



منظمة  
العمل الدولية

# عَالَمُ الْعَرْبِ

مجلة منظمة العمل الدولية



الذكرى التسعون لمنظمة العمل الدولية: العمل من أجل العدالة الاجتماعية

قسان / أبريل ٢٠٢٠، العدد ٦٤

أجندة العمل اللائق: إزدياد التوافق • إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة  
عادلة • منظمة العمل الدولية: تاريخ مصور • تقرير مصور: تعزيز نوعية الشحن

أيضاً في هذا العدد:

## عقود مرّت وولّت

# عالم العمل

تصدر مجلة «عالم العمل» فصلياً عن مكتب الاعلام العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف، كما تصدر منها طبعات إقليمية ووطنية في انتظام وفي اللغات: الصينية، التشيكية، الدانماركية، الهنغارية، اليابانية، النروجية، الروسية، السلوفاكية والسويدية.

**Editor:** May Hofman Ojermark

**Ass Editor:** Katherine Lonasney

**Production Manager:**

Kiran Mehra-Kerpelman

**Production Assistant:**

Corine Luchini

**Photo Editor:** Marcel Crozet

**Art Direction:** MDP, ILO Turin

**Cover Design:** M. Montesaro,  
Turin

**ILO Editorial Board:** Thomas Netter  
(Chair), Rosemary Beattie,  
Charlotte Beauchamp, Lauren,  
Elsasser,

Mary Hofman Ojermark, Kiran  
Mehra Kerpehman, Corine Perthus

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل  
الدولية في مدريد.

الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل  
الدولية - بيروت).

الإخراج والطبعـة: مطبعة دار الكتب،  
بيروت - لبنان

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كاتبها ولا تعكس في الضربة آراء المنظمة. فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعنى تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأى بلد ولائية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي.

كما أن الإشارة إلى أسماء مؤسسات ومنتجات تجارية وعمليات إنتاجية ما، لا تعنى مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأى اغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها. يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الاشارة إلى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكرة لمن يقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجيه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح - ٢١٥٠

بيروت - لبنان

هاتف: ٩٦١ - ١ - ٧٥٢٤٠٠

فاكس: ٩٦١ - ١ - ٧٥٢٤٠٥

بريد الكتروني : beirut@ilo.org

وأ

Bureau of Public Information

ilo

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577



# العمل اللائق

## بداية لعالم أفضل

### ٩٠ عاماً من العمل من أجل العدالة الاجتماعية

- ١٩٦٩ منح جائزة نوبل للسلام لمنظمة العمل الدولية. وهكذا دولياً. أتى لاحقاً إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي تم اعتماده في العام ١٩٩٨ - ولكن العام ١٩٩٩ شهد وصول أول مدير عام من نصف الكورة الجنوبي - فكان المدير العام التاسع للمنظمة. لم يضيع المدير العام السيد خوان سومافيا الوقت إطلاقاً فقام ببيان رؤية مبتكرة للمنظمة ارتكزت على مفهوم «العمل اللائق».

فيما تحفل منظمة العمل الدولية بذكرى تأسيسها التسعين، يجري التخطيط على قدم وساق للإعداد لذكرى المنظمة المائة. فيسعى مشروع القرن إلى ضمان وصول منظمة العمل الدولية إلى يوبيلها المئوي مدركاً كامل الإدراك الناجحات التي حققتها حتى تاريخه والظروف التي سمحت بذلك رغم التحديات والصعاب التي واجهتها في سعيها للحدث وراء هذه الإنجازات.

ما الذي يجعلنا نعيد حساباتنا في كل ذكرى - في حالة منظمة العمل الدولية، ترتبط بالأحداث الرئيسية التي غيرت حياة المنظمة بالعمود التي كانت تمر واحداً تلو الآخر. وهي تتضمن ما يلي:

- ١٩١٩ تأسيس منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي إلى جانب عصبة الأمم

- ١٩٣٩ مع دُنُو الحرب، خططت منظمة العمل الدولية

للحرب.

- ١٩٤٩ اتخاذ القرار بإطلاق التعاون التقني وكما قال المدير العام «ديفيد مورس». «كانت هذه أولى خطوات التحول الجذري الفعلي».

- ١٩٥٩ افتتاح أول مكتب ميداني في أفريقيا.

يعيدنا هذا العدد الخاص من مجلة «عالم العمل» إلى تاريخ منظمة العمل الدولية ويلقي نظرة على مستقبلها لجهة ضرورة مساهمتها في عولمة عادلة في عالم قد يصبح أخيراً واعياً لتكافل وتضامن أجزائه كافة.



# حقبة جديدة



فيما تتسع موجات الأزمة المالية وتمتد في كافة أنحاء العالم، تتطرق الذكرى التسعون لتأسيس منظمة العمل الدولية في جو كئيب. وفي الوقت عينه، تعتبر رؤية المنظمة ذات صلة أكثر من أي وقت مضى. لذلك، ينظر هذا العدد من مجلة «عالم العمل» في تاريخ منظمة العمل الدولية وإستراتيجيتها المستقبلية لتحقيق عولمة عادلة، ويعبر عن آمال الشعوب من كل أنحاء العالم وطموحاتهم التي تتمحور حول العمل اللائق والحياة الكريمة واللائقة.

## تحقيقات صحافية

٤٧

### أخبار

- مجلس الادارة والازمة الاقتصادية
- العمل اللائق
- تغيير المناخ
- تقنيش السفن

## قصة الغلاف

٤ منظمة العمل الدولية في ذكرها التسعين. العمل من أجل العدالة الاجتماعية

## مقالات عامة

٦ أجنددة العمل اللائق عولمة عادلة

١٠ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

١٢ إرساء السلام عبر تحقيق العدالة

٢٢ العمل اللائق: ماذا يعني لك؟

٣٥ بناء القدرات الوطنية للعمل اللائق

٤٠ تقرير مصور: الشحن والعمل اللائق

أنشئت منظمة العمل الدولية (مع د) في عام ١٩١٩ لتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول الـ ١٧٥ الأعضاء في جهد مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.

# منظمة العمل الدولية في ذكرائها التسعين

## العمل من أجل العدالة الاجتماعية

إعداد خوان سومافيا، مدير عام مكتب العمل الدولي



اللائق التي تعبرُ خير تعبير عن ولاية منظمة العمل الدولية في واقع القرن الواحد والعشرين.

**ما زالت قيم منظمة العمل الدولية راسخة  
المعالم في ذكري تأسيسها التسعين.**

هناك كم هائل من التحديات التي تلوح في أفقنا الواسع. فتحن نعيش في زمن مضطرب، ولا نعرف كم ستدوم الأزمة المالية والاقتصادية الحالية وما هي حدتها. لكننا نعلم أن الأثر الذي ستخلفه على حياة الناس ووظائفهم وظروف عملهم ومعيشتهم سيكون قوياً عالمياً ومنهجياً. فقبل الأزمة الحالية، كان هناك أزمة فقر عالمي هائل أدى إلى زيادة العمل الخطر وغير النظامي.

ومع تقدم العولمة التي جلبت معها منافع وفرص كثيرة، لفتت منظمة العمل الدولية الانتباه إلى البعد الاجتماعي للعولمة من أجل مواجهة الخلل في التوازن والتفاوت السائد

حددت منظمة العمل الدولية المعايير التي أصبحت مرجعاً أساسياً للكثير من أوجه العمل. فقد لعبت المنظمة دوراً جوهرياً في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية، ولقد وضعنا المعايير حيز التنفيذ من خلال برامج التعاون التقني وطورنا المعرفة المتعلقة بعالم العمل.

لا بد أن تكون على وئام مع الزمان، ونستجيب للتحديات الجديدة، ونقتضص الفرص المتاحة مع البقاء أوفياء لقيمنا الأساسية.

هذه هي القوة المحركة التي دفعتنا إلى وضع أجندة العمل

لكسر حلقة الفقر المفرغة ومعالجة مشاغل الطبقة المتوسطة.



لذلك، حددنا دور العمل في تعزيز البعد الاجتماعي للعولمة ودور القطاعات المنتجة في بناء الاقتصاد العالمي على أسس متينة. وسلطنا الضوء على وجود عالم العمل ومكان العمل عند ملتقى الطرق بين الاقتصاد والمجتمع والبيئة، وعلى الدور المركزي الذي يجب أن يضطلع به في التنمية المستدامة.

إن الأزمة الحالية ثبتت صحة موقف منظمة العمل الدولية فيما تقترب المنظمة من الاحتقان بمرور تسعين عاماً على تأسيسها. إذا ما نظرنا إلى الأمام نرى أننا نواجه التحديات الآتية :

■ دعم المؤسسات المستدامة لأنها تسمح باستحداث الوظائف وعلى الأخص في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فمفهوم المؤسسة المستدامة الذي اعتمدناه يربط بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في عالم العمل. ومن شأن البحث عن أساليب إنتاج واستهلاك جديدة تراعي البيئة أن يولّد إمكانات ضخمة لاستحداث أعداد كبيرة من الوظائف اللائقة وخلق اقتصadiات أكثر حيوية.

■ إيجاد خيارات قابلة للاستمرار من أجل مواجهة الضغوط المتزايدة لتحقيق مستوى أعلى من التنوع والمرنة والتأنق في ساعات العمل وأساليبه مع الاستجابة للمطالب الشرعية التي يقدمها الأفراد والمجتمعات لجهة الأمان في الحصول على عمل، وظروف العمل، ومعاشات التقاعد وغيرها من أشكال الحماية الاجتماعية.

■ مواكبة وتيرة الابتكار التي تتطلب تحسينات مستمرة في التربية، والتدريب، والإنتاجية، وأنظمة تبادل المعرفة.

■ تعزيز التركيبة الثلاثية واستدامة نموذج الحوار الاجتماعي اللذين شكلا العمود الفقري لمنظمتنا والاستفادة منها للتأنق مع تطور عالم العمل والأسوق في مختلف المناطق، مع ضمان احترام الحقوق الأساسية في العمل؛ وتطبيق هذا النموذج في مجالات جديدة - بما في ذلك قطاعياً.

■ العمل مع النظام المتعدد الأطراف للتأكد من أن العمل الوطني وجهودنا المشتركة تضع الأسس الاجتماعية - الاقتصادية التي تؤمن الفرص والحماية لتلبية الحاجات الاجتماعية واحتاجات الاستخدام الأساسية على المستوى القطري.

■ تطوير إدارة عالمية أفضل للعولمة تماشياً مع مجالات السياسة التالية: المالية، والتجارة، والاستثمارات واستحداث الوظائف، والعمل والتنمية الاجتماعية والبيئية. يجب أن تتعاون المنظمات الدولية ذات الصلة لتحقيق عولمة عادلة.

على ضوء هذه التحديات، يمكننا أن نستمد القوة من إعلان

منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وهو إعلان رئيسي للمبادئ والسياسات التي ترتكز على إعلان فيلادلفيا للعام ١٩٤٤ وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للعام ١٩٩٨.

يعيد هذا الإعلان التأكيد على السمة العالمية التي تميز بها أهداف منظمة العمل الدولية: لا بد لجميع الدول الأعضاء في المنظمة إتباع سياسات تقوم على الأهداف الإستراتيجية لأجندة العمل اللائق - خلق الوظائف وتنمية المؤسسات، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، والحقوق في العمل.

في الوقت عينه، يركز الإعلان على نهج شمولي ومتكمال من خلال الاعتراف بأن هذه الأهداف «غير قابلة للتجزئة ومتراقبة ومتكافلة»، ويضمن دور معايير العمل الدولية باعتبارها وسيلة فعالة لتحقيقها جماعياً.

يجسد هذا الإعلان المقاربة المتوازنة التي تخطت حدود منظمتنا ويلخص المساهمة التي يمكننا تقديمها للاستجابة للطلب المتزايد على هندسة عدالة عالمية مبنية على العمل اللائق.

إن «العمل من أجل العدالة الاجتماعية» هو أكثر من مجرد شعار للذكرى التسعين لمنظمتنا. إنه تقديرنا للماضي وولايتنا للمستقبل.

# أجندة العمل اللائق

## ازدياد التوافق سواء نظرنا إلى الماضي أم إلى المستقبل

عام من خارج العالم الصناعي - أن يقود المنظمة لبذل جهود متضامنة من أجل تحقيق العمل اللائق لجميع من يسعى إليه من الرجال والنساء في العالم ...

تعتبر صياغة هدف منظمة العمل الدولية أول وأهم سمة في رؤيتها الجديدة: تعزيز فرص حصول الرجال والنساء من أجل على عمل لائق ومنتج في ظروف توفر لهم الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية. وفي الواقع، يغطي هذا الهدف نطاقاً واسعاً من العمل: فهو يتضمن كل العمال أينما كانوا وفي أي قطاع عملوا؛ وليس فقط العمال في القطاع المنظم، أو العمال المأجورين، ولكن أيضاً العمال ذوي الأجر غير المنظم، والعاملين لحسابهم الخاص، والعاملين من منازلهم. فتسعى منظمة العمل الدولية جاهدة إلى مواجهة واقع رهيب لا وهو أن «العالم مليء بالعاملين فوق طاقتهم وبالعاطلين عن العمل».

إن التغطية العالمية والقلق المتensi والآهداف الشمولية هي خيار بديل مقبول للعمل من أجل مصلحة بعض فئات العمال... وبطبيعة الحال، تتطلب السمة العالمية مواجهة العديد من المسائل الصعبة التي لا داعي لبروزها إذا اقتصر الأمر على بعض المجموعات، على غرار العاملين في القطاع المنظم (من دون العاملين في القطاع غير المنظم)، أو حتى كل العاملين الأجراء (من دون العاملين في منازلهم)... أو حتى العاملين في نشاط معين (من دون العاطلين عن العمل)... ينقسم العمال في فئات خاصة ذات مشاغل ومحن محددة، ومن واجب منظمة العمل الدولية الالتفات إلى مختلف المشاغل ذات الصلة...

أما السمة الأخرى التي يجب التشديد عليها فهي فكرة الحقوق... يبدأ هذا الإطار بالاعتراف ببعض الحقوق الأساسية سواء أكانت مشرعة أم لا باعتبارها جزء من المجتمع اللائق. فالتضمينات العملية النابعة من هذا الاعتراف قد تذهب أبعد من التشريعات الجديدة لتفطيم أنواع جديدة من الأعمال الاجتماعية والاقتصادية والسياسية... ويتماشى ذلك مع ما أصبح يعرف بالمقاربة



منذ عشر سنوات، وبالتحديد في الخامس عشر من حزيران/يونيو عام 1999، ألقى السيد أمارتيا سين الحائز على جائزة نوبل كلمة أمام الدورة السابعة والثمانين «مؤتمر العمل الدولي معلقاً على تقرير «العمل اللائق» الذي قدمه مدير عام منظمة العمل الدولية خوان سومافيلا. يقدم هذا المقال بعض المقططفات من ذلك الخطاب<sup>1</sup>، إلى جانب آراء القادة والمفكرين البارزين حول مفهوم العمل اللائق.

جينيف، حزيران/يونيو 1999 – هذه لحظة حاسمة في تاريخ الشعوب العاملة في جميع أنحاء العالم. لقد حانت نهاية أول موجة من العولمة ويمكننا أن نبدأ بالنظر عن كثب إلى التحديات التي تطرحها والفرص التي تتيحها...

إنها كذلك لحظة تاريخية لمنظمة العمل الدولية باعتبارها القيم الرئيسي على حقوق العمال في نظام الأمم المتحدة. لقد اختار المدير العام الجديد – وهو أول مدير

العمل اللائق في صلب السلام لأن السلام ليس مجرد غياب الدمار بل هو النضال لخلق حياة كريمة لكل الكائنات البشرية.

فخامة الرئيس أوسكار أرياس، رئيس جمهورية كوستاريكا، في كلمته أمام مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٦.



أنتقل الآن إلى السمة الرابعة والأخيرة، ففي حين يجب على منظمة بمستوى منظمة العمل الدولية أن تتخطى السياسات الوطنية (من دون إهمال أهمية تحركات الحكومات والمجتمعات في الأمم)، لا بد من التمييز بين مقاربة «دولية» ومقاربة «عالمية». فالمقاربة الدولية هي طفيفية لجهة العلاقة بين الأمم بما أنها تعمل عبر وساطة بلدان وأمم محددة. بالمقابل، لا ترى المقاربة العالمية الكائنات البشرية فقط (أو بشكل رئيسي) كمواطني بلدان معينة أو تتقبل أن التفاعلات بين المواطنين من بلدان مختلفة ترتكز على الوساطة المبنية على العلاقات بين الأمم. فالعديد من المؤسسات العالمية، بما فيها تلك الضرورية لحياتنا العملية، يجب أن تتعدي حدود العلاقات «الدولية».

يمكن الكشف عن مقاربة عالمية حقيقة عبر تحليل الميول الجديدة في منظمة العمل الدولية: فاقتصاد العالم المعولم بشكل متزايد يتطلب مقاربة عالمية للأخلاقيات الأساسية والإجراءات الاجتماعية والسياسية. فاقتصاد السوق ليس مجرد نظام دولي؛ فروابطه العالمية تتخطى العلاقة بين الأمم...

العامة للأمم المتحدة تجاه السياسة العملية من خلال المنطق المبني على الحقوق...

تميز هذه المقاربة أيضاً بإدراج ظروف العمل والاستخدام في إطار اجتماعي واقتصادي وسياسي واسع النطاق. على سبيل المثال، لا تتطرق المقاربة إلى متطلبات ت規劃 العـلـم وممارسـاته وحسبـ بل تـتـعـدـاـها لـتـشـمـلـ أيـضاًـ الحاجـةـ إـلـىـ مجـتمـعـ مـفـتوـحـ وـتـشـبـيعـ الـحـوـارـ الـاجـتمـاعـيـ. وبالطبع، تتأثر حياة العمال مباشرة بالقواعد والاتفاقيات التي تحكم استخدامهم وعملهم لكنها تتأثر كذلك بجريانهم كمواطنين قادرين على التأثير على السياسات والخيارات المؤسسية.

في الواقع، تعتمد «الحماية من الضعف والحالات الطارئة» إلى حد كبير على نجاح المشاركة الديمقراطية وفعالية الحواجز السياسية... قد لا نفتقد الأمن الذي تقدمه الديمقراطية في حال كان البلد محظوظاً كافية فلا يضطر لمواجهة كارثة خطيرة عند إدارة الأمور ببروبية. لكن خطر عدم الأمان النابع من التغيرات في الظروف الاقتصادية أو غيرها (أو من أخطاء لم تصح في السياسات) قد يكمن وراء ما يبدو أنه دولة سليمة... فنحن نفتقد إلى دور الديمقراطية الحامي بشدة عندما نكون بأمس الحاجة إليها.

إن وجهة النظر الشاملة للمجتمع المبني على المقاربة التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية في رويتها للعمل اللائق توضح حاجات المؤسسات والسياسات سعياً وراء ضمان حقوق العمال ومصالحهم. ليس من الملائم التركيز فقط على ت規劃 العـلـم بماـ أـنـ النـاسـ لـاـ يـعـيشـونـ وـيـعـملـونـ فـيـ بيـئةـ مـتـجـزـئـةـ. فالروابط بين الأعمال الاجتماعية والاقتصادية والسياسية قد تكون مهمة لاحترام الحقوق وتحقيق أهداف العمل اللائق وضمان المعيشة المناسبة للعمال.

العمل اللائق هو أحد المطالب الديمقراطية للشعوب في كل مكان. فأجندة العمل اللائق هي أجندـةـ التـنـميةـ التيـ توـمـنـ وـسـيـلـةـ مـسـتـدـامـةـ لـلـخـرـوجـ منـ الفـقـرـ.

فخامة الرئيس إيلين جونسون سيرليف، رئيسة جمهورية ليبيريا، في كلمتها أمام مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٦.



## جوزيف ستيفنليتز يتحدث عن العدالة الاجتماعية

التنمية هي أكثر من مجرد تراكم رؤوس الأموال وتحسين فعالية تخصيص الموارد؛ إنها تحول فعلي في المجتمعات. فالتنمية الديمقراطية والمستدامة والعادلة تتطلب حقوق العمل الأساسية، بما فيها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

إذا قمنا كأسرة دولية بتعزيز التنمية الديمقراطية والمستدامة والعادلة - أي التنمية التي تعزز الرفاهية المجتمعية وتحترم مبادئ العدالة الاجتماعية - يجب أن نعمل على إصلاح الهندسة الاقتصادية الدولية. ينبغي أن نرفع أصواتنا ضد السياسات التي تعمل ضد مصالح العمال. وعلى الأقل، يجب أن نشير بوضوح إلى المقاييس، ونصر على العمليات الديمقراطية لتحديد كيفية اتخاذ القرارات الاقتصادية. لقد تزمنا الصمت طويلاً حيال هذه القضايا - فجاءت العواقب خطيرة للغاية.

جوزيف ستيفنليتز، «الاستخدام والعدالة الاجتماعية والرفاهية المجتمعية»، في «مجلة العمل الدولية»، المجلد ١٤١ (٢٠٠٢)، رقم ٢١، وفي «العمل لأجل أوقات أفضل: إعادة التفكير بالعمل في القرن الواحد والعشرين» (جينيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧).



العمل اللائق هو الضمانة الأقوى والأفضل والأكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي على مستوى عالمي. لذلك أرى في أجندة العمل اللائق حشد القدرات وتكاملها في أوروبا.

خوسيه سقراط، رئيس وزراء البرتغال، في كلمته أمام منتدى منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق من أجل عولمة عادلة، لشبونة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧



يعتبر النضال للعمل اللائق قيمة رئيسية بحد ذاته... إنه قضية عالمية وبالتالي، دولية ومحلية في الوقت عينه.

يدركنا الإعلان الجديد لمنظمة العمل الدولية بأنه من جهة، لا يجب استعمال معايير العمل للأغراض التجارية حماية وتوضح من جهة أخرى أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية لا يمكن أن يشكل ميزة معيارية شرعية.

بالنفي، نحن نتحدث عن اختراق محتمل لتماسك الإدارة العالمية ما يضع العدالة الاجتماعية على قدم المساواة مع الفعالية الاقتصادية، وليس فقط كحججة معنوية بل كخطوة منطقية. إنها فعالة وحديثة مما يمهد الطريق أمام الشركة المستدامة. أنا أؤمن بأن هناك أدلة دامغة تشير إلى أن هذه الصيغة حقيقة وتمثل جوهر العقد الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين.

لا يمكن أن تصبح العولمة شرعية إلا عبر جعلها أكثر عدالة، وعندما تصبح العولمة أكثر شرعية تكون مستدامة في المجتمعات الديمقراطية.

جوناس غارستين، وزير خارجية النرويج، في كلمته أمام مؤتمر أوسلو، ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨



إن المقاربة العالمية هي بالطبع جزء من ميراث حركات العمل في تاريخ عالمنا. يمكن أن يساهم هذا الميراث الغني... في مواجهة تحدي العمل اللائق في العالم المعاصر. ويمكن الربط بين الفهم الكوني للعمل وعلاقات العمل من جهة وتقليد التضامن والالتزام من جهة أخرى. لقد أصبحت الحاجة لاعتماد هذه المقاربة العالمية ماسة اليوم أكثر من أي وقت مضى. فالعالم المعلوم اقتصادياً، بكل فرصه ومشاكله، يستدعي إدراكاً معرفياً لأولوية العمل اللائق ومطالبه المتشعبه لجهة الترتيبات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فالاعتراف بهذه الحاجة الماسة هو بحد ذاته بداية واعدة.

إن مفهوم العمل اللائق المتفق عليه دولياً يسهل الحوار والتعاون بين البلدان الصناعية والبلدان المتقدمة والاقتصاديات الناشئة، إلى جانب الحوار مع الفاعلين غير الحكوميين.

فلاديمير سبديدا، مفوض الاتحاد الأوروبي للاستخدام والشؤون الاجتماعية والفرص المتساوية في كلمته أمام منتدى منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق من أجل عولمة عادلة، لشبونة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧



لم تعد المقاربات والاستراتيجيات القديمة العهد مناسبة وفعالة. لا نريد أن يحكم جيل الألفية وأجيال المستقبل على جيلنا... لأننا لم نبن عالماً أفضل لهم وأورثاهم عالماً غير لائق مليء بأماكن العمل غير اللائقة... فلنجعل العالم مكاناً أفضل لتعيش فيه من خلال العمل اللائق والحياة اللائقة.

د. سورين بيتسوان، المدير العام بالنيابة لجمعية الأمم الآسيوية الجنوبية الشرقية في كلمته أمام منتدى منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق من أجل عولمة عادلة، لشبونة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧



نحتاج وسيلة من القرن الواحد والعشرين لتطبيق أجندة العمل اللائق، نحتاج مقاربة متعددة القطاعات... نحتاج في الواقع حركة واسعة النطاق لجعل أجندة العمل اللائق محورية في تحقيق الأهداف التنموية للألفية والعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

الرئيسة ماري روبينسون، «إحراز الحقوق: مبادرة العولمة الأخلاقية»، في كلمتها أمام مؤتمر أوسلو، ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨



## إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة : مدير عام



ويأتي الإعلان في فترة سياسية حاسمة ويعكس توافق الآراء الواسع حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة لتحقيق نوافذ محسنة ومنصفة للجميع. وهو يشكل إطاراً للنهوض بعولمة عادلة قائمة على العمل اللائق، وأداة عملية لتسريع التقدم في تنفيذ برنامج العمل اللائق على المستوى القطري. وهو يعكس أيضاً نظرة استشرافية منتجة من خلال تسلیط الضوء على أهمية المؤسسات المستدامة في خلق المزيد من العمالة وفرص كسب الدخل للجميع.

وقد تلقى برنامج منظمة العمل الدولية دعماً دولياً واسع النطاق على أعلى المستويات السياسية الإقليمية والعالمية، تُوج باعقاد مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ للأمم المتحدة. وفي تلك المناسبة، أعلن رؤساء الدول والحكومات ما يلي. «ندعم بشدة العولمة المنصفة ونقدر العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية». كما يسند هذا البيان إلى التزامات مؤتمر القمة العالمي المعنى بالتنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥.

والإعلان تعبير عن السمة العالمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق. فلا بد لجميع الدول الأعضاء في

اعتمدت منظمة العمل الدولية بالإجماع في ١٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وهذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات، الذي يعتمد مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩. وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. ويجسد إعلان عام ٢٠٠٨ الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة.

وهذا الإعلان التاريخي إنما هو إعادة تأكيد حازمة للقيم التي تحلى بها منظمة العمل الدولية. وهو حصيلة المشاورات الثلاثية التي استهلت في أعقاب صدور تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة. وباعتبار هذا النص، يشدد ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من ١٨٢ دولة عضواً، على الدور الرئيسي الذي تضطلع به منظمتنا الثلاثية في المساعدة على إحراز التقدم وتحقيق العدالة الاجتماعية في سياق العولمة. وهم يلتزمون معاً بتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على المضي قدماً بهذه الأهداف من خلال برنامج العمل اللائق. ويضفي الإعلان صبغة مؤسسية على مفهوم العمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية منذ عام ١٩٩٩، بحيث ياتي في صلب سياساتها من أجل تحقيق أهدافها الدستورية.

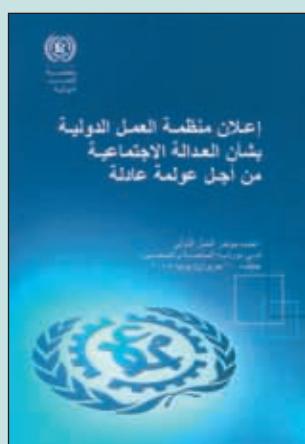
## منظمة العمل الدولية خوان سومافيا يعلق على الإعلان ويشرح سماته الرئيسية

إن الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة إنما هو فعل إيمان متجدد بمنظمة العمل الدولية. وهو يقوم على القيم والمبادئ المكرسة في دستور منظمة العمل الدولية ويزيد من تعزيزها من أجل مواجهة التحديات التي يطرأها القرن الواحد والعشرون. وتتجلى فيه صورة منظمة عمل دولية واثقة من وجاهة رؤيتها وولايتها، وملزمة التزاماً كلياً بالاضطلاع بمسؤولياتها المعاصرة. ويأتي الإعلان في وقت ينتشر فيه انعدام اليقين في عالم العمل ويشهد استمرار حالات انتهاكات حقوق العمال وتزايد الشواغل التي تحملها العولمة وال الحاجة إلى أن تضافر المنظمات الدولية جهودها على نسق أفضل للتصدي لهذه المسائل. والأهم من ذلك أن الإعلان يبرز الميزة النسبية الفريدة التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية والشرعية القائمة على الهيكل الثلاثي والخبرة العملية الفنية والتكاملية التي تملكتها هيئاتها المكونة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال في معالجة السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في حياة الناس. وهو يذكر أيضاً بما تتمتع به من قوة طويلة البau في أسلوب عملها القائم على الحوار الاجتماعي كركيزة لبناء توافق الآراء، وهو بمثابة بريق أمل في عالم أصبح فيه الحوار صعباً للغاية.

ويجسد الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة أهم تجدد تكتسيه المنظمة منذ إعلان فيلادلفيا. وهو يمنحك فرصة ومسؤولية تاريخيتين لتقوية قدرة منظمة العمل الدولية. ويمكننا، بدأً بيد جميع الذين يشارطوننا التطلعات التي يصبو إليها الإعلان، أن نحقق تقاربًا فعالاً بين السياسات الوطنية والدولية التي تؤدي إلى عولمة عادلة وإلى قدر أكبر من سبل حصول النساء والرجال في كافة أرجاء المعمورة على العمل اللائق. ويمكننا جميعاً أن نتحالف لجعل ذلك حقيقة واقعة وللمضي قدماً نحو إحراز المزيد من

الاحترام لكرامة الإنسان ومن الازدهار العالمي من أجل تلبية احتياجات الشعب والأسر والمجتمعات المحلية في العالم وتحقيق آمالها.

خوان سومافيا  
المدير العام



المنظمة من إتباع سياسات تقوم على الأهداف الإستراتيجية - العمالة والحماية الاجتماعية والجوار الاجتماعي والحقوق في العمل. وفي الوقت نفسه، يركز على نهج شمولي ومتكمال من خلال الاعتراف بأن هذه الأهداف «غير قابلة للتجزئة ومترابطة ومتكافلة»، ويضمن دور معايير العمل الدولية باعتبارها وسيلة فعالة لتحقيقها جميعاً.

ويدعو الإعلان منظمة العمل الدولية إلى مساعدة الدول الأعضاء فيها في الجهود التي تبذلها سعيًا إلى تنفيذه، وفقاً لاحتياجات والظروف الوطنية. ولهذه الغاية، يطرح الإعلان تحدياً أمام مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي، إذ يشير إلى أنه «ينبغي للمنظمة أن تستعرض وتكيف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها من أجل استخدام مواردها البشرية والمالية على أفضل وجه واستخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها». لذا، لا بد للمنظمة وللدول الأعضاء فيها من حشد كافة وسائل العمل المتاحة، وطنياً ودولياً على حد سواء، لتعزيز أهداف الإعلان وتطبيق التزاماته بالطرق الأكثر فعالية وكفاءة.

ويزود الإعلان القادة وصانعي القرارات بنهج متوازن يرتبط بالناس وبالحلول الإنتاجية على المستوى المحلي، في الوقت الذي يقدم فيه أيضاً منصة مشتركة للإدارة على المستوى الدولي. وهو يساهم كذلك في تلاميذ السياسيات لصالح التنمية المستدامة في السياسات الوطنية وفيما بين المنظمات الدولية وفي التعاون الإنمائي، من خلال الجمع بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وفي هذا الصدد، يسلط الضوء على أن للمنظمات الدولية والإقليمية المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة، إسهاماً مهماً يمكن أن تقدمه من أجل تنفيذ النهج المتكامل المطلوب، وهو يدعوها إلى تعزيز العمل اللائق. كما ينص على أنه نظرًا إلى أن السياسة المتصلة بالمبادلات التجارية والأسواق المالية تؤثر في آن معاً على العمالة، فإن دور منظمة العمل الدولية يقوم على تقييم هذه الآثار على العمالة لتحقيق هدفها الرامي إلى جعل الإعلان إلى استخدام شراكات الاقتصادية. كما يدعو الإعلان إلى استخدام شراكات جديدة مع كيانات من غير الدول ومع هيئات فاعلة اقتصادية كالمؤسسات متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى العالمي والقطاعي، من أجل تعزيز فعالية البرامج والأنشطة التشغيلية التي تقوم بها منظمة العمل الدولية.

# إرساء السلام عبر تحقيق العدالة

## تاريخ مصور لمنظمة العمل الدولية



اجتماع اللجنة المعنية بتشريعات العمل الدولية خلال مؤتمر باريس للسلام في شباط / فبراير ١٩١٩. كانت هذه اللجنة مسؤولة عن صياغة دستور منظمة العمل الدولية الذي أدرج لاحقاً في معاهدة فرساي.

(١) النسخة الأصلية من التعليق على هذه الصورة، إعداد «جاسي إيزنبرغ» بعد النظر في الأرشيفات التاريخية لمنظمة العمل الدولية، وهي متوفرة في موقع [www.ilo.org](http://www.ilo.org). أعد هذا التحقيق لمجلة «عالم العمل» من قبل «فيكتوريا مورتيمر». أخذت كل الصور في المقال من أرشيفات الصور التاريخية لمنظمة العمل الدولية أو من قسم الاتصالات في المنظمة إلا في حال ذكر غير ذلك.

### الهائل من التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية .<sup>١</sup>

أبصرت منظمة العمل الدولية النور في أعقاب الحرب العالمية الأولى حينما تم تأسيسها كوسيلة لإرساء السلام العالمي عبر العدالة الاجتماعية. كانت اللجنة المعنية بتشريعات العمل الدولية التي تظهر في الصورة مؤلفة من ممثلي عن كل دولة عظمى في ذلك العين (الولايات المتحدة، والإمبراطورية البريطانية، وفرنسا، وإيطاليا، واليابان). إلى جانب ممثلي عن بلجيكا وكوبا وبولندا وتشيكوسلوفاكيا.

فيما تحتفل منظمة العمل الدولية بذكرها التسعين، تلقي مجلة «عالم العمل» نظرة على تأسيس المنظمة وتاريخها من خلال صور الأحداث الرئيسية منذ إنشائها بعد الحرب العالمية الأولى بهدف خلق مجتمع أكثر عدالة واستقراراً، حتى مكانتها الحالية كجزء من منظومة الأمم المتحدة وسعيها المستمر إلى العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع. تظهر هذه الصور عمل المنظمة المتنوع والواسع النطاق، وترسم بعض التحديات الرئيسية التي واجهتها المنظمة، وتروي لنا كيف تأقلمت وتطورت على مر السنين لتبقى ذات صلة وتأثير رغم الكم

مساعد مدير منظمة العمل الدولية هارولد باتلر والمدير ألبرت توماس يتمتعان بفترة استراحة أمام أول مبنى للمنظمة «لاشالين» في بريغوني في سويسرا عام ١٩٢٠. يستضيف هذا المبنياليوم المقر الرئيسي للجنة الدولية للصلب الأحمر.



أصحاب العمل والعمال من البلد المعنى. ويهتم مجلس الإدارة بتنسيق أنشطة المنظمة ضمن برنامج شامل يمكن تكييفه ليأخذ الأولويات والاحتاجات المتغيرة في عين الاعتبار. ثالثاً، هناك مكتب عمل دولي مع موظفين دوليين دائمين يترأسهم مدير عام.

«رغم بساطة هذه الهيكلية، فهي تتضمن عدة ابتكارات شكلت مفاجأة فعلية عام ١٩١٩ وما زالت فريدة من نوعها حتى الآن. فمنظمة العمل الدولية تمنح ممثلي الإدارة والعمل وضعًا متساوياً لوضع ممثلي الحكومات. ويجلس متذubo أصحاب العمل والعمال خلال المؤتمر وفي مجلس الإدارة جنباً إلى جنب مع مندوبي الحكومات ويتمتعون بالحقوق نفسها.ميزت هذه السمة الفريدة منظمة العمل الدولية عن سواها من المنظمات الدولية. وتعد حيوية المنظمة وقوتها، وجانب كبير من نجاحاتها، إلى التعاون المتوازن بين الحكومات والإدارة والعمل في تطوير سياساتها وبرامجها».

تحص المادة ٣٩٢ من معاهدة فرساي على ما يلي: «سوف يتم إنشاء مكتب العمل الدولي في مقر عصبة الأمم كجزء من منظمة عصبة الأمم». وبما أن جنيف كانت مقر العصبة فقد أصبحت بذلك مقر مكتب العمل الدولي.

يلحظ الدستور مبادئ منظمة العمل المقترحة وأهدافها، وشروط العضوية، والهيئات التنظيمية والإشرافية. وكتب «ديفيد مورس»، مدير عام منظمة العمل الدولية الذي خدم لأطول ولاية في المنظمة (١٩٤٨ - ١٩٧٢) : الهيكلية الأساسية بسيطة. إن أعضاء منظمة العمل الدولية هي دول ذات سيادة؛ وهي تلتقي على الأقل مرة واحدة في العام في مؤتمر حيث يحق لكل عضو إرسال وفد ثلاثي مؤلف من أربعة مندوبيين، اثنان يمثلان الحكومة، واثنان يمثلان كل من

المندوبيون في الجلسة العامة خلال الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، العاصمة واشنطن، ١٩١٩



موظفو منظمة العمل الدولية في الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، ١٩١٩.

المؤتمر أول اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، وهي اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) رقم ١ حيث يوم العمل مؤلف من ٨ ساعات وأسبوع العمل مؤلف من ٤٨ ساعة.

لاحقاً وبناً على الطلب الفرنسي بعقد مؤتمر عمل دولي يركز على القضايا البحرية، انعقدت الدورة الثانية لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٢٠ (أنظر التقرير المصوّر) حول القضايا البحرية، وبعد ذلك كانت تعقد دورات بحرية خلال مؤتمر العمل الدولي كلما اقتضت الحاجة.

يناقش المندوبون أثناء الجلسات العامة واجتماعات اللجان في مؤتمر العمل الدولي السنوي مختلف المشاكل التي تواجه عالم العمل. ويمكن أن يعتمد المندوبون الاتفاقيات والتوصيات (ليتم التصديق عليها لاحقاً من قبل الدول الأعضاء وإدراجها في التشريعات الوطنية) حول هذه القضايا، وينتخبون أعضاء مجلس إدارة. خلال الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي الذي انعقد في العاصمة واشنطن بين ٢٩ تشرين الأول / أكتوبر و٢٩ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩١٩، تم تمثيل ٤٠ بلداً وإقليماً. واعتمد

الدورة الثالثة من مؤتمر العمل الدولي، جنيف، ١٩٢١.



الدورة الثانية عشر لمجلس الإدارة، روما، إيطاليا، ٧٤ نيسان/أبريل ١٩٢٢. نرى في المقدمة ليون جوهو، العامل الفرنسي العضو في مجلس الإدارة لمدة ٣٥ عاماً (١٩١٩ - ١٩٥٤).

أعضاء من العمال. واليوم، توسيع المجلس ليضم ٢٨ عضواً من الحكومات، و١٤ عضواً من أصحاب العمل، و١٤ عضواً من العمال، مما يعكس العضوية المتزايدة في منظمة العمل الدولية. ومنذ إنشاء المنظمة، يتضمن أعضاء الحكومات في مجلس الإدارة تدخل الدول ذات الأهمية الصناعية الكبرى.

يتحلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وهو مجلس ثلثي ينتخبه المؤتمر، بنفس أهمية الدورة السنوية للمؤتمر الدولي. وهو مكلف بالإشراف على عمل مكتب العمل الدولي الذي يتضمن كل شيء من تشكيل اللجان الخاصة إلى التدقيق في إنفاق المنظمة. وتتألف المجلس عند تأسيسه من ١٢ عضواً من الحكومات، و٦ أعضاء من أصحاب العمل، و٦



#### المفاتيح الثلاث التي تمثل التركيبة الثلاثية.

وسمحت هذه التركيبة لمنظمة بمعالجة القضايا «الأهم بالنسبة للأغلب الناس في العالم». استعملت هذه المفاتيح الثلاث خلال حفل افتتاح المبني الجديد لمنظمة العمل الدولية في ٦ حزيران/يونيو ١٩٢٦. فقد تم توظيف أكثر من ٦٠ مؤسسة ونحوها لبناء المكتب الجديد وتزيينه.

تمثل المفاتيح الثلاث الطبيعة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية حيث تشير إلى التعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والعامل في وضع تشريعات العمل الدولية التي تشكل مبدأ تأسيساً مهماً في المنظمة. التركيبة الثلاثية هي في الأصل فكرة صاغها الوفد البريطاني في اللجنة المعنية بتشريعات العمل الدولية،



#### افتتاح مبني منظمة العمل الدولية.



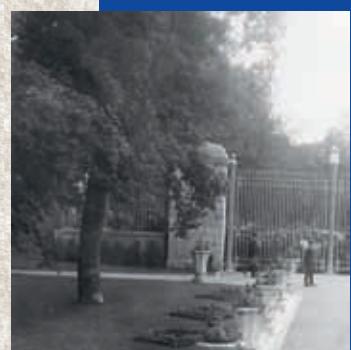
أول مبني تم تشييده خصيصاً لمنظمة العمل الدولية من تصميم جورج أبيتو من لوزان - سويسرا، ويقع في شارع لوزان في جنيف وبقي قيد الاستعمال من ١٩٢٦ حتى ١٩٧٤. ثم أصبح المقر الرئيسي للاتفاقية العامة للتعرفات الجمركية والتجارة ومنظمة التجارة العالمية (المتظر من ساحة ألبرت توماس في العصر الحالي).



#### مكتبة منظمة العمل الدولية، ١٣ آذار / مارس ١٩٦٧.

المواضيع المرتبطة بالكيف الدولي لظروف الحياة الصناعية والعمل». ويقوم المكتب أيضاً بنشر أعمال ونتائج مؤتمر العمل الدولي السنوي، ومجلة العمل الدولية، وهي مجلة مكرسة لقضايا عالم العمل.

باعتباره الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية، يعدّ مكتب العمل الدولي التقارير بانتظام، وينشرها بعدة لغات لاستعمالها الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين ( أصحاب العمل والعامل ) في المنظمة، إلى جانب الباحثين وعموم الناس. إضافة إلى نشر التقارير حول العمل، تطلب المادة ٣٩٦ من معاهدة فرساي من مكتب العمل الدولي أن يجمع ويزع المعلومات حول كل



#### مراسلو منظمة العمل الدولية في الدورة الرابعة لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، حزيران / يونيو ١٩٢٢.

معلومات؛ وتنظيم الزيارات؛ وإطلاع المقر الرئيسي في جنيف على الوضع المستجد لقضايا العمل في مناطقهم. حالياً، اتسع نطاق عمل المسؤولين الميدانيين والمراسلين الوطنيين، وانتشرت مكاتبهم في أرجاء المعمورة.

بدأت منظمة العمل الدولية في العشرينيات بتوظيف مراسلين لها في المجالات الناشطة لتسهيل عملياتها في العالم. كانت مهمة المراسل في السنوات الأولى تقضي بالتواصل مع وزارات العمل المحلية ومنظمات أصحاب العمل والعامل؛ والاستجابة للمطالبات المحلية للحصول على



### لوحة موريس دنيس: كرامة العمل.

العمالية المسيحية للمنظمة. صُممَت اللوحة الجدارية ليتم إدراجهَا في هيكل المبنى بمساحة  $3 \times 6$  أمتار، وقد رسمت في منزل «دنيس»، وجلبت إلى جنيف لرفعها على الجدار والقناطر في مركز «وليام رابارد» الذي يستضيف حالياً منظمة التجارة العالمية. بقيت اللوحة مخبأة لعقود، ثم أعيد اكتشافها عام ٢٠٠٧ من قبل متطلعين وهواة الفنون من منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية، وهي الآن معروضة بكل فخر من جديد.

حملت السنوات الأولى في منظمة العمل الدولية ثمارها بفضل اعتماد اتفاقيات وتوصيات في غاية الأهمية من قبل مؤتمر العمل الدولي والتصديق عليها من قبل الدول الأعضاء. وتقديرًا لجهود المنظمة، حظيت بعدد من الهدايا. نذكر من هذه الهدايا اللوحة الجدارية للرسام «موريس دنيس» بعنوان «كرامة العمل» التي تصور السيد المسيح وهو يتحدث إلى عدد من عمال العصر الحديث في ورشة عمل في الناصرة؛ وهي هدية قدمها اتحاد النقابات

مدير منظمة العمل الدولية ألبرت توماس مع أطفال العمال في أوغر في لاتفيا حيث قال: «الطبقة الاجتماعية التي تهتم بأطفالها هي طبقة واعية لقدرها».

١٩٢٧ وأثناء بعثة رسمية إلى إسكندنافيا ودول البلطيق استمرت لشهرين، قام ألبرت توماس بزيارة على منزل مخصص للعطل حيث كان بإمكان أطفال عمال رiga إمضاء بعض الوقت في الريف.

كان ألبرت توماس أول مدير لمنظمة العمل الدولية وغالباً ما كان يزور الدول الأعضاء لمناقشة سياسات العمل على أعلى المستويات: مع رؤساء الدول، وممثلي الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل وقادرة النقابات العمالية. وفي عام

### موظفو منظمة العمل الدولية في الجلسة الافتتاحية لمؤتمر العمل الأول للدول الأمريكية، ١٩٣٦.

الإقليمي نجاحاً ساحقاً واعتمد عدداً من القرارات المرتبطة بالمبادئ المؤسسة للتأمين الاجتماعي، وقضايا الاستخدام والبطالة، وطلب من المكتب إجراء البحوث حول الهجرة ومشاكل السكان الأصليين الأميركيين.

افتتح مؤتمر العمل الأول للدول الأمريكية في سانتياغو في تشيلي في ٢ كانون الثاني/يناير ١٩٣٦ بعد أن عرضت الحكومة التشيلية استضافة مؤتمر إقليمي. حضر المؤتمر ٢١ دولة أميركية عضو في منظمة العمل الدولية، إلى جانب كوستاريكا (التي مثلها عدد من المراقبين). وحقق المؤتمر

وفد الولايات المتحدة الأمريكية في الدورة العشرين لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، حزيران/يونيو ١٩٣٦. الصورة الأولى: الثاني من اليسار: «جون ج. وينانت»، مندوب الحكومة، الذي أصبح مدير منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٩.

الولايات المتحدة للمشاركة في أنشطتها. ثم جاء تعين فرنسيس بيركنز وزيرًا للعمل تحت رئاسة روزفلت فأوشكت الولايات المتحدة أن تصبح عضواً في المنظمة. وفي ١٩٣٤ حزيران/يونيو ١٩٣٤، وعلى الرغم من أن الولايات المتحدة ليست عضواً في عصبة الأمم وبالتالي، ليست عضواً في منظمة العمل الدولية. لاحقاً، دفع «الكساد الكبير» في الثلاثينيات الولايات المتحدة إلى الالتفات إلى الأعمال العامة والبرامج الاجتماعية. واستمرت منظمة العمل الدولية بتشجيع

أبصر مؤتمر باريس للسلام ومعاهدة فرساي النور نتيجة خطاب الرئيس الأميركي وودرو ويلسون المؤلف من ١٤ نقطة. لكن الكونغرس الأميركي فشل في التصديق على معاهدة فرساي مما عنى أن الولايات المتحدة ليست عضواً في عصبة الأمم وبالتالي، ليست عضواً في منظمة العمل الدولية. لاحقاً، دفع «الكساد الكبير» في الثلاثينيات الولايات المتحدة إلى الالتفات إلى الأعمال العامة والبرامج الاجتماعية. واستمرت منظمة العمل الدولية بتشجيع

### المندوبات في الدورة العشرين من مؤتمر العمل الدولي، ١٩٣٦.

مجموعة من المسؤولين في منظمة العمل الدولية مع زوجاتهم بانتظار صعودهم على متن السفينة، لشونة، البرتغال، أيلول / سبتمبر ١٩٤٠ من المجموعة الخاصة بـ كارول ريفلمن لوبين

مونتريال، تم نقل الموظفين الأساسيين في منظمة العمل الدولية إلى لشبونة في البرتغال. وتم نقل هؤلاء الموظفين في القطار والسيارة واستمرت الرحلة ٥ أيام مروا فيها بفرنسا حيث انتظروا شهرًا كاملاً قبل أن يتمكنوا من الإبحار إلى مركز عملهم الجديد في مونتريال.

تم تشكيل لجنة طوارئ عام ١٩٣٩ لاستبدال مجلس الإدارة في حال اندلعت الحرب. وكان المجلس الفدرالي السويسري قد اعتمد إجراءً يعطي المنظمات الدولية ٢٤ ساعة لمغادرة سويسرا في حال النزاع المسلح.

بعد أن تذرّع انتقال المنظمة إلى فرنسا، وافقت الحكومة الكندية على استضافة المنظمة في جامعة «ماكغيل» في



أوسفالد ستاين (الثالث من اليمين) ومسؤولون آخرون من منظمة العمل الدولية في بعثة إلى تشيلي، تموز/يوليو ١٩٤٢. مسؤولي منظمة العمل الدولية شجعوا في إعادة تنظيم البرنامج التشيلي للضمان الاجتماعي وإعداد المؤتمر الأميركي حول الضمان الاجتماعي ليتم عقده لاحقاً ذلك العام. زار المسؤولون كل من الأرجنتين، وبوليفيا، والبرازيل، والأوروغواي في محاولة لتحسين إحصاءات العمل.

على الرغم من الصعاب التي سببها الحرب، تمكّن المكتب من الاضطلاع بواجباته العادلة. منح الانتقال المنظمة، فرصة تركيز عملها على منطقة أميركا اللاتينية حيث اتسع نطاق التعاون التقني ليصبح جزءاً لا يتجزأ من عمليات المنظمة. وفي عام ١٩٤٢، ساعدت بعثة من



مدير منظمة العمل الدولية إدوارد ج. فيلان يتحدث في اجتماع خبراء الضمان الاجتماعي وواعضي خطة الضمان الاجتماعي، مونتريال، ١٩٤٣.

١٩٤٣ بهدف خلق شرعة دولية للضمان الاجتماعي، مع التركيز على الحفاظ على الدخل والرعاية الصحية بشكل خاص.

خلال تلك السنوات، تمكّنت منظمة العمل الدولية في بعض الحالات من الابتكار: اجتمع خبراء الضمان الاجتماعي خلال مشاورات استمرت ٤ أيام في تموز/يوليو



١٧ مدير منظمة العمل الدولية إدوارد ج. فيلان يوقع إعلان فيلادلفيا في البيت الأبيض في العاصمة واشنطن في ١٧ أيار / مايو ١٩٤٤ من اليسار إلى اليمين: الرئيس الأميركي «فرانكلين ديلانو روزفلت»، «والتر ناش»، «إ. ج. فيلان»؛ وقفًا من اليسار إلى اليمين: وزير الخارجية الأميركي «كورديل هال»، وزيرة العمل الأمريكية «فرانسيس بيركنز»، ومساعد مدير منظمة العمل الدولية «ليندسي روجرز».

كان من الصعب عقد المؤتمرات العامة للدول الأعضاء بسبب شبح الحرب لكن تم عقد مؤتمرين خلال فترة الحرب. فكان المؤتمر الأول مؤتمراً خاصاً من دون سلطات عادية وعقد في نيويورك والعاصمة واشنطن عام ١٩٤١. والثاني كان الدورة السادسة والعشرين من مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في فيلادلفيا في بنسلفانيا في ربيع ١٩٤٤.

العمل الدولي التأكيد على مبادئها التأسيسية في إعلان فيلادلفيا الذي شدد على أن العمل ليس سلعة، وأن الحرية التقافية ضرورية لتحقيق تقدم مستدام، والفقر أينما كان يهدد الازدهار في كل مكان. وكان من المفترض تفعيل هذه المبادئ عبر الاستخدام الكامل، والتدريب المهني، والأجور العادلة، والمفاوضة الجماعية، والضمان الاجتماعي، والتدابير التي تضمن الصحة المهنية، وحماية الأمومة. كانت هذه المفاهيم تقدمية للغاية بما أنها كانت سوف تطبق على الشعوب الحرة والمستقلة؛ فهذه المفاهيم كانت «تهم العالم المتحضر بأكمله».

طرق جدول أعمال مؤتمر فيلادلفيا إلى تعويضات العمال والسياسات الاجتماعية في الأراضي المستعمرة، إلى جانب عملية إعادة البناء ما بعد الحرب. وأعادت منظمة



**المندوبيون في الاجتماع الرابع للجنة الأعمال العامة والهندسة المدنية والبناء، تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني | نوفمبر ١٩٥٣**، في زيارة إلى موقع بناء السد الكبير للطاقة الكهربائية المائية في فالي - سويسرا

والحديد والصلب، والتجارة المعدنية، والأقمشة، والنفط، والبناء (بما في ذلك الأعمال العامة)، لاحقاً، أضيفت لجان الصناعة الكيميائية، والمزارع، والعمال المأجورين. وبما أن هذه اللجان التي انعقدت في كانون الأول / ديسمبر ١٩٤٣ لكن لم تتم الموافقة عليها حتى كانون الثاني / يناير ١٩٤٥ في المجالات التالية: النقل الداخلي، ومناجم الفحم، جزءاً لا يتجزأ من أنشطة منظمة العمل الدولية.

إن اللجان الصناعية التي يجتمع فيها أصحاب العمل والعمال لمناقشة المشاكل والتطورات في مختلف القطاعات الصناعية، وهي مفهوم يعود للدورة الواحدة والتسعين من مجلس الإدارة الذي انعقد في كانون الأول / ديسمبر ١٩٤٣ لكن لم تتم الموافقة عليها حتى كانون الثاني / يناير ١٩٤٥ في المجالات التالية: النقل الداخلي، ومناجم الفحم،



«ب.ج. نهرو» يلقي كلمة أمام  
المؤتمر الإقليمي الآسيوي  
التحضيري، نيودلهي، تشرين  
الأول / أكتوبر - تشرين  
الثاني | نوفمبر ١٩٤٧



المؤتمر الإقليمي الأفريقي الأول، لاغوس، نيجيريا، ١٩٦٠

القضايا الإقليمية ذات الصلة. وعقد أول مؤتمر إقليمي آسيوي في نيودلهي عام ١٩٤٧؛ وأول مؤتمر في أوروبا في جنيف عام ١٩٥٥، وأول مؤتمر في أفريقيا في لاغوس عام ١٩٦٠.

إن النجاح الذي حققه مؤتمر العمل الأول للدول الأمريكية عام ١٩٣٦ حثّ منظمة العمل الدولية على عقد مؤتمرات إقليمية تدريجياً. تركز هذه المؤتمرات الإقليمية على منطقة واحدة من العالم وتسمح بالتعقب في دراسة

مدير عام منظمة العمل الدولية ديفيد أ. مورس يرافق رئيس وزراء الهند جواهار لال نيهرو في مؤتمر العمل الآسيوي الرابع، ١٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥٧ في نيودلهي - الهند.

لكن في الوضع الحالي، حاولتم التعاون مع الجميع ولا أظن أنه هناك طريقة أفضل للقيام بذلك». وتضمنت المباحثات الرئيسية في المؤتمر الصناعات الحرفية وظروف عمل المحاصصين.

افتتاح مؤتمر العمل الآسيوي الرابع الذي عقد في نيودلهي بين ٢٥ و ٣٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥٧، ألقى رئيس الوزراء الهندي الكلمة الافتتاحية معلناً أنه «في العالم الحقيقي، يجب أن يكون كل شخص عاملاً ومنتجاً ومستهلكاً.

«ميغيل خيمينيز»، مهندس زراعي، في البرنامج الأندي لمشروع «تشيمبورازو» في ريوبرامبا في الإيكوادور عام ١٩٥٧، مع قائد قرية نيتيلويز "بورو سليستينو" يوهاما يناقشان هنا ضع محصول الشعير والتحسينات المقترحة

الأوسط المشورة الفنية اللازمة للقضايا المتعلقة بسياسات، والمساعدة في تصميم البرامج التنموية وتطبيقاتها. تنفذ المشاريع من خلال التعاون الوثيق بين الدول المستفيد ومنظمة العمل الدولية، مما يتطلب شبكة من المكاتب الإقليمية والمناطقية في كل أنحاء العالم. وفي العقد المنصرم، أنفق حوالي ١٣٠ مليون دولار أمريكي سنوياً على مشاريع التعاون التقني.

انطلق برنامج المساعدة الفنية في منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٩، وتلاه عام ١٩٥٠ برنامج الأمم المتحدة الموسع للمساعدة الفنية. تعود برامج المنظمة للمساعدة الفنية وبناء القدرات إلى ستين عاماً، وهي تقدم للبلدان في كل القارات وفي كل مراحل التنمية الاقتصادية لمساعدتها على بناء الجسور بين المنظمة التي تطور المعايير والشعوب. لذلك، تؤمن شبكة كثيفة من المكاتب في أفريقيا وأسيا وأميركا اللاتينية وأوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية والشرق

«أ.س. تيشستياكوف»، الممثل الدائم للاتحاد السوفيتي لدى المكتب الأوروبي للأمم المتحدة، يقدم صكوك التصديق على ١٨ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية في ١٠ آب/أغسطس ١٩٥٦، في حضور مدير عام منظمة العمل الدولية «ديفيد مورس»، قلمه مرفوع.

في بعض الحالات، يتم التصديق على عدة اتفاقيات في الاتحاد السوفيتي؛ فبعد أن انضمت إلى المنظمة عام ١٩٣٤ ثم انسحبت عام ١٩٤٠، وعادت لتنضم إليها بعد الحرب العالمية الثانية في ٢٦ نيسان/أبريل ١٩٥٦.



الصورة ٢٦ أول صف دراسي نظمه المعهد الدولي لدراسات العمل، أيلول/سبتمبر ١٩٦٢.

التدريبي إلى مساعدة المشاركين في تعزيز سياسات العمل النشطة في بلدانهم. ويستطيع المعهد أيضاً مشروع القرن لمنظمة العمل الدولية الذي يستكشف تاريخ أفكار المنظمة، وأساليبها، وإنجازاتها.



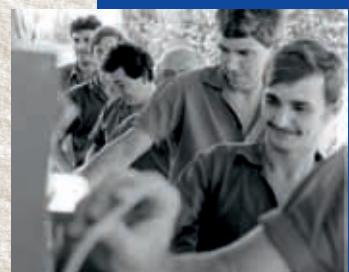
صف تدريبي في مركز تورين، شباط/فبراير ١٩٦٩. يفسر أستاذ متعدد اللغات كيفية عمل المخترع الآوتوماتيكي الحديث وفق النظام الهوائي - الكهربائي، وهو النوع المستعمل لتصنيع مكونات السيارات

الحكومة الإيطالية بتحويل الجناح الرئيسي لمعرض العمل إلى مركز دولي للتدريب التقني المتقدم لمن لا يتوفّر في بلدانهم مثل هذا التدريب. ويوفر مركز تورين تدريب مهني متقدّم وشكل نقطة ارتكاز فعلية للتدريب الرفيع المستوى.



العمال في البرازيل

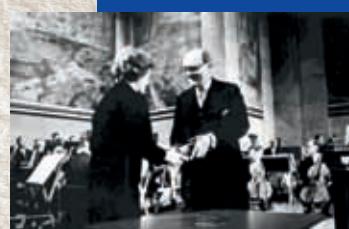
ديفيد مورس برنامج الاستخدام العالمي الذي أسس برنامج بعوث وعمل في غاية الأهمية بهدف زيادة الاستخدام، وخصوصاً في البلدان النامية.



مدير عام منظمة العمل الدولية ديفيد مورس يتلقى جائزة نوبل للسلام نيابة عن منظمة العمل الدولية من قبل «أيز ليوناس»، رئيس لجنة نوبل في البرلمان النرويجي، في جامعة أوسلو في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٩.



عام ١٩٦٩ وفي الذكرى الخمسين لتأسيس منظمة العمل الدولية، منحت المنظمة جائزة نوبل للسلام لتعزيزها العدالة الاجتماعية والسلام بين الأمم، وهي صفة تمثلت حتى في وثيقة موجودة في مبنى المنظمة «إن كنت تريد إرساء السلام فعليك تحقيق العدالة».



مدير عام منظمة العمل الدولية «ك. ويلفرد جنكس» ورئيس الكاميرون «ال الحاج أحمدو أهيدجو» يضعان حجر أساس المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل، وهو مقر للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في ياوندي في الكاميرون، ٣٨ تموز/يوليو ١٩٧١.

 وتطوير تقنيات وألات جديدة. وشكل افتتاح أول مكتب ميداني أفريقي في لاغوس في نيجيريا في كانون الثاني/يناير ١٩٥٩ خطوة مهمة في هذا الإطار، وتلاه افتتاح مكاتب أخرى على غرار مكتب ياوندي في الكاميرون.

عندما تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، كانت الدول المستقلة الوحيدة في القارة الأفريقية هي أثيوبيا وليبيريا واتحاد جنوب أفريقيا. لكن مع انتهاء الاستعمار بعد الحرب العالمية الثانية، كان على منظمة العمل الدولية الاعتراف بالمسؤوليات الجديدة التي خلقتها هذه التغيرات

 خبراء القانون خلال الجلسة الثانية والأربعين للجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، جنيف، ١٩٦٦ آذار/مارس ١٩٧٢.

والإشراف على نجاحها. ومن ثم، تقوم اللجنة المؤلفة من خبراء قانون بارزين يعينهم مجلس الإدارة بمراجعة هذه التقارير وتقديم لائحة بالملاحظات والطلبات المباشرة وفق محتويات التقرير. ويتم تضمين الملاحظات في التقرير السنوي للجنة بحيث ترسل الطلبات المباشرة للحكومات المعنية. واليوم، تتتألف اللجنة من ٢٠ خبير قانوني.

إضافة إلى صياغة معايير العمل الدولية، يجب أن تتمكن منظمة العمل الدولية من التأكد من تطبيق هذا التشريع بعد التصديق عليه من قبل الدول الأعضاء. فتم وضع نظام خاص عام ١٩٢٦ بحيث تقدم حكومات الدول الأعضاء كل عام تقارير إلى لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات (لاحقاً أصبحت لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات) لتحديد الخطوات التي اتخذتها هذه الدول في القانون والممارسة من أجل تطبيق الاتفاقيات

 المقر الرئيسي الحالي لمنظمة العمل الدولية الذي افتتح عام ١٩٧٤ في غراند ساكونكس، جنيف.

 بودوان، «أبلرتو كامينزند»، وبيار لوبيجي نيرفي) في تصميم المبني الذي كلف ١٤٦,٢٠٣,٠٩٩ فرانك سويسري.

لم يعد مبنى منظمة العمل الدولية في الستينيات واسعاً كفاية، فقرر بيعه وبناء مقر رئيسي جديد في شارع موريون في غراند ساكونكس. شارك ثلاثة مهندسين («يوجين

 «ليك واليسا» (مندوب العمال، بولندا) من النقابة العمالية في جلسة عامة خلال الدورة السابعة والستين من مؤتمر العمل الدولي، جنيف، ٢٤٣ حزيران/يونيو ١٩٨١.

في حزيران/يونيو ١٩٨٢، رفع مندوبي العمال من فرنسا والنرويج شكوى ضد بولندا بسبب عدم احترامها اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها حول الحرية النقابية وحق التنظيم. وتم تشكيل لجنة تحقيق للتصني ووجد التقرير أن بولندا انتهكت العديد من الاتفاقيات. فاقترن التقرير على الحكومة البولندية والنقابات العمالية العمل معًا لحل المشاكل، لكن بولندا قدمت إشعاراً رسمياً بانسحابها من منظمة العمل الدولية، وهو إجراء تم الطعن فيه لاحقاً. وأخيراً تحقق حلم العمال البولنديين بنقابة عمالية حرة ومستقلة. لكن إعلان الأحكام العرفية في بولندا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ أنهى عهد الانفتاح في النقابات العمالية، بما في ذلك نقابة التضامن التي ارتفع

خلال الدورة السابعة والستين من مؤتمر العمل الدولي الذي عقد عام ١٩٨١، ألقى ليك واليسا، مندوب العمال البولندي (من النقابة العمالية ولاحقاً رئيس بولندا) خطاباً دافع فيه عن الإدارة الذاتية للعمال، والعدالة الاجتماعية، واستقلالية النقابات العمالية. وكان ظهوره قد شكل مفاجأة لأنّه في العام السابق كان قد قاد إضراباً في حوض السفن في غدانسك ما فرض على السلطات البولندية توقيع اتفاقيات غدانسك التي منحت العمال حق التنظيم في نقابات عمالية حرة ومستقلة. لكن إعلان الأحكام العرفية في بولندا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ أنهى عهد الانفتاح في النقابات العمالية، بما في ذلك نقابة التضامن التي ارتفع عدد أعضائها إلى ١٠ مليون شخص.

في ١٥ حزيران/يونيو ١٩٨٢، شارك البابا «يوحنا بولس الثاني» في الدورة الثامنة والستين من مؤتمر العمل الدولي وإلى جانبه مدير عام منظمة العمل الدولية فرانسيس بلانشار. ويقف وراءهما المدير التنفيذي «جان - فرانسو تريمو».

في العادة، تتم دعوة شخصيات بارزة ورؤساء دول للقاء كلمة أمام مؤتمر العمل الدولي السنوي حيث يتحدثون عن التطورات الأخيرة في عالم العمل في بلدانهم وفي أرجاء المعمورة. وفي عام ١٩٨٢، تشرف المؤتمر بحضور قداسة البابا يوحنا بولس الثاني الذي تعتبر مشاركته خاصة جداً حيث أنه كان في شبابه عاملأً يدوياً ولطالما رغب في تعزيز كرامة العمل، كما جاء في المنشور البابوي العام.



مدير عام منظمة العمل الدولية ميشيل هانسن وتيليسون مانديلا، نائب رئيس المجلس الوطني الأفريقي، يتحادثان خلال الدورة السابعة والسبعين من مؤتمر العمل الدولي، جنيف، حزيران/يونيو ١٩٩٠.

في حزيران/يونيو ٢٠٠٧، تلقى مانديلا أول جائزة لباحث العمل اللائق التي تقدمها منظمة العمل الدولية سنوياً منذ ذلك الحين. واسترجع الخطاب الذي قدمه عام ١٩٩٠ وقال إن منظمة العمل الدولية ما زالت «تعزز القيم التي نشاطها، والحقوق التي يجب علينا احترامها جميراً، والمثال الذي يعتبر بأنه لا يمكن إحراز أي تقدم إلا عبر الحوار الحقيقي».

في الثامن من حزيران/يونيو ١٩٩٠، وفي أولى الزيارات التي قام بها نيلسون مانديلا إلى منظمة دولية بعد إطلاق سراحه من السجن، ألقى السيد مانديلا كلمة مهمة خلال الدورة السابعة والسبعين من مؤتمر العمل الدولي. فقد حبي منظمة العمل الدولية «لمساهمتها القيمة» في النضال للديمقراطية وتعزيز المبادئ الديمقراطية، وأضاف أن أنشطة المنظمة «هي عناصر أساسية في الجهود التي تبذلها الإنسانية جمعاء لعزل نظام الفصل العنصري وتدميره».



أطفال كانوا يعملون في خيطة كرات القدم في مدرسة تشكل جزءاً من مشروع ميداني تابع لمنظمة العمل الدولية في سialkot في باكستان، ٢٠٠٥.

استهدف هذه الآفة المستشرية، وإحداث تغيير غير التعليم، والمراقبة، وتفتيش العمل، وتدابير ذات جدول زمني محدد للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

عملت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على صياغة معايير عمل دولية لحماية الأطفال والشباب. وأطلقت عام ١٩٩٢ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال من أجل



الترحيب بالمسيرة العالمية ضد عمل الأطفال خلال الجلسة العامة في الدورة السادسة والثمانين من مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ١٩٩٨.

في حزيران / يونيو ١٩٩٨، وضع إعلان منظمة العمل النقابية، والمفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الجبري، وإلغاء عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

عملت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على صياغة معايير عمل دولية لحماية الأطفال والشباب. وأطلقت عام ١٩٩٢ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال من أجل أنسنة العمل والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.



تقديم تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعلوم، لندن، ٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٤. من اليسار إلى اليمين: بنجامين وليام مكابا (رئيس جمهورية تنزانيا المتحدة)، وتارجا هالونين (رئيسة فنلندا) وخوان سومافيا (مدير عام منظمة العمل الدولية).

بنجامين وليام مكابا من تنزانيا وتارجا هالونين من فنلندا. وحدد التقرير الذي قدمته اللجنة عام ٢٠٠٤ أربعة وعشرين تدبيراً لتعزيز العولمة العادلة، وشدد على أهمية جعل العمل اللائق هدفاً عالمياً يندمج في العمل الوطني والدولي. وتم التداول بالতقرير على نطاق واسع فأثار بقية على صياغة السياسات الوطنية وعلى النقاشات الدولية.

تلقت أجندتاً العمل اللائق التي توجز أهداف منظمة العمل الدولية وترشد عملها، دعماً مهماً من اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعلوم. أسست منظمة العمل الدولية هذه اللجنة المستقلة عام ٢٠٠٢ للنظر في كيفية زيادة إمكانية الاستفادة من العولمة والتأكد من أنها تساهمن في تحقيق الأهداف الاجتماعية. وكان يرأسها رئيسان هما:



اختتام الدورة الرابعة والخمسين (لشؤون البحريّة) من مؤتمر العمل الدولي، جنيف، ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٦ من اليسار إلى اليمين: إيان نيوتن (كاتب المؤتمر)، وجان - مارك شيندلر (مندوب عن الحكومة - فرنسا، ورئيس المؤتمر)، ومدير عام منظمة العمل الدولي خوان سومافي، وبرلين أوريل (مندوب البحارة من المملكة المتحدة).

منذ العام ١٩٧٦، يتم عقد الدورة البحريّة كل عشر سنوات تقريباً. أما الدورة الرابعة والخمسين من مؤتمر العمل الدولي الذي عقد عام ٢٠٠٦ فقد كان هدفها غير المسبوق اعتماد اتفاقية عمل دولية شاملة لدمج الاتفاقيات البحريّة للمنظمة وتوصياتها النافذة حالياً - أكثر من ٦٠

## موظفو منظمة العمل الدولية يحتفلون باليوم العالمي لمرض الإيدز عام ٢٠٠٦

أساسية قوية، وأهمها الوقاية، والتربية، وعدم التمييز بين العمال على أساس إصابتهم الحقيقة أو المحتملة بفيروس نقص المناعة المكتسب، واحترام القاعدة التي تنص على سرية إصابة الموظف أو المتقدم إلى وظيفة بفيروس نقص المناعة المكتسب وعدم الإجحاف بهما. بعد الموافقة على مدونة الممارسة عام ٢٠٠١، انضمت منظمة العمل الدولية إلى برنامج الأمم المتحدة المشترك حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز.

مع ظهور فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز في الثمانينيات من القرن الماضي، وجدت أماكن العمل في العالم نفسها تواجه تحدياً جديداً. بما أن فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز يُثران على العمل والإنتاجية ويهدمان حياة العديد من العمال ومن يعتمد عليهم - عائلاتهم ومجتمعاتهم وشركائهم - أصبحوا اليوم قضية بارزة في مكان العمل. لذلك، طُور برنامج منظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل مدونة ممارسة ذات مبادئ

## اليوم العالمي للمرأة لعام ٢٠٠٨، «روبيا مانيل سيلفا»، مؤسسة بنك المرأة في سريلانكا الفائزة بجائزة مؤسسة القمة العالمية للمرأة لإبداع المرأة في الحياة الريفية

ال العالمي للمرأة منبراً لإجراء النقاشات والتحسينات، واستقبال أهم المحدثات وأكثرهن إلهاماً. أما العام ٢٠٠٩ فسوف يشهد الذكرى العاشرة لوضع خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين ونقاشاً عاماً خالل مؤتمر العمل الدولي بعنوان «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق».

تعتبر المساواة بين الجنسين عنصراً جوهرياً في أجenda العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية. فمكتب النوع الاجتماعي في المنظمة الذي يطلق حالياً حملة للتشديد على قضايا النوع الاجتماعي يسعى إلى ضمان تمكين المرأة اقتصادياً وتلقي معاملة متساوية في أسواق العمل والحصول على عمل لائق بشكل متساو. في هذا الإطار، يؤمن اليوم

إدوين سالمين خايين، رئيس الدورة السابعة والخمسين من مؤتمر العمل الدولي، ومدير عام منظمة العمل الدولية خوان سومافي، عند اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ١٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٨.

الجيري، وإلغاء عمل الأطفال بشكل فعال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة باعتبارها المبادئ الرئيسية. مع التشديد على أهمية هذه الحقوق لأنها شروط أساسية لتطبيق الأهداف الإستراتيجية الأربع لمنظمة العمل الدولية: الاستخدام، والحماية الاجتماعية، وال الحوار الاجتماعي والتركيبة الثلاثية، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهي أجenda تتقدّم منظمة العمل الدولية بقوّة إلى القرن الثاني لتأسيسها.

تم اعتماد إعلان تاريخي لتعزيز قدرات منظمة العمل الدولية من أجل الترويج لأجenda العمل اللائق وبلورة استجابة فعالة لتحديات العولمة المتباينة بالإجماع من قبل الدول الأعضاء والعمال وأصحاب العمل الذين حضروا الدورة السابعة والخمسين من مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٨. يعتبر الإعلان أهم تجديد للمنظمة منذ اعتماد الإعلان التاريخي لفيلادلفيا عام ١٩٤٤. ويشدد الإعلان على المبادئ الأساسية للحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على كل أشكال العمل

# العمل اللائق : ماذا يعني لك ؟

## ٩٠ صوتاً من حول العالم

يعبر العمل اللائق عن كل تطلعاتي في الحياة العملية. بمعنى آخر، إنه يرتبط بنوعية حياة العمل التي تتضمن تحقيق الغايات/الأهداف الفردية عبر العملية التنظيمية. ويشمل العمل اللائق على الأشخاص: فرص عمل أكثر إنتاجية تقدم دخلاً كافياً؛ والأمان في المنظمة؛ والحماية الاجتماعية للعائلات؛ وفرص أفضل للتطور والنمو الشخصيين والتكامل الاجتماعي؛ وحرية التعبير عن مشاغلي، والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتي؛ والمساواة في الفرص والمعاملة للرجال والنساء في ما يتعلق في الأجر والمنافع.

كيدار براساد أشاريا، جامعة نيبال،  
مشارك في أحد دورات مركز تورين

العمل اللائق هو سعي كريم ومنتظم يستحق العناء، حيث يتم الاعتراف بقدرة الفرد على النمو وإمكاناته الشخصية، وتلقي صحة الفرد وسلامته اهتماماً كافياً، وتحترم حقوق العمال باعتبارها مقدسة، وينشأ مناخ من الثقة والحوار بين الإدارة والعمال.

ميلا أكونيا،  
مذيع وصحافي، الفلبين

يعني العمل اللائق الحفاظ على كرامة الأفراد، والاحترام، وأجر عادل، وتأمين بيئة جيدة.

ن. أحتمالي،  
مدير شركة في الهند

ما هو رأي شعوب العالم بمفهوم العمل اللائق؟ بمناسبة الذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية، وفي نظرة متاملة إلى المستقبل، أجرت مجلة «عالم العمل» مقابلات مع عدد من الأشخاص وسألتهم عن رأيهم بالعمل اللائق. فعدد من هؤلاء الأشخاص هم ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال وأخرون هم مساهمين في الصنوف الأولى للنضال وجزء آخر يعمل في مختلف المهن أي من مدراء الشركات إلى منظفي الشوارع.

لا يعني العمل اللائق الحق بالعمل واختيار الوظيفة بحرية وظروف عمل وحماية اجتماعية أفضل وحسب بل يعكس أيضاً المسؤولية التي يتحملها القائمون على موارد الدولية بأخذ القرارات الصحيحة والالتزام بتطبيقها، وإشراك كافة الأطراف بإنصاف في صنع القرارات وتشاطر المنافع.

أتونغ أشاكوما، باحث،  
مؤتمر غانا للنقابات العمالية

إن العمل اللائق هو بمثابة شرعة لحقوق العمال وتأمين أبيدي. وهنا تنهي حكومة غويانا منظمة العمل الدولية بحرارة - وتنثنيها للجهود التي بذلتها وإنجازات التي حققتها باعتبارها نموذج رئيسى لحماية أهم مورد في العالم لا وهو المورد البشري. ونتوجه جميعاً بالصلة لمنظمة العمل الدولية لتزداد قوتها يوماً بعد يوم.

منظور نادر، وزير العمل،  
حكومة غويانا

العمل اللائق هو العمل الذي يسمح للعامل بأن يتمتع بالاستقلالية، لا بل الاستقلال المادي والاقتصادي والاجتماعي.

بريهيم، مالي،  
مشارك في أحد دورات مركز تورين

برأيي، العمل اللائق يعني حياة كريمة.

ليا ألكاريا، بائعة متوجلة، الفيليبين

العمل اللائق فكرة مهمة يمكن أن تحسن ظروف العمل للجميع، في الدول الصناعية والدول النامية.

أندريا أمارو،  
الاتحاد العام الإيطالي للعمل، إيطاليا

يكون العمل لائقاً عندما ألتزم بالكامل وبفرح بتخطي متطلبات عملي من دون أن ينتابني القلق حيال وظيفتي والضمان الاجتماعي، والدخل والمنافع، والصحة والسلامة، والفرص والمشاركة في صنع القرار، فقط لأنني امرأة وعضو في نقابة عمالية.

إيفا أركوس، النقابات العمالية المشتركة،  
مؤتمر النقابات العمالية في الفيليبين

العمل اللائق هو وظيفة تحترم ساعات العمل والسلامة الشخصية، ولا تتضمن القيام بأي عمل غير قانوني.

سيلفيا باليستيررو،  
خبيرة فنية في تكنولوجيا المعلومات، كوستاريكا

بصفتي خبير في الموارد البشرية، اعتبر أن العمل اللائق هو «أي عمل يؤمن رضا وظيفي للموظف فلا يفكر بتركه». وبالتالي، تتضمن المتغيرات القادرة على تحقيق ذلك ظروف عمل جيدة، واعتراف الأقران والمدراء بالجهود المبذولة، والاستقلالية والسيطرة على ساعات العمل والأنشطة، والإدارة الرشيدة والالتزام التنظيمي بالقيم المهنية والتقدم المهني.

بنجامين، غانا،  
مشارك في أحد صفوف مركز تورين

للعمل عدة أوجه - سواء أكان مدفوعاً أم لا، مسلياً أم مؤلماً - إنه تعbir عن الفرد أو مجرد عمل يستجيب لمتطلبات صاحب العمل «الرئيس». برأيي، يكون العمل موثقاً به أكثر عندما أقوم به لأنه يعبر عما أنا مدعو «لأكونه» وليس فقط «لأفعله». نجد في عملنا معناها وقيمها الشخصية - لكن هل يعني ذلك أن من ليس لديه «عمل» ليس لديه معنى أو قيمة؟

جولي براكيزيرغ، وزيرة، أستراليا

العمل اللائق هو العمل الذي يعطيك وقتاً وطاقة كافية للأكل والتحدى واللعب مع أطفالك ومساعدتهم في القيام بفرضتهم!

جوليوس كاينغليت،  
عضو في نقابة عمالية، وكاتب وفنان، الفيليبين

يعني العمل اللائق 8 ساعات عمل في اليوم أو أقل، والسلامة، والحماية، والنظافة، وعلاقات محترمة وأخوية، وأجر كاف، والتدريب وبناء قدرات نقابات عمالية حرة وقوية وموحدة واشتراكية ووعائية لمختلف الطبقات الاجتماعية.

خواكين برنال كامبو، منسق عام،  
المؤتمر العام لاتحاد النقابات  
العمالية لأميركا اللاتينية، كوبا

يفترض العمل اللائق تطبيق كافة على قوانين العمل جميع العمال - المنظمين وغير المنظمين.

مالاتي شيتيبابو، وزير الخارجية،  
مركز النقابات العمالية الهندية،  
مجلس الدولة لتمكيل نادو، الهند

العمل اللائق : عقد دائم، وأجر كريم لحياة كريمة، وقدرة شرائية مناسبة، وضمان اجتماعي (تأمين صحي، تقاعد)...، واحترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ناديا شونيت،  
الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر



العمل اللائق هو عمل محمي من القانون وأجره أعلى من الحد الأدنى، ولا يتعدى ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع، ويتضمن عطل مدفوعة وعطلة سنوية، وحماية اجتماعية، وصحة وسلامة مهنيتين. ويكون ذلك كلّه في إطار من الاحترام والتسوية بين العمال وبينهم وبين أصحاب العمل.

إستيبان، أستاذ رياضيات وطالب دكتوراه،  
كостاريكا

عملي اللائق: عندما أكون قادراً على تشجيع الشباب وهم من طلابي، عندما يخرجون إلى العالم لكي ينجحوا في كل ما يقومون به. إنه أمر يمنعني شعوراً جيداً. ويصبح ذلك على الأخص عندما أسمع من طلابي السابقين أنهم يعيشون ويعملون في الميادين والمهن التي اختاروها في عدة بلدان من حول العالم: من تيمور الشرقية إلى بوليفيا، من ألمانيا إلى الصين، من روسيا إلى كندا... إنه أمر يعطيني الأمل بالمستقبل ويسرني أنني ساهمت في تحسين العالم عبر تعليمهم، وهم بدورهم يعلمني أن أكون أفضل في عملي.

فييفيان جيليان، معلمة، مركز اللغات في جامعة جنوب بوهيميا، الجمهورية التشيكية

يمكن أن تكون أي علاقة عمل لائقة، لكن العمل اللائق يجب أن يعني عملاً منتظاماً مع أجر جيد. والعكس هو عمل غير لائق.

خولي غوميز إسغيرا، الأمين العام للاتحاد العام للعمل، كولومبيا

العمل اللائق يتضمن عدة أمور ويعني عدة أشياء لمختلف الناس. برأيي، إنه الصحة والسلامة، والحماية. إنه يسمح بالمشاركة في ما يحصل في شركتي. وفي الوقت عينه، العمل اللائق لا يتعلّق فقط بالمعايير الرفيع المستوى الذي نود رؤيته في الوظيفة بل هو ما ينبغي أن يكون في كل وظيفة. يجب أن تتأكد من أنه هناك حد أدنى من المشاركة، وحد أدنى من الصحة والسلامة. فالعمل اللائق هو مفهوم ينطوي على حد أدنى من المعايير التي لا نريد أن نبقى من دونها، والتي يجب احترامها لكي تتأكد من أن كل من في مجتمعنا يمكن أن يعملوا معاً لخلق ثروة مشتركة للجميع. هذا هو العمل اللائق بالنسبة لي.

مارتن هان، مسؤول في القسم القطاعي،  
منظمة العمل الدولية

إن مفهوم العمل اللائق هو مفهوم محفز. فهو يحفز الإرادة السياسية والمجتمع الأهلي. يمكن أن نقول إنه يحفز حتى المواطنين الأفراد. ويمكن أن نقول إنه محفز أساسى لأنّه أداة فعالة لدراسة القرارات والطريقة التي يؤثر بها هذه القرارات على حياتنا كمجتمع.

&lt;&gt;

خوسيه انطونيو فييرا داسيلفا، وزير العمل والتضامن الاجتماعي، البرتغال

الوظيفة اللائقة تعود لمن حظوا بالتعليم، ويعملون في المكاتب كتاب أو مشرفين. أنا أنظف الشوارع. لكن وظيفتي لائقة أيضاً لأنّي لا أعتمد على الآخرين. أنا أعمل بجد وأكتسب دخلي من عرق جبيني بطرق نزيهة. أنا لا أسرق.

خوسيفينينا داناو، منظفة شوارع، الفيليبين

لا يوجد دور أفضل لمنظمة العمل الدولية من العمل على تطبيق إعلان فيلادلفيا وإعلان حقوق الإنسان، الذين يركزان على رفاه البشر وكرامتهم. لذلك يعتبر حصول كل البشر على العمل اللائق جزءاً من هذا المنطق.

إدريسا ديابارا،  
رئيسة النقابة المستقلة للقوى العاملة في غينيا، غينيا

العمل اللائق يستعمل كفاءاتي، ولا يدعني أنسى احترامي لذاتي، ويساعدني في الحفاظ على توازن بين وظيفتي وحياتي، ويعطيني تعويضاً لائقاً.

فيجاي ديسوبندي،  
نائب رئيس ورئيس شركة في بومباي، الهند

العمل اللائق هو العمل الذي يضمن حياة ملائمة للإنسان ويؤمن أسلوب عيش صحي ومراعٍ للبيئة، ويحترم حقوق الإنسان لأي شخص ويدافع عنها بشكل غير مباشر.

د. إلفاتيك عباس الغوراشي،  
اتحاد أصحاب العمل ورجال الأعمال السودانيين

يعني العمل اللائق بيئة عمل مناسبة - إنسانية - مع أجر عادل وظروف عمل جيدة.

مفتاح الأولي، مساعد أمين السر،  
الاتحاد العام لنقابة عمال المنتجين، ليبيا

العمل اللائق يعني توازناً بين العمل والحياة والمجتمع؛ إنه العمل الذي يؤمن التسهيلات للحياة، والحياة التي تساعده في استدامة العمل والتطور، وتحقيق الذات والتوقعات الاجتماعية. فالتفاعل ضروري وعندما يكون مناسباً، يمكن للوظيفة أن تتحقق توقعات الأفراد أو المنظمات. فتكون النتيجة رضا الأفراد الذي بدورهم يطورون الوظيفة باستمرار، فينتجون حلقة إيجابية من الدعم المتبادل لفترة طويلة. لكن لا يوجد علاقة بين نتائج الوظيفة والرضا الحياتي، والنقص في التوازن سوف يؤدي إلى سيطرة أحدهما على الآخر وتدميره تدريجياً. هذه المقاربة للعمل اللائق هي تعريف عام ويمكن أن تطبق مع مختلف الثقافات والمستويات الاجتماعية والقيم الفردية.

كاظم، إيران،  
مشارك في أحد دورات مركز تورين

العمل اللائق يعني وظائف ذات أجر يؤمن لك الحياة اللائقة، والأمن الوظيفي، والسيطرة على عملك، وظروف عمل جيدة، من دون أي تمييز أو مضائق.

أنيتا كيلس - فيتانيين،  
نائب رئيس «أتاك»، فنلندا

أنا أعرف جيداً مادا يعني ألا يكون لديك عمل لائق. كنت أعمل بجد لكن لم أكن قادرًا على كسب ما يكفي لي ولعائلتي. لكن تغير كل ذلك عام ٢٠٠٣ عندما شاركت في منتدى حول مبادرة «ابداً وحسن مشروعك». فقد تعرفت هناك على منظمة العمل الدولية لأن اسم المنظمة كان موجوداً على مواد التدريب. وبعد المنتدى، حصلت على فرص متاهي الصغر ونظمت ورشة عمل صغيرة في المنزل لصنع أغطية الأسرة. واليوم أبيع منتجاتي في السوق في بلدي في «أوليالي» وحتى في العاصمة دشانبي. وأفخر بالقول إنه لدى عمل لائق لأنه يؤمن حياة لائقة لي ولعائلتي.

خالima خاشيموفا،  
متعدد، جمهورية طاجيكستان

العمل اللائق هو أداة لتحسين المجتمع ككل، أي أنه ليس فقط للعمال بل لكل المجتمع.

ميara هانارتاني، المدير العام للعلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي للقوى العاملة، وزارة القوى العاملة والهجرة، اندونيسيا

العمل اللائق : أساس مؤهلون ومتقنون يعملون بنزاهة مقابل أجر لائق.

سابا هيجالس، نجار، هنغاريا

العمل اللائق يعني دخل معقول للعمال، واحترام حقوقهم، والضمان الاجتماعي للجميع.

ليونارد هيكاومبا،  
رئيس اتحاد غامبيا للنقابات العمالية

العمل اللائق هو فلسفة جديدة للحياة والتنظيم؛ إنه نموذج يكون فيه العنصر الرئيسي كاملاً ويحترم الحقوق الأساسية في العمل. يعني الفرص المتساوية، والحصول على وظائف كريمة ومستقرة وآمنة وشاملة، مع القضاء على أي نوع من التمييز والظلم.

جوان، مصممة تخطيطية، كوستاريكا

إنه مفهوم وأداة في الوقت عينه لتأمين نشاط كريم وحياة شريفة للعمال. استمروا بالعمل! نحن نحتاجكم!

أوديو جوركا،  
نائب رئيس الكتلة الوطنية النقابية، رومانيا

يكون العمل لائقاً عندما يتم توظيفي لمنصب معين يمكنني من تقديم قيمة إضافية للمنظمة التي أعمل فيها، وللشركات التي تتمنى إليها المنظمة. أود أن يكون لدى حس بالرفاهية لكن الأمر يتعدى ذلك لأنه هناك مستوى معيشي حيث يكون عملي متوازناً مع إنساني الشخصي (بالمعنى الروحي)، وحياتي العائلية (الخاصة/ طموحاتي)، ومساهمتي للمجتمع (مواطنة جيدة).

كارين أنجيلا، هولندا،  
مشاركة في أحد دورات مركز تورين

## الضمان الاجتماعي

الاستخدام اللائق مصدر فخر للعائلة والحكومة والمجتمع وكل البشرية. فالعمل اللائق يعني الشرف.

**فيليكس ماميتن الابن، رئيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منظمة أصحاب العمل، الفيليبين**

إنه فرصة الاستخدام، والأمان الوظيفي. لا تعاقد. مساواة في الأجر للوظيفة نفسها. تطبيق قانون العمل النافذ. تأمين السكن والتسهيلات الالزمة لتعليم الأطفال. ضمان النقل الآمن. توسيع تغطية المساعدة الطبية في حال حدوث حادث، أو الإصابة بمرض، الخ. اعتماد تدابير السلامة. تأمين اللباس المناسب ليتلاءم وحاجات العمل. اسمحوا لمنظمة العمل الدولية بدعم إعلان فيلادلفيا الذي يعتبر أن «العمل ليس سلعة» و«الفقر أينما كان يشكل خطراً على الازدهار في كل مكان».

ت.ر.س. ماني، أمين سر، مؤتمر النقابات العمالية  
تميل نادو، الهند

العمل اللائق يسمح لك باستعادة حياتك والفرص التي فقدتها، والمشاركة في صنع قدرك. باعتباري قائد في مجتمعى، لا بد أن أطور نموذج جديد للعلاقات والنقاشات، وأجندة لحل مشاكل عمالنا وعائلاتنا. إنها فرصة متاحة للجميع.

**جيراردز مارتينيز، الأمين العام، اتحاد البناء في جمهورية الأرجنتين**  
ومدير العلاقات الدولية، الاتحاد العام للعمل

يكون العمل لائقاً عندما يستطيع العامل أن يعمل في ظروف عمل وحياة آمنة ونظيفة، وعندما تسمح الأجر للعامل بعيش حياة طبيعية بحيث يكون لديه سكن، وطعام كافٍ ليعيش، والإمكانية لتعليم أطفاله، ورعاية صحية. يجب أن يتضمن ذلك أيضاً ضمان اجتماعي معقول للمرض والحوادث، ومعاش تقاعد.

ر.أ. ميتال،  
سكرتير، الهند

يقتضي العمل اللائق أن يكون لكل عامل ظروف عمل لائقة، وضمان اجتماعي، وعقد استخدام، والمنافع غير المرتبطة بالأجر على غرار فرص التدريب، والتعليم طيلة الحياة. يجب أن تتحقق كل هذه الشروط عالمياً. ولا بد كذلك من إدماج القضاء على فجوة الأجر بين الجنسين، والوظائف الخضراء والاستخدام الذاتي في البرامج، إلى جانب تدابير الكفاية الغذائية للجميع. تأمل أن تتمكن منظمة العمل الدولية من المساعدة في إنجاز هذه الأهداف (وخصوصاً علاقات إدارة العمل) في بلدان البلقان الغربية حتى ننتقل في البلقان مع المنظمة بمرور تسعين سنة على تأسيسها.

تاتيانا كوروشكين،  
وزارة العمل والسياسة الاجتماعية، صربيا

## الوظائف الخضراء

العمل اللائق هو الحق بالعمل، والفرص المتساوية بين الرجال والنساء، والحقوق المتساوية في الضمان الاجتماعي، وعدم التمييز أو المضايقة، والحق بالتنظيم. بimbala لاما، الاتحاد العام للنقابات العمالية التنجيبالية

العمل اللائق هو أي عمل نقوم به في سعينا وراء الامتياز لخدمة البشرية.

د. ميلاني لطفالي، مستشارة/مربية،  
مركز روبي غاليا داروين ضد الاغتصاب، أستراليا

برأيي، العمل اللائق يرتبط بالكرامة. إن لم تمنعني وظيفتي حياة لائقة، فلا يمكن اعتبارها «عملًا لائقًا».

لوكا، مركز تورين للتدريب، إيطاليا

العمل اللائق هو حق العامل بالعمل في ظروف جيدة، والأدوات المناسبة لجذب العمال لاستخدامهم في كل الوظائف. إنه أسلوب حياة جديد.

بلال ملکاوي،  
الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

يقول خليل جبران إن «العمل ينبع على إيقاع المواسم» وإنما أقول إن العمل اللائق هو العمل الذي تقوم به عندما نمنحك أفضل ما لدينا للخروج بأفضل نتيجة ممكنة لأكبر عدد ممكّن من الناس. فاللائقة هي القيمة أو النوعية التي نعطيها لأعمالنا وليس العكس. فالعمل ليس نشاطاً منزلاً بل نشاط تقوم به لشخص أو لشخص آخر، والهدف من العمل اللائق هو مساعدة الفرد في بناء شيء أفضل له وللعالم الخارجي.

لوس ماريا مونروي، المكسيك

يكون العمل لائقاً عندما يمكنك من تأمين معيشتك وطعامك وملابسك بدلاً من مجرد العمل بجد لاكتساب قوتك، وعندما يعطيك ما يزيد عن حاجتك لمساعدة المحروميين ويسمح لك بالتمتع ببعض «الكماليات»، ويجب أن يكون العمل لائقاً للعامل وصاحب العمل.

فرناندو مورا، المكسيك

يقدم العمل اللائق الفرصة للحصول على وظيفة، والعمل في ظروف من الحرية واحترام حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي، والحرية من كل أنواع عدم المساواة، وتلبية الحاجات الأساسية بما فيها الرعاية الصحية، والمعلومات، والحماية الاجتماعية/الضمائن الاجتماعيين. وقد تركت الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية آثاراً إيجابية في كل أنحاء العالم؛ ونتمنى لها الحظ السعيد في مواجهة التحديات الجديدة في عالم العمل.

إستير - ميشال مشيو، مستشارة مستقلة للصحة العامة  
- فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز، تزانانيا

العمل اللائق هو أي نوع عمل يهتم بالكرامة الإنسانية ويقدم أجراً جيداً يتناسب والعمل الذي تم تفزيذه، من دون أي تمييز وتماشياً مع الدساتير والقوانين المعترف بها.

د. يحيى مسيغوا، عضو في اللجنة المركزية لاتحاد موظفي الحكومة والصحة في تزانانيا، تزانانيا

يكون العمل لائقاً عندما يكون لديك وظيفة تلبي حاجاتك اليومية - على سبيل المثال، يجب أن تتمكن من دفع أقساط تعليمك، ونفقاتك الصحية... الخ. لقد أنجزت منظمة العمل الدولية الكثير للطبيعة الكادحة لكن عليها الاستمرار بالعمل التي تنتهك فيها حقوق العمال.

بيتي ماتامبو، مساعدة الأمين العام، اتحاد الموظفين الحكوميين في زامبيا

برأيي، العمل اللائق هو القدرة على اختيار وظيفتي التالية، وإن لم يكن لدى وظيفة، إنه القدرة على تقديم طلب للحصول على وظيفة لأنه لدى الحق بالعمل، ولأنه يجب أن أتمكن من اتخاذ قرار حيال القيام بوظيفة (أ) أو (ب). وعندما أحصل على الوظيفة، يمكنني الحصول على أجرى وفق الشروط التي وافقت عليها، ولن أضطر للعمل لوقت أطول أو وفق شروط مختلفة عن تلك التي وافقت عليها في البداية. وهذا يعني، أنه لن يتطلب مني العمل ساعات إضافية قبل دقائقتين من انتهاء الدوام. وإذا مرض طفل، سيفهم صاحب العمل سبب عدم قدومي للعمل. ولن أضطر لترك والدتي في المنزل من دون وجود أحد ليهتم بها لأنه لدى وظيفة؛ لن يكون على الاختيار بين وظيفتي والدتي. يجب أن يكون هناك مستوى معين من التفاهم مع صاحب العمل. وهذا يعني أنه عندما نقوم بذلك، تكون قد تفاهمنا على أتنى سأبذل جهدي وأقدم أفضل ما لدى لوظيفتي، وسأسير بالعمل، والتحدث عما يزعجني مع رئيسي، وأتمكن من إرضائه عبر نوعية العمل الذي أقدمه.

السير ليروي ترومان، الأمين العام، النقابة العمالية في باربادوس، ونائب رئيس لجنة العمال في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية

العمل اللائق ركيزة مهمة من علاقات الاستخدام الصناعية.

إدوين ر. مواكيامي،  
المسؤول عن إدارة الموارد البشرية، تزانانيا

يتضمن العمل اللائق الأبعاد الآتية: فرص ملائمة لعمل بناء وجاد وللإنماء الشخصي في مكان العمل؛ وحماية الحقوق الأساسية التي عبرت عنها معايير العمل الدولية - الحرية النقابية، والحرية من التمييز والعمل الجبري وعمل الأطفال، والأمان بعيداً عن أي أذى جسدي، والأمان العاطفي، وال الحوار الاجتماعي الإيجابي. فالعمل هو أي نوع من العمل، سواء أكان مدفوعاً أم لا، استخدام مأجور أم ذاتي، نظامي أم لا.

مينال نارافان، أستاذ شريك،  
أكاديمية يشاونتروا شافان لتطوير  
الإدارة، بون، الهند

# تطبعات: القضايا الأساسية التي تهم منظمة العمل الدولية

عشوائي: يمكن القول إن المنظمة ستصطدم بعمل جبار.

القادمة من أجل تحديد القضايا التي يعتبرون أنه على المنظمة التركيز عليها بشكل خاص. وهذا هي في ما يلي بشكل

طلبنا من «التسعين صوتاً» مشاركة آمالهم وتطبعاتهم معنا لجهة أنشطة منظمة العمل الدولية خلال السنوات

التركيز على المساواة بين الجنسين على كل مستويات التمثيل

تسهيل تعدد المهارات والمهام

التربية المهنية

وضع حد لوصمات العار والتمييز الذين يلحقان بالمحاصبين بفيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

الإقصاء الاجتماعي

تواصل وتقاهم أفضل بين أصحاب العمل

التدريب في علاقات العمل

والنقابات العمالية

تدريب النقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

القضاء على الفقر، وخصوصاً في العالم النامي

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

تعزيز الوظائف الائقة للشباب

حقوق العمال

الوعية حول أجندة العمل الائقة على المستوى الثلاثي

الأبحاث والتدريب حول العمل الائقة

خلق وظائف لائقة

حماية المجموعات المحرومة

التأكد من أن العولمة لن تتحول إلى شكل آخر من الاستعمار

التحفيز في العمل

التدريب خلال الوظيفة

تحفيض الفقر

إعادة التشديد على أن العمل ليس سلعة

التربيـة المهـنية

تسهيل التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجبري

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية

أجور لائقة

دخل منتظم

تسهيل الهجرة للأشخاص المؤهلين

المساواة في المنافع للعمال المهاجرين

مبادرات مبنية على الإدارة

احترام الأفراد

تطبيق العدالة الاجتماعية مع تشجيع السوق الحر

إعطاء الأهمية نفسها لآراء العمال وأصحاب العمل

بذل الجهد لتحويل رئيس العمال إلى رئيس

قسم التصنيع في المستقبل

تطوير المهارات لتعزيز قابلية الاستخدام

تسهيل تعدد المهارات والمهام

حقوق الإنسان

وضع حد لوصمات العار والتمييز الذين يلحقان

بالمحاصبين بفيروس نقص المناعة

المكتسبة/الإيدز

الإقصاء الاجتماعي

التدريب في علاقات العمل

تدريب النقابات العمالية

القضاء على الفقر، وخصوصاً في العالم

النامي

تعزيز الوظائف الائقة للشباب

حقوق العمال

الوعية حول أجندة العمل الائقة على المستوى

الثلاثي

الأبحاث والتدريب حول العمل الائقة

خلق وظائف لائقة

حماية المجموعات المحرومة

التأكد من أن العولمة لن تتحول إلى شكل آخر

من الاستعمار

التحفيز في العمل

التدريب خلال الوظيفة

تحفيض الفقر

إعادة التشديد على أن العمل ليس سلعة

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

توافقهم أفضل بين أصحاب العمل

والنقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

برامج الضمان الاجتماعي

تدابير الرفاهية لكل العمال

حقوق النقابات العمالية

تحسين الظروف في القطاع غير المنظم

الصحة والسلامة في العمل

عدم التمييز

حماية الحرية النقابية

تعزيز الوظائف الخضراء

حماية البيئة

تعزيز التنمية المستدامة

النهوض بالاتفاقيات الأساسية

العولمة العادلة والمنصفة

وقف الجوانب المضرة للعولمة

الإشراف على ممارسات المعامل في العالم

النامي

لا بد من التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجبري

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية

أجور لائقة

دخل منتظم

تسهيل الهجرة للأشخاص المؤهلين

المساواة في المنافع للعمال المهاجرين

مبادرات مبنية على الإدارة

احترام الأفراد

تطبيق العدالة الاجتماعية مع تشجيع السوق الحر

إعطاء الأهمية نفسها لآراء العمال وأصحاب العمل

بذل الجهد لتحويل رئيس العمال إلى رئيس

قسم التصنيع في المستقبل

تطوير المهارات لتعزيز قابلية الاستخدام

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

توافقهم أفضل بين أصحاب العمل

والنقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

برامج الضمان الاجتماعي

تدابير الرفاهية لكل العمال

حقوق النقابات العمالية

تحسين الظروف في القطاع غير المنظم

الصحة والسلامة في العمل

عدم التمييز

حماية الحرية النقابية

تعزيز الوظائف الخضراء

حماية البيئة

تعزيز التنمية المستدامة

النهوض بالاتفاقيات الأساسية

العولمة العادلة والمنصفة

وقف الجوانب المضرة للعولمة

الإشراف على ممارسات المعامل في العالم

النامي

لا بد من التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجibri

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية

أجور لائقة

دخل منتظم

تسهيل الهجرة للأشخاص المؤهلين

المساواة في المنافع للعمال المهاجرين

مبادرات مبنية على الإدارة

احترام الأفراد

تطبيق العدالة الاجتماعية مع تشجيع السوق الحر

إعطاء الأهمية نفسها لآراء العمال وأصحاب العمل

بذل الجهد لتحويل رئيس العمال إلى رئيس

قسم التصنيع في المستقبل

تطوير المهارات لتعزيز قابلية الاستخدام

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

توافقهم أفضل بين أصحاب العمل

والنقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

برامج الضمان الاجتماعي

تدابير الرفاهية لكل العمال

حقوق النقابات العمالية

تحسين الظروف في القطاع غير المنظم

الصحة والسلامة في العمل

عدم التمييز

حماية الحرية النقابية

تعزيز الوظائف الخضراء

حماية البيئة

تعزيز التنمية المستدامة

النهوض بالاتفاقيات الأساسية

العولمة العادلة والمنصفة

وقف الجوانب المضرة للعولمة

الإشراف على ممارسات المعامل في العالم

النامي

لا بد من التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجibri

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية

أجور لائقة

دخل منتظم

تسهيل الهجرة للأشخاص المؤهلين

المساواة في المنافع للعمال المهاجرين

مبادرات مبنية على الإدارة

احترام الأفراد

تطبيق العدالة الاجتماعية مع تشجيع السوق الحر

إعطاء الأهمية نفسها لآراء العمال وأصحاب العمل

بذل الجهد لتحويل رئيس العمال إلى رئيس

قسم التصنيع في المستقبل

تطوير المهارات لتعزيز قابلية الاستخدام

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

توافقهم أفضل بين أصحاب العمل

والنقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

برامج الضمان الاجتماعي

تدابير الرفاهية لكل العمال

حقوق النقابات العمالية

تحسين الظروف في القطاع غير المنظم

الصحة والسلامة في العمل

عدم التمييز

حماية الحرية النقابية

تعزيز الوظائف الخضراء

حماية البيئة

تعزيز التنمية المستدامة

النهوض بالاتفاقيات الأساسية

العولمة العادلة والمنصفة

وقف الجوانب المضرة للعولمة

الإشراف على ممارسات المعامل في العالم

النامي

لا بد من التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجibri

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية

أجور لائقة

دخل منتظم

تسهيل الهجرة للأشخاص المؤهلين

المساواة في المنافع للعمال المهاجرين

مبادرات مبنية على الإدارة

احترام الأفراد

تطبيق العدالة الاجتماعية مع تشجيع السوق الحر

إعطاء الأهمية نفسها لآراء العمال وأصحاب العمل

بذل الجهد لتحويل رئيس العمال إلى رئيس

قسم التصنيع في المستقبل

تطوير المهارات لتعزيز قابلية الاستخدام

إنقاذ عالم العمل من تداعيات الكساد العالمي

توافقهم أفضل بين أصحاب العمل

والنقابات العمالية

فهم سياسات سوق العمل المرنة بشكل أفضل

تنظيم الشركات المتعددة الجنسيات

برامج الضمان الاجتماعي

تدابير الرفاهية لكل العمال

حقوق النقابات العمالية

تحسين الظروف في القطاع غير المنظم

الصحة والسلامة في العمل

عدم التمييز

حماية الحرية النقابية

تعزيز الوظائف الخضراء

حماية البيئة

تعزيز التنمية المستدامة

النهوض بالاتفاقيات الأساسية

العولمة العادلة والمنصفة

وقف الجوانب المضرة للعولمة

الإشراف على ممارسات المعامل في العالم

النامي

لا بد من التفكير في الأشخاص العاديين وحاجاتهم

القضاء على كل أشكال العمل الجibri

إلغاء التمييز في مكان العمل

القضاء على عمل الأطفال

عمل الأطفال في القطاع غير النظامي

عمل الفتيات

ممارسة الضغوط من قبل الرأي العام حول قضية استغلال القوى العاملة

الوصول إلى العامة عبر المطبوعات والإعلام الإلكتروني

المساواة في توزيع منافع التنمية الاقتصادية



# العمل اللائق

بداية لعالم أفضل

عاماً من العمل من أجل العدالة الاجتماعية

٩٠

اعتماد تدابير للتأكد من فرض عقوبات على الدول التي لم تؤمن وظائف لائقة

تكثيف المناصرة وبرامج التوعية حول أجندات العمل اللائق والحماية الاجتماعية

التركيز على تمكين العمال الريفيين المهمومين

الحرية النقابية

بناء قدرات الأبحاث لكل مكونات التركيبة الثلاثية

أطفال بائعون متجلوون

تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة

استخدام الشباب

الاستخدام الذاتي

العمل على إرساء توازن بين المنشآت المستدامة، خلق الوظائف، وحماية حقوق العمال

مرنة سوق العمل

انتهاكات حقوق النقابات العمالية

الحقوق بالعمل وفي العمل لذوي الإعاقات

الحوار الاجتماعي الوطني

التعاون أكثر مع المنظمات الدولية الأخرى

المطالبة بمراقبة وشفافية أكبر في القطاع المالي

التركيز والاستعداد للتغير مع الوقت

العمل اللائق للجميع بحلول عام ٢٠٢٥

التركيز على الحرية النقابية لحل المشاكل الناجمة عن النزاعات والتدخل

تعزيز التركيبة الثلاثية

تسليط الضوء على مخاطر الأزمة الغذائية

الولمة العادلة

تقوية دور منظمة العمل الدولية لجهة بهيكلية التركيبة الثلاثية

العمل اللائق في سياق العولمة

تعزيز الأمان الوظيفي/في الاستخدام، والحقوق في العمل

استخدام الشباب وإدماج النوع الاجتماعي في البرامج والسياسات

تعزيز التركيبة الثلاثية على الصعيد الوطني

القراء العاملون

سد الفجوة بين البلدان الغنية والفقيرة

تطوير الموارد البشرية عبر التربية، وتطوير المهارات، والتعليم طيلة الحياة لتعزيز قابلية الاستخدام

خلق الاستخدام بعدة أشكال للقضاء على الفقر وتماشياً مع أجندات العمل اللائق

الاتجار بالبشر

تحفيض الاستخدام الوقتي

التدريب حول حقوق النقابات العمالية

تدريب النقابات العمالية حول مهارات القيادة والمقاومة

ضمان إدماج العمل اللائق في السياسات الوطنية والدولية بشكل مناسب

احترام الدول للاتفاقيات

الحوار الاجتماعي/الميثاق الاجتماعي

مكافحة فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز، وعلى الأخص في أفريقيا

الهجرة والحق بالعمل

العلمة وأثارها الاجتماعية والاقتصادية

الحاجة إلى الماء والجوع

المنشآت المستدامة

قضايا النوع الاجتماعي، المساواة بين الجنسين

الاقتصاد غير النظامي

الحق بالعمل

المسؤولية الاجتماعية للشركات

خلق الوظائف والمنشآت المستدامة

كيفية مساعدة الناس في الحصول على وظائف جيدة

تعزيز الديمقراطية في العالم النامي ومنظمة العمل الدولية

التشديد على أجندات العمل اللائق وبرنامج العمل الأفضل

فجوة الأجر بين الجنسين

حقوق العمال المهاجرين

الاحتياجات الأساسية اللائقة

الاستخدام الكامل

محاربة البطالة

العمل اللائق هو نشاط يمنح خدمة أو سلعة من دون أذية أي شخص أو حيوان، بما في ذلك البيئة، ويفتح راتباً بالمقابل. بالطبع يقرر كل شخص ماذا يعني الأذى له أو لها. على سبيل المثال، لا يوجد ما هو لائق في قيادة باص أو سيارة أجراً تلوّث البيئة.

ماريادي لوردس بريبيتو، المكسيك

العمل اللائق هو بيئة عمل تعكس العدالة في مناخ العمل، وحماية حقوق الإنسان، وغياب التمييز على أساس الطبقة الاجتماعية أو الخلفية الدينية أو التربوية، والسماح بتطوير المهارات والسلوكيات. كانت منظمة العمل الدولية تؤدي خدمات جليلة ورائدة لبلورة علاقة صاحب العمل بالعامل. أتمنى أن تتجه المنظمة في كل مساعيها في ذكرها ما قبل المائة.

س. راغورام، معاون نائب الرئيس في شركة، الهند

يجب أن يكون العمل اللائق عملاً كريماً. العمل ليس سلعة يمكن تسويقها في الأماكن العامة. ينبغي أن يتمكن العمال من الحصول على وظيفة تتماشى مع مؤهلاتهم وتجاربهم وخبرتهم، مقابل أجر عادل يستجيب لحاجاتهم وحاجات عائلاتهم. ويجب تحسن الأجر من وقت آخر ليلاًم وارتفاع الأسعار في السوق المفتوح. إن وثائق منظمة العمل الدولية نفسها تعتبر العامل كجزء من قسّوق العمال. وباعتبارها المدافع الرئيس عن مصالح العمال، يجب أن تتقاضى هذا التعبير.

ب. راجاغوبال، محامي، أمين سر وطني، الهند

بصفتي خبير في الصحة والسلامة، أعتبر أن العمل اللائق هو عمل آمن. فهو يعني أنه لا داع لأن يخاف العمال على حياتهم عندما يذهبون إلى العمل في الصبح أو المساء أو أي وقت آخر. ولا داع أن تخاف عائلاتهم على حياتهم. إنه يعني أن أصحاب العمل يعرفون أنهم يقومون بما في وسعهم لتحسين ظروف العمل لكي تصبح الأعمال جيدة لهم.

آني رايس،  
قسم العمل الآمن، منظمة العمل الدولية

العمل اللائق والمسؤولية الاجتماعية للشركات تقييد الناس والأعمال. أقول نعم لأجندة العمل اللائق لأنني أؤمن بصدق بأن فکوفی أنا في محاقةً عندما قال منذ بضع سنوات: «إن غياب الأنشطة التجارية الواسعة النطاق – وليس وجودها – يحكم على الإنسانية بالعداوة. ففكرة القضاء على الفقر من دون إشراك الشركات فكرة وهمية».

فين بيرغسين ابن، المدير العام، الاتحاد النرويجي للشركات، في كلمة ألقاها خلال مؤتمر أوسلو، ٥  
أيلول / سبتمبر ٢٠٠٩

العمل اللائق هو ذروة الجهود التي بذلتها كل الأطراف المعنية لإعطاء العمل بعداً إنسانياً. أدعوا الشركاء الاجتماعيين والحكومات إلى العمل معاً من أجل إيجاد الحلول للمشاكل والتحديات التي تواجه عالم العمل.

ديالو نوكومان، مندوب الحكومة في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨، غينيا

برأيي، «العمل اللائق» هو «طريقة للخروج من الفقر». أي أن أي عمل يجب أن يتضمن العناصر التالية: الاحترام والحماية والاستماع إليه؛ الإنتاجية لتلبية الحاجات الأساسية للعائلة؛ لا عمل أطفال.

أوليف باريلا، ممثلة العمال في الاقتصاد غير النظامي، الفلبين

يعني العمل اللائق تحسين العمل المستدام وخلق الوظائف والقضاء على الفقر.

تيم باركهاوس،  
الأمين العام، الاتحاد الناميبي لأصحاب العمل

## العلوم العادلة

<>

العمل اللائق يفترض ظروفاً يعمل فيها الناس؟ أي يفترض بيئة أفضل وضمان معايير مناسبة للنظافة، وتأمين الصحة والسلامة في العمل، ودفع أجور عادلة بما يعكس عمل كل شخص.

مالام سوفو ساليفو، الأمين العام،  
الاتحاد العام للعمال في النيجر

العمل اللائق يعني ظروف عمل جيدة وحماية حقوق العمال واحترامها، ومشاورة المنافع بعدل بين أصحاب العمل والعمال، والتفاهم المتبادل وتتاغم الممارسات بين أصحاب العمل والعمال والحكومات مما يؤدي إلى تحسين الرفاهية ونوعية الموارد البشرية في البلد.

أريبيا روغيثي، نائب المدير العام، قسم تطوير المهارات، وزارة العمل، تايلاند

## التدریب

يتضمن العمل اللائق الحرية النقابية، وعلاقات جيدة بين صاحب العمل والموظف، وأجور جيدة وتدريب الموظفين، وغياب المضايقة أو التهويل.

موزا سامبو، نائب الرئيس،  
اتحاد عمال مجلس الأبحاث الطبية، غامبيا

إنه ظروف عمل تحترم حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية. فلتجعل الذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية مناسبة لتعزيز عائدات أكثر عدالة للنضال بنجاح ضد الفقر في الدول الأعضاء.

الفرد موزيمبا مونوتسي-نكوتسي ساتالا، الأمين العام لوزارة العمل، العمل والتوفير، جمهورية الكونغو الديمقراطية

العمل اللائق هو مفهوم محوري يمهد الطريق للنقاشات البناءة حول عدة قضايا مهمة، من التغيير المناخي إلى العنف والإرهاب... لا يمكن القضاء على جذور العنف والإرهاب من دون عولمة عادلة تؤمن العمل اللائق.

د. دایان جایاتیکا، رئيس مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وسفیر والمتذوب الدائم لسريلانكا  
أمام الأمم المتحدة في جنيف

العمل اللائق هو العمل الذي لا يسمح لك فقط بتطوير قدراتك لدعم الشركة بل يمنحك فرصة تطوير ذاتك. إنه يعني راتباً يسمح لك بالانتقال من كسب قوتك إلى الإبداع. أخيراً، إنه عمل يتلاءم والعائلة والقيام بأنشطة ثقافية ورياضية، من بين أمور أخرى.

آنارومان، المكسيك

العمل اللائق يعني احترام متزايد لمعايير منظمة العمل الدولية ومراقبتها بطريقة موحدة.

مصطفى رستم،  
الاتحاد المصري للنقابات العمالية

العمل اللائق يعني الضمان الاجتماعي والكرامة. نحن بحاجة للسلام وليس الحرب، لبناء مستقبل أطفالنا، وعيش حياتنا بلا خوف.

فاروق سعد،  
الاتحاد الدولي للنقابات العمالية العربية

العمل اللائق هو نشاط يسمح للرجال والنساء بتطوير كامل إمكاناتهم عبر تشارط ثمار جهودهم مع المجتمع الأوسع. وبالمقابل، يمنحهم هذا المجتمع شبكة الأمان الالزمة.

بيدره روبلس سافيدرا،  
رئيس المركز المستقل للعمال، شيلى

العمل اللائق يعني ظروف عمل جيدة، وراتب أو أجر معقول، وبيئة عمل خالية من الحوادث. آمل أن تستمر منظمة العمل الدولية بسعيها لتعزيز أجندة العمل اللائق من أجل جعل مكان العمل مكاناً آمناً.

جوزيفين ن. ساكالا، أمينة سر، لجنة المرأة،  
اتحاد زيمبابوي للنقابات العمالية

العمل ينبع الشروة. لذلك، لا بد من تكريم مساهماته. لا يجب التفريق ما بين رجل وآخر لأن أحدهما ثري والآخر فقير. هذارأينا بالعمل اللائق.

لقد أثبتت العولمة أن العالم صغير للغاية، وأدت إلى إلغاء أهمية المنظمات التجارية التي تمثل العمال. فسبب العولمة، بما القطاع غير المنظم إلى حد يشير الهلع مما جعل من المستحيل استحداث وظائف وظروف عمل أفضل لهؤلاء العمال.ندعوا منظمة العمل الدولية إلى الدفاع عن قضية هؤلاء العمال الفقراء.

م. شاموغان، الأمين العام، الاتحاد التقدمي للعمال، الهند

القصص الفولكلورية راسخة في الثقافة المحلية في سلوفاكيا التي تقع في وسط أوروبا. وكأعضاء في لجنة تحريرية خلال السنة الماضية، قمنا مع سبعة مراهقين بكتابة قصة فولكلورية تتحدث عم عملية إرساء السلام التي تتطلب وقتاً طويلاً وأجيالاً عديدة. إذا اعتبرنا أن العمل اللائق هو عمل خلاق يتمتع بروح المبادرة والتحدي بطبعته، ويرضي الفرد، ويقدم منتجًا مسؤولاً معرفياً، ويرفع من مستوى المجتمع لأنه يقدم أفضل ما في كل شخص، عندها عملي هو أفضل تعبر عن العمل اللائق. لكن إذا قارناه مع الاستخدام الذي يتميز بأجر مرتفع وعدة منافع ومعاش تقاعدي، عندها أعتبر أنني لم أصل إلى «العمل اللائق» بعد.

جوزيف روبي شيبيرد، خبير في علم الإنسان وكاتب، سلوفاكيا

اعتبر العمل اللائق فرصة استخدام تُتاح للفرد ليعيش في المجتمع بكرامة لأنه راضٍ بما يقدمه لرفاه مجتمعه. إنه يسمح له بتحقيق كامل إمكاناته، وتعزيز احترامه لذاته وقيمة الشخصية، وتطوير هوية قيمة في منظمته، وتلبية حاجات عائلته.

ن. فينكاتاراماني، رئيس اتحاد أصحاب العمل في الهند

غالباً ما استعمل جيل آبائنا عبارة «العمل اللائق» - مثل «العمل اللائق مقابل الأجر اللائق» - في إشارة إلى الاستخدام القانوني الذي يقدم أجراً مقبولاً ولا يعتبر سخاً أو شاقاً أو ذليلاً وفق معايير ذلك الزمان. لكن مفهوم «العمل اللائق» قد يشير إلى الاستخدام المدفوع الذي يعتبر مقبولاً معرفياً و/أو ثقافياً: على سبيل المثال، في الستينيات والسبعينيات، لم تشكل مهنة التمريض في فيجي «عملاً لائقاً» للشابات الهندسات-الفيجيات مقارنة مع العمل المكتبي في المصادر (رغم اعتبار الآثاث الأخرى التمريض عملاً لائقاً في ذلك الوقت).

باتريسييا شوفيل ميليزيا، شبكة المعلومات حول المرأة في المحيط الهادئ، أستراليا

&lt;&gt;

## المساواة بين الجنسين

إنه العمل الذي لا يطالب الناس بالتسوية على حساب كرامتهم الشخصية، ومبادئهم وقيمهم. يجب أن يضمن لهم أجراً يناسب عملهم ويمكّنهم من عيش حياة كريمة، من دون أن يعرض أحدهم الشخصي أو سلامتهم أو حريةهم للخطر.

سيزا، محررة مساهمة، الهند

العمل اللائق يفترض بيئة ممكّنة حيث من يريد العمل يمكنه إيجاد طرق تسمح له بكسب قوته والعمل بكرامة في مناخ من الحرية والأمن واليقين، من دون التمييز ضده، ويمكنه إثبات ذاته عبر المطالبة بحقوقه في العمل. أقدر الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية لمنع بعد إنساني لعالم العمل في خضم التغييرات والتحديات التي تتتسارع في الاقتصاد العالمي.

د. هيلين ر. سيكار، عضو في معهد «ف.ف. جيري» الوطني للعمل

العمل اللائق هو أداة ضد الفقر، تضمن الكرامة في العمل وللعمل، وتمح عالم الاقتصاد بعداً إنسانياً. إنه الكفّة التي ترسي التوازن مع النمو الاقتصادي. لا يجب اعتبار العمل اللائق مفهوماً بل ضرورة في كل سياسة وطنية. دأبت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على بناء إطار اجتماعي للسلام والاستقرار في عالم مزقه الboss والنقر والحرب. في سياق التغيرات العميقية التي سببها العولمة، يصبح دور منظمة العمل الدولية أساسياً لإعادة البعد الإنساني لعالم العمل وتعزيز العمل اللائق للجميع.

ديجانا سوبوتا، رئيسة القسم الدولي، اتحاد النقابات العمالية المستقلة في كرواتيا

تشير عبارة العمل اللائق إلى العلاقة الجيدة بين صاحب العمل والعامل، والأمن، والأجر الجيد، والضمان الاجتماعي، والتيسير الملائم بين القطاعات الثلاثية. بمناسبة الذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية، أتمنى لها كل النجاح في كافة اتفاقياتها وفي مساهماتها في المشاريع التي تنفذ في البلدان الفقيرة.

ديمياد سونوكو، الأمين العام، اتحاد عمال مجلس الأبحاث الطبية، غامبيا

برأيي، العمل اللائق يفترض أجور عادلة مبنية على الأداء، وشفافية في القرارات التي تتخذها الإدارة في أي مسألة، مع تقديم الأسباب لتبريرها. ويجب التعريف عن تحفيظ القوى العاملة وغيرها من القضايا المرتبطة بالأجر.

كاتيفيا سريفاستافا، مساعدة المدير، كونكور، الهند

العمل اللائق هو العمل في بيئة آمنة وصحية، مقابل تعويض يتماشى مع الجهد المبذول، في جو من الحرية النقابية وحرية التجمع، ومن دون أي نوع من التمييز.

روزماري م. سينابوليا، مديرية تنفيذية، اتحاد أصحاب العمل في أوغندا

العمل اللائق يعني الأمان الوظيفي ومستوى معيشى لائق.

إدوارد تسوبي، باحث في مجال العمل، اتحاد يوتسوانا للنقابات العمالية

# الحق بالعمل، الحقوق في العمل

باللغة الإسبانية، يرتبط العمل اللائق بالكرامة. إنه يتعلق بمفهومين. أولاً، نشعر أننا ما نحتاجه في بلداناً واضحاً: قيادة قوية من قبل الدولة، وإدارة جيدة، وشفافية، وسيادة القانون وتتنفيذ القوانين؟ هذا ما نحتاجه ك أصحاب عمل أيضاً. فإذا حققت ذلك، يمكنك مناقشة هيكلية النظام القانوني لتطبيقه على العمال، والأنظمة المشتركة لكل العمال في بلدك مما يقدم لهم إمكانية العيش في ظروف جيدة وعادلة مع راتب مقبول، معأخذ إنتاجية البلد الأم وتتفاسيته في عين الاعتبار؛ ومن جهة أخرى، وجود الشركات والمؤسسات اللائقة والمستدامة. نجد في صلب هذه الرؤية توازناً على المستوى المجتمعي بين العمل اللائق والمؤسسات المستدامة، أي أننا نحتاج تطبيق المعايير من قبل الدولة، إلى جانب الإدارة الرشيدة.

برأيي، يرتبط العمل اللائق بعدد من القيم، ومنها الكرامة التي تعتبر أساسية لكل الناس، وليس فقط العمال بل المواطنين وأصحاب العمل. وبالتالي، نحتاج إدارة رشيدة وعمل لائق ومؤسسات مستدامة. لا يمكنك تخيل العمل اللائق من دون الحماية الاجتماعية. لا يمكنك تصوّر العمل اللائق مع التمييز أو أي انتهاك للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا يمكنك تخيل العمل اللائق من دون التغطية الاجتماعية والصحية، ومن دون مستوى الأجور التي تسمح للناس بالعمل بكل كرامتهم.

دانيل فونيسي دي ريوخا، نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل، ونائب رئيس أصحاب العمل في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية

# المساواة بين الجنسين

على غرار أي قائد في أي نقابة عمالية، أعتبر أن مفهوم العمل اللائق يعني قبل كل شيء:

- احترام حقوق العمل الأساسية في كل البلدان، لحق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من أجل حمايةصالح الاجتماعية والاقتصادية للعمال.
- احترام حق كل العمال بالحصول على أجر لائق مقابل عملهم؛ يجب القضاء على الفقر ؟ آفة العصر الحديث ؟ إلى الأبد.
- خلق ظروف عمل آمنة وصحية في كل أماكن العمل؛ لا ينبغي أن يخاطر العمال بحياتهم/ صحتهم عندما يذهبون إلى العمل.
- احترام حق كل مواطن بالحصول على أهم الخدمات، نوعية التربية والرعاية الصحية التي تهتم بالبشر وليس الربح.
- احترام حقوق العمال الشباب ببداية لائقة في حياتهم العملية وامكانية الحصول على مستقبل لائق، واحترام حقوق المتقاعدين بعيش شيخوخة آمنة ولائقة.

ميخائيل شماكوف، رئيس اتحاد النقابات العمالية المستقلة في روسيا، رئيس المجلس الإقليمي الأوروبي، الاتحاد الدولي للنقابات العمالية

ليس الأمر سهلاً على الإطلاق لكن إذا كان لديك الإرادة للعمل، وإذا كان لديك الصلة، يمكنك إيجاد وظيفة لائقة بأجر لائق.



نيكولا أرتزان، سائق سيارةأجرة، طالب في كلية إدارة الفنادق وخادم فندق، صربيا

العمل اللائق هو عمل يقدم قيمة إضافية للإنسانية جموعه ويساعدني في تحقيق رفاهيتي الجسمانية والروحية.

سوبريا فانجاري، متقطوع في برنامج التوعية حول فيروس نقص المناعة المكتسب /الايدز التابع للجامعة الإنجيلية في الهند

العمل اللائق هو العمل الذي ينتج الظروف الضرورية لكي يعيش العمال وعائلاتهم بكرامة واحترام غيرهم من البشر.

إدواردو فاسكين، منسق شؤون أميركا اللاتينية في أمانة الشؤون والسياسات الدولية

العمل اللائق يعني أنك تحظى بالتقدير كمساهم في عملية إضافة القيم وخلقها، وبالاحترام كفرد وليس كعنصر قابل للاستبدال. إنه الشعور بأنك كائن خلاق وليس عبداً لمالك أصبح ثرياً في عملية شخصية غير عادلة. إنه إحساس بالكرامة بدلاً من مرارة الذل.

أيدا فيزنيك، عاملة في منظمة غير حكومية، البوسنة والهرسك

يكون العمل لائقاً عندما يعمل الناس ويعيشون من دون الخوف من أن يطردوا ما دام عملهم يرضي صاحب العمل. إنهم يريدون أن يعتمد تقييمهم على أدائهم فقط ؟ وليس الصداقة أو علاقات أخرى أو الانتماء السياسي. فالمعاملة التفضيلية، والطرد من دون مبرر، والتأثير على الناس

لترك وظائفهم عبر حرمانهم من الحصول على المعلومات المتعلقة بوظائفهم وتواصلهم أو الحد منها، وإعطاء وظائفهم لغير وجعلهم عاطلين عن العمل، الخ ليس بالعمل اللائق. هذا يجعل الموظف يركز على نفسه والدفاع عن ذاته وحسب بدلاً من التفكير بمساهماته وما يتخطاه.

ووبي، إثيوبيا، مشارك في أحد دورات مركز تورين في بلدنا، يعتبر العمل اللائق أمراً يسمح بتحقيق مستوى معيشي لائق عبر الاستخدام المنتج في ظروف خالية من الاستغلال والتهويل.

فيكي يا تويفو، مستشارة خاصة للوزير، وزارة العمل والرفاهية الاجتماعية، ناميبيا

العمل اللائق يعني العمل في بيئة وظيفية تمكّن الفرد من الاهتمام بنفسه بشكل مناسب، وتلبية حاجات عائلته، ويعيش حياة كريمة عندما يتقادم.

كينيدي زارو بارسيزا، لجنة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا

# بناء القدرات الوطنية للعمل اللائق

## مقاربة التعليم في تورين



### من التدريب المهني إلى التعليم وتبادل المعرفة

كان الهدف الأساسي من المركز تقديم التدريب وتطوير مهارات العمال والمدربين. بموازاة تطوير مؤسسات وأنظمة التدريب المهني الوطنية - وبفضل جهود المركز - كان لا بد من إعادة النظر في هذا الهدف. وبالتالي، تطور المركز تدريجياً فتحول إلى مرفق تعليم وتدريب رفيع المستوى لصانعي السياسات والمدراء والخبراء والمدربين من المنظمات المكونة والشريكة لمنظمة العمل الدولية، التي تلتزم ببناء قدراتها لتحقيق العدالة الاجتماعية عبر التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وبدأ المركز على تطوير نموذجه التعليمي والتدريبي تماشياً مع أفضل الممارسات الدولية. وُعرف نهجه بمقاربة تورين للتعليم التي تظهر بوضوح في الجزء التالي من المقال. لكن بدأيةً، ما هو دور مركز تورين في إستراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الفنى؟ <>

عام ٢٠٠٩، تبلغ منظمة العمل الدولية تسعين عاماً بينما يقترب المركز الدولي للتدريب من عامه الخامس والأربعين، أي نصف عمر المنظمة الأم. يبدو هنا الاستنتاج رمزاً لأن تأسيس المركز رداً على إعلان فيلادلفيا أطلق حقبة جديدة في تاريخ منظمة العمل الدولية. يسلط هذا المقال الضوء على دور المركز باعتباره أحد أهم الأدوات التشغيلية للمنظمة، وينظر في تطور مقاربة التدريب في المركز من أجل الاستجابة للتغيرات الحاصلة في عالم العمل.

تورين - خلال السنوات العشرين التي تلت نهاية الحرب العالمية الثانية، انضمت حوالي ٥٠ دولة إلى منظمة العمل الدولية، أغلبها من الاقتصاديات النامية التي خرجت من الاستعمار. أدت العضوية الجديدة إلى توسيع مهمة المنظمة وعملياتها من وظيفتها الأساسية التي تقضي بتحديد المعايير إلى تقديم التعاون الفني وبناء القدرات. من جهتها، تحترم الدول الأعضاء الجديدة قيم منظمة العمل الدولية ومبادئها، وتتوقع بالمقابل الحصول على دعم المنظمة لمساعدتها في تطوير تشريعاتها وسياساتها وبرامجها ومؤسساتها لتمكينها من بلوغ مستويات تنموية اجتماعية واقتصادية ترتكز على تطبيق هذه القيم والمبادئ.

وبالتالي، تم تأسيس المركز الدولي للتدريب ضمن إطار جهود منظمة العمل الدولية لبناء القدرات. وتكلمت الحكومة الإيطالية ومدينة تورين بتقديم المرافق اللازمة لمنظمة العمل الدولية، وهي مرفاق كانت مخصصة على ضفاف نهر زبوس للاحتفال بالذكرى المئوية الأولى للوحدة الإيطالية عام ١٩٦١ . وفي تشرين الأول/أكتوبر عام ١٩٦٥ ، وصلت المجموعة الأولى المؤلفة من ٤٠ متدرباً من آسيا وأفريقيا وأميركا اللاتينية إلى حرم المركز. منذ ذلك الوقت، شارك أكثر من ٣٠٠٠٠ شخصاً من ١٩٠ دولة في برامج التعليم والتدريب في المركز.

تتسم ميزة المركز المعيارية ضمن منظمة العمل الدولية بقدرها على ترجمة السياسات والقيم والمعلومات إلى استراتيجيات وأدوات تعزز فعالية المعرفة وأثرها وتطوير الكفاءات وتبادلها. يؤمن المركز مرفقاً فريداً من نوعه للمؤسسات من مختلف البلدان والمجتمعات لمقارنة ملاحظاتها حول كيفية معالجة قضايا العمل والتنمية الاجتماعية والاقتصادية من أجل تبادل الممارسات الجيدة والاستفادة من تجارب الآخرين. ويقدم المركز متبراً لتعزيز ونشر قيم منظمة العمل الدولية وسياساتها وأدواتها المذكورة في أجندات العمل اللائقة والحصول على المعلومات والتثبت منها من خلال أوسع نطاق للتقارب والممارسات الوطنية. ويمثل هذا البعد أهم قيمة إضافية لمركز تورين و يجعله مركزاً فريداً من نوعه في العالم؛ فليس هناك أي منظمة أخرى تابعة للأمم المتحدة تتمتع بأداة مشابهة لبناء القدرات. وإذا استعمل المركز بطريقة مناسبة، من شأن ذلك تعزيز أهمية التعاون الفني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية وآثاره.

**بناء المعرفة والكافعنة: مقاربة تورين للتعليم**  
بناء على تجارب العقود الأربع الماضية، طور المركز إستراتيجية تعليم عُرِفت بمقاربة تورين للتعليم المبنية على ثلاث ركائز أساسية: الترابط والتغطية والآخر.

### الترابط

كلما أدرجت أنشطة التعليم والتدريب في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية الواسعة النطاق وأو برامج بناء المؤسسات أو التعاون الفني، أو التي تركز على البيئة الموالية، كلما انعكس التعليم في الأداء التنظيمي وتم التشدد على الارتفاع بالمستوى المؤسسي لتطوير القدرات. يتطلب ذلك من جهة صلة قوية بين أنشطة التعليم والتدريب وأطر التنمية الأوسع على غرار أولويات التنمية الوطنية، واستراتيجيات تحفيض الفقر، وبرامج الأمم المتحدة. ويفترض ذلك من المركز بذل جهود حثيثة لتحديد الترابط بين التحركات المقتربة والأهداف النهائية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومكوناتها الوطنية في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق. في العادة، تبذل هذه الجهود عبر شبكة المكاتب الميدانية التابعة للمنظمة. ومن جهة أخرى، يفترض هذا الترابط تحليل القدرات الرئيسية السائدة والقدرات الإضافية الضرورية لتحقيق النتائج المرجوة. ويتم تقييم هذه القدرات على مستوى الأفراد (ومعرفتهم ومهاراتهم وسلوكاتهم) الذين يتم التواصل معهم عبر الانترنت قبل ورشة عمل وجهاً لوجه، وعلى مستوى منظمات المشاركين (آلياتها وأدواتها وإجراءاتها) والسياق الأوسع نطاقاً (قواعد اللعبة والبيئة الموالية). لا يمكن إجراء التقييم إلا بالتزام ومشاركة الأطراف المعنية.

### أداة فريدة ومركبة لبناء القدرات <>

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي القدرة بأنها زمقدرة الأفراد والمنظمات والمجتمعات على القيام بالمهام، وحل المشاكل، وتحديد الأهداف وتحقيقها. فتطوير القدرات يفترض الإبداع المستدام، واستعمال تلك القدرات والحفاظ عليها من أجل تخفيض الفقر، وتعزيز الاعتماد على الذات، وتحسين حياة الناس.

باعتبار منظمة العمل الدولية وكالة فنية متخصصة، تعتبر مساهمتها في القدرات المادية والمالية متواضعة. فهذه القدرات أساسية لحقيق التنمية. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي انخفاض أجور الموظفين الحكوميين ونظام الغائم السائد في العديد من البلدان إلى تقويض تطوير القدرات. لكن الموارد المادية والمالية مهمة أيضاً لا داعٍ لوجود مفتشي عمل يتمتعون بالكفاءة والحوافز اللازمة إذا لم تتوفر لهم وسيلة للقيام بالتفتيش. بالإضافة، يعتبر التمكين السياسي والقانوني شرطاً أساسياً لترك أثر مستدام: إن لم تكن وزارات العمل قادرة على التأثير على عملية صنع القرار، ولا تستطيع منظمات أصحاب العمل والعمال التحرك بسبب القيود القانونية أو السياسية، فمن المرجح لا تأتي جهودهم بثمارها. وأخيراً، قد تؤثر البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بشدة على الفعالية المؤسسية.

بالمقابل، تعتبر مساهمات منظمة العمل الدولية في أبعاد بناء القدرات الأخرى مهمة لجهة حجم برنامج منظمة العمل الدولية للتعاون الفني ونطاقه. ومع مرور الوقت، انسحبت المنظمة تدريجياً من التطبيق المباشر وركزت على نقل المعرفة وتعزيز قدرات المؤسسات الوطنية من أجل توسيع مسؤولية تطوير البرامج والسياسات. في هذا الإطار، يجب إدراج التطبيق المباشر في إستراتيجية ذات نطاق أوسع، مما يثبت بأن أدوات المنظمة ومقارباتها قد تتجه محلياً أو وطنياً ويمكن نسخها على نطاق واسع من قبل السلطات المعنية. في ظل الظروف الاستثنائية وحسب - على غرار حالات الطوارئ مثل الكوارث الطبيعية أو الحرب الأهلية - تتولى منظمة العمل الدولية مسؤولية مباشرة في غياب القدرات الوطنية الكافية.



## مقاربة تورين للتعليم: كيف تتعلم مع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية

موارد التعليم الناتجة عن ٤٠ سنة من التجارب ضمن منظمة العمل الدولية وعملياتها التنموية العالمية، وعمليات التعليم الإلكتروني، وإعداد مواد التعليم المتعددة اللغات، والتنفيذ إلى قواعد بيانات فريدة من نوعها، والتعاون مع وكالات الأمم المتحدة، والروابط مع الجامعات ومراكز الامتياز في العالم.

### تجريبي

- التعليم تجريبي ومبني على النتائج؛ والأساليب ناشطة ومشاركة ومرتكزة على الممارسات، وتستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- لا للمحاضرات !٦٠٪ من الوقت على الأقل مخصص للتعليم الهيكلى والميسر عبر تبادل التجارب بين الخبراء، والتمارين والتطبيقات العملية (٤٠٪ كحد أقصى من عروض الخبراء).

### الدمع

- يخصص جزء من ورش عمل المركز لمساعدة المشاركين في تبادل التعليم أو دمجه في منظمتهم، بما في ذلك عبر التدريب.

### متنوع

- التنوع (في الجنسيات والنوع الاجتماعي والخلفيات والتجارب) ميزة مهمة ومستعملة في تصميم كل أنشطة التعليم. ويتم إدماج النوع الاجتماعي في كافة الأنشطة ومواد التعليم.

### إدارة تعليم احترافية

- يتم تقييم كل التدريبات لمعرفة ما إذا حققت الأهداف المرجوة، ويتم توثيق الأساليب المستعملة لتقديم النتائج.

### دعم شبكة من شركاء التعليم

- يمكن للمشاركين السابقين الاستفادة من خبرة المركز والتواصل مع بعضهم عبر شبكة الطلاب («شركاء التعليم»).

### موظرون/يسرون كفاء

- يشارك موظفو المركز المسؤولين عن التدريب في تطوير الممارسات التعليمية الحديثة والخبرات في مختلف المواضيع.

### بيئة تعليم حديثة

- إن حرم المركز مجهز بمرافق تدريب تسمح بتعزيز التعليم إلى أقصى حد: محطات عمل مع انترنت مجاني، بعضها مجهز بمعدات التحاور عبر الفيديو أو الترجمة الفورية. وتتوفر الخدمات المختلفة الدعم للتعليم: التوثيق، وتصميم وإنتاج ذات وسائل متعددة، وترجمة تحريرية وفورية، وأنظمة معلوماتية.

- عند التيسير خارج حرم المركز، يتم تكييف الملف الذي تم اختياره ليشكل بيئه تراعي التعليم.



إن مساعدة المنظمات على مواكبة التغييرات العالمية، والاستفادة من الفرص الجديدة، ومواجهة التحديات المتسارعة التي تؤثر على سياقات المنظمات والأفراد، وإيجاد وظيفة تناسب مؤهلات الفرد، تتطلب التعليم في مختلف الظروف ومن خلال عدة منهجيات. فيصبح الفاصل بين العمل والحياة والتعلم ضبابياً. وتكثر فرص التعلم لتحسين الرفاهية في الحياة ومكان العمل، ويمكن تحقيق ذلك عبر التعلم المستدام. وهنا تفتح مقاربة تورين للتعليم المجال أمام تجربة تعلم جديدة وفق الخصائص الآتية:

### التركيز على المتعلم

- تقييم الحاجات التعليمية الفردية والتنظيمية وتطابقها وتكيفها.

### تصميم من

- التصميم في غاية الأهمية. إنه من ويتلاءم مع حاجات المشاركين، ويرتكز على سياقهم الوطني عندما يكون ذلك ممكناً.

### سياسي

- التدريب مرتبط بالوظيفة وبطبق بثماني لغات ويضم ثلاث مراحل:
- التعليم الإلكتروني: المعلومات على الانترنت، وتبادل المعرفة والموارد.
- وجهاً لوجه: تبادل الممارسات، وتحديث المعرفة والسلوكيات والمهارات، والاستفادة من الخبرة الدولية.
- التعليم الإلكتروني: موارد على الانترنت، ومنتدى موقع إلكتروني وتطبيقات التعليم.

### تقديم القيم العالمية

- يمكن الهدف الرئيسي للمركز في تطوير القدرات المؤسسية في الدول الأعضاء لمنظمة الأعضاء. تبني المواضيع والمضامين على القيم والمعرفة والخبرة العالمية، لدعم العمل اللائق والتنمية.

### موارد تعليم كاملة

- يتضمن المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية مجموعة من

البلد نفسه. فهذا يسمح للمركز بتصميم أنشطة التدريب حسب طلب المؤسسات والحالات، والوصول إلى عدد أكبر من المشاركين من المؤسسات نفسها.

### الأثر

يرتبط الأثر بالشأن الدولي الواسع نطاقاً وال المتعلقة بمدى ترابط التعاون التنموي الدولي وفعاليته وضرورة المساءلة لجهة استعمال الموارد العامة القادر ؟ الوطنية والدولية - المستمرة في تطوير القدرات.

قام المركز خلال السنوات المنصرمة بتقييم برامجه بطريقة أفضل. فدأ على تقييم الأنشطة التدريبية الفردية وأخذ نتائج هذا التقييم في عين الاعتبار عند تصميم الأنشطة المستقبلية وتقديمهما. في هذا الإطار، يتم تقييم التعليم الفردي وفق طبيعة المشاركين، وأغلبهم من المسؤولين الرفيعي المستوى من المؤسسات الوطنية الراغبة في تطوير كفاءاتها المهنية وتحديثها من أجل تحسين الأداء الوظيفي. سلط الضوء بشكل خاص على التقييم الذاتي: تتضمن بعض برامج المركز اختبارات نهاية أو غيرها من أشكال التقييم الخارجي المرتبط بمعرفة الوحدات الدراسية.

فضلاً عن ذلك، تم تحديث قدرات المركز لقياس أثر برامجه. في أفضل الأحوال، يجري التقييم على عدة مستويات: كنتيجة للتدريب والمساعدة الفنية؛ وتطبيق الكفاءات الجديدة أو المحسنة في مختلف العمليات؛ وتعزيز الفعالية المؤسسية الناتجة عن تحسين العمليات؛ والأثر الاجتماعي والاقتصادي لفعالية المؤسسية المحسنة. بالطبع، هذا تمرين صعب ومكلف وقد لا يؤدي دوماً إلى النتائج المرجوة، وخصوصاً بوجود المتغيرات الخارجية - الشخصية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية - التي تؤثر على النتيجة النهائية. لذلك، لا بد من وضع مجموعة من الأساليب المتطرفة ومؤشرات النجاح واختبارها وتطبيقها. وعلى الرغم من هذه الصعوبات، يطور المركز ثقافة التقييم الداخلية وقدرته على تحسين منتجات التعليم وخدماته باستمرار.

### المراحل التعليمية الثلاث

دعمًا لأنشطته التدريبية، طور المركز مواد تدريبية وتعليمية باستخدام الأوراق والحواسيب بشามي لغات القيام بمختلف الأنشطة. أما الميزة الأساسية الأخرى في مقاربة تورين للتعليم فهي طبيعتها التجريبية التي تقادي العروض من الأعلى إلى الأسفل والتي تُشرك الحضور بأكبر قدر ممكن، عبر الأساليب التشاركية والتطبيقات العملية، لكتساب المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يحتاجون من أجل



### التوعي

&lt;&gt;

يعتبر التوعي مكوناً رئيسياً ضمن الجهود المبذولة للانقال من مفهوم زالترييس حيث المضمون والأساليب ترتكز على ما يعرفه المدرب وما يود قوله، إلى مفهوم زالتعليمس الذي يركز على حاجات المتعلم ومطالبه وظروفه. ويشكل هذا البعد تحدياً لمركز تورين الذي يعمل مع حضور عالمي من المؤسسات الوطنية من ١٩٠ بلداً مختلفاً، ويتميز كل بلد بخصائص سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية ولغوية متعددة.

إن تطور سيرة المشاركين لجهة خلفيتهم التربوية، ومسؤولياتهم المهنية، وحصولهم على تكنولوجيا المعلومات وال الحاجة إلى التأقلم السريع مع سياقات العمل المتغيرة، عامل آخر. يسعى المركز إلى تطوير حلول تعليمية تستجيب لتوقعات حضور متتطور، معأخذ القيود المفروضة على توفير الأفراد المنشغلين وتحفظهم للخضوع للتدريب، وضرورة تبرير فعالية كلفة استثمار الموارد العامة القادر في التدريب الدولي في عين الاعتبار.

لذلك، تقترح مقاربة تورين للتعليم طريقة فريدة لتصميم مبادرات التدريب والتعليم وتطبيقاتها، معأخذ مبادئ التوعي في الاعتبار. وأحد الجوانب الأساسية هو الحاجة لأساليب تصميمية وتعليمية مرنة وترتکز على المتعلم والسياق. وبالتالي، يتم التوفيق بين حاجات الفرد وال حاجات التنظيمية، وتقدم الحلول التعليمية بناء على ذلك. فالقيمة المضافة لهذه الصفوف الدولية هي أنها تسهل التبادل البناء والتعليم عبر الأقران بين أكبر عدد ممكن من التجارب والمؤسسات الوطنية في بيئة تعليمية مواطنة. وفي الوقت عينه، تطبق أنشطة المركز التدريبية في

تعزيز كفاءاتهم التنظيمية والفردية.

منظماً لهم. ويقضي دور المركز بتطوير الأدوات والتوجيهات وتدريب المشاركين حول كيفية إحداث التعديل المرغوب فيه عبر تبادل المعرفة والكفاءات التي اكتسبوها. وبالتالي، تتطلب مقاربة تورين للتعليم التأقلم المستمر لمواكبة الجهود التي تقوم بها منظمة العمل الدولية لتطوير القدرات.

لقد وسع المركز تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وعمّقها لدعم برامج التعليمية. فاعتمد التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني كطريقة لتكميل التدريب وجهاً لوجه؟ من خلال إعداد المشاركين بشكل مسبق وأفضل ومتابعهم لاحقاً؟ أو كبديل يتميز بفعالية الكلفة لمساعدة المجموعات المستهدفة التي لا يسمح لها وضعها الاقتصادي أو وقتها بقضاء فترات طويلة بعيداً عن وظائفهم للخوض للتدريب.

على الرغم من أن التعليم الإلكتروني قد ازدهر خلال السنوات الماضية في مختلف أنحاء العالم، كسبت هذه الطريقة شعبيتها في المجتمعات التعليمية التي تتمتع بتكنولوجيا متقدمة مع شبكة انترنت سهلة وغير مكلفة. ويمكن القول إن تطوير التطبيقات الخاصة وتقنيات التيسير للمشاركين العاملين في مؤسسات فقيرة في الدول النامية، حيث وجود الانترنت نادر ومكلف، كان من أهم مساهمات المركز في أجenda التنمية الدولية. وبالتالي، تطبق أنشطة المركز في ثلاثة مراحل. ففعالية ورش العمل وجهاً لوجه تزداد عبر مرحلة مسابقة على الانترنت حيث يتعرف المشاركون على مضمون النشاط، ومرحلة ما بعد الورشة على الانترنت بما يسمح بتبادل الموارد والتواصل بين المشاركين.

في الواقع، يواجه المركز الدولي للتدريب تحدياً رئيسياً يقضي بترجمة ميزة الفريدة إلى أساليب وأنشطة تدريبية فعالة وتلبية حاجات عملائه التي تتغير بشكل سريع. وبما أن التعليم أصبح كفاءة أساسية لدخول حصر المعرفة، يمكن اعتماد مقاربة تورين للتعليم لمواجهة هذا التحدي. ورداً على السؤال ذاتيًّا يتعلم الإنسان لنفسه أو لغيره؟ نجيب الاثنين معاً لكن المركز يركز على تعليم الأفراد للمساهمة في أهداف منظماتهم. كجزء من هذه المقاربة، يطور المركز مجموعة من الأساليب التي تضم مكونين هما: تسهيل المواضيع المتعلقة بمنظمة العمل الدولية، والتدريب حول كيفية تبادل الكفاءات المكتسبة ونقلها وادراجها في منظمات المشاركين.

تعرف هذه العملية الديناميكية حيث يسعى المشاركون إلى التعليم والتدريب المستمر بالتعليم المتبادل المستمر. فيضاعف المشاركون الجهد الذيبذلوها في الاستثمار في التعليم، ويتدفع جمع المعلومات والإبداع المعرفي بما يساهم في بناء قدراتهم وتحقيق أهداف



# تعزيز الشحن النوعي والعمل اللائق في عرض البحار



للبخارية». وبالتالي، قدمت دورة عام ١٩٢٠ من برلمان العمل الدولي أجندة ضمت نقاطاً مثل ساعات العمل وظروف استخدام الأطفال تحت سن ١٤ سنة على متن السفن وإمكانية وضع مدونة دولية للبخارية.

منذ العام ١٩٢٠، اعتمدت منظمة العمل الدولية حوالي ٧٠ اتفاقية وتوصية لضمان العمل والعيشة اللائقتين للبخارية في عرض البحر وفي الميناء. لكن حجم هذه الصكوك وتفاصيلها جعل في بعض الأحيان من الصعب على الحكومات التصديق عليها جميعاً وتطبيقاتها، كما أنه لا بد من تحديث العديد من متطلبات الصكوك لكي تعكس التغيرات التكنولوجية والتشغيلية في القطاع. وهذا يعزز الحاجة لاتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦.

عام ٢٠٠٦، وبعد خمس سنوات من التحضير من قبل منظمات مالكي السفن والبخارية والحكومات، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية جديدة مهمة سمحت بتحديث كل صكوك العمل البحري القائمة تقريرياً من جهته، اعتبر مدير عام منظمة العمل الدولية خوان سومافيا أن اعتماد اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ شكل «حدثاً مهماً في تاريخ العمل».

أدركت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال منذ البداية اختلاف البخارية ومالكي السفن في عالم العمل. لذلك، قرروا معًا أن الدورة الثانية من مؤتمر العمل الدولي التي سوف تعقد في جنوا في إيطاليا سوف تكون «مؤتمر خاص





الدورة الثانية من مؤتمر العمل البحري، الدورة البحرية الأولى، جنو، إيطاليا، ١٩٢٠

تساعد اتفاقية العمل البحري في تحقيق «فرص متكافئة» لمالكي السفن النوعية وحماية عالمية للبحارة في العالم الذين يبلغ عددهم أكثر من ١,٢ مليون بحار. وتسلط الاتفاقية الضوء على تطورات مهمة على صلة باحترام الأنظمة وتطبيقها. ويكمّن الهدف الرئيسي من ذلك في ضمان تطبيق معايير العمل بفعالية على غرار اتفاقيات المنظمة البحرية الدولية حول السلامة على متن السفن، والأمن والحماية البيئية من قبل دول العلم ودول الميناء.



عندما تدخل اتفاقية العمل الدولي لعام ٢٠٠٦ حيز التنفيذ، سوف تتمكن الدول من تكيف التوجيهات الجديدة المعتمدة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ مع وضعها الوطني لكي يستعملها مفتشو دول العلم ودول الميناء للتأكد من أن السفن التي تتطبق عليها الاتفاقية تتحترمها بالكامل. من الضروري تقديم المشورة في هذا المجال والثبات في الممارسة لأنه من الممكن احتجاز السفينة في الميناء بسبب انتهاك مستمر أو خطير لشروط الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة).



<<

**رقابة دولة العلم : الإبحار نحو مستقبل لائق**  
تحدد اتفاقية العمل البحري الحد الأدنى من المتطلبات لظروف عمل البحارة على متن السفينة، وتتضمن أحكاماً حول ظروف الاستخدام، وساعات العمل وساعات الراحة، وأماكن الإقامة، وتسهيلات الترفيه، والغذاء وتقديم الوجبات، والحماية الصحية، والرعاية الطبية، والرفاهة وحماية الضمان الاجتماعي. وتجمع الاتفاقية بين الحقوق والمبادئ من جهة معايير ومشورة خاصة حول كيفية تطبيق هذه المعايير من جهة أخرى. والأهم أنها تقدم نظاماً يسمح لدولة العلم بالثبت من أن ظروف عمل البحارة على متن السفينة المعنية تحترم متطلبات «العمل اللائق» التي تنص عليها الاتفاقية.





٥٠٠ طن وتعمل في رحلات دولية وفقاً لما تقتضي به اتفاقية العمل البحري. في حال كان تفتيش دولة العلم غير مرضٍ، يمتنع المفتش عن إصدار الشهادة، أو يرفض تأييدها، أو في أسوأ الحالات يسحبها. وهذه سلطات أكبر يمتنع بها المفتشون وفق النظام الحالي.

فضلاً عن ذلك، تتغير أسباب احتجاز السفينة عند دخول الاتفاقية حيز التنفيذ. يقول نيل أنكنسن، وهو مفتش في الوكالة البريطانية للملاحة وحرفي السفن، في هذا الصدد: «تختطف الاتفاقية الجديدة هذه الأمور وتغطي الرفاهة الاجتماعية للبحارة. وهذا يعني وجود مفتشين قادرين على احتجاز السفينة أو منعها من خوض البحر في حال تم انتهاك حقوق العمل أو الحقوق الاجتماعية، مثل الأجور غير المدفوعة أو سجلات الاستخدام غير المنظمة».



تم اختبار اتفاقية العمل البحري على متن سفينة «سيتي أوف لندن» وهي سفينة تجريب بريطانية ضخمة، في كل مرة يمر «جون غراوت»، المسؤول عن المحركات، عبر الباب العازل للماء، يشير إلى خوذته أبي أنه يطلب منك «الانتباه لرأسك». ليس هناك

الحديث في غرفة المحركات - يجب أن يضع الجميع سادات للأذن. فهذه البيئة الصاخبة هي مكان عمل «جون» لمدة ٦ أشهر في السنة. فسطح السفينة والكابينات التي يتشارطها مع ١١ عضو آخر من طاقم السفينة هي بمثابة منزله. في هذا النوع من الوظائف، يعتبر العمل اللائق

وظروف العمل جبل الخلاص بالنسبة له.

«إن توجيهات ظروف العمل والمعيشة واضحة وصارمة جداً»، يقول «جون». نحن نحترم التوجيهات دوماً إلا في كان من الضروري العمل لساعات إضافية بسبب تعطل الآلات».

تفتيش كل دولة عضو السفن التي ترفع علمها وتケفل لها حيازة شهادة عمل بحري وإعلان بالتقيد بشروط العمل البحري للسفن التي تبلغ حمولتها الإجمالية أو تتجاوز

&lt;&lt;



تفتيش «سيتي أوف لندن» في غربينيتش: في الأعلى: «نيل أنكنسن»، وكالة الملاحة وحرفي السواحل؛ في الأسفل: «سيتي أوف لندن»؛ «نيل أنكنسن» يلتقي «جون غراوت» المسؤول عن المحركات؛ اختبار الأجهزة.





هناك دليل يجعل المفتش يشك في أن السفينة لا تتحترم المعايير أو في حال تلقي شكوى من أحد البحارة.

اتخذ الوزراء الأوروبيون تدابير حاسمة لوضع نظام إقليمي لتفتيش السفن الأوروبية عام ١٩٨٢ بعد حادثة تسرب النفط التي لواث الشواطئ الفرنسية عام ١٩٧٨. لكن تزايد احتجاز السفن في العديد من موانئ العالم يظهر ضرورة وجود نظام عالمي لتفتيش الموانئ بانتظام.

ليس كل البحارة محظوظين. فالعديد من البحارة على متن سفن العالم - التي توظف اليوم أكثر من مليون بحار وتتنقل من ٩٠ من التجارة العالمية - يعملون في ظروف صعبة وخطرة وقدرة تهدد سلامتهم وأحياناً حياتهم.

<<

#### رقابة دولة الميناء: تحسين السفن

تجري عمليات تفتيش دولة الميناء على متن السفن الأجنبية التي تزور ميناء البلد المعنى. لا تصمم عمليات التفتيش لتعزيز أو إتمام عمليات تفتيش دولة العلم وحسب بل لحماية مالكي السفن الذين يتزمون بتقديم ظروف عمل ومعيشة لائقة للبحارة وفق معايير اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦. فيحظى هؤلاء بالحماية من المنافسة غير العادلة من السفن التي لا تحترم المعايير نفسها والتي قد تستعمل أعلام بلدان لم تصدق على الاتفاقية أو على الأقل لديها مستوى أدنى من معايير تطبيق الاتفاقية.

تسمح الاتفاقية بالقيام بعمليات التفتيش على متن السفن الأجنبية التي تزور موانئها، والسفن من البلدان التي لم تصدق على الاتفاقية. لكن في حال رفعت سفينة علم بلد صدق على الاتفاقية وقدمت شهادة مقبولة أصدرتها دولة العلم، يجب أن تقبل دولة الميناء بهذه الوثائق كدليل على احترام المعايير، باستثناء بعض الظروف الخاصة متى يكون





إن الملازم فينيشينزو باولو ليوني هو عضو في خفر السواحل وواحد من ثلاثة ضباط لرقابة دولة الميناء. هؤلاء الضباط مدربون خصيصاً للقيام بعمليات التفتيش على متن السفن للتتأكد من أنها تحترم المعايير الدولية لسلامة السفن، والوقاية من التلوث البحري، وظروف عمل ومعيشة لائقة للبحارة. تدعم هذه العمليات تفتيش السفن من قبل دول العلم التي تنتمي إليها.

إن «وم أوركيد» هي سفينة شحن جديدة بطول ۲۷۵ متراً تعمل تحت علم بناما وهي في حالة ممتازة. عندما سألنا الكابتن «شينغ - يو ياو»، ربان السفينة، عن شعوره

حيال هذا التفتيش، أجاب: «نحن نخضع لعدة عمليات رقابة من دولة العلم ودولة الميناء وفق اتفاقات إقليمية مختلفة على الرغم من أن المعايير هي نفسها تقريباً».

السيدة وانغ تشانغ - هاي هي بحارة شابة تكسر العديد من القوالب النمطية. إنها إحدى النساء اللواتي تبلغ نسبتهن ۱ إلى ۲ من مجمل البحارة النساء، وتأمل بأن تصبح ضابطاً أو رباناً لسفينة وهو أمر يندر وجوده بين النساء في العالم.

بعد مرور ما يقارب على ۹۰ عاماً على أول دورة بحرية من مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في جنوا، نعود إلى المدينة لنرافق أحد ضباط رقابة دولة الميناء خلال دوام عمله. إن ميناء جنوا هو أهم ميناء للشحن في إيطاليا حيث يرتفع عدد الموظفين إلى ۶۰،۰۰۰ موظف مما يجعل جنوا أهم مصدر للاستخدام في الولاية. في يوم جميل في هذه المدينة التي تعرف بالمدينة «الرائعة» بفضل قصورها الرخامية المذهلة ومقر محطتها البحرية المثيرة للإعجاب، يقوم خفر السواحل بتفتيش ما يبدو بأنها سفينة جيدة.



تفتيش «وم أوركيد» اليسار: ميناء جنوا: الملازم «فينيшиينزو باولو ليوني»؛ الملازم «ليوني» يجد أن الوثائق صحيحة؛ الكابتن «تشينغ - يو ياو» مع أعضاء الطاقم؛ البحارة «وانغ تشانغ - هاي»؛ الملازم «ليوني» يتتأكد من أن المحركات في حال جيدة. أسفل اليمين: مقر المحطة البحرية المذهل خير دليل على تقليد الشحن الطويل الأمد في المدينة.



العالم وتسعى إلى إلغاء أعمال السفن التي لا تحترم المعايير من خلال نظام منسق لرقابة دولة الميناء، وقد أهمت إبرام تسعه اتفاقيات مماثلة في أنحاء العالم.

مع انضمام بلغاريا ورومانيا إلى المذكورة عام ٢٠٠٧، تكون الدول الأعضاء في الاتفاق التي يبلغ عددها ٢٧ دولة قد أجرت ٢٢,٨٧٥ عملية تفتيش في العام نفسه. بعد عدة سنوات من تراجع معدلات الاحتجاز في الاتحاد الأوروبي، عادت هذه المعدلات وارتفعت من ٩٤٤ عام ٢٠٠٥ إلى ١١٧٤ عام ٢٠٠٦ و ١٢٥٠ عام ٢٠٠٧.



تظهر بعض مجالات العجز زيادة مقارنة مع عام ٢٠٠٦، شهادات الطاقم (١٥,٤٪)، والسلامة (٦,٥٪)، والأمن (٥,٤٪)، والتلوث البحري والبيئة (١٢,٩٪)، وظروف العمل والمعيشة (١٦,٣٪)، والمشاكل التشغيلية (١٩,٢٪) والإدارية (٥٠,٩٪).

تجدر الإشارة إلى أنه في جنوا، احتجز ٢٥ من أصل ٨٢ سفينة تم تفتيتها بموجب رقابة دولة الميناء عام ٢٠٠٧. عندما سألنا الملازم ليوني عن أسوأ سفينة رآها في حياته، أجاب: «عندما كنت مجرد طالب عسكري، رافقت مفتشاً على متن سفينة حيث لم يكن قارب الإنقاذ حتى شغالاً».

<<



السفينة التالية التي سنزورها مع الملازم ليوني مختلفة للغاية. بما أنه يتم إصلاحها، لن يمكن من إجراء تفتيش ملائم اليوم لكنه سيقوم بذلك بالتأكيد عندما تنتهي أعمال اللحام والدهن. نجد على متن السفينة ملصقاً مهماً: «بعض الأماكن المغلقة على متن السفينة قد تشكل جواً خطراً لا يدعم الحياة».

فجأة يخرج أحد العمال ببزته العازلة للزيت والمياه من إحدى الحفريات التي توصلنا إلى أسفل السفينة. ويحمله قناعه من الأبخرة السامة التي تتبعث من المكان.

يطلب المفتش من ربان السفينة إصلاح نظام التهوية في مطبخ السفينة، وشراء مبيدات الحشرات للتخلص من الذباب والصراسير، وتجليد الأسماك بعيداً عن البطاطس في الثلاجة.

علاوة على ذلك، أدت الرقابة الصارمة بموجب مذكرة تقاهم باريس حول رقابة دولة الميناء إلى تزايد أعداد السفن المحتجزة في الموانئ الأوروبية خلال السنوات العشر الماضية. هذه المذكورة هي الأولى من نوعها في





ذات الصلة لضباط رقابة دولة الميناء، إلى جانب اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، قادرة على مواجهة هذه التحديات وتحديد مسارٍ آمنٍ للمستقبل».



كليوباترا دومبيا - هنري، مديرة قسم معايير العمل في منظمة العمل الدولية

**ماذا بعد؟ <>**  
سوف تستمر منظمة العمل الدولية وأطرافها المكونة بتطبيق خطة العمل الخمسية لتسريع التصديق على اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ وتطبيقاتها بفعالية. سوف تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بعد مرور ١٢ شهراً على تصديقها من قبل ٣٠ دولة عضو على الأقل تتمتع بحوالى ٣٣

على الأقل من إجمالي حمولة السفن في العالم. وحتى الآن، صدقت عليها ٢ دول علم رئيسية تمثل ما يقارب ٢٠ من إجمالي حمولة السفن في العالم، بينما اتخذت دول أخرى الخطوات اللازمة للتصديق عليها قريباً. كما أن اعتماد توجيهات رقابة دولة العلم والميناء الشهر الماضي في جنيف شكل خطوة مهمة في هذا الاتجاه.

«صممت اتفاقية العمل البحري لتكون صكًا قانونياً قابلاً للتطبيق عالمياً، وسهل الفهم، وقابلًا للتكييف بسرعة. مما أن تدخل حيز التنفيذ حتى تصبح أحد أهم ركائز النظام الدولي لتنظيم الشحن النوعي»، تقول «كليوباترا دومبيا - هنري»، مديرة قسم معايير العمل في منظمة العمل الدولية.

«عندما ننحضر عالم البحار من وجهة نظر المفتش، نرى البحارة يبحرون على متن سفن خطيرة، وسفن تسبب التلوث، حيث تكون ظروف العمل والمعيشة أقل من الحد الأدنى للمعايير الدولية. أنا أثق بأن التوجيهات الجديدة لمنظمة العمل الدولية حول تفتيش دولة العلم والتوجيهات



# مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يواجه الأزمة الاقتصادية وييلور استجابات السياسات بناء على العمل اللائق



من جهته، قال السيد خوان سومافيا، مدير عام منظمة العمل الدولية: «الاستنتاج الرئيسي هو أن أجندة العمل اللائق هي إطار سياسة ملائم لمواجهة الأزمة، وهناك رسالة قوية تقضي بأن الحوار الثلاثي مع منظمات أصحاب العمل والعمال يجب أن يلعب دوراً مركزياً في مواجهة الأزمة الاقتصادية وتطوير السياسات المناسبة».

اجتمعت منظمة العمل الدولية في خضم انتشار التقارير التي تشير إلى تفاقم الأزمة الاقتصادية العالمية. فوفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، قد تزداد البطالة عالمياً بحوالي ١٥ إلى ٢٠ مليون شخص عام ٢٠٠٩، بينما يتوقع ارتفاع عدد الفقراء العاملين بأقل من دولارين في اليوم.

في هذا الإطار، أعلن رئيس ونواب أصحاب العمل والعمال في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في بيان

أثناء الاجتماع الثلاثي مائة وثلاثة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية، اتخذ المجلس الخطوات الأولى لإعداد استجابات السياسات الاجتماعية وسياسات الاستخدام عبر الحوار الاجتماعي الذي يرمي إلى مواجهة التحديات التي سببتها الأزمة الاقتصادية العالمية المتباينة. جاء هذا الرد خلال الجلسة حينما حظيت أجندة العمل اللائق التي وضعتها منظمة العمل الدولية بدعم قوي من رئيس الحكومة الأسبانية خوسيه لويس رودريغيز زاباتيرو، ونيكولاس ساركوزي، رئيس جمهورية فرنسا، وبان كي مون، الأمين العام للأمم المتحدة، وأينجيل غوري، الأمين العام لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

## انتخاب السيد خوان سومافيا للمرة الثالثة كمدير عام مكتب العمل الدولي



انتخب السيد خوان سومافيا للمرة الثالثة كمدير عام مكتب العمل الدولي في ١٨ تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٨. والسيد سومافيا هو المدير العام التاسع خلال تاريخ المنظمة الذي يعود إلى ٨٩ عاماً ويببدأ ولايته الجديدة التي تمتد إلى ٥ سنوات رسمياً في آذار / مارس ٢٠٠٩.

يمكن إيجاد كل وثائق مجلس الإدارة حول هذا الموضوع على موقع:

[www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/gb/GBSessions/GB303/lang--en/commlid--ALL/WCMS\\_098006/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/GBSessions/GB303/lang--en/commlid--ALL/WCMS_098006/index.htm)

<>

خاص حول الأزمة الاقتصادية والمالية: «إننا بحاجة ماسة للتحرك. لا بد من تدابير شاملة ومنسقة للحد من فترة تباطؤ الاقتصاد العالمي وعمقه، ومكافحة التداعيات الاجتماعية السلبية المحتملة، وتسريع عملية التعافي الاقتصادي».

يحدد هذا البيان عدداً من التدابير الضرورية «لمواجهة أثر الأزمة على الاقتصاد الحقيقي من أجل حماية الشعوب، ودعم المؤسسات المنتجة وحماية الوظائف»، بما في ذلك:

- ضمان تدفق الاعتماد للاستهلاك والتجارة والاستثمار
- حماية الأشخاص الأكثر عرضة، بما في ذلك توسيع الحماية الاجتماعية وإعانت البطالة، وتعزيز التدريب، وخدمات التوظيف وإعادة التدريب
- دعم المؤسسات المنتجة والمربحة والمستدامة، إلى جانب قطاع عام قابل للاستمرار واقتصاد اجتماعي قوي، من أجل تعزيز العمل اللائق والاستخدام

ويضيف السيد سومافيا: «حصلنا على المشورة الواضحة للمضي قدماً، وتوسيع أنشطة منظمة العمل الدولية للاستجابة للأثار المترتبة على المجتمع والعمل، ودعم مكونات منظمة العمل الدولية في بلورة الاستجابات الضرورية، والعمل مع النظام المتعدد الأطراف، بما في ذلك أعمال مجموعة العشرين والمؤسسات المالية الدولية».

## العمل اللائق الاجتماعات الدولية تسلط الضوء على «حركة العمل اللائق العالمية» المتنامية

تقدم العمل اللائق بينما دعا المشاركون في اجتماع رفيع المستوى في مونروفيا في ليبيريا في ١٠ أيلول/سبتمبر البلدان الأفريقية والشركاء في التنمية إلى جعل العمل اللائق «حقيقة في أفريقيا». وفي نيويورك، ناقش المشاركون التحديات التي تواجهها الأهداف التنموية للألفية.

عقدت اجتماعات دولية مهمة خلال فصل الخريف في أوسلو ومونروفيا ونيويورك لمحاولة معرفة كيف يمكن أن يصبح العمل اللائق حقيقة عالمية. وأثناء الاجتماع الذي عقد في أوسلو في النرويج في ٥ أيلول/سبتمبر، دعا مدير عام منظمة العمل الدولية خوان سومافيا إلى عولمة عادلة

خلال الاجتماع الذي عقد في أوسلو بتنظيم من الحكومة النرويجية ومنظمات أصحاب العمل والعمال، حذر السيد سومافيا من ردة فعل سلبية ضد العولمة «غير المتوازنة وغير العادلة وغير المستدامة»، ودعا إلى «زيادة الترابط في السياسات لدعم العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة».

بعد أن اعتبر السيد سومافيا أن المستويات الحالية لل الفقر في العالم «تشير القلق وتعكس فشل نموذج العولمة الحالي»، وشدد على أن «الترابط في السياسات لتحقيق العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يتطلب قيادة حكيمية من النقابات والشركات والسياسيين».



<< اللائقة لمجتمع عادل ووسيلة مستدامة للخروج من الفقر.

في نيويورك، تحدثت ماري روبنسون والمدير العام أمام منتدى رفيع المستوى في أيلول/سبتمبر الماضي حيث سلطا الضوء على ضرورة زيادة الدعم العالمي للبرامج والسياسات المتعلقة بالعمل اللائق كخطوة رئيسية لتحقيق الأهداف التنموية للألفية.

قالت السيدة روبنسون: الفقراء يعملون ولكن يواجهون الكثير من العوائق. فليس هناك نظام ناجح للعمال الفقراء، فهم لا يتمتعون بالدعم اللازم». أما السيد سومافيا أضاف: «نريد إنجاح الأهداف التنموية للألفية وهي حالياً غير ناجحة. ولكن يمكن تحقيق ذلك إذا تم التركيز على العمل في سياسات تخفيض الفقر».

في هذا الإطار، تم إطلاق مبادرة الخروج من الفقر في بداية أيلول/سبتمبر في أوسلو خلال اجتماع حول ترابط السياسات التجارية والاستخدام نظمته الحكومة النرويجية وجريدة Financial Times بمشاركة ممثلين عن المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والشركات والنقابات العمالية، إلى جانب القادة السياسيين والأكاديميين. وتبعه حوار رفيع المستوى مع مختلف الأطراف المعنية في مونروفيا حول كيفية توفير عدداً أكبر من الوظائف اللائقة في أفريقيا في عدة قطاعات اقتصادية.

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقع:  
[www.ilo.org/integration](http://www.ilo.org/integration)

وأضاف «لاحظت النمو في حركة العمل اللائق العالمية. أمل أن يشكل هذا المؤتمر نقطة تحول فعلية لتحقيق الترابط في السياسات الوطنية والدولية».

كان السيد سومافيا متخدلاً رئيسياً في المؤتمر الدولي الذي ضم كذلك باسكال لامي، مدير عام منظمة التجارة العالمية، والسيد ماري روبنسون، رئيسةمبادرة العولمة الأخلاقية. وترأس الاجتماع السيد جوناس غارستور، وزير الخارجية النرويجي.

في الأسبوع التالي، دعا الاجتماع الرفيع المستوى الذي عقد في مونروفيا إلى بناء الشراكات الإستراتيجية حول العمل اللائق في أفريقيا.

من جهتها، قالت رئيسة ليبيريا، هيلين جونسون سيرلاف، في كلمتها الرئيسية التي ألقتها خلال ورشة العمل التي نظمتها وزارة العمل في ليبيريا ليومين متتالين، بمشاركة المنظمة الدولية: «تحقيق الحقوق: مبادرة العولمة الأخلاقية» ومنظمة العمل الدولية.

أما منتدى مونروفيا الرفيع المستوى فقد غطى عدة مواضيع بما فيها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، والجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق في أفريقيا بهدف تحقيق الأهداف التنموية للألفية. وشدد السيد مبينغا كابوندي، نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا، قائلاً «لا سلام دائم من دون وظائف». ولفت الانتباه إلى أهمية «الوظائف

## تغير المناخ

### تقرير جديد لمنظمة العمل الدولية ياقِي الضوء على الجهود الرامية إلى استحداث ملايين «الوظائف الخضراء» الجديدة



جنيف - أدت الجهود المبذولة لمواجهة تغير المناخ إلى خلق وظائف جديدة في عدة قطاعات واقتصاديات، وقد تخلق ملايين الوظائف الأخرى في الدول المتقدمة والنامية خلال العقود القادمة، وفق تقرير صدر حديثاً في أيلول/سبتمبر بعنوان «وظائف خضراء: نحو عمل لائق في عالم مستدام وقليل الكربون».

وخطرة وصعبة». وتشمل القطاعات الأكثر عرضة، خصوصاً وليس حسراً في الاقتصاديات النامية، الزراعة وإعادة التدوير حيث يجب تغيير الأجر المنخفضة وعقود الاستخدام غير الآمنة والتعرض للمواد الخطرة بسرعة.

فضلاً عن ذلك، يتم استحداث الوظائف الخضراء للأشخاص الأكثر عرضة: العمال الفقراء (٤٣٪ من القوى العاملة) في العالم الذين يكسبون أجراً أدنى بكثير من أن يرفع عائلاتهم فوق عتبة الفقر البالغة دولارين للشخص في اليوم، ونحو ٥٠٠ مليون شاب ممن سيغفرون عن عمل خلال السنين العشر المقبلة.

ويدعو التقرير إلى توفير زمارات انتقالية منصفة لمن يتأثرون بالتحول إلى اقتصاد أخضر، وللذين يجب أن يتکيفوا مع تغير المناخ، بتأمين فرص اقتصادية وفرص عمل بديلة للمؤسسات والعمال. كما أن حواراً اجتماعياً جدياً بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل سيكون ضرورياً، ليس فقط لتخفيف التوترات ودعم سياسات بيئية واقتصادية واجتماعية معززة بالمعلومات، وإنما لإشراك جميع المعنيين في تطوير هذه السياسات.

جاء في التقرير أيضاً أن «الاقتصاد المستدام لا يمكنه بعد الآن إغفال النفقات البيئية والاجتماعية. والثمن الذي يدفعه المجتمع بسبب التلوث أو اعتلال الصحة يجب أن ينعكس في الأسعار التي تُدفع في السوق». وبالتالي، يجب أن تمثل الوظائف الخضراء عملاً لأنقاً». وخلص التقرير إلى أن إبرام اتفاقية مناخية جديدة معقدة وحازمة، لدى اجتماع الدول في مؤتمر المناخ الحاسم الذي ستعقده الأمم المتحدة في كوبنهاغن أواخر سنة ٢٠٠٩، سيكون حافزاً كبيراً لتسريع نمو الوظائف الخضراء.

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقع: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)



صدر هذا التقرير بتمويل وتقويض من برنامج الأمم المتحدة للبيئة بموجب مبادرة الوظائف الخضراء المشتركة مع مكتب العمل الدولي والاتحاد الدولي للنقابات العمالية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، التي تمثل معاً ملايين العمال وأصحاب العمل في العالم. وأُعد التقرير من قبل معهد وورلدواتش للأبحاث بمساعدة فنية من معهد العمل العالمي في جامعة كورنيل.

وجد التقرير أن تغير المناخ تغير المناخ سيواصل تأثيراته السلبية على العمال وعائلاتهم، خصوصاً أولئك الذين تعتمد معيشتهم على الزراعة والسياحة. لذلك فإن التصدي لتغير المناخ والتكيف مع تأثيراته مهمة عاجلة ينبغي تصديها بحيث تولد وظائف لأنقاً.

يبدي التقرير تفاؤلاً عاماً حيال خلق الوظائف الجديدة ولكن يحذر من أن الكثير من هذه الوظائف قد تكون «قذرة

## تفتيش السفن توجيهات قطاع النقل البحري

جنيف - اجتمع أكثر من ٣٠٠ ممثل رفيع المستوى عن البحارة ومالكي السفن مع الحكومات في جنيف بين ١٥ و ٢٦ أيلول / سبتمبر لمناقشة التوجيهات حول تفتيش دولة العلم ودولة الميناء على متن السفن وفق اتفاقية العمل البحري التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٦.

مجالات التفتيش، والإجراءات التي يجب اتخاذها في حال حصول مخالفات.

أما الدورة الثانية التي عقدت بين ٢٦ و٢٧ أيلول/سبتمبر فقد اعتمدت التوجيهات للمسؤولين عن مراقبة دولة الميناء الذي يقومون بالتفتيش وفق اتفاقية العمل البحري. تجري عمليات تفتيش دولة الميناء على متن السفن التي تزور ميناء البلد المعنى لتعزيز تفتيش دولية العلم وحماية مالكي السفن الذين يحترمون معايير اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ من أي منافسة غير عادلة من قبل السفن التي لا تحترم هذه المعايير.

يجد الإشارة إلى أن اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ سوف تدخل حيز التنفيذ بعد مرور ١٢ شهراً على تصديقها من قبل ٣٠ دولة عضو في منظمة العمل الدولية على الأقل تبلغ حصتها الإجمالية ٣٣ من إجمالي حمولة السفن في العالم. حتى الآن، صدقـت ليـبيرـيا وجـرـزـ ماـرشـالـ والـهـامـاسـ علىـ الـاتـقـافـيـةـ،ـ وهـيـ تمـثـلـ مـعـاـ ٢٠ـ منـ إـجـمـالـ حـمـوـلـةـ السـفـنـ فـيـ الـعـالـمـ.ـ وـقـدـ سـبـقـ وـاتـخـذـتـ عـدـدـ دـوـلـ فـيـ مـخـلـفـ مـنـاطـقـ الـعـالـمـ الـخـطـوـاتـ الـلاـزـمـةـ لـلـتـصـدـيقـ عـلـىـ الـاتـقـافـيـةـ.ـ وـفـيـ عـاـمـ ٢٠٠٧ـ،ـ اـعـتـمـدـ مـجـلـسـ الـاتـحـادـ الـأـوـرـوبـيـ قـرـارـاـ يـسـمـحـ لـكـلـ الدـوـلـ الـأـعـضـاءـ فـيـ الـاتـحـادـ الـأـوـرـوبـيـ بـالـتـصـدـيقـ عـلـىـ اـتـقـافـيـةـ الـعـلـمـ الـبـحـرـيـ لـعـاـمـ ٢٠٠٦ـ لـمـصـلـحةـ الـمـجـمـوـعـةـ الـأـوـرـوبـيـةـ قـبـلـ ٢١ـ كـانـونـ الـأـوـلـ/ـ دـيـسـمـبـرـ ٢٠١٠ـ.

عندما اعتمدـتـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـةـ اـتـقـافـيـةـ الـعـلـمـ الـبـحـرـيـ لـعـاـمـ ٢٠٠٦ـ فـيـ شـبـاطـ/ـفـبـرـاـيـرـ ٢٠٠٦ـ،ـ اـعـتـمـدـ مدـيـرـ عـاـمـ الـمـنـظـمةـ «ـخـوانـ سـومـافـيـ»ـ الـمـنـاسـبـةـ «ـتـارـيـخـيـةـ»ـ لـلـبـحـارـةـ فـيـ الـعـالـمـ الـذـيـنـ يـبـغـ عـدـدـهـمـ أـكـثـرـ مـنـ ١،٢ـ مـلـيـونـ شـخـصـ.ـ بـعـدـهـاـ بـعـامـيـنـ،ـ صـدـقـتـ ٢ـ دـوـلـ عـلـمـ رـئـيـسـيـةـ عـلـىـ الـاتـقـافـيـةـ وهـيـ تمـثـلـ ماـ يـقـارـبـ ٢٠ـ مـنـ إـجـمـالـيـ حـمـوـلـةـ السـفـنـ فـيـ الـعـالـمـ،ـ كـمـ يـوـجـدـ العـدـدـ الـعـلـيـيـ مـنـ التـصـدـيقـاتـ وـالـاتـقـافـاتـ قـيـدـ الإـعـدـادـ حـالـيـاـ.ـ بـالـإـضـافـةـ،ـ وـضـعـتـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـةـ خـطـةـ خـمـسـيـةـ يـنـتـهـيـ تـفـيـذـهـاـ بـحـلـولـ عـاـمـ ٢٠١١ـ،ـ وـقـدـ أـحـرـزـ تـقـدـمـاـ مـلـمـوسـاـ فـيـ أـيـلـولـ/ـسـبـتمـبـرـ حـيـثـ عـقـدـ اـجـتمـاعـانـ ثـلـاثـيـانـ رـئـيـسـيـانـ لـلـخـبـرـاءـ لـاعـتـمـادـ تـوـجـيـهـاتـ لـلـمـسـؤـلـيـنـ عـنـ تـفـتـيـشـ دـوـلـةـ الـعـلـمـ وـمـرـاقـبـةـ دـوـلـةـ الـمـيـنـاءـ.

إنـ تـزاـيدـ اـحـتجـازـ السـفـنـ فـيـ الـعـدـدـ الـعـلـيـيـ مـنـ الـمـوـانـئـ فـيـ الـعـالـمـ يـظـهـرـ الـحـاجـةـ لـنـظـامـ عـالـمـيـ لـتـفـتـيـشـ الـمـيـنـاءـ بـاـنـظـامـ.ـ عـلـىـ سـبـيلـ الـمـثالـ،ـ اـرـقـعـ عـدـدـ السـفـنـ الـمـحـتـجـزـةـ فـيـ الـاتـحـادـ الـأـوـرـوبـيـ لـلـعـاـمـ الـثـانـيـ عـلـىـ التـوـالـيـ مـنـ ٩٤٤ـ عـاـمـ ٢٠٠٥ـ إـلـىـ ١١٧٤ـ عـاـمـ ٢٠٠٦ـ وـ ١٢٥٠ـ عـاـمـ ٢٠٠٧ـ.

فيـ الـوـاـقـعـ،ـ جـرـتـ النـقـاشـاتـ حـولـ التـوـجـيـهـاتـ فـيـ دـوـرـتـيـنـ.ـ الـأـوـلـىـ كـانـتـ بـيـنـ ١٥ـ وـ ١٩ـ أـيـلـولـ/ـسـبـتمـبـرـ وـاعـتـمـدـ تـوـجـيـهـاتـ حـولـ تـفـتـيـشـ دـوـلـةـ الـعـلـمـ،ـ مـعـ التـرـكـيزـ عـلـىـ عـدـدـ قـضـائـاـ مـثـلـ الـمـتـطـلـبـاتـ الـضـرـوريـةـ لـتـأـكـيدـ اـحـتـرـامـ الـأـنـظـمـةـ،ـ وـالـأـدـلـةـ الـتـيـ يـحـتـاجـهـاـ الـمـفـتـشـ إـلـيـاتـ ذـلـكـ فـيـ مـخـلـفـ مـنـاطـقـ الـعـالـمـ.





# العمل اللائق

بداية لعالم أفضل

عاماً من العمل من أجل العدالة الاجتماعية

٩٠

«العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية»

أكثر من مجرد موضوع احتفال للاحتفال بالذكرى التسعين لتأسيس المنظمة.  
إنه تقييمنا للماضي وتفويضنا للمستقبل.

خوان سومافيا، مدير عام منظمة العمل الدولية

اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية

٢٠ شباط / فبراير ٢٠٠٩

نادت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في تشرين الثاني/نوفمبر الماضي بالاحتفال باليوم العالمي الأول للعدالة الاجتماعية في ٢٠ شباط/فبراير ٢٠٠٩.

فالدول الأعضاء مدعوة لتخصيص هذا اليوم من أجل تعزيز الأنشطة الوطنية وفق أهداف القمة العالمية للتنمية الاجتماعية.

إن اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية سيساهم في الجهود التي يبذلها المجتمع الدولي للقضاء على الفقر، والترويج للاستخدام الكامل والعمل اللائق، والمساواة بين الجنسين والوصول إلى الرفاهية الاجتماعية والعدالة الاجتماعية للجميع.

من جهتها، التزمت الحكومات المشاركة ببلورة إطار عمل لتعزيز العدالة الاجتماعية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. وتعترف هذه الحكومات بأن النمو الاقتصادي يجب أن يعزز الإنصاف والعدالة الاجتماعية وأن مفهوم «المجتمع للجميع» يجب أن يرتكز على العدالة الاجتماعية واحترام كافة حقوق الإنسان والحربيات الإنسانية.

كيف يمكنك المشاركة؟ اتصل بمكتب الأمم المتحدة المحلي للحصول على معلومات إضافية حول اليوم العالمي الأول للعدالة الاجتماعية، أو يمكنك زيارة موقع: [www.un.org](http://www.un.org)