

**Resolutions adopted by
the International Labour Conference at its 97th Session
(Geneva, June 2008)**

**القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين
(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٨)**

أولاً

**قرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة
الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق
أهدافها في سياق العولمة^١**

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته السابعة والتسعين، ٢٠٠٨، إذ اعتمد، في إطار البند السادس من جدول الأعمال، المعنون "تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة"، إعلاناً يمكن الإشارة إليه بعبارة "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"،

وإذ يذكر بأن الإعلان يتضمن عدداً من التدابير ذات طبيعة ترويجية كبيرة تشمل العمل اللائق وينبغي أن تعود بالنفع على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بأسرع وتيرة ممكنة، وإذ يشير إلى أن من المهم أن يستهل العمل الرامي إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية في أقرب وقت ممكن،

١. يشير إلى أنه ينبغي ألا تكون أحكام الإعلان وتنفيذه تكراراً لآليات الإشراف القائمة في منظمة العمل الدولية، وإلى أن تنفيذه ينبغي ألا يزيد من الالتزامات الواقعة على الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير؛

٢. يدعو المدير العام إلى أن يقدم، كمسألة ذات أولوية، خطة للتنفيذ إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، وإذا اعتبر مجلس الإدارة ذلك ضرورياً، مجموعة من المقترحات النهائية لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته التالية بعد ذلك، تشمل جميع عناصر تنفيذ الإعلان، بما فيها:

(أ) أحكام الفقرتين ألف وجيم من الجزء ثانياً من الإعلان، وكذلك أحكام المرفق بنص الإعلان؛

(ب) دون الاقتصار على ما ذكر أعلاه، العناصر التالية:

أولاً - القضايا المتعلقة بالقدرة والإدارة السديّة - مقترحات ملموسة بشأن سبل:

(أ) تعزيز القدرة على البحث وقاعدة المعارف وإصدار تحليلات قائمة على البيانات، بما في ذلك سبل التعاون مع مؤسسات البحث الأخرى والخبراء الخارجيين؛

(ب) ضمان أن يفضي استعراض الهيكل الميداني إلى حضور ميداني يتيح قدرة أفضل على الاستجابة بفعالية وكفاءة لاحتياجات الهيئات المكونة؛

^١ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

- (ج) تعزيز الاتساق والتعاون داخل المكتب وبين المقر والميدان؛
- (د) تعزيز تنمية الموارد البشرية وتكييفها مع الاحتياجات المعرفية للهيئات المكونة؛
- (هـ) رصد البرامج وتقييمها على نحو مناسب وضمان تقديم الدروس المستخلصة إلى مجلس الإدارة، بما في ذلك التقييم المستقل؛
- (و) تحسين أساليب عمل مجلس الإدارة وسير أعمال الدورة السنوية لمؤتمر العمل الدولي؛
- (ز) تكييف واستعراض الممارسات المؤسسية والتنظيم والإدارة؛
- (ح) رصد وتقييم تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- (ط) تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج تنفيذاً كاملاً، بما في ذلك الاستخدام التام لنظم تكنولوجيا المعلومات؛

ثانياً - البنود المتكررة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - مقترحات بشأن:

- (أ) ترتيب وتواتر البنود المتكررة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي؛
- (ب) علاقة مناقشات هذه البنود خلال مؤتمر العمل الدولي بالتقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- (ج) العلاقة بإطار السياسة الاستراتيجية؛
- (د) دور الهيكل الميداني؛
- (هـ) توحيد وتبسيط عملية تقديم التقارير من قبل الدول الأعضاء والمكتب؛
- ثالثاً - الشراكات - مقترحات بشأن التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى ومع الهيئات الفاعلة غير الحكومية ذات الصلة؛
- (ج) علاوة على ذلك، يولى الاهتمام الواجب لشواغل الهيئات المكونة، كما جاء في تقرير لجنة تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية في دورة المؤتمر هذه.
٣. يعتبر أن مجلس الإدارة قد يرغب في استحداث آلية مناسبة وموثوقة لتنفيذ برنامج كهذا في ضوء التجربة والدروس المستخلصة من التجربة الإيجابية المكتسبة من مناقشة هذا البند في دورة المؤتمر هذه، ربما من خلال إنشاء لجنة توجيهية؛
٤. يشير إلى أنه يتطلع إلى أن تشمل نتيجة هذا العمل استخدام الموارد بأكبر قدر ممكن من الفعالية والنجاعة والاقتصاد، بما في ذلك تحديد الوفورات الممكنة في التكاليف؛
٥. يقرر أن تشكل الخطوات المتخذة عملاً بهذا القرار جزءاً لا يتجزأ من أي تقييم يقوم به المؤتمر لأثر الإعلان بموجب الجزء ثالثاً من متابعة الإعلان.

ثانياً

قرار بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته السابعة والتسعين، ٢٠٠٨، وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الرابع وعنوانه تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في هذه الاستنتاجات على النحو الواجب عند التخطيط للعمل المقبل بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، في برنامج العمل

^١ اعتمد في ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

اللائق، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند صياغة إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ وعند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وتخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى لها خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

استنتاجات بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر

مقدمة

١. "إن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان"، على حد ما جاء في إعلان فيلادلفيا.

