٦.

<sup>١٣</sup> المرجع نفسه، الصفحة ١٢٦.

<sup>١٤</sup> المرجع نفسه، الصفحات ١٨٠-١٨١.



## الفصل ٤

### ملاحظات بشأن تعزيز الإجراءات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٢٢٥. تتناول الأقسام الواردة في هذا الفصل، المعلومات المقدمة في الفصول ١ - ٣، فتوفر عدداً من الملاحظات الموجزة.

#### ألف - في الاتجاهات والتحديات العامة

٢٢٦. التصديقات. سُجل ما بين ٢٠١٢ ونهاية آذار/ مارس ٢٠١٧، ٣٩ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية مقارنة بعدد بلغ ٢٠ تصديقاً خلال السنوات الخمس الماضية. ولكن تحقيق هدف التصديق العالمي يستلزم ١٢٩ تصديقاً إضافياً - وهو هدف حدّدته منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٥ لتحقيقه في عام ٢٠١٥. ويلزم التركيز بصورة خاصة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. ويمكن النظر في اتخاذ خطوات لإعطاء نفس جديد لحملة التصديق، ويمكن أن تشمل هذه الخطوات تحديد غايات جديدة ترتبط بمئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ وببرنامج عام ٢٠٣٠. وفي سياق هذه الحملة، بإمكان المكتب أن يسعى إلى تكثيف الروابط بين عملية الاستعراض السنوي وأنشطة التعاون الإنمائي.

٢٢٧. معالجة ثغرة التنفيذ. رغم المعدل الإجمالي العالي من التصديقات على الاتفاقيات الأساسية، فإنها غالباً جداً ما تقتصر على التنفيذ الفعال. وفي سياق تزايد أوجه انعدام المساواة والتغيرات المهمة في عالم العمل، أن الأوان لتقييم التقدم الوطني المحرز وإمكانيات بذل جهود إضافية من أجل تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٢٨. ما تزال مواطن العجز في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تمثل تحدياً كبيراً. رغم انعدام وجود نمط موحد، فإن البيانات المقدمة تشير إلى مزيد من التراجع في مستوى عضوية نقابات العمال وتغطية المفاوضة الجماعية. وفي بعض الدول الأعضاء، أدت النهج السياسية إلى استقرار نطاق المفاوضة الجماعية أو إلى توسعه. وهناك قلق متنامٍ داخل مجلس حقوق الإنسان بأن العمال وأصحاب العمل يواجهون تحديات متزايدة في التنظيم.

٢٢٩. يوفر البروتوكول رقم ٢٩ فرصاً جديدة لاتخاذ الإجراءات. بات عدد متزايد من الدول الأعضاء يتخذ إجراءات ضد العمل الجبري، بما يشمل سن تشريعات لمكافحة العمل الجبري في سلاسل التوريد والإمداد وتحسين حماية الضحايا. ويوفر البروتوكول فرصاً جديدة لحشد الإجراءات. ويسجل إحراز تقدم مطرد في التصديقات، ولكن يلزم التوصل إلى عدد أكبر من التصديقات لتحقيق هدف منظمة العمل الدولية ببلوغ ٥٠ تصديقاً بحلول عام ٢٠١٨. ويجري تحسين إطار القياس بشأن العمل الجبري، والهدف هو تقييم الاتجاهات في السنوات القادمة.

٢٣٠. التقدم المحرز في خفض عمل الأطفال. لقد أحرز تقدم مهم في خفض عمل الأطفال، ولكن يلزم القيام بالمزيد إذا ما أُريدَ لهدف التنمية المستدامة المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال بحلول ٢٠٢٥ أن يتحقق. وهناك أدلة قوية على أن من شأن نهج سياسية عامة سليمة وتحول اقتصادي في الاقتصادات غير المنظمة والريفية ومشاركة كاملة للشركاء الاجتماعيين، أن تؤدي إلى خفض عمل الأطفال. وهناك مسألة برزت في عدد من الدول الأعضاء، هي الحاجة إلى الإرشاد بشأن وضع قائمة الأعمال الخطرة التي تقتضيها الاتفاقية رقم ١٨٢. وقد يكون من المجدي توفير مزيد من الإرشادات في هذا الموضوع، تغطي كذلك الجوانب المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل وتدابير وقاية السلامة والصحة المهنيين، بما يشمل الأطفال في سن العمل القانونية.

