



مكتب
العمل
الدولي

المنتدى Arab
العملي Employment
المنتدى Forum



دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية

ورقة عمل

دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية

ورقة عمل

المنتدى العربي للتشغيل
بيروت لبنان ١٩-٢١ أكتوبر ٢٠٠٩

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2009

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد 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.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

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

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١

رياض الصلح بيروت ٢١٥٠-١١٠٧

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في لبنان

أوراق عمل معدة من أجل المنتدى العربي للتشغيل

يعكس اختيار المواضيع أولويات وتحديات التشغيل التي تواجهها المنطقة العربية، لا سيما غداة الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. وتوفّر هذه البحوث المادة المرجعية التي تتماشى وبالالتزامات التي قُطعت على المستويين الدولي والإقليمي بشأن العمل اللائق وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. كما تكمل النهج الذي تعتمد عليه منظمة العمل الدولية لتساهم في الجهود المبذولة لتحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي.

هذا وكان مندوبو الأطراف الثلاثة قد أطلقوا بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا في بوسان بجمهورية كوريا في شهر آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، العقد الآسيوي للعمل اللائق وتعهّدوا بتحقيق مخرجات خاصة في هذا المجال. وأوصى الاجتماع بضرورة التعاون على تطبيق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث يُسهم تضافر الجهود وتبادل المعلومات والخبرات في تحقيق العمل اللائق. هذا وتضمنت التوصيات دعوةً لتعزيز خدمات التشغيل ووضع إحصائيات إقليمية موثوقة بها تساعد على صنع القرارات الملائمة وتوفير خدمات الدعم للمنشآت الصغيرة ووضع مقاييس مرجعية وممارسات "جيدة" من أجل توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتدعيم تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها¹.

كما تعهّدت الوفود الثلاثية للدول العربية الأفريقية وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الحادي عشر لإفريقيا في أديس أبابا في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧، بتحقيق سلسلة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق تهدف إلى الاستمرار في السعي لتطبيق أهداف التنمية الدولية المتفق عليها، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. وتركزت نتائج الاجتماع حول أهداف محدّدة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، واعتبار الثلاثية آلية أساسية للحكومة من أجل تحقيق نمو شامل كفيل بمكافحة

أعدّ هذه الورقة السيد عبدالله زهير، المستشار الإقليمي في قانون العمل ومعايير العمل الدولية في مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية لتقدم في «المنتدى العربي للتشغيل: ميثاق لفرص العمل من أجل إعادة الانتعاش والنمو»، الذي يعقد في بيروت من ١٩ إلى ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وأخذت الورقة الكثير من التعليقات التي قام بها مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، والمكتب الإقليمي الفرعي لشمال أفريقيا ودائرة معايير العمل الدولية، فضلاً عن المشاركين في الاجتماع التحضيري التي عقد في ٢٨ تموز/يوليو ٢٠٠٩ في بيروت.

تُعتبر ورقة العمل هذه واحدة من بين أوراق العمل الستة التي تم تحضيرها والتي ستحدد إطار نقاش المشاركين في مختلف جلسات المنتدى العربي للتشغيل. وتتناول هذه الأوراق الموضوعات التالية:

١. النمو والإستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية
٢. هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها
٣. الأزمة وإدارة سوق العمل: الحوار الاجتماعي كإستجابة
٤. دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية
٥. تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وحماية السكان في المنطقة العربية
٦. التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية: مراجعة القضايا

١ مزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/14arm/index.htm>

الفقر، وإتباع سياسة إقليمية عادلة بشأن العمال المهاجرين، وتعزيز الحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية الأساسية لخفض الفقر والإفلات من فخ الاقتصاد غير النظامي. هذا والتزمت الأطراف الثلاثية بالعقد الإفريقي للعمل اللائق تماشياً مع نتائج قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وإعلانها، وخطة العمل وآلية المتابعة التي اعتمدها حول التشغيل والتخفيف من الفقر في إفريقيا².

ودعت منظمة العمل العربية في مؤتمرها الخامس والثلاثين المنعقد في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ إلى تعزيز التعاون الإقليمي في حقول التشغيل والموارد البشرية والحوار الاجتماعي. وشددت خلاصات المؤتمر على وضع مبادرات إقليمية بما في ذلك قانون عمل عربي موحد وإنشاء آليات إقليمية من أجل مجابهة التحديات المشتركة، واستحداث منتدى ثلاثي عربي ونظام معلومات سوق العمل العربية. وسلّطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى توطيد التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمجابهة الأزمة الاقتصادية والمالية. ونظمت بالتعاون مع مكتب العمل الدولي المنتدى العربي للتنمية والتشغيل في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ الذي أفضى إلى إعلان الدوحة الذي أبرز مجموعة مشتركة من الأولويات الإقليمية. أما القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المنعقدة في الكويت في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، فمهدت للعقد العربي للتشغيل (٢٠١٠-٢٠٢٠) الذي حدّد أهدافاً واضحة للمنظمة مثل خفض معدلات البطالة، وخفض نسب العمال الفقراء إلى النصف، وتحسين الإنتاج، والنهوض بتدريب العمال، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ومتابعة عملية المصادقة على معايير العمل الدولية والعربية في المنطقة تمهيداً للامتثال الكامل لمفاعيلها.

2 لمزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

المحتويات

١	المقدمة
٢	١. دور معايير العمل الدولية وحقوق العمال في إطار الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الحالية
٣	٢. دعم سياسات الانتعاش من خلال احترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال
٥	٣. صكوك منظمة العمل الدولية المناسبة للانتعاش
٧	٤. التزامات البلدان العربية بمعايير العمل الدولية وحقوق العمال
٧	١. التزام البلدان العربية من خلال الحوار مع أجهزة الرقابة في منظمة العمل الدولية
٧	أ) المساواة وعدم التمييز
٨	ب) الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
٩	ت) العمل الجبري
٩	ث) العمال المهاجرون
١٠	ج) تفتيش وإدارة العمل
١٠	ح) العمالة
١٠	خ) الحماية الاجتماعية
١١	٢. التعبير عن تقيّد البلدان العربية بمعايير العمل الدولية عبر التصريحات امام مؤتمر العمل الدولي
١١	٥. حالة المصادقة على هذه الاتفاقيات في البلدان العربية
١٢	٦. أسئلة للنقاش
١٣	الملحق

المقدمة

مستمر ويتفاقم في بعض البلدان، وكذلك الأمر بالنسبة إلى أنواع العمل الجبري أو الإلزامي المختلفة. بالتالي، يواجه الجهد المبذول لتحقيق العمل اللائق للجميع حواجز ومطبات جديدة.

٤. وقد شدد أعضاء لجنة المعايير في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩^٣ على أن الأزمة الاقتصادية والتراجع الاقتصادي المرافق لها لا يشكّلان حجة لإيلاء انتباه أقل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية وحرمان اليد العاملة من حقوقها المكتسبة في العمل. وأشاروا إلى ضرورة اتخاذ إجراءات لتجنب «سباق إلى أسفل» على الصعيد العالمي مع تردّد في شروط العمل، وإضعاف الحماية الاجتماعية، وتقويض لحقوق العمال وتزايد في البطالة. فكان لا بدّ من إيجاد حلول متماسكة لمعالجة الأزمة.

٥. وشدد مؤتمر العمل الدولي أيضاً على ضرورة أن تتعامل البلدان مع الأزمة بطريقة تحقق استقراراً في الأنظمة المالية والاقتصادية، وتخفيض البطالة وتدعم التطلع المشترك للعمل اللائق للجميع بدلاً من أن تقوّضه. وقد جعلت الأزمة الاقتصادية مهمة تحسين شروط العمل أكثر أهمية من قبل. وكان لا بدّ من توفّر الإرادة السياسية الصلبة لدحض آثار الأزمة السلبية على شروط العمل. والفضل في ذلك من شأنه أن يؤدي التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى الطويل.

٦. لمواجهة تحديات الأزمة المالية، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ ميثاقاً عالمياً لفرص العمل يعتبر مبادرة وطنية وإقليمية وعالمية لمساعدة العمال والأسر والمؤسسات في ظلّ هذه الأزمة النظامية الأولى للعولمة

١. في نهاية القرن العشرين، كان النقاش الحادّ السائد يدور حول العولمة ووقعتها الاقتصادي والاجتماعي. واختلفت الآراء والمفاهيم إلى حدّ كبير. فاعتبر البعض أن العولمة قد زادت من حدة مشاكل البطالة، واللامساواة والفقر؛ بينما اعتبر آخرون أنها ساهمت في الحدّ منها. وشدّدت النقاشات فعلاً على أن الاقتصاد العالمي الجديد زاد من المنافسة وأدّى إلى الدفع بشروط العمل ومراعاة معايير العمل إلى مستويات أدنى. وفي بعض الحالات، أدت انتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خاصة في ما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتمييز في مكان العمل على جذب الاستثمارات الأجنبية إلى تفاقم الأمور. فالتراجع في قوة التفاوض لدى العمال غالباً ما نتج عنه نكران لحقوقهم وعدم حصولهم على حصة عادلة من الأرباح من نموّ اقتصادي وتنافس دولي أكثر انفتاحاً.