٢. اختار مجلس الإدارة في دورته ٢٩٥ في آذار/ مارس ٢٠٠٦، موضوع تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر بغرض مناقشته في مؤتمر العمل الدولي. وكان الهدف من النتائج المنتظرة أن تشمل ما يلي: تقييم طبيعة العمالة الريفية في العالم وحجمها وأنماطها المتغيرة مع التركيز بشكل خاص على البلدان النامية؛ وضع استراتيجية شاملة لتعزيز العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية عبر العالم؛ تزويد منظمة العمل الدولية بخطة عمل متكاملة تتضمن إطاراً مفاهيمياً ونشاطاً معيارياً وتعاوناً تقنياً وإدارة معارف لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

٣. ولقد تزايدت أهمية القطاع الريفي في جدول الأعمال السياسي على الصعيدين الوطني والعالمي على حد سواء بسبب عوامل من قبيل استمرار الفقر في المناطق الريفية والتحضر والعولمة وتغير المناخ - ومنذ عهد أقرب الأزمنة الغذائية ونقص الأغذية والارتفاع السريع في أسعار الأغذية. ولن تتحقق الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالقضاء على الفقر المدقع والجوع، والهدف العالمي المتمثل في توفير العمل اللائق للجميع، ما لم يجر الحد من الفقر في المناطق الريفية.

٤. ولقد كانت الزراعة، من الناحية التاريخية، محركاً للتنمية الاقتصادية، إذ كانت توفر الأغذية والأعلاف والألياف والوقود، وهي مواد تدخل في صنع منتجات وخدمات متنوعة في قطاعات أخرى. وتظل الزراعة في الكثير من البلدان أهم مصدر لقوت الأسر الريفية وأبرز مساهم في الناتج المحلي الإجمالي وأهم مصدر لحصائل الصادرات. ولا تستطيع الزراعة الاضطلاع بهذا الدور الديناميكي المنشئ للثروة من دون بيئة سياسية مؤاتية تضمن مؤسسات مناسبة وعملاً لائقاً واستثماراً كافياً ومحددًا بدقة من جانب القطاعين العام والخاص.

٥. ويعيش ثلاثة أرباع فقراء العالم في المناطق الريفية التي تعاني في العادة من حالات عجز حادة في العمل اللائق. وغالباً ما لا تسير أسواق العمل الريفية على ما يرام. فمؤسسات سوق العمل والتنظيم والتمثيل أميل إلى أن تكون ضعيفة. والبطالة الجزئية واسعة الانتشار والمداخيل منخفضة عموماً. أما الحصول على الحماية الاجتماعية فمحدود للغاية. وغالباً ما يكون العمال الريفيون مستضعفين ويفتقرون في ظروف كثيرة إلى التغطية الكاملة التي يوفرها قانون العمل الوطني وتكون حقوقهم بصورة أعم غير محققة في الغالب أو غير نافذة. وكما في المناطق الحضرية، تميل شريحة كبيرة من النشاط الاقتصادي في المناطق الريفية إلى أن تكون غير منظمة.

٦. وتؤدي ندرة الفرص الاقتصادية ونقص الاستثمار في المناطق الريفية إلى جانب ضعف الهيكل الأساسي والخدمات العامة بما في ذلك التعليم وفي حالات كثيرة انتشار الإدارة الضعيفة والأسواق المتخلفة، إلى مضاعفة الصعوبات التي تعترى الحياة العملية في المناطق الريفية.

٧. ويتسم عالم العمل في المناطق الريفية بسمات مشتركة وبسمات خاصة. ومن هذه السمات انتشار الزراعة وأهمية العوامل الموسمية والمناخية. وتشمل التحديات الخاصة ما يلي:

- انتشار عمل الأطفال والعمال المهاجرين والعمل الأسري والعمل غير المنظم؛
- عدم المساواة في معاملة النساء في المناطق الريفية؛
- عدم المساواة في معاملة الشباب والسكان الأصليين في المناطق الريفية؛

- ضعف السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل؛
- ضعف الهيكل الأساسي وسبل الحصول على الخدمات العامة؛
- الافتقار إلى التدريب.

٨. بيد أن المناطق الريفية تتسم أيضاً بتنوع كبير وينبغي ألا ينظر إليها على أنها زراعية حصراً. وهناك مزيج من الأنشطة الزراعية والأنشطة غير الزراعية، وهي تتراوح بين الزراعة صغيرة النطاق أو النشاط الرعوي وبين الصناعة الزراعية التجارية شديدة التطور، التي تورّد إلى الأسواق العالمية وتتسم بصلات كثيفة إقليمية ووطنية مع القطاع الصناعي وقطاع الخدمات.

٩. ونظراً لتنوع السياقات الوطنية والمحلية، ليس هناك استجابة سياسية وحيدة للتحدي المتمثل في التصدي للعمالة الريفية من أجل الحد من الفقر وتدارك مواطن العجز في العمل اللائق. وتؤثر هذه الطبيعة المتنوعة للمجتمعات الريفية في أنماط الاستخدام وتوليد الدخل. وتتسم العمالة بأنها موسمية وغالباً ما تستند إلى الوحدات الأسرية. ولا بد للسياسات من أن تفرّ أيضاً بتنوع الأوضاع القطرية والإقليمية بما يتمشى مع مستوى التنمية والموارد والقدرة المؤسسية دون تفويض أهمية معايير العمل والمعايير البيئية.

إطار العمل

١٠. في البلدان النامية التي تعاني إلى حد كبير من الافتقار إلى الموارد والوسائل، لا يمكن تخفيف حدة الفقر من خلال خلق فرص العمل في المناطق الريفية على المستوى الوطني وحده. فالتحدي الذي يطرحه الفقر في أقل البلدان نمواً يمثل تحدياً على مستوى أعم يجب أيضاً التصدي له على الصعيد العالمي.

١١. وتتسم العمالة والفقر في المناطق الريفية بأوجه متعددة ويستدعي هذا الأمر استجابات سياسية متعددة الأوجه. ويوفر برنامج العمل اللائق إطاراً للتصدي للتحديات المتعددة المتمثلة في تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر. ومن المتعارف عليه أن الدعائم الأربع للعمل اللائق - أي الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي - تمثل أجزاء مترابطة ومتكافلة من كيان واحد. كما أن برنامج العمالة العالمي والقرار بشأن تعزيز المنشآت المستدامة يوفران إطارين إضافيين مفيدتين.