٢٣١. **التمييز في الاستخدام والمهنة.** لم يُحرز سوى تقدم متواضع في خفض الثغرات الجنسانية، بما في ذلك ثغرة الأجور بين الجنسين، في سوق العمل. وهناك ضرورة لتحسين البيانات المتعلقة بالتمييز بصورة عامة. وما زالت سبل حصول جميع المجموعات على آليات للتصدي للتمييز تشكل تحدياً، كما أنه يشار في غالب الأحيان إلى مسائل مثل عبء الإثبات وخشية التعرض للعواقب، على أنها عقبات.<sup>١</sup> وتثار مسألة ما إذا كان من شأن اعتماد مزيد من الإجراءات أن يساعد على توليد زخم في التصدي للتمييز.

٢٣٢. **المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصادات غير المنظمة والريفية.** تكون الطبيعة المتعاضدة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أوضح في الاقتصادات غير المنظمة والريفية. وهناك تحدٍ كبير يتجسد في انتشار الافتقار إلى منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال فعالة، وما ينتج عن ذلك من افتقار إلى حوار اجتماعي في هذه القطاعات. ويمكن أن توفر التوصية رقم ٢٠٤ إطاراً لمبادرات جديدة للتصدي للاقتصاد غير المنظم، الحضري والريفي على حد سواء. ويمكن لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة أن تنظر في نطاق هذا النوع من المبادرات تمثيلاً مع التوصية.

٢٣٣. **تعزيز إدارة العمل.** إن وجود إدارة عمل قوية وفعالة، هو عنصر أساسي لضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولكن إدارة العمل منعدمة إلى حد كبير في بعض المجالات، حيث تحدثت أسوأ الانتهاكات للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهناك تحدٍ كبير يكمن في ضمان وجود إدارات عمل مزودة بموارد كافية، وتتمتع بفهم سليم للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٣٤. **تعميم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.** جرى تسليط الضوء على أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عدد من مناقشات مؤتمر العمل الدولي الأخيرة (بشأن الاقتصاد غير المنظم وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والدول ذات الوضع الهش) وفي اجتماعات فريق الخبراء (أشكال الاستخدام غير المعتادة). ويمكن للمبادرات النابعة من هذه المناقشات أو من مناقشات أخرى، أن تقدم فرصاً جديدةً لتعميم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في النشاط المضطلع به في جميع أقسام المكتب، بما يشمل النشاط المستقبلي الرامي إلى معالجة مجالات سلاسل التوريد والإمداد العالمية وتعزيز نظم تفتيش العمل ومؤسسات سوق العمل الأخرى.

## باء - في الإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة

٢٣٥. **التشريعات والسياسات.** تواصل الدول الأعضاء سن وتحسين تشريعات لإنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتستخدم خطط عمل وطنية على نطاق واسع كذلك، من أجل تعزيز الإجراءات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٣٦. **البرامج القطرية للعمل اللائق.** يبدو أن هناك زيادة في الاهتمام بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج القطرية للعمل اللائق. ولكن، مازالت هناك فوارق كبيرة بشأن الأولوية التي تُمنح لمختلف فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وخُصّ تقييم عمل منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى أن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لم تحدداً على أن لهما أولوية في أي برنامج من البرامج القطرية للعمل اللائق. ويمكن أن يسعى المكتب إلى تقديم مزيد من الإرشادات والدعم لزيادة التصديق على الاتفاقيات الأساسية واحترام جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في البرامج القطرية للعمل اللائق وتشجيع اعتماد نهج متكامل.

٢٣٧. **روابط مع أهداف استراتيجية أخرى.** استمر بذل الجهود الرامية إلى ضمان الاتساق بين العمل على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأهداف الاستراتيجية الأخرى للعمال والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية. فضلاً عن ذلك، ينبغي أن تتمشى هذه الجهود مع الاستراتيجية المتكاملة المتبعة في فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتبيّن كذلك أن العمل على أهداف استراتيجية أخرى له أثر إيجابي على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

<sup>١</sup> انظر:

ILO: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work ...*, op. cit., pp. 367–368, paras 884–886.