٢. في خضمّ موجة العولمة، أيقظ تدهور السوق المالية السريع العالم على الواقع المرّ: أي الخطر الحقيقي المتمثّل في تحرير مالي مفرط وأسواق مالية عالمية غير منظمة بالشكل المناسب.

٣. تهدّد الأزمة بتقويض حقوق العمال أكثر في البلدان العربية والتوجه نحو تدهور شروط العمل، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم. فالحقوق الأساسية في العمل معرّضة للخطر خاصة عندما تؤثر إجراءات الصرف وخفض التكاليف على المرأة وعلى الأكثر ضعفاً أولاً: أي العمّال المهاجرون، والأقليات والشباب. وفي غياب اتفاقات جماعية، يضطرّ العمال في بعض البلدان إلى القبول بمستويات أجور ومنافع منخفضة. كما أنّ خطر الاتجار بالأشخاص أو عمل الأطفال غير الشرعي كبديل رخيص

٣ منظمة العمل الدولية: السجل المؤقت رقم ١٦ (الجزء الأول)، تقرير لجنة تطبيق المعايير - البند الثالث على جدول الأعمال: معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (مؤتمر العمل الدولي)، حزيران/يونيو ٢٠٠٩، جنيف).

العدالة الاجتماعية والعملة العادلة كالعاملين الموجهين للمستقبل.

١٠. في زمن الأزمات الاقتصادية، لطالما كان لمنظمة العمل الدولية دور بارز في توفير المساعدة لمعظم الأطراف الضعيفة وكذلك للمحافظة على نظامها الخاص بمعايير العمل الدولية. وكل بلد مسؤول عن حماية عمّاله من الاستغلال من خلال تنفيذ قوانين العمل والأنظمة المتصلة وإنفاذها. وتعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات أداة إضافية وتكمل مسؤوليات الحكومات في إطار اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

١١. كما برز في تقرير المدير العام للمؤتمر في حزيران/يونيو ٢٠٠٩^٥، يمكن إيجاد العناصر المختلفة في معايير العمل الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية وتعززها وتشرف عليها. وهي تشمل الجوانب الأساسية للعمل اللائق مثل العمل المنتج والذي تم اختياره بحرية؛ والاستشارات الثلاثية؛ وحقوق أصحاب العمل والعمّال؛ ووسائل فض النزاعات بينهم بحرية عبر ممثليهم؛ والحقوق الأساسية بعدم التمييز والتحرر من العمل الجبري وعمل الأطفال؛ والحماية الاجتماعية.

١٢. لدعم هذه الإجراءات لا بد من بذل جهود مضاعفة لتسهيل الحوار الاجتماعي على المستويات الإقليمية والوطنية والقطاعية وفي أماكن العمل العامة والخاصة، وكذلك جهودية أكبر في ما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال فترة الركود ومراقبة محسنة لأسواق العمل وأثار السياسات.

١٣. أشارت لجنة المعايير الخاصة بالمؤتمر في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ إلى الدور الهام الذي تؤديه معايير العمل الدولية في التعامل مع الأزمة الحالية. وشددت اللجنة على أنّ الأزمة لا يجوز أن تستعمل كحجة لتخفيض المعايير. وذكرت بأنّ التزامات الاتفاقيات، التي اتُخذت طوعاً، يجب أن تحترم كلياً وأنّ تأمين احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنتج عنه منافع لا يمكن نكرانها على تطوّر رأس المال البشري والنمو الاقتصادي بصورة عامة، وعلى الانتعاش الاقتصادي العالمي، بصورة خاصة. وأشارت أيضاً إلى أنّ معايير العمل الدولية توفر أدوات أساسية وتوجيهاً مفيداً في وضع سياسات فعالة لنمو وانتعاش اقتصاديين مستدامين. وتهدف معايير العمل الدولية الى أن تعكس إطاراً متوازناً بعناية، آخذةً باهتمامات العمّال وأصحاب

وبناء أسس لمساير نحو الانتعاش والنمو المستدام^٤. والهدف الأساسي للميثاق العالمي لفرص العمل هو وضع قضايا البطالة وسوق العمل، إلى جانب الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال في صلب مجموعة الحوافز والسياسات الوطنية الأخرى المعتمدة لمواجهة الأزمة. وعناصر الميثاق العالمي لفرص العمل هذا مرتكزة على معايير العمل الدولية الصادرة لمنظمة العمل الدولية والقرارات وأدوات السياسات التي تعتمدها هيئاتها الإدارية. ويعتبر اللجوء إلى الحوار الاجتماعي لتحديد السياسات وتطبيقها أداة أساسية لبناء التوافق.

٧. في هذا الإطار، يعقد المنتدى العربي للتشغيل لمناقشة مجموعة من الإجراءات المتعلقة بالسياسات واقتراحها في سبيل توجيه التنفيذ الإقليمي للميثاق العالمي لفرص العمل الذي سيضع مسائل العمالة وسوق العمل إلى جانب الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال، في صلب الاستجابات الإقليمية للأزمة المالية والاقتصادية.

٨. تعالج هذه الورقة بعض معايير العمل الدولية للأزمة الاقتصادية والمالية وتوفر أرضية لتحديد سياسات الانتعاش ودعمها من خلال احترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال. وتهدف إلى تشكيل خلفية للنقاش في جلسة تخصّص لتعزيز مراعاة هذه المعايير والحقوق.

١. دور معايير العمل الدولية وحقوق العمال في إطار الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الحالية

٩. الهدف الأولي لمنظمة العمل الدولية اليوم هو تعزيز الفرص المتوفرة للنساء والرجال، في إطار إعلانها حول العدالة الاجتماعية من أجل عملة عادلة للعام ٢٠٠٨، ليحصلوا على عمل لائق ومنّج، في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. إنه هدف شخصي للأفراد وهدف إنمائي للبلدان في الوقت نفسه. والعمل اللائق هو التركيز المشترك للأهداف الاستراتيجية الأربعة للإعلان: تعزيز الحقوق في العمل؛ والعمالة؛ والحماية الاجتماعية؛ والحوار الاجتماعي. وباعتماد الإعلان، تتعهد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بإحلال

٥ مكتب العمل الدولي: التقرير (أ) - تقرير المدير العام : مواجهة الأزمة العالمية في فرص العمل: الانتعاش من خلال سياسات العمل اللائق (مؤتمر العمل الدولي، حزيران ٢٠٠٩، جنيف)

٤ منظمة العمل الدولية: التقرير الأول (ألف) - تقرير المدير العام: «الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل»، (مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيو ٢٠٠٩، جنيف).

العمل الدولية. كما تبرز حاجة ملحة أيضًا إلى مراجعة كيفية مساهمة معايير العمل الدولية التي لم تصادق عليها البلدان فرديًا بعد، في بناء الأساس من أجل انتعاش متين واقتصاد مستدام للمستقبل.

٢. دعم سياسات الانتعاش من خلال احترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال

١٧. أنشئت منظمة العمل الدولية أولاً بهدف اعتماد معايير العمل الدولية للتعامل مع مشكلة شروط العمل التي تتسم بالظلم، والمعاناة والحرمان. وبإدماج إعلان فيلادلفيا في دستورها في العام ١٩٤٤، وسّعت مهامها الخاصة بوضع المعايير لتشمل مسائل أكثر عمومية لا بل متصلة بالسياسة الاجتماعية وحقوق الإنسان. وتعتبر معايير العمل الدولية تعبيرًا للالتزامات الثلاثية الدولية بهذه القيم الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

١٨. في سبيل بلوغ هدف "تعزيز المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها"، تقدّم منظمة العمل الدولية المساعدة للدول الأعضاء كما لمنظمات العمال وأصحاب العمل في المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذ معايير العمل الدولية. ومنذ العام ١٩٩٤، خاضت المنظمة عملية تحديث وتعزيز لنظام معايير العمل لديها. وتعهّد مهمّة الإشراف على معايير العمل الدولية هذه بصورة أساسية إلى لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير، ولجنة الحرية النقابية. كما أنّ الشكاوى يمكن أن تقدّم ضدّ دولة عضو لا تتقيّد باتفاقية صادقت عليها.

١٩. إنّ الأسواق العالمية الناشئة والاقتصاد العالمي النامي تستلزم المزيد من المطابقة مع معايير العمل الدولية. ويحتوي دستور منظمة العمل الدولية على أربعة مبادئ أساسية لحقوق الإنسان: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ وإلغاء العمل الجبري أو الإلزامي؛ وإلغاء عمل الأطفال؛ وإلغاء التمييز في الاستخدام والمهنة. وهذه كلها مفصّلة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٨، وتعهّدت البلدان

العمل، من أجل تأمين مواءمة مع الظروف المتغيرة مع التشديد على أهمية تطبيق معايير العمل.

١٤. كما شدّدت اللجنة على أنّ الأزمة كان لها وقع على العمال وعلى أصحاب العمل على حدّ سواء، كما على منظماتهم وعلى الاقتصاد غير المنظّم. فمعايير العمل والإنتاجية ونمو الاستخدام ضرورية للاقتصادات المستدامة ولحماية الأشخاص الأكثر استضعافاً. وبغض النظر عن الحقوق الأساسية في العمل، تعتبر المعايير المتعلقة بحماية الأجور، وتعزيز العمالة وشبكات الضمان الاجتماعي أيضًا كمرجعية أساسية لحماية العمال جميعًا. وإنّ إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة يقوّي دور معايير العمل الدولية في عالم العمل ولتنمية اقتصادية واجتماعية عادلة.

١٥. بينما عالجت متابعة إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة، وإطار السياسة الاستراتيجية ٢٠١٠-٢٠١٥^٦ واقتراحا البرنامج والموازنة للعامين ٢٠١٠-٢٠١١^٧ بشكل موسّع سبل دعم الدول الأعضاء في المنظمة وفقًا لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، يشكل هذا المنتدى إجراءً ملموساً لمساعدة البلدان في اعتماد سبل مكثّفة مع ظروفها المحدّدة.

١٦. ينبغي أن توجّه الخلاصات التي يجب أن يعتمدتها المنتدى العربي للتشغيل نحو خلق فرص عمل تتواءم مع برنامج العمل اللائق ومع خلاصات الميثاق العالمي لفرص العمل والمحافظة على تلك الفرص. ويجب أن تركز على عملية فاعلة وفعّالة لتعزيز المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها بصفتها إحدى الركائز الأربع لعمل منظمة العمل الدولية. ويشكل التوجيه من الهيئات الرقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية موردًا أساسيًا في رصد مقارنة إنمائية مركزة على الحقوق وتعزيزها في سوق عمل معولة متأثرة حاليًا بالأزمة الاقتصادية. بالتالي، تبرز حاجة خاصة إلى تركيز الجهود على بناء القدرات الوطنية حول معايير العمل الدولية في سبيل تحسين قدرة البلدان العربية على إتمام واجباتها في ما يتعلق بمعايير

٦ وضع إطار السياسة الاستراتيجية ١٩ محصّلة لفترة الست سنوات ٢٠١٠-٢٠١٥. وتشكل هذه المحصّلات العمود الفقري لإطار السياسة الاستراتيجية والبرنامج والموازنة. وهي تركز على الأهداف الاستراتيجية الأربعة لجدول أعمال العمل اللائق وتستجيب لمعايير إعلان المنظمة حول العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة بشأن الطبيعة غير القابلة للفصل، والترابطة والداعمة بشكل متبادل للأهداف الاستراتيجية الأربعة.

٧ وافق مؤتمر العمل الدولي على البرنامج والموازنة للعامين ٢٠١٠-٢٠١١ في دورته الثامنة والتسعين في حزيران/يونيو ٢٠٠٩. ويمكن الإطلاع على النص كاملاً على الموقع:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang-en/docName--WCMS_105120/index.htm

٨ اعتمدت منظمة العمل الدولية في دورتها السادسة والثمانين في حزيران/يونيو ١٩٩٨ (جنيف) الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي يشكل تعبيرًا عن التزام الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل بالمحافظة على القيم الإنسانية الأساسية التي تعتبر حيوية للحياة البشرية الاجتماعية والاقتصادية.

كثيرة على قدرة الحكومات على تحسين سير عمل أسواق العمل.

٢٤. ضمان احترام حقوق العمال وحكم القانون أمر مرغوب فيه اجتماعياً وفَعَالاً اقتصادياً بما أَنَّهُ يؤدي ليس إلى حماية العمال فحسب بل إلى ضمان استمرارية الشركات أيضاً. فتجنّب انخفاض الأجور وتوفير الدعم المناسب، في شكل أجور دنيا فاعلة، من شأنه أن يدعم الطلب العالمي ويخفف من التوترات التجارية. وتزداد إمكانية النجاح بفعل إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم السياسات وتنفيذها من أجل تحقيق أهداف الميثاق العالمي لمرص العمل.

٢٥. يساهم احترام معايير العمل الدولية في دعم الثقة وبالتالي النشاط الاقتصادي. فهذه المعايير تسعى إلى تأمين نتائج منصفة، بما في ذلك في حالات عمليات إعادة هيكلة الشركات والإقفال، ما يعزز الدعم الشعبي لرزم الانتعاش. ويرتكز التطبيق الفعلي لمعايير العمل الدولية على حوار اجتماعي قوي، تبرز ضرورته في الفترات الاقتصادية الصعبة. وتتمتع منظمة العمل الدولية بمجموعة كاملة من الصكوك التي وُضعت مع الوقت وهي ذات صلة بمعالجة حالات الأزمات ومساندة المنشآت المستدامة.

٢٦. ويجدر التذكير بأنّه في النقاش الذي جرى في الاجتماع الإقليمي الأوروبي لمنظمة العمل الدولية الذي عقد في لشبونة في شباط/فبراير ٢٠٠٩^٩ حول سبل الردّ على الأزمة، تمّ التشديد على أنّ "اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها تشكل مرجعية غنية لمعايير العمل الدولية التي يتضمن الكثير منها مبادئ هامة في فترات الصعوبة الاقتصادية. وإن التعاون الدولي لدرء الأزمة يحظى بتسهيل كبير في المنطقة في ما يتعلق بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية." وأقرّت هذه المقاربة بأنّ اتفاقيات منظمة العمل الدولية عصرية وذات أهمية لإدارة نتائج الأزمة.

كافة باحترام هذه الحقوق وتعزيزها وتحقيقها. ويعتبر اعتماد الإعلان في العام ١٩٩٨ خطوة حاسمة نحو احترام شامل لهذه الحقوق حتى من جانب بلدان لم تصادق على الاتفاقيات ذات الصلة. وله عنصران أساسيان:

- إنّه يقرّ بأنّ البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية كافة (وهي أيضاً، باستثناءات قليلة، أعضاء في منظمات الأمم المتحدة الأخرى) بمجرد قبولها دستور منظمة العمل الدولية تلزم بواجب احترام هذه الحقوق وتحقيقها وتعزيزها؛
- يساهم في إجراءات متابعة مصمّمة لرصد جهود البلدان وتشجيعها للوفاء بهذا الواجب.

٢٠. ولهذه المبادرات الرامية إلى تعزيز مراعاة الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل مساهمة بارزة في إلغاء بعض من الآثار السلبية للعولمة.

- سوف تسرّع إلغاء أسوأ ممارسات العمل مثل العمل الجبري وأسوأ أشكال عمل الأطفال، وتوفير الظروف الممكنة لإلغاء التمييز في سوق العمل - بما في ذلك التمييز بحسب النوع الاجتماعي - وكذلك التمييز على أسس أخرى مثل العرق، والدين والرأي السياسي.
- من خلال ضمان الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، سوف تخلق القوة التفاوضية الضرورية للعمال ليحصلوا على حصة أفضل من مكاسب النمو إن في الصناعات التصديرية أو في قطاعات أخرى من الاقتصاد.
- بإمكانها أن تساهم في بلوغ أهداف أوسع، مثل ديموقراطية أكبر، وشفافية وفعالية أكبر في السياسات العامة وحماية اجتماعية أكبر.

٢١. بهذه الطرق كلّها، يمكنها أن تساهم في إزالة العائق المحتمل أمام العولمة، وإلغاء مصدر تباين هامّ يمكن أن يزعزع تحرّكات آتية لفتح أسواق عالمية.

٢٢. للحرص على ألاّ يقوِّض التقدم الاجتماعي في الأزمة الحالية، يجب احترام إعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، والحوار الاجتماعي وممارسة الثلاثية بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل كأداة ذات صلة في التوصل إلى حلول وبناء تماسك اجتماعي ضمن البلدان العربية كجزء من برنامج عمل لائق متكامل.

٢٣. لم يكن إخفاق في أسواق العمل هو الذي تسبّب بالأزمة الاقتصادية؛ لكن تحقيق انتعاش سريع يعتمد على حسن سير عملها. فالتقيّد بالاتفاقيات الأساسية يمكن أن يؤدي إلى تحسين فعاليتها في هذا المجال، وتركز اتفاقيات

٩ دعا الاجتماع الإقليمي الأوروبي الثامن لمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد مقاربة متكاملة لوقف التباطؤ الاقتصادي اللولبي وبناء اقتصاد جديد، وأقوى، وأنظف، وأكثر إنصافاً للمستقبل (لشبونة، ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٩).

٣. صكوك منظمة العمل الدولية المناسبة للانتعاش

١) "توخي المزيد من اليقظة للقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز في العمل والحوُول دون زيادة أشكاله؛

٢) "توخي المزيد من احترام الحرية النقابية والحق في التنظيم والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية باعتبارها آليات مؤاتية للحوار الاجتماعي البناء في أوقات اشتداد التوتر الاجتماعي في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة على حد سواء.

يتسم عدد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، بالإضافة إلى الاتفاقيات الأساسية، بأنه ملائم في هذا الصدد. ويتعلق الأمر بصكوك منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة والأجور والضمان الاجتماعي وعلاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام وإدارة وتفتيش العمل والعمال المهاجرين وشروط العمل في العقود العامة والسلامة والصحة المهنيين وساعات العمل وآليات الحوار الاجتماعي.

٢٩. بإمكان الاتفاقيات الأساسية الثماني أن تساهم في الانتعاش الاقتصادي من خلال توفير إطار أساسي للعمل الدولي ولتعزيز الحماية الاجتماعية. وهذه الاتفاقيات هي:

- إتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛
- إتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛
- إتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛
- إتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛
- إتفاقية الحد الأدنى للسُن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛
- إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛
- إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛
- إتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

٣٠. بالإضافة إلى صكوك الحقوق الأساسية، كما ورد في الميثاق العالمي لفرص العمل، يعتبر عدد من الصكوك الأخرى ذات أهمية. وكما ذكر في إعلان العام ٢٠٠٨ حول العدالة الاجتماعية من أجل عوْلة عادلة، إلى جانب معايير العمل الأساسية، لا بد من إيلاء اهتمام بتلك الصكوك التي يمكن وصفها بمعايير «الحوكمة» التي يرد وصف لها في الفقرة ١٤(٢) من الميثاق العالمي لفرص العمل المذكور أعلاه. وتساهم هذه الصكوك ليس في توفير الدعم اللازم لضحايا الأزمات فحسب بل يمكنها أن تساعد أيضاً على إيجاد حافز للطلب يمهّد الطريق أمام الانتعاش وأمام اقتصاد أكثر استدامة. كما يمكنها أيضاً أن توفر للدول

٢٧. في إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوْلة عادلة، أشار المؤتمر إلى أن المنظمة يتحمّ عليها، لتعزيز أهدافها الدستورية، أن تعزز سياسة وضع المعايير التي تعتمدها المنظمة كحجر زاوية لأنشطة منظمة العمل الدولية من خلال دعم مواءمتها مع عالم العمل، وتأمين دور المعايير كوسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة. وأضاف أن احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها أمر يرتدي أهمية خاصة، بما أن الحقوق والظروف الممكنة ضرورية لتحقيق كامل للأهداف الاستراتيجية كافة. كما أعلن المؤتمر أن التزامات أعضاء المنظمة وجهودهم لتنفيذ مهام المنظمة الدستورية، بما في ذلك من خلال معايير العمل الدولية... يجب أن تكون مرتكزة على أهداف المنظمة الاستراتيجية الأربعة المتساوية من حيث الأهمية، التي يتبلور من خلالها برنامج العمل اللائق. وبرز التشديد على أهمية معايير العمل الدولية أيضاً في الإعلان من خلال الربط بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة التي تعتبر غير قابلة للفصل، ومتراصة ومتساندة. وإن الإخفاق في تطبيق أي منها من شأنه أن يؤدي التقدّم نحو الأخرى. ولتحقيق أقصى وقع لها، يجب أن تشكل الجهود الرامية لتعزيزها جزءاً من استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة لعمل لائق.

٢٨. شدّد كل من الميثاق العالمي لفرص العمل، وتقرير لجنة تطبيق المعايير وتقرير المدير العام إلى المؤتمر في العام ٢٠٠٩ على دور المعايير الدولية في الخروج من الأزمة. وشمل الميثاق العالمي لفرص العمل "تعزيز معايير العمل الأساسية ومعايير العمل الدولية الأخرى التي تدعم الانتعاش الاقتصادي وانتعاش فرص العمل وتخفّف اللامساواة على أساس النوع الاجتماعي" كأحد المبادئ الأكثر أهمية للانتعاش. وتمّ التركيز بصورة خاصة على بعض الصكوك في الفقرة ١٤ من الميثاق:

تشكل معايير العمل الدولية أساس الحقوق في العمل والدعم المقدم لها وهي تساهم في بناء ثقافة الحوار الاجتماعي التي تكون مفيدة، على وجه الخصوص، في أوقات الأزمات. وبغية تجنب الدوامة النزولية في ظروف العمل وبناء الانتعاش، من الأهمية بمكان الاعتراف بما يلي:

احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أمر حاسم لكرامة الإنسان. وهو حاسم أيضاً للانتعاش والتنمية. وبالتالي، ينبغي:

العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة» الذي وافق عليه مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٠٦، توفر إرشاداً هاماً حول ما يجب أن يشكل المكونات الأساسية لسياسة شاملة للهجرة في ظل الأزمة المالية واستمرار الفقر واللامساواة في العالم.

٣٤. يمكن أن تساهم اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) في الحرص على أن تولد الاستثمارات الممولة من مجموعات حوافز عامة فرص عمل بأجر لائق وشروط عمل لا تتعارض مع شروط العمل المقبولة.

٣٥. يجب أن تشمل الاستراتيجية آليات الحوار الاجتماعي وعملياته، كما هي واردة في اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢) بالإضافة إلى توصية المشاورات (المستويان الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت المتعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

٣٦. تحتوي اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) على إجراءات لتعزيز أنظمة الضمان الاجتماعي وتوفير دعماً في مجال الدخل. فشبكة الضمان الاجتماعي تدرجاً في المنطقة العربية وشملت الأمثولات المستخلصة من الأزمة المالية الآسيوية (١٩٩٧-١٩٩٨) خلاصات من جانب منظمة العمل الدولية بأن الأزمة كانت أقل عمقاً وأقصر لو كانت هكذا شبكات أمان موجودة. لذا يجب التركيز على مواءمة هذه الاتفاقية والصكوك الأخرى ذات الصلة على ضوء النقاش القادم في دورة العام ٢٠١١ لمؤتمر العمل الدولي حول الضمان الاجتماعي كالتقرير الأول من التقارير المتتالية في مجال الحماية الاجتماعية في إطار إعلان العام ٢٠٠٨ حول العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة.

٣٧. إدارة العمل أداة ضرورية لإدارة اليد العاملة وعالم العمل. فاتفاقية تفتيش العمل ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكولها المعتمد في العام ١٩٩٥، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، هي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات «الأولوية». فتنفيذها ضروري للحرص على أن تتفد عملياً القوانين والأنظمة الوطنية والدولية التي تولد معايير العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتمارس مفتشيات العمل عادةً مهاماً تتخطى كثيراً إنفاذ القانون وتوفر مساعدة تقنية وتدريباً ومراقبة للسلامة والصحة. وتعتبر الاتفاقية رقم ١٢٩ أداة أساسية للجهود الرامية إلى معالجة الاقتصاد غير المنظم والفقر من خلال

الأعضاء قاعدة وأساساً دفاعياً أمام الضغوط التي قد تصادفها لاعتماد مقاربات اقتصادية تكون غير مستدامة على المدى الطويل، حتى ولو قد تبدو حاملة لحلولاً قصيرة الأمد، إذ إنها سوف تقوّض التقدم الذي قد أحرز في ما يتعلق بالشروط الاجتماعية وشروط العمل. وفي ملحق هذه الورقة لائحة بحالة المصادقة في المنطقة على عدد من الصكوك التي تدرج في إطار وصف معايير الحوكمة. ويرد هنا وصف للوضع الحالي المتعلق باختيار المعايير التي تطرح تحديات خاصة في المنطقة العربية.

٣١. بصورة عامة، تركز اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، وهي إحدى اتفاقيات المنظمة ذات «الأولوية»، على سياسات ترمي إلى عمالة كاملة، ومنتجة ومختارة بحرية، ويتم التركيز في الميثاق العالمي لفرص العمل على أهمية خلق فرص عمل والمحافظة عليها من أجل بلوغ عمل لائق واقتصاد مستدام. وفي حالات كالأزمة الاقتصادية الحالية حيث يمكن أن تكون العمالة مهددة، سلّطت اتفاقية إنهاء الاستخدام (رقم ١٥٨) والتوصية (رقم ١٦٦)، ١٩٨٢ الضوء على وجوب أن يتم أي إنهاء لعمل قد يكون ضرورياً، بطريقة عادلة ومتوازنة. أما توصية علاقة العمل، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) فتوفر توجيهاً حول كيفية حماية أمن العمال في العمل في حالات عمالة غير عادية.

٣٢. تضع اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) واتفاقية حماية مستحقات العمل عند إعسار صاحب العمل، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) إلى جانب توصياتهما المرافقة إجراءات بناءً لحماية أجور العمال وللتصرف بعدل في حال إعسار صاحب العمل. وتنص هذه الصكوك على وسائل أساسية لتجنب انخفاض الأجور ولفتح المجال أمام النهوض من الأزمة. وتعتبر أحكام إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية مفيدة في إدارة مفاعيل الأزمة على طول سلاسل التوريد.

٣٣. تعتبر الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين (اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) أيضاً ذا أهمية كبرى، نظراً إلى أن العمال المهاجرين مستضعفين بصورة خاصة في إطار التدهور الحاصل في أسواق العمل، وبسبب الاعتماد الشديد على العمالة المهاجرة في المنطقة، لبلدان المنشأ كما للبلدان المستقبلة. فهذه الصكوك، إلى جانب «الخلاصات بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي» التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠٠٤¹⁰ و«الإطار متعدد الأطراف حول هجرة اليد

10 منظمة العمل الدولية: تقرير لجنة العمال المهاجرين (مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعون، ٢٠٠٤، جنيف).

٤. التزامات البلدان العربية بمعايير العمل الدولية وحقوق العمّال

١. التزام البلدان العربية من خلال الحوار مع أجهزة الرقابة في منظمة العمل الدولية

٤٠. تنعكس التزامات البلدان العربية بمعايير العمل الدولية في مصادقاتها على اتفاقيات وفي الحوار بينها وبين منظمة العمل الدولية في إطار النظام الرقابي والمتابعة لإعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتبقى نسبة المصادقة على عدد كبير من تلك الصكوك منخفضة بالمقارنة مع مناطق أخرى (أنظر أدناه)، لا سيما تلك المتعلقة بالحقوق النقابية. ولكن في عدد من الحالات يجري العمل على تنفيذ مبادئ الصكوك في انتظار المصادقة عليها لاحقاً.

أ) المساواة وعدم التمييز

٤١. تستمر الهيئات الرقابية في منظمة العمل الدولية في إثارة مسائل النقص في التشريع والإنفاذ في عدد من البلدان لاتخاذ إجراءات فعالة للحرص على ألا يخضع أي فرد للتمييز أو لمعاملة غير متساوية على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الدين، أو الأصل الإثني أو الأصول القومية. في بلدان كثيرة في المنطقة تعرب لجنة الخبراء منذ سنين عن قلقها بشأن غياب الأحكام التشريعية الكفيلة بالحماية من التمييز على أسس مختلفة وبسبب غياب الحلول الناجعة.

٤٢. في هذا الصدد، أعلنت الحكومة الكويتية أمام لجنة المؤتمر الخاصة بالمعايير في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ عن التزامها بتأمين التطبيق الكامل لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) قانوناً وممارسة، بما يشمل مراجعة التشريع لكي يتطابق مع معايير العمل الدولية وطلبت المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

٤٣. خلال زيارة بعثة عالية المستوى جرت في المملكة العربية السعودية^{١١}، أقرت السلطات الوطنية بغياب سياسة وطنية للمساواة، وطلبت مساعدة منظمة العمل الدولية لوضع هكذا سياسة من أجل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة

إرساء نظام لتفتيش العمل للعمال الزراعيين وعائلاتهم وتشغيله. وتشكل هاتان الاتفاقيتان وتوصياتهما المرافقة أجزاء أساسية من نظام جيد لإدارة العمل، تنصّ عليه اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). لكن المؤسف هو أنّ أيّاً من هذه الصكوك لم تتم المصادقة عليه جيداً في المنطقة العربية، وإدارة العمل ضعيفة بصورة عامة في بلدان المنطقة.

٣٨. من شأن هذه الأمثلة أن توجه هذا المنتدى في انتقاء الصكوك التي يجب التركيز عليها في البلدان العربية، على ضوء الحالة الخاصة لكل بلد وأولوياته. فمعاً هي تتعلّق بالالتزامات التي أخذتها الدول الأعضاء لمنظمة العمل الدولية عند اعتماد إعلان العام ٢٠٠٨.

٣٩. تشكل المساعدة التقنية أداة هامة لتمكين البلدان من الوفاء بواجباتها في إطار الدستور ومعايير العمل. وشددت لجنة المعايير في دورة العام ٢٠٠٩ مؤتمر العمل الدولي على أهمية المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية في ما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية على المستوى الوطني. فهذه اللجنة أعطت حفرًا جديدًا في العام ٢٠٠٥ لمزج عمل الهيئات الرقابية والمساعدة التقنية لمكتب العمل الدولي في ما يتعلق برفع التقارير وتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها. وأكد إعلان العدالة الاجتماعية للعام ٢٠٠٨ من جديد أنّ منظمة العمل الدولية يجب أن تساعد بفعالية أعضائها في جهودهم الرامية إلى تحقيق تقدّم على أساس ثلاثي نحو الأهداف الاستراتيجية كلها. ففي إطار هذا التعاون والمساعدة التقنيين تم إحراز بعض التقدم في ما يتعلق باحترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال.

١١. تمت هذه البعثة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ في إطار متابعة لخلاصات لجنة المعايير الخاصة بمؤتمر العمل الدولي بشأن تنفيذ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

أجل القيام بعمليات تقييم لفرص العمل غير مميّزة من حيث الجنس لتأمين أجور متساوية لعمل بقيمة متساوية في القطاعات المختارة من خلال الحوار الاجتماعي. أما في مصر، فقد اعتمدت خطة عمل مع توصيات لمعالجة مسألة الأجر المتساوي في ظل روحية الاتفاقية رقم ١٠٠.

ب) الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٤٨. تبقى المصادقة على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) ضعيفة في هذه المنطقة، ومتأخرة كثيراً على المصادقة على الاتفاقيات الأساسية الأخرى. وقد علّقت الهيئات الرقابية في منظمة العمل الدولية، بما فيها لجنة الحرية النقابية على الخروقات الخطرة في الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في بعض البلدان العربية، وحول غياب حق الموظفين بالتمتع بالحقوق والضمانات الخاصة بمعايير المنظمة ومبادئها ذات الصلة في بلدان عربية أخرى. وحثّت لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية الحكومات المعنية على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتمكين الحقوق النقابية وحق المفاوضة الجماعية من أن تمارس بشكل طبيعي ومع مراعاة الحقوق الأساسية.

٤٩. تلقى المكتب الإقليمي للدول العربية مؤخراً رسالة من منظمة وطنية لأصحاب العمل ادّعت فيها أن الحكومة لم تحترم حقهم في انتخاب ممثليهم بحرية كاملة وفي تنظيم أنشطة وبنى للإدارة الداخلية بشكل مستقل. ووصلت ادّعاءات مماثلة من أطراف مكوّنة أخرى حول خرق المبادئ الأساسية لاستقلالية منظمات أصحاب العمل.

٥٠. في بعض البلدان العربية التي لم تشهد سابقاً وجود نقابات، تمّ اعتماد تشريع جديد مؤخراً، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية للعام ١٩٩٨ والحملة للمصادقة على الاتفاقيات الأساسية. فالتشريع الخاص بالعمل في البحرين مثلاً ينصّ الآن على حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، بتكوين نقابات والانضمام إليها وكذلك الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (باستثناء عمال الخدمات العامة - راجع ما ورد أعلاه). ويبدو أن حكومة عمان قد اعترفت رسمياً بحقوق العمال في تشكيل نقابات واتحاد عام وسمحت بالمفاوضة الجماعية على شروط الاستخدام وظروفها.

٥١. في إطار متابعة إعلان العام ١٩٩٨، لم يترجم التزام حكومات عربية كثيرة بإنفاذ المبادئ والحقوق الدستورية للمنظمة المتعلقة بالحرية النقابية والمصادقة على الاتفاقية رقم ٨٧، إصلاحاً بارزاً بالمعايير وتبرز الحاجة

في الاستخدام والمهن، بهدف تحقيق إلغاء لأي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصول القومية أو الاجتماعية كما يرد في الاتفاقية رقم ١١١.

٤٤. قامت لجنة الخبراء بملاحظة حول النقص في وصول المرأة إلى فرص العمل في بلدان كثيرة، مع أن الحماية الرسمية من التمييز قائمة في معظم تلك البلدان. كما أسفّت على النقص في المعلومات حول الإجراءات المتخذة وحول أثرها.

٤٥. تكمن الفجوة الأكثر رواجاً في الحماية من التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الأصول القومية، التي غالباً ما ينتج عنها غياب للحماية للعمال المهاجرين في هذا الإطار. وشدّدت لجنة الخبراء على أهمية التصرف حول هذا الموضوع، خاصة في ظل وجود عدد هائل من الرعايا الأجانب من خلفيات عرقية وإثنية مختلفة يعملون في بعض البلدان. وقد حثّت اللجنة حكومات تلك البلدان على اتخاذ إجراءات عملية لمنع التمييز ضد كافة العمال على أساس العرق، أو اللون، أو الأصول القومية في ما يتعلق بالاستخدام أو المهن. كما أن اعتبارات أكثر عمومية حول العمال المهاجرين مطروحة أدناه.

٤٦. في ما يتعلق باتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) تتمثل المسألة المطروحة في المنطقة في غياب التشريع الذي يدعم كلياً مبدأ الأجر المتساوي بين المرأة والرجل لعمل متساوي القيمة. على سبيل المثال، في الإمارات العربية المتحدة، ينصّ التشريع الفدرالي على «أنّ أجر المرأة يجب أن يكون مساوياً لأجر الرجل إذا كانت تؤدي العمل نفسه»، وقد أشارت اللجنة إلى أنّ هذا النص أضيق من المبدأ الوارد في الاتفاقية، بما أنّه لا يشمل المفهوم الأساسي للـ «العمل المتساوي القيمة». وفي المملكة العربية السعودية، يشير قرار إلى معاملة «المستخدمين والمستخدمات بشكل متساوٍ بالنسبة إلى الأجر عندما تكون ظروف العمل وشروطه هي نفسها». وكذلك الأمر في الأردن، ينصّ الدستور على أنّ العمال كافة يجب أن يتلقوا أجوراً مناسبة لكمية العمل المحقق ونوعيته. وحثّت لجنة الخبراء الحكومات على اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل التشريع من أجل تأمين ليس الأجر المتساوي لعمل مساوٍ للعمل نفسه أو لعمل مماثل فحسب، بل أيضاً في حالات يؤدي فيها الرجال والنساء عملاً مختلفاً ولكن قيمته متساوية.

٤٧. إلى جانب الحكومات الوطنية، ساندت منظمة العمل الدولية عمليات تقييم المساواة في الأجور في الأردن ومصر. ونظّم اجتماع طاولة مستديرة مشترك لمناقشة مسائل المساواة في الأجور حسب الجنس في الأردن من

بالتمييز على أساس العرق، أو الأصول القومية أو الجنس ما يجعل العمّال المهاجرين مستضعفين بصورة خاصة.

٥٥. في البحرين، قامت الحكومة مؤخراً بمراجعة تشريعها الخاص بالعمل لتمكين العمّال المهاجرين من تغيير صاحب العمل من دون الحصول على موافقة مسبقة من الكفيل الأصلي. واتخذت إجراءات مماثلة في هذا الإطار في عمان؛ بينما يجري البحث في إجراءات إضافية في الإمارات العربية المتحدة لتنفيذ التشريع الذي يمنع أصحاب العمل من احتجاز جوازات سفر مستخدميهم.

٥٦. في تقرير رفع إلى لجنة الخبراء في إطار الاتفاقية رقم ١١١، أشارت حكومة قطر إلى أنّ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تلقت شكاوى متعددة من عمّال منازل، وهم بمعظمهم من النساء، يدعون فيها بأنهم يعملون ساعات عمل إضافية من دون استراحة أسبوعية، وأنه يحرم عليهم مغادرة المنزل، ويلقون معاملة غير إنسانية وقاسية. وأعربت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في تقريرها للعام ٢٠٠٦ عن قلقها بشأن شروط العمل والحقوق الخاصة بالعمّال المهاجرين العاملين في البناء، والحفريات وصناعة الإسمنت، وبعمل المنازل. واللجنة قلقة بصورة خاصة بشأن التصفّات التي تمارس ضدّ العمّال المهاجرين وسوء المعاملة التي يتعرضون لها، بالإضافة إلى حالات اتجار بالبشر ناتجة عن نظام الكفالة القائم حالياً. فبحسب اللجنة، يمنع نظام الكفالة العمّال من تغيير شروط عملهم وأدى ذلك إلى ممارسات تصفّية من جانب الكفلاء شملت عدم دفع الأجور، حجز جوازات سفر العمّال، عدم توفير مسكن مناسب، نقص في الغذاء، ساعات عمل طويلة غير طوعية، ضرب، جلد، احتجاز وأحياناً تحرّش جنسي أو اغتصاب. ورحبت لجنة الخبراء بالاهتمام المتزايد الذي أولي لوضع العمّال المهاجرين وطلبت أن يتخذ المزيد من الإجراءات لحمايتهم.

٥٧. أشارت الحكومة اللبنانية في تقريرها إلى منظمة العمل الدولية إلى أنّ السلطات تعمل على وقف أو حظر الممارسة غير القانونية للعمل الجبري الذي قد يصادف لدى العمّال المهاجرين الذين يدخلون البلاد بصورة غير قانونية، وأنّ إجراءات قد اتخذت لحماية العمّال المهاجرين بمن فيهم النساء العاملات في المنازل، لا سيما في ما يتعلق بدفع الأجور وشروط عمل أخرى وأنّ مشروع التعديلات لقانون العمل تجرّم أشكال العمل الجبري أو الإلزامي المختلفة، بما في ذلك ممارسات الاستعباد والشبيهة بالاستعباد، والاستعباد بالدين، والاتجار بالبشر.

٥٨. أشارت الحكومة الأردنية إلى أنّها استجابت لادّعاءات سوء المعاملة للعمّال المهاجرين بزيادة عدد مفتشي العمل

إلى خوض عملية متابعة قوية في هذا المجال. وقدّمت المساعدة التقنية في إطار إعلان العام ١٩٩٨ إلى كلّ من البحرين، والأردن، والمغرب وعمان حول تحقيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

(ت) العمل الجبري

٥٩. أشار التقرير العالمي للعام ٢٠٠٩ في إطار إعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى أنّ نمواً ثابتاً قد ميّز التبليغ عن مسائل متعلقة بالاتجار بالبشر في المنطقة، وعن مجموعات مستخدمي معرضين بصورة خاصة في هذا الموضوع منهم عمّال المنازل والعمال المهاجرون. ولاحظ بصورة خاصة أنّ مستوى الوعي لمشكلة العمالة الجبرية في منطقة الخليج منخفض في صفوف عامة الناس والكثير من المسؤولين الحكوميين، وأنّه يسود تردّد في الاعتراف بوجود تصفّات يمكن أن تشكّل عمالة جبرية واتجاراً. وشدّد أيضاً على حاجة حكومات كثيرة لاتخاذ إجراءات فاعلة لمواجهة الأسباب الجذرية الكامنة وراء المشاكل. كما أنّ لجنة الخبراء قد عبّرت بدورها مراراً عن قلقها بشأن منع فئات متنوعة من عمّال قطاع الخدمات العامة من ترك وظائفهم.

٥٣. أثارت المخاوف المتعلقة بالعمال المهاجرين تعليقات من لجنة الخبراء في إطار اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠ (رقم ٢٩) في غياب مصادقة على صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمّال المهاجرين.

(ث) العمّال المهاجرون¹²

٥٤. بصورة عامة، إنّ أنظمة الحوكمة التي تقدّم الحماية للعمّال المهاجرين ضعيفة في المنطقة، مع أنّ بعض التقدّم قد أحرز في السنوات الأخيرة في التشريع الوطني والاتفاقات الثنائية بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة. إلا أنّ لجنة الخبراء وغيرها من الهيئات قد أثارت عدداً من المخاوف المتعلقة بالعمّال المهاجرين. وتتمحور هذه المخاوف حول الاعتماد المفرط للعامل على صاحب العمل والذي ينشأ من نظام «الكفيل» السائد في المنطقة، والذي يزيد من تعرّض العمّال للتصفّ والاسغلال ويساهم في التردّد في التبليغ عن شروط العمل التصفّية. وتبرز هموم أخرى متعلقة

١٢. يشار إلى وجود عدد من المراجع في هذا القسم وفي مكان آخر من هذه الورقة متعلقة بوضع عمّال المنازل. وسوف يجري نقاش أول بشأن المعايير الدولية حول هذا الموضوع في الدورة التاسعة والتسعين من مؤتمر العمل الدولي (جزيران/ يونيو ٢٠١٠، جنيف). راجع التقرير ٤ (١): العمل اللائق للعمّال المنزليين على موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني. ليس عمّال المنازل جميعهم من العمّال المهاجرين، طبعاً، مع أنّ السؤال المطروح في هذه الورقة يركّز على عمّال المنازل المهاجرين، وإنّ أي تحسينات في وضعهم يجب ألا تنتظر نتائج مناقشات المؤتمر المستقبلية.

لتعزيز تنفيذ أحكام الاتفاقية رقم ١٠٢ والمصادقة عليها في البلدان التي لم تصادق عليها بعد. وقد عبّرت بعض البلدان في ردودها على الاستمارة^{١٣} الخاصة بالعمالة عن نيتها في البحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة. فحكومة الإمارات العربية المتحدة مثلاً أشارت في ردّها على الاستمارة إلى أنّها تقوم بمراجعة شاملة لقانون العمل مستعينةً باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وتتويي البحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة.

خ) الحماية الاجتماعية

٦٣. إنّ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) صادق عليها بلدان عربيان فقط (الجمهورية العربية الليبية وموريتانيا). وتعلّق لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات منذ سنوات على تنفيذ الحكومة الليبية لهذه الاتفاقية لا سيما في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بإعانات البطالة، والإعانات العائلية، والرعاية الطبية، وإعانات الأمومة والوضع المالي لصندوق الضمان الاجتماعي. وطلبت الحكومة من منظمة العمل الدولية توفير مساعدة تقنية لصياغة التشريع واعتماده وفقاً لاتفاقيات الضمان الاجتماعي الخاصة بالمنظمة. كما أنّ حكومة موريتانيا تطلب أيضاً الدعم التقني من المنظمة في إطار تطبيق الاتفاقية.

٦٤. في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق يبحث بعض البلدان العربية في إمكانية المصادقة على الاتفاقية رقم ١٠٢. ولا بدّ أن تشكل هذه فرصة لمعالجة مسائل الضمان الاجتماعي المتصلة بالنهوض من الأزمة. وكما ورد آنفاً ستشكل الحماية الاجتماعية البند المتكرر الذي يجب أن يبحثه مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠١١ مع التركيز على الضمان الاجتماعي^{١٤}. وهذه فرصة للبلدان العربية لتولي أهمية خاصة لهذه المسألة من أجل التعاون مع منظمة العمل الدولية لتخطّي الصعوبات التي تواجهها تلك البلدان وتعزيز المصادقة على هذه الاتفاقية وتطبيقها كاملاً من بين اتفاقيات أخرى من أجل النهوض من الأزمة.

13 اختار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الصكوك المتعلقة بالعمالة لتكون موضوع تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن الاتفاقية غير المصادق عليها (المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية) وفي الوقت نفسه التقرير الأول الذي يناقش في إطار متابعة إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة ٢٠٠٨.

14 مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، الدورة ٣٠٤، آذار/مارس ٢٠١٠.

وتعيين موظفين لتوفير الدعم اللوجستي لهم بالإضافة إلى إجراءات أخرى. ومؤخراً تمّ تعديل قانون العمل بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بطريقة توسّع نطاقه ليشمل العمّال المهاجرين، وعمّال المنازل، وفئات العمّال الزراعيين كافة. وأبلغت منظمة العمل الدولية عن مبادرة معاييرية قامت بها الحكومة الأردنية لإصلاح بعض جوانب عملية استخدام عمّال المنازل، بما في ذلك إطار عملي جديد ينظم إجراءات التوظيف في وكالات الاستخدام الخاصة. كما أنّ إصلاحاً أكثر شمولية لقانون العمّال المهاجرين يتوقّع أن يناقش في البرلمان في جلسات مستقبلية.

ج) تفتيش وإدارة العمل

٥٩. علّقت لجنة الخبراء على نقاط الضعف في مفتّشيات العمل لبلدان كثيرة في المنطقة. وقد حثّت بعض البلدان على اتخاذ إجراءات لإرساء نظام تفتيش عمل في المنشآت الصناعية والتجارية يكون متطابقاً مع المبادئ الواردة في الاتفاقية والإرشاد الوارد في التوصية (رقم ٨١) ذات الصلة وأشارت إلى جهود مبدولة لزيادة عدد المفتّشين وتعزيز سلطاتهم في بعض الدول العربية.

٦٠. كما ذكّرت في حالات كثيرة بأنّ الحكومات بإمكانها أن تطلب مساعدة تقنية من المكتب حول هذه المسائل. وفي حالات كثيرة، تمّ توفير هكذا مساعدة وتحقيق بعض التقدّم.

ح) العمالة

٦١. تدعو لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الحكومات في بعض البلدان العربية التي صادقت على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) إلى تنفيذ سياسة عمالة ناشطة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين وإيلاء أولوية في خططها وبرامجها لأهداف العمالة الكاملة واتخاذ الإجراءات اللازمة للحرص على أن تكون العمالة، التي تشكل عاملاً أساسياً في خفض الفقر، في قلب السياسات الاقتصادية الكلية والاجتماعية.

٦٢. في لبنان، تعمل الحكومة على وضع خطة وطنية للاستخدام والتوظيف للشباب. في الأردن، اعتمدت الحكومة برامج تهدف إلى تكييف اليد العاملة مع حاجات سوق العمل، بما في ذلك مشروع لتدريب النساء الريفيات ومشروع وطني للتدريب والاستخدام. كما أنّ الحكومة أنشأت مجلساً اقتصادياً واجتماعياً ولجنة استشارية ثلاثية. ويجري تنفيذ برامج قطرية للعمل اللائق في كلّ من الأردن والجمهورية العربية السورية واليمن. وهي توفر فرصة

مع وسائل أفضل من أجل تطبيق أفضل وتوفير الأدوات المناسبة للشركاء الاجتماعيين من أجل حوار اجتماعي فعال.

هـ. حالة المصادقة على هذه الاتفاقيات في البلدان العربية

٦٩. يتراوح معدل المصادقة على هذه الاتفاقيات بين ٤ مصادقات و١٢ مصادقة لكل بلد. فالاتفاقيات الأساسية تلقى نسبة مصادقة واسعة باستثناء تلك المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. بالنسبة إلى الاتفاقيات المحددة كاتفاقيات ذات صلة خاصة بالحوكمة، حظيت إتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ بمصادقة ١٣ دولة في المنطقة، لكن الاتفاقيات الأخرى كلها لم تلق إلا القليل من المصادقات. فالاتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين لم تلق أي مصادقة تقريباً بالرغم من أهمية العمال المهاجرين في الدول العربية، سواء لبلد المنشأ أو للبلد المضيف. لم يصادق على إتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) التي يفترض أن تساعد على توفير نوع من شبكة الأمان الاجتماعي في وجه الأزمة الاقتصادية إلا بلدان من المنطقة. أما المصادقة على معظم الاتفاقيات الأخرى المعنية بالحوكمة فتبقى منخفضة بالمقارنة مع مناطق أخرى من العالم.

٧٠. بالإضافة إلى ذلك، لوحظت ثغرات هامة في تطبيق معظم هذه الصكوك أو المبادئ التي تتضمنها. فيجب بذل المزيد من الجهود لتحقيق إنفاذ كامل قانوناً وممارسة للاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها وللبحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات الأخرى. كما يجب إيلاء اهتمام خاص بالاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، أو كحد أدنى تطبيق المبادئ التي تجسدها هذه الصكوك في حال وجود عوائق أمام المصادقة على المدى القصير. وفي بعض البلدان، اعتمد تشريع جديد للعمل أو هو قيد الاعتماد، ما قد يؤدي إلى مصادقات جديدة لهذه الاتفاقيات وتطابق لها أكثر.

٧١. يمكن أن يقوم المنتدى بدعوة البلدان العربية كافة إلى اعتبار المصادقة على هذه الاتفاقيات وتنفيذها جزءاً لا يتجزأ من الجهود المبذولة للنهوض من الأزمة بمساعدة مكتب العمل الدولي حيث تقتضي الضرورة ذلك. ولا يعتبر احترام هذه الاتفاقيات هدفاً اجتماعياً أساسياً فحسب بل يخلق أيضاً شروطاً لتنمية اقتصادية متوازنة تؤدي بدورها إلى ازدهار أكبر على المدى الطويل. أما المخاوف من أن

٢. التعبير عن تقيّد البلدان العربية بمعايير العمل الدولية عبر التصريحات أمام مؤتمر العمل الدولي

٦٥. أعرب ممثلون من بلدان مختلفة في المنطقة عن التزامهم بمعايير العمل الدولية خلال مناقشة الأزمة الاقتصادية في دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩. وأعلن ممثل مجلس التعاون الخليجي أمام لجنة المعايير أن بلدان مجلس التعاون الخليجي قد أحرزت تقدماً في تطبيق معايير العمل الدولية من أجل الحرص على تأمين أعلى درجة من الحماية للعمال كافة في بلدانهم. وحرصاً منهم على تطبيق المبادئ المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، يسعون إلى تعزيز تلك القيم والحقوق التي تضمن الكرامة الإنسانية والحماية الاجتماعية والصحية. وهدفهم هو خلق بيئة ممكنة لخلق عمل لائق. وأشار أيضاً إلى أنهم يجهدون لفتح فرص عمل للمرأة، لكي تتمكن من المشاركة في سوق العمل وتشارك في الازدهار الاقتصادي. وأضاف أن المجلس قد اتخذ إجراءات لحماية العمال المهاجرين من خلال التعاون بينه وبين البلدان المصدرة لليد العاملة وفقاً للمبادئ الواردة في إعلان أبو ظبي. وشدد أخيراً على أن بلدان المجلس اعتمدت أيضاً استراتيجيات جديدة لإصلاح أسواق العمل وأنظمة تفتيش العمل فيها، من خلال تعزيز بناء القدرات ومهارات العمال.

٦٦. أعرب وزير العمل التونسي عن قناعة حكومته بالنسبة إلى أهمية الحوار الاجتماعي وضرورته من أجل التعامل مع التحديات الحالية والمستقبلية في الأوساط الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز العمل اللائق. وأشار إلى أن تونس أطلقت في العام ٢٠٠٨ جولة سابعة من المفاوضة الجماعية في القطاعين العام والخاص ما أدى إلى تحسين شروط العمل واعتماد برنامج جديد لزيادة الأجور.

٦٧. أشار ممثل الحكومة المغربية إلى التزام بلده بمعايير العمل الدولية وحقوق الإنسان. في هذا الصدد نظمت بلاده حواراً اجتماعياً ثلاثياً من أجل البحث في أسباب الأزمة وإيجاد حلول لها باعتماد العمل اللائق كعنصر من العناصر الاستراتيجية لأهداف الألفية للتنمية.

٦٨. بالنظر إلى التقرير العالمي في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، شدد ممثل الحكومة اللبنانية على ضرورة اتخاذ إجراءات تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، باعتماد مبدأ عدم التمييز والمساواة ضمن البرنامج الوطني للعمل اللائق، واعتماد قوانين أفضل تتوافق

٦. أسئلة للنقاش

١. كيف للنهوض الاقتصادي في البلدان العربية، لا سيما تعزيز العمالة بحسب برنامج العمل اللائق أن يساعده الامتثال باتفاقيات منظمة العمل الدولية والصكوك الأخرى المذكورة في هذه الورقة والانضمام إليها؟
٢. كيف يمكن تعزيز الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي، لا سيما بتعزيز الاعتماد على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، والمشاورات الثلاثية والطرق المتصلة بها؟
٣. أي إجراءات يمكن أن يتخذها أعضاء منظمة العمل الدولية في المنطقة، حيث يكون ذلك مناسباً بمساعدة من مكتب العمل الدولي، لتعزيز حماية العمال المهاجرين بطرق تتماثل مع معايير منظمة العمل الدولية والإطار المتعدد الأطراف للمنظمة حول هجرة اليد العاملة؟
٤. دعا إعلان المنظمة للعام ٢٠٠٨ المنظمة إلى توفير مساعدة فعالة إلى أعضائها في إطار الجهود التي يبذلونها لإحراز تقدم على أساس ثلاثي نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية كلها. أي نوع من المساعدة المتصلة بالمعايير الدولية تكون الأكثر إفادة هنا وكيف يمكن الدول العربية الأعضاء أن تستفيد من هذه المساعدة؟

احتراماً أكبر لحقوق العمال سوف يبطئ النمو الاقتصادي والنهوض من الأزمة لا أساس لها. بالتالي يمكن أن ترسخ مقاربة مرتكزة على الحقوق نقاش الخيارات الخاصة بالسياسات من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية على المدى الفوري والأطول. أما الإخفاق في ضمان هذه الحقوق والمبادئ في هذا الوقت الحساس من شأنه أن يشكل ليس فشلاً في دعم الحقوق المعترف بها عالمياً فحسب بل سوف يمثل أيضاً فشل السياسة الاقتصادية في تأمين النمو والانتعاش.

٧٢. في إطار إعداد مؤشرات العمل في هذا الصدد يجب على المنتدى أن يأخذ بالاستراتيجية التي وضعتها دائرة معايير العمل الدولية لتنفيذ أفضل لمعايير العمل من خلال التعاون التقني والتي وافق عليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧^{١٥}. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إدماج معايير العمل على كافة أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وما وراءها (عبر ...، CCA/UNDAFs, PRSPs)، كما من خلال عدد من التدخلات الاستراتيجية. ويتمثل عنصر آخر حيوي من هذه الاستراتيجية في تأمين نفاذ معزز لنظام معايير المنظمة ورؤية أوسع لها من خلال مصادر معلومات تسمح للدول الأعضاء بتكوين صورة أوضح وكاملة للامتثال بمعايير العمل على مستوى البلد. وسبق وأدمجت الاستراتيجية في إطار السياسة الاستراتيجية ٢٠١٠-٢٠١٥ والبرنامج الموازنة للعامين ٢٠١٠-٢٠١١ اللذين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩.

١٥ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، الدورة ٣٠٠، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. بحسب هذه الاستراتيجية. وفي إطار أنشطة المنظمة المتصلة بالمعايير، يجب توفير أنشطة تعاون تقنية كما هو مناسب لمساعدة الدول الأعضاء من خلال المراحل المختلفة المؤدية إلى التنفيذ الكامل للمعايير: في المرحلة الترويجية، وفي مرحلة المصادقة، وعبر مراحل التنفيذ والتطبيق للاتفاقيات، مع الأخذ بتعليقات الهيئات الرقابية.

الملحق

قائمة الإتفاقيات ذات الصلة وجدول المصادقة

الاتفاقيات الأساسية

- الاتفاقية رقم ٢٩ حول متعلّقة بالعمل الجبر أو الإلزامي، لعام ١٩٣٠
- الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لعام ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٩٨ حول تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لعام ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٠٠ حول مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، لعام ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١٠٥ حول إلغاء العمل الجبري، لعام ١٩٥٧
- الاتفاقية رقم ١١١ حول التمييز في الاستخدام والمهنة، لعام ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١٣٨ حول الحد الأدنى لسنّ الاستخدام، لعام ١٩٧٣
- الاتفاقية رقم ١٨٢ حول حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، لعام ١٩٩٩

تفتيش وإدارة العمل

- الاتفاقية رقم ٨١ حول تفتيش العمل، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ١٢٩ تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩

المشاورات الثلاثية

- الاتفاقية رقم ١٤٤ حول المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦

الأجور

- الاتفاقية رقم ٩٥ حول حماية الأجور، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٧٣ حول حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢

العمال المهاجرين

- الاتفاقية رقم ٩٧ حول العمال المهاجرين، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٤٣ حول العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥

اتفاقيات أخرى

- الاتفاقية رقم ٩٤ حول شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ١٠٢ حول الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١٥٠ حول إدارة العمل، ١٩٧٨
- الاتفاقية رقم ١٥٨ حول إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

	Core Conventions										Labour Administration and Inspection		Employment Policy and Promotion	Tripartite consultation	Wages		Migrant Workers			Other Conventions				
	C29	C87	C98	C100	C105	C111	C138	C182	C81	C129	C122	C144	C95	C173	C97	C143	C94	C102	C150	C158				
Countries	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R	R	R		R		R		R					
Algeria	R				R	R		R	R										R					
Bahrain	R					R		R	R															
Comoros	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R		R											
Djibouti	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R	R	R				R							
Egypt	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R	R				R		R					
Iraq	R		R	R	R	R	R	R	R		R	R	R				R		R					
Jordan	R		R	R	R	R	R	R	R		R	R							R					
Kuwait	R	R	R		R	R	R	R	R			R												
Lebanon	R		R	R	R	R	R	R	R		R		R						R					
Libya	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R		R					R						
Mauritania	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R		R				R	R						
Morocco	R		R	R	R	R	R	R	R	R							R		R	R				
Oman	R				R		R	R																
Qatar	R				R	R	R	R	R															
Saudi Arabia	R			R	R	R		R	R															
Somalia	R				R	R							R				R							
Sudan	R		R	R	R	R	R	R	R		R		R											
Syria	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R	R				R							
Tunisia	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R		R						R					
UAE	R			R	R	R	R	R	R															
Yemen	R	R	R	R	R	R	R	R	R		R	R	R				R				R			
Total	21	10	15	16	21	20	18	20	19	3	12	8	13	0	1	0	9	2	7	2				