استراتيجيات لتعزيز العمالة اللائقة والمنتجة في المناطق الريفية

١٢. ينبغي لاستراتيجيات العمالة الريفية أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات العمالة الوطنية وينبغي أن تهدف إلى القضاء على الفقر. وينبغي أن يكون الهدف الرئيسي وضع وتنفيذ لوائح فعالة، حيثما أمكن ذلك عملياً، تمكن من الانتقال من الوضع غير المنظم إلى الوضع المنظم الذي يمكن أن يساعد على رفع الإنتاجية وزيادة المكاسب وتوسيع تغطية الحقوق القائمة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

١٣. والزراعة في العادة هي الدعامة الأساسية التي تقوم عليها معظم الاقتصادات الريفية ويمكن أن تكون محركاً للنمو الاقتصادي وللحد من الفقر ولتحقيق التقدم الاجتماعي. ونظراً إلى أن تزايد الناتج الزراعي والقيمة المضافة للفرد الواحد، أميل إلى أن تخلف أثراً إيجابياً غير متناسب على مداخل أفقر الفقراء، ونظراً إلى صلاتها الوثيقة بالأنشطة غير الزراعية، فإن الزراعة والتنمية الريفية عناصر أساسية لتعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر.

١٤. وتعتبر زيادة التنوع والإنتاجية الزراعية عن طريق التقدم التقني والاستثمار أموراً أساسية للحد من الفقر. وكي يتحقق ذلك، لا بد من أن تكون خدمات الدعم الزراعية مصممة خصيصاً بحيث تلبي احتياجات المزارع الصغيرة التي تشغل السواد الأعظم من سكان الأرياف وتؤمن معظم الإنتاج الغذائي في البلدان النامية.

١٥. وتوفر مصادر جديدة للطلب، ولا سيما الطلب على بعض المنتجات عالية القيمة والاتجاه العام نحو المزيد من التكامل العالمي، فرصاً وتحديات أمام أصحاب العمل والعمال الريفيين. وغالباً ما تترافق الزراعة التجارية الحديثة مع تركيز أسواق السلع الأساسية والقدرة الاقتصادية التي يتمتع بها عدد محدود من المنشآت متعددة الجنسية في مجال توريد الأغذية، في سلسلة الأغذية الصناعية. وعلى الرغم من إمكانات استغلال الفرص السوقية الجديدة في العديد من البلدان، لا يزال إنتاج الأغذية للاستهلاك المحلي هو التركيز الأساسي. ومن المطلوب اتخاذ تدابير ابتكارية لضمان وصول صغار المزارعين إلى الأسواق الكبرى. وينبغي وضع استراتيجيات لضمان الوصول إلى التدريب والتكنولوجيا المناسبين وإلى الأرض والمياه من أجل تطوير الإنتاج الغذائي، بما يتفق مع الظروف الوطنية.

مبادئ توجيهية عامة ذات أولوية

١٦. برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية هو نهج متكامل. ودعامة العمالة في برنامج العمل اللائق ملائمة تماماً للسياق الريفي. ويقرّ برنامج العمالة العالمي بأن العمالة اللائقة والمنتجة هي الصلة الأساسية بين النمو والحد من الفقر.

السياسات الاقتصادية لدعم العمالة الريفية للحد من الفقر

١٧. *النمو وسياسة الاقتصاد الكلي.* يقتضي استحداث وظائف أكثر وأفضل في المناطق الريفية في المقام الأول إطاراً قانونياً وتنظيماً مؤثراً لتشجيع النمو والاستثمار، يكون مستداماً من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وينبغي أن تضمن السياسات النقدية والضريبية وسياسات أسعار الصرف ظروفاً اقتصادية تتميز بالاستقرار ويمكن التنبؤ بها وينبغي أن تتجنب التحيز ضد المناطق الريفية. وينبغي للإدارة الاقتصادية السليمة أن تحقق التوازن بين الهدفين التوأمين المتمثلين في استحداث وظائف أكثر وأفضل ومكافحة التضخم ووضع سياسات ولوائح تحفز الاستثمار المنتج على المدى الطويل.

١٨. *التجارة وسياسة الاستثمار.* لا بد من مراعاة مختلف مستويات التنمية في البلدان عند رفع الحواجز أمام الأسواق المحلية والأجنبية. ويمكن أن يؤدي ما تحققه التجارة من مكاسب في الكفاءة إلى آثار إيجابية على العمالة من حيث كمية الوظائف أو نوعيتها أو في الجانبين معاً. بيد أنه بالنظر إلى أن تكامل التجارة يمكن أن يؤدي أيضاً إلى نقل مواقع الوظائف وزيادة الأنشطة غير المنظمة وتزايد عدم المساواة في الدخل، لا بد من أن تتخذ الحكومات تدابير بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أجل تقييم أثر السياسات التجارية على العمالة والعمل اللائق والتصدي له بشكل أفضل. ومن الضروري كذلك اتخاذ إجراءات على المستوى الإقليمي وعلى المستوى متعدد الأطراف لإزالة الانحرافات التجارية ومساعدة البلدان النامية على بناء قدراتها على تصدير منتجات ذات قيمة مضافة وإدارة التغيير وإنشاء قاعدة ريفية زراعية قادرة على التنافس.