٢٣٨. ينبغي أن تركز إجراءات منظمة العمل الدولية على برامج أقل عدداً وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً. تشير استنتاجات مجلس الإدارة بشأن الدروس المستخلصة إلى أنه ينبغي أن تركز أنشطة التعاون الإنمائي على برامج أقل عدداً وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً. ويوفر إنشاء الفرع الجديد المعني بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في منظمة العمل الدولية، فرصاً من أجل توافر أوجه تآزر جديدة تدعم تدخلات متكاملة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتدعم كذلك العمل المرتبط بأهداف استراتيجية أخرى. وتترسخ الاستراتيجية الجديدة المتعلقة بالبرنامج الدولي الرائد للقضاء على عمل الأطفال وأكثر، في مثل هذا النهج المتكامل.

٢٣٩. **الشراكات بين القطاعين العام والخاص.** أصبحت الشراكات بين القطاعين العام والخاص شائعة أكثر فأكثر، إذ انصب التركيز في البداية على عمل الأطفال، ثم جرى توسيع نطاقه ليشمل العمل الجبري، وجرى السعي كذلك منذ عهد قريب إلى استخدام نهج من شأنه أن يشمل جميع المجالات الأربعة المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن المزمع أن يجري توحيد منصة عمل الأطفال، كما بوشر حالياً بعمل أولي لإنشاء شبكة أعمال بشأن العمل الجبري. وسيجري توسيع نطاق مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل ونشرها على المستوى الوطني، بالتعاون مع دوائر الأعمال لتعزيز العناية الواجبة بعرض اليد العاملة في سلاسل القيم.

٢٤٠. **التوعية.** استدعت مسائلنا عمل الأطفال والعمل الجبري كثيراً من الاهتمام لدى العموم، فكان لذلك دور كبير في تحفيز الإرادة السياسية بهدف التصدي للتحديات القائمة. واسترعت كذلك مسألة التمييز القائم على الجنس في الاستخدام الاهتمام إلى حد ما، ولكن جوانب أخرى من التمييز في الاستخدام والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، تحظى باهتمام أقل بكثير. ويمكن أن يُنظر في مسألة استحداث نهج توعية جديدة في جميع فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٤١. **تخصيص الموارد.** كان هناك انخفاض كبير في توافر موارد التعاون الإنمائي المتصلة بالعمل المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ فضلاً عن ذلك، كان هناك تباين في تخصيص الموارد لفئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وبذلك، فإن هناك حاجة إلى زخم متجدد لتأمين الموارد واعتماد نهج متكامل يوفر توازناً أفضل في الدعم لجميع فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٤٢. **المعارف والبيانات.** تضطلع منظمة العمل الدولية بدور ريادي في جمع ونشر المعارف والبيانات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتسترعي التقديرات بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري انتباهاً إعلامياً عالمياً، كما أنها تُستخدم على نطاق واسع في المناقشات السياسية والتوعية الدولية والوطنية. وهناك بيانات أقل فيما يخص التمييز والحرية النقابية. ومن شأن وضع تقديرات عالمية في هذين المجالين، أن يدعم التوعية واعتماد نهج أوسع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويقوم المكتب بأبحاث بشأن مسائل محددة تتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وأوضاع النزاع والهشاشة والاقتصاد الريفي. وتتواصل كذلك الأبحاث بشأن نظم نزاعات العمل الفردية، والهدف هو تحديد مبادئ توجيهية من أجل تسوية فعالة للنزاعات، لتقوية قدرة المكتب وتحسينها في الوقت نفسه، من أجل تقديم المساعدة التقنية والمساهمة في تحليل جارٍ لمعرفة ما إذا كانت مجموعة معايير العمل الدولية بشأن هذا الموضوع، ملائمة للغرض.

## جيم - في المبادرات والأطر الدولية الأخرى

٢٤٣. **برنامج عام ٢٠٣٠.** يضع برنامج عام ٢٠٣٠ منظمة العمل الدولية في صميم مناقشات التنمية ويوفر إطاراً إضافياً لتوجيه الإجراءات المستقبلية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولقد حفزت منظمة العمل الدولية بإنشاء التحالف ٧-٨ متعدد أصحاب المصلحة، إلى تعزيز هدف القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري، إضافة إلى التحالف العالمي الجديد المعني بالمساواة في الأجور. وسيساهم هذان التحالفان في المشاركة في ضلوع المكتب والهيئات المكونة ضلوعاً أوسع نطاقاً في عملية برنامج عام ٢٠٣٠، مع تركيز قوي على الإجراءات المتخذة على المستوى الوطني.

٢٤٤. **أحكام العمل في الاتفاقات التجارية.** يندرج ربع قيمة التجارة العالمية ضمن إطار اتفاقات تجارية تشمل أحكام العمل. وتُحيل نسبة ٧٢ في المائة من هذه الاتفاقات إلى صكوك منظمة العمل الدولية. ولقد قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية والمشورة إلى الدول الأعضاء عند الطلب، وشاركت في برامج التعاون الإنمائي المعنية، مع الشركاء الاجتماعيين.

٢٤٥. **المؤسسات المالية الدولية.** اعتمدت المؤسسات المالية الدولية سياسات تحوّل جديدة، واعتمدها البنك الدولي منذ عهد قريب. وتقدم هذه السياسات فرصاً جديدة للتعاون، بهدف سد الثغرات في تغطية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل – خاصة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية – ودعم تنفيذ هذه السياسات الجديدة. وينبغي مراعاة الدروس المستخلصة من التعاون بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي في أوزبكستان.



## النقاط المقترحة للمناقشة في المؤتمر

٢٤٦. إنَّ الغرض من المناقشة المتكررة هو استعراض الاتجاهات في مجال تحقيق الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ونتائج الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، بحيث يمكن للمؤتمر أن يرشد أعمال المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في المستقبل ويرشد بالتالي مجلس الإدارة ليعتمد خطة عمل بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، ترد فيما يلي النقاط المقترحة للمناقشة.

### النقطة رقم ١

يقدم الفصل ١ صورة عالمية ويسلط الضوء على فرص وتحديات محددة ماثلة أمام كل فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

(أ) ما هي تجربتكم والدروس التي استخلصتموها عند إنفاذ إعلان عام ١٩٩٨ واحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بغية مواصلة تعزيز الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والإنمائية في بلادكم؟ ومن خلال تجربتكم، ما الذي كان مجدياً وما الذي لم يكن مجدياً؟

(ب) ما هي الجهود الإضافية التي يلزم أن تبذلها الحكومات وأصحاب العمل لتعزيز وضمان التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على المستويين الوطني والعالمي؟

### النقطة رقم ٢

يقدم الفصل ٢ موجزاً عن بعض الإنجازات التي تحققت في إطار خطة العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمدة في عام ٢٠١٢. ومع مراعاة الإنجازات والتحديات في تنفيذ خطة العمل، والإرشادات الواردة في تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠١٦:

(أ) ما هي الأولويات التي ينبغي أن يحددها المكتب فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي والبرامج القطرية للعمل اللائق وبناء القدرات والبحوث والإجراءات المتصلة بالمعايير وتخصيص الموارد من أجل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟

(ب) ما هي الخطوات التي ينبغي أن يتخذها المكتب والدول الأعضاء لمواصلة تعزيز الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟

(ج) ما هي الخطوات الإضافية التي قد تُطلب من المكتب ومن الدول الأعضاء لإعطاء زخم جديد للحملة الداعية إلى التصديق العالمي على الاتفاقيات الثماني الأساسية وعلى البروتوكول التابع للاتفاقية رقم ٢٩؟

### النقطة رقم ٣

يوفر الفصل ٣ معلومات عن زيادة الإحالات إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الأطر الدولية. وعلى وجه الخصوص، هناك أهداف محددة في برنامج التنمية لعام ٢٠٣٠ تضع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية المساعدة على حفر ورصد التقدم إزاء التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

(أ) كيف يمكن ضمان الإبقاء على انساق السياسات في المنتديات الدولية فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وضمان إدماجها بشكل أفضل في سياسات واستراتيجيات الجهات الفاعلة الدولية الأخرى؟

(ب) ما هي الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الدول الأعضاء والمكتب بغية تعميم الهيكل الثلاثي في الأطر الدولية وتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين، بحيث تكون كافة الهيئات المكونة ضالعة ضلوفاً كاملاً في العمليات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة؟

(ج) كيف يمكن تحقيق حشد تام للتحالفات الناشئة بغية التأثير إيجاباً وبشكل مستدام على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: *المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: استعراض أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.