١٩. *الهيكل الأساسي المادي والاجتماعي المنتج.* الاستثمار في الهيكل الأساسي الريفي حاسم بالنسبة للعمالة والنمو. وهو بمثابة صلة الوصل بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية وبين القطاعات الزراعية وغير الزراعية. والهيكل الأساسي في النقل وتكنولوجيا المعلومات على سبيل المثال حاسم لإقامة الصلات بين المنتجين والمنشآت في المناطق الريفية وبين الأسواق. ويمكن لمجموعة واسعة من مشاريع الهيكل الأساسي أن تقدم الدعم مباشرة للإنتاجية الزراعية وأن تسهم عند تنفيذها في استخدام أساليب كثيفة اليد العاملة، حيثما يقتضي الأمر ذلك. والهيكل الأساسي الاجتماعي، من قبيل المدارس والرعاية الصحية وتوفير مياه الشرب وسائر المرافق الأساسية، ضروري أيضاً لحفز تنمية ريفية مشتركة ومستدامة. ويمكن للشراكات العامة والخاصة أن توسع نطاق عمل الموارد.

٢٠. *السياسة الخاصة بالتكنولوجيا.* إن الاستثمار العام والخاص في أنشطة البحث والتطوير حافز هام للابتكار في الزراعة وغيرها من القطاعات الريفية وفي حماية البيئة ويمكن

أن يحفز مكاسب إنتاجية كبيرة. ومن شأن نشر نتائج البحوث وتوفير التدريب في الممارسات الزراعية الحسنة واستخدام التكنولوجيا الجديدة لصغار ومتوسطي المزارعين من خلال خدمات الإرشاد أن تسهم في زيادة الإنتاجية الزراعية وتحسين سبل العيش والاستدامة البيئية.

٢١. وليس التقدم التقني مجرد مسألة استخدام الآلات، بل هو تطبيق لممارسات زراعية جيدة وتكنولوجيات جديدة بهدف تحسين استخدام الأرض على نحو مستدام ومنتج. وفي هذا المعنى، يتعزز التقدم التقني بقيام الشركاء الثلاثيين بتسهيل تنمية قوى عاملة زراعية ماهرة ومثقة كما يتعزز بتوافر المعلومات والانتماء والأسواق. وقد يقوم تطبيق التكنولوجيات في الزراعة على إزاحة العمال أو على زيادتهم. وبالتالي، لا بد من النظر في أثر شتى نهج زيادة الإنتاجية على العمالة، ولا بد أيضاً من وضع الاستراتيجيات لإدارة هذه الآثار، ومنها التنويع الاقتصادي في المناطق الريفية.

٢٢. *النهج القطاعية*. يوجد في صميم النهج القطاعي الجهود الرامية إلى تعزيز الروابط المفيدة لكافة الأطراف بين المنشآت لكي تعمل جنباً إلى جنب من أجل الاستفادة من فرص السوق. واستهداف القطاعات الفرعية كثيفة اليد العاملة فضلاً عن القطاعات التي تتمتع بطاقات نمو عالية في المناطق الريفية، ينطوي على إمكانات كبيرة لإدماج المزارعين والمنشآت الريفية في أنظمة الإنتاج الوطنية والعالمية. ويمكن استحداث وظائف أكثر وأفضل.

سياسات تطوير المهارات والتكنولوجيا والقابلية للاستخدام

٢٣. عند وضع السياسات الرامية إلى مد نطاق توافر تطوير المهارات وتحسين نوعيته ليشمل المناطق الريفية، من المهم مراعاة التوجهات الاستراتيجية للاستنتاجات المنبثقة عن المناقشة العامة حول موضوع مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨).

٢٤. إن التعليم والتدريب على المهارات والتعلم المتواصل هي محركات رئيسية للقدرة والإنتاجية والقدرة التنافسية والتنمية الاجتماعية في المناطق الريفية. ويعتبر تطوير قوى عاملة ماهرة وتعزيز القدرات البشرية من خلال نظم ملائمة للتعليم والتدريب التقني والمهني والتعلم المتواصل، من الأمور الهامة لمساعدة العمال على إيجاد وظائف لائقة ومنتجة والحفاظ عليها ومواكبة التكنولوجيات المتغيرة وفرص الاستخدام الجديدة.

٢٥. وينبغي للسياسة العامة أن توفر سبل الحصول على التعليم العام الأساسي والمجاني والإلزامي والجيد دون الحرمان من سبل الحصول على التعليم بسبب عدم القدرة على الدفع. كما ينبغي للسياسة العامة أن توجه الاستثمار إلى المناطق الريفية في البلدان النامية لضمان التعليم الأساسي ومحو الأمية وتقوية المهارات الحاسوبية. وينبغي للسياسات كذلك أن تقوي التعليم الثانوي والتدريب المهني في المناطق الريفية وأن تضمن المساواة في سبل حصول جميع الرجال والنساء على هذا التعليم بهدف إيجاد مسارات وظيفية لاستبقاء العمال في المناطق الريفية. والتعليم الجيد أداة رئيسية للقضاء على عمل الأطفال. وينبغي للسياسة العامة، كجزء من عملية تشجيع التعلم المتواصل، أن تولي الإقرار الواجب بالتعليم السابق للعمل كوسيلة لتشجيع سبل الحصول على التعليم.

٢٦. ويمكن من جملة أمور تحسين أنشطة المساعدة وفعالية الهيكل الأساسي التدريبي الريفي، وذلك من خلال استخدام نهج التدريب متعددة الثقافات والقائمة على المجتمع المحلي والتدريب المتنقل واللجوء إلى وسائل الإعلام الجماهيري وشبكة الإنترنت.

٢٧. وتتسم الزراعة الحديثة بتحسين أنواع النباتات وتربية الدواجن والأسماك والمواشي وتطبيق تكنولوجيات جديدة وتقنيات تجهيز ومناولة متطورة جداً. وينبغي استشارة العمال قبل اعتماد تكنولوجيات وإجراءات عمل جديدة هامة. كما أن المنشآت غير الزراعية تستخدم أكثر فأكثر نظم المعلومات والإدارة الحديثة التي تقتضي قدرات جديدة من العمال والمديرين على حد سواء، فضلاً عن توسيع شبكة توزيع الكهرباء. وتقتضي التدابير الجديدة الرامية إلى تحقيق تنمية مستدامة ومستويات جيدة مواصلة الارتقاء بالمهارات، وهي مسؤولية مشتركة تقع على عاتق

الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتوخياً للارتقاء بمهارات العمال، ينبغي أن يتمتع العمال بسبل وفرص الحصول على التدريب.

السياسات الرامية إلى تعزيز المنشآت المستدامة

٢٨. تضمنت الاستنتاجات التي خلصت إليها مناقشة عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة إرشادات مفصلة عما يعتبر بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والممارسات المسؤولة على مستوى المنشأة. وتوفر هذه الاستنتاجات، في مجموعها، إطاراً مناسباً لتشجيع المنشآت الريفية المستدامة. وترد الفقرة ١١ من هذه الاستنتاجات في المرفق الأول.

٢٩. والسياسات الرامية إلى خلق المنشآت والعمالة غير الزراعية في المناطق الريفية هي أساسية إذا أريد للتنمية أن تكون مستدامة. وتوفر المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك التعاونيات أو غيرها من المنظمات القائمة على المجتمع المحلي، مصدراً رئيسياً للعمالة الريفية والأنشطة الريفية غير الزراعية هامة بصورة خاصة، لأنها توفر للفقر الريفيين أنشطة اقتصادية بديلة من الأنشطة التقليدية.

٣٠. وغالباً ما تكون التعاونيات أهم مصدر للعمالة في المناطق الريفية. ويمكن أن تكون عنصراً هاماً في التنمية الاقتصادية المحلية. ومن المهم ضمان وجود بيئة قانونية مؤاتية بما يتمشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣).

٣١. ولا بد من تقوية روح تنظيم المشاريع بغية حفز خلق المنشآت الريفية وإيجاد الظروف المؤاتية للابتكار واعتماد تكنولوجيات جديدة والمشاركة في الأسواق الأخذة في التوسع. ومن شأن استئثار الوعي بالمنافع المستمدة من المنشآت ومن التدريب على المهارات الإدارية الأساسية أن يشجع خلق المنشآت واستهداف النساء ومجموعات وقطاعات محددة من قبيل الشباب والسكان الأصليين وصغار المالكين.

٣٢. ضمن سياق ريفي، تتسم العناصر التالية بأهمية خاصة لتسهيل خلق وتنمية المنشآت المستدامة:

"١" توفير سبل الحصول على الخدمات المالية. يسهل نظام مالي جيد قيام قطاع خاص متنام ودينامي. ومن شأن تيسير حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما فيها التعاونيات والمشاريع البدئية، على التمويل كالائتمان وإيجار الشراء ورأس المال المجازفة أو ما يشابهها أو أي أنواع جديدة من الأدوات، أن ينشئ ظروفاً مؤاتية لعملية أكثر شمولية لتنمية المنشآت. وينبغي تشجيع المؤسسات المالية، ولا سيما المؤسسات الدولية ومتعددة الأطراف، لتدرج العمل اللائق في ممارسات الإقراض لديها.

"٢" بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية. تؤدي اللوائح سيئة التصميم والأعباء البيروقراطية غير الضرورية على مشاريع الأعمال، إلى تقييد انطلاق المنشآت والعمليات الجارية للشركات القائمة، وتقضي إلى انعدام التنظيم والفساد والتكاليف من حيث الفعالية. أما اللوائح حسنة التصميم والمتسمة بالشفافية والمساءلة والمنشورة جيداً، بما في ذلك اللوائح التي تدعم معايير العمل والبيئة، فهي مفيدة للأسواق والمجتمع. وهي تسهل الانتقال إلى التنظيم وتعزز القدرة التنافسية المنهجية. وينبغي للإصلاح التنظيمي وإزالة العقبات أمام المنشآت ألا تقوض هذه المعايير.

"٣" سيادة القانون وضمان حقوق الملكية. إن توفر نظام قانوني رسمي وفعال يضمن لجميع المواطنين والمنشآت احترام العقود ودعمها والتقييد بسيادة القانون وضمان حقوق الملكية، هو شرط أساسي ليس لجذب الاستثمارات فحسب ولكن لتوليد اليقين وتغذية الثقة والإنصاف في المجتمع كذلك. والملكية أكثر من مجرد امتلاك. ويمكن أن يكون مد نطاق حقوق الملكية أداة لمنح الإمكانات كما يمكن أن يسهل سبل الحصول على الائتمان ورأس المال. ويستتبع كذلك التزاماً بالتقيد بالقواعد واللوائح التي أرساها المجتمع.

"٤" سبل الوصول إلى أسواق وخدمات ومدخلات شفافة وتنافسية، بما في ذلك عن طريق التجمعات وسبل الوصول إلى سلاسل القيم الوطنية والعالمية. ويشمل ذلك هياكل أساسية محلية ونظم جمركية كفوءة ونظم قانونية قابلة للتنبؤ وخدمات عامة فعالة.

٥٥" *الحوار الاجتماعي*. إن الحوار الاجتماعي القائم على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، بما في ذلك من خلال أطر مؤسسية وتنظيمية، هو أساسي لتحقيق حصائل فعالة ومنصفة وتعود بالفائدة على الجميع بالنسبة للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال وللمجتمع عموماً.

٦٦" *احترام حقوق الإنسان العالمية ومعايير العمل الدولية*. ينبغي أن تبنى القدرة التنافسية على القيم. فاحترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، ولا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وجميع أشكال التمييز، إنما هي سمة مميزة للمجتمعات التي تنجح في إدماج الاستدامة والعمل اللائق.

٧٧" *العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي*. انعدام المساواة والتمييز لا يتماشيان مع تنمية المنشآت المستدامة. وهناك ضرورة لوضع سياسات صريحة لصالح العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي وتكافؤ الفرص في الاستخدام. كما أن الممارسة الفعلية للحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية هي وسيلة فعالة بدورها لضمان التوزيع العادل لمكاسب الإنتاجية ومكافأة العمال على النحو المناسب.

٨٨" *الحماية الاجتماعية المناسبة*. إن النماذج المستدامة القائمة على الضرائب أو غيرها من النماذج الوطنية للضمان الاجتماعي العام، التي توفر للمواطنين فرص الحصول على الخدمات الرئيسية من قبيل الرعاية الصحية الجيدة وإعانات البطالة وحماية الأرومة والمعاشات التقاعدية الأساسية، إنما هي عناصر أساسية لتحسين الإنتاجية وتعزيز الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. كما أن حماية صحة العمال وسلامتهم في مكان العمل حيوية بدورها من أجل تنمية المنشآت المستدامة.

٣٣. وعادة ما يكون للاقتصادات المحلية جذور وتقاليد مترسخة في الشبكات الاجتماعية ومحبوكة في علاقات مؤسسية فريدة. ولا بد من تعزيز النهج الإنمائية المحلية والإقليمية التي تستند إلى الطاقات الفريدة للاقتصادات الريفية وتعزز الحوار والتعاون بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على الصعيد المحلي بالتعاون مع المنظمات المجتمعية الأخرى. ويمكن جعل السياسات الوطنية الكفيلة بتعزيز العمالة الريفية أكثر فعالية عن طريق تكييفها مع الظروف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تنسم بها سياقات إقليمية معينة.

لوائح ومؤسسات وسياسات سوق العمل

٣٤. تحتاج المناطق الريفية إلى مؤسسات قوية لسوق العمل وإدارة عمل فعالة، بما في ذلك تفتيش العمل وخدمات التدريب والإرشاد الملانمة. وتحتاج المناطق الريفية أيضاً إلى التزام قوي من جانب منظمات تمثيلية مستقلة للعمال ولأصحاب العمل في الحوار الاجتماعي. وتعتبر المفاوضة الجماعية من أهم وسائل تشجيع العمالة وأساليب العيش المنتجة واللائقة في المناطق الريفية. ولا بد لكل هذه الأمور من أن تكون ملائمة للمجتمعات الريفية ومن أن تستوفي احتياجاتها.

٣٥. وتوخياً لصياغة سياسات ولوائح فعالة وقائمة على البيّنات لصالح المناطق الريفية، من المطلوب تحسين جمع البيانات عن العمالة الريفية، ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد في هذه العملية.

٣٦. وتقتضي مواجهة تحدي العمالة في المناطق الريفية سياسات محددة وفعالة لسوق العمل النشطة. ويمكن لهذه السياسات أن تشمل التدريب التقني والمهني الموجه نحو الطلب وخدمات معلومات سوق العمل وتعزيز المنشآت ونظم ضمان الاستخدام.

٣٧. وينبغي للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال أن يشجعوا فرص عمالة الشباب الذين بلغوا الحد الأدنى القانوني لسن الاستخدام في بلدانهم، سواء في الأنشطة الزراعية أو في الأنشطة غير الزراعية في المناطق الريفية. ويعني هذا الأمر التصدي لجودة العمالة المقدمة، ولا سيما مستويات التدريب على المهارات وآفاق المسار المهني، عند استحداث الوظائف اللائقة للشباب في الأرياف.

الاستراتيجيات الرامية إلى مد نطاق الحقوق في العمل إلى المناطق الريفية

٣٨. يعاني معظم العمال الريفيين، ولا سيما أولئك الذين يعملون في الزراعة، من ضعف الحماية التي يوفرها قانون العمل الوطني. والعديد منهم مستبعدون من نطاق التشريع، كالعمال العارضين أو الموسمين، بسبب طبيعة استخدامهم. وهناك آخرون مستبعدون بسبب انتمائهم إلى مجموعة معينة، من قبيل العمال المهاجرين أو السكان الأصليين. وينبغي للحكومات أن تضمن تطبيق معايير العمل الوطنية على جميع أشكال الترتيبات التعاقدية، بما فيها تلك التي تشمل أطرافاً متعددة، بحيث يتمتع العمال المستخدمون بالحماية المستحقة لهم. وغالباً ما لا تتحقق الحماية القانونية الممنوحة للعمال الريفيين، على أرض الواقع.

٣٩. ولا تمس الهوية الضخمة في الحماية والتنفيذ تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فحسب - الحرية النقابية والعمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز - ولكنها تمس أيضاً حقوقاً أخرى للعمال تتصل بالأجور وساعات العمل والسلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي على سبيل المثال. ولا بد من إزالة العقبات القانونية والعملية التي تعيق توفير الحماية الفعلية كما تستحدث الوظائف اللاتقة في المناطق الريفية.

٤٠. وتعد معايير العمل الدولية جوهرية لإرشاد التشريعات والسياسات الوطنية والمساعدة على سد الفجوات في حماية اليد العاملة، لأنها توفر إطاراً دولياً معترفاً به يتيح للحكومات تنفيذ مبادئ العمل اللائق في جميع مجالات العمل، بما في ذلك في المناطق الريفية. ومعظم اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات تطبيق عام، أي أنها تشمل جميع العمال، بمن فيهم العمال الريفيون. بيد أن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - وبصورة خاصة الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية - أساسية لأنها حقوق تمكينية تتيح الحصول على حقوق أخرى.

مبادئ توجيهية عامة ذات أولوية

٤١. *معايير العمل الدولية*. ينبغي تشجيع تصديق الاتفاقيات الأساسية التي تضطلع بدور هام في تحقيق العدالة الاجتماعية، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. كما ينبغي تشجيع سائر الصكوك ذات الصلة بالعمالة الريفية للحد من الفقر (أنظر المرفق الثاني). وينبغي ألا يمس ذلك بحث سائر الصكوك الدولية ذات الصلة.

٤٢. *تشريع العمل*. ينبغي استعراض التشريع الوطني بهدف تشجيع مد نطاق قانون العمل الوطني ليشمل جميع العمال الريفيين، بمن فيهم العمال الزراعيون، فضلاً عن تنفيذه تنفيذاً فعالاً. وينبغي للتشريع الوطني أن يراعي خصوصيات العمل الريفي وأن يحدد حقوق ومسؤوليات جميع الجهات المعنية، أي الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

٤٣. *السلامة والصحة المهنيين*. لا بد للحكومات ولأصحاب العمل من أن يتخذوا إجراءات عاجلة وفورية وفعالة حيثما تستدعي الضرورة لتحسين السلامة والصحة في الزراعة. ومن شأن استخدام منهجيات برنامج تحسين العمل في إطار التنمية المحلية، أن يحسن السلامة والصحة المهنيين بالنسبة للمجتمعات الريفية.

٤٤. *الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية* هي حقوق تمكينية. وهي وسيلة لتحقيق العمل اللائق للجميع. ومن شأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية أن يسهما في تحقيق تنمية اقتصادية مستقرة وعلاقات صناعية سليمة. ولذا ينبغي للحكومات أن تسهل قيام بيئة مؤاتية لإنشاء منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل ريفية مستقلة وإزالة العقبات التي تعيق قيامها ونموها.

٤٥. *تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة*. قد يعاني الكثيرون من العمال الريفيين في عدد من البلدان من التمييز على عدة مستويات. وبعض مجموعات العمال الريفيين تعاني من الحرمان بصورة خاصة، بما في ذلك النساء والعمال المهاجرون والسكان الأصليون. ولا بد من اتخاذ إجراءات فعالة لإزالة جميع أشكال التمييز، التي يكون من شأنها إبطال أو إضعاف تطبيق

المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة. وتعتبر تدابير توسيع التغطية وتنفيذ القوانين وإنفاذ الحقوق في العمل في المناطق الريفية أساسية من أجل تحقيق المساواة.

٤٦. *العمل الجبري*. إن العمل الجبري سمة بارزة في المناطق الريفية في بعض البلدان. ويترافق الحث على المديونية في غالب الأحيان بالتهويل والتهديد بالعنف ضد العمال أو أسرهم. ويؤدي الوضع القانوني لملايين المهاجرين في وضع غير نظامي إلى جعلهم مستضعفين بصورة خاصة أمام الإكراه، بسبب التهديد الإضافي والحاضر أبدأ بالإبلاغ عنهم إلى السلطات. ولا بد للدول الأعضاء من أن تتصدى للشواغل الهيكلية، ومنها تقصير السياسات، المؤدية إلى قيام العمل الجبري. وينبغي للحكومات أن تتخذ تدابير نشطة كفيلة بأن تطبق سيادة القانون وبأن تحترم وتعزز وتحقق بحسن نية ووفقاً للدستور، المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تتناولها اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي بحيث يمكن استئصال اللجوء إلى العمل الجبري وتطبيق عقوبات جنائية على الذين يستغلون العمل الجبري.

٤٧. *عمل الأطفال*. لا بد من أن تتخذ الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالتعاون مع شركاء آخرين إجراءات عاجلة وفورية وعملية للقضاء على عمل الأطفال في المناطق الريفية. وينبغي للحكومات أن تضمن أن المبادئ الأساسية المنبثقة عن اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، مطبقة في الزراعة. وما يقرب من ٧٠ في المائة من الأطفال العاملين موجودون في الزراعة. وينبغي ألا ينظر إلى عمل الأطفال على أنه خرق لقانون العمل فحسب، بل كذلك على أنه انتهاك لحقوق الطفل. ويقوض عمل الأطفال فرص العمل اللائق، ويضعف وجود عمل الأطفال السير الفعال لأسواق العمل الريفية. فهو يفاقم عدم الكفاية الموجودة في دخل الأسرة ويزيد الفقر. ويعتبر تعزيز التعاون بين الوزارات المعنية أمراً حاسماً للتصدي لهذه المشكلة.

٤٨. *تفتيش العمل*. غالباً ما يكون تفتيش العمل غائباً عن المناطق الريفية أو غير مناسب فيها. ويسهم هذا الأمر في ضعف الامتثال لقانون العمل. ومن شأن وجود نظام فعال لتفتيش العمل على المستوى الوطني، يقوم به مفتشون مدربون مهنيًا ويتمتعون بالموارد الكافية وبالمؤهلات المناسبة وبالمعارف المطلوبة عن قضايا سوق العمل الريفية ويتمتعون بالاستقلالية عن التأثير الخارجي غير السليم، أن يعود بالنفع على الحكومات وعلى أصحاب العمل وعلى العمال. ويمكن لتشريعات العمل القائمة على قوانين ولوائح شفافة وقابلة للتنبؤ أن يساعد في هذا الصدد. فهو يقدم حماية أفضل للحقوق ويشجع ممارسات العمل السليمة والصحية وزيادة الإنتاجية في العمل بما في ذلك عن طريق تقديم المعلومات والإرشاد، ويسهم في إيجاد ثقافة سلامة وصحة خاصة بمكان العمل. وتقدم اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) إرشادات بشأن تحسين تفتيش العمل في الزراعة.

٤٩. *معلومات عن الحقوق والمسؤوليات*. هناك حاجة إلى القيام بحملات للتوعية ونشر المعلومات على العمال وأصحاب العمل الريفيين في القطاع غير المنظم بشأن حقوقهم ومسؤولياتهم. وليست استنارة الوعي بديلاً من إنفاذ القانون.

مد نطاق الحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي

٥٠. غالباً ما يتسم السكان الريفيون بارتفاع مستويات استضعافهم. ويعول الكثيرون من سكان الأرياف على الزراعة صغيرة الحجم والعمل العارض والمؤقت الذي يجعلهم مستضعفين بصورة خاصة أمام التعرض للمخاطر الكيميائية والكوارث المناخية والطبيعية فضلاً عن التقلبات الموسمية في توافر العمل والغذاء. ونظراً لاحتمال افتقارهم إلى الخدمات الأساسية فإنهم معرضون بصورة خاصة للصدمات الصحية والأمية والفقر والاستبعاد الاجتماعي وانخفاض مستويات التعليم والمهارات. وعلى الصعيد الدولي، تعتبر الزراعة من أخطر المهن من حيث حوادث العمل والوفيات والإصابات والأمراض الصحية المرتبطة بالعمل. وسكان الأرياف معرضون كنظرانهم في المناطق الحضرية للأوبئة الرئيسية، ولا سيما فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، الذي يحتاج العديد من المجتمعات الريفية. كما أن ارتفاع مستوى الفقر والبطالة الجزئية في العديد من المناطق الريفية يحد من قدرة العمال الريفيين وأسرهم على مواجهة العواقب المالية الناشئة عن هذه المخاطر. كما أن العزلة الجغرافية والافتقار إلى الخدمات

الصحية والفقير تحد بدورها من فرص حصول العمال الريفيين على العلاج والأدوية المضادة للفيروسات الرجعية.

٥١. وتكاد نسبة الأشخاص الذين يملكون سبل الوصول إلى الاستراتيجيات والآليات المستخدمة عادة لمواجهة المخاطر، لا تذكر. وفي العديد من البلدان النامية، تتسم تغطية الضمان الاجتماعي بأنها منخفضة للغاية أو غير موجودة البتة في المناطق الريفية. ولا تزال سبل الحصول على آليات الادخار والتأمين القائمة على السوق وغيرها من الآليات منخفضة ولا سيما لأفقر الفقراء. أما التدابير الوقائية الرامية إلى التقليل إلى أدنى حد من المخاطر المهنية أو التحكم بها أو إزالتها فلا تطل أشد المستضعفين، ولا سيما في المناطق الريفية النائية، ويندر أن يكون التشريع في هذا المجال مطبقاً.

مبادئ توجيهية عامة ذات أولوية

٥٢. الحماية الاجتماعية هي وسيلة هامة للحد من الفقر والاستضعاف ولتحسين صحة السكان وتغذيتهم وإمامهم بالقراءة والكتابة، وهي تحسن إلى حد كبير فرص تحقيق نمو مستدام وعادل ورفاهة وإنتاجية عالية. والحماية الاجتماعية ضرورية للإدماج الاجتماعي لمساعدة النساء والمجموعات المحرومة في المناطق الريفية، ولا سيما الأطفال والشيوخ والمعوقون وعدد كبير من العاطلين عن العمل والذين يعانون من البطالة الجزئية من سكان الأرياف. وينبغي أن يكون اتخاذ تدابير ترمي إلى مد نطاق الحماية الاجتماعية، ولا سيما الضمان الاجتماعي، من الأولويات.

٥٣. وينبغي أن تستند الحماية الاجتماعية إلى سياسات اقتصادية كلية سليمة ومستقرة. ويعتبر مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع مسؤولية مشتركة. وينبغي للاستراتيجيات الناجحة أن تكون مكيفة مع الظروف الوطنية ولكن من المحتمل أن تشمل عدداً من النهج التكميلية. وبصرف النظر عن النهج المعتمد، تعتبر الإدارة التنظيمية والمالية السليمة من الأمور الأساسية.

٥٤. ولتعزيز قدرات الفقراء وزيادة سبل وصولهم إلى الفرص المتاحة إلى أقصى حد وتحسين الاستدامة المالية، ينبغي للتدابير الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية أن تكون مرتبطة بالجهود المبذولة لتوفير خدمات التعليم والصحة الأساسية وتعزيز العمالة الريفية وتحسين القابلية للاستخدام. ويمكن للنهج الحديثة الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في المناطق الريفية، من قبيل نظم ضمان العمالة أو برامج التحويل النقدي المشروطة التي تقتضي التردد إلى المدرسة، أن توفر أمثلة مفيدة على ذلك.

٥٥. وينبغي للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال أن يتخذوا إجراءات عاجلة وفورية وفعالة للحد من الحوادث في مكان العمل ومن الاعتلالات المرتبطة بالعمل، ولضمان بيئة عمل آمنة وصحية وتطوير ثقافة خاصة بالسلامة والصحة قائمة على الوقاية في أماكن العمل الريفية. ولا بد من أن يضع الشركاء الثلاثيون وينفذوا استراتيجيات وطنية لتحسين السلامة والصحة المهنيين.

٥٦. والهجرة سمة مشتركة بين العديد من المجتمعات الريفية. والعمال المهاجرون في المناطق الريفية ينتمون في حالات عديدة إلى مجموعات مستضعفة غالباً ما تعاني من معاملة تمييزية في العمل ويمكن أن تواجه أوضاعاً شديدة الحرمان من حيث الأجر والحماية الاجتماعية والتمثيل. وتوفر المبادئ والإرشادات غير الملزمة المتعلقة بهجرة اليد العاملة والواردة في إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، إرشادات مفيدة للتصدي لمثل هذه الأوضاع وتشير إلى أفضل الطرق لتسهيل حصول العمال المهاجرين على العمل اللائق. وينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين أن يسعوا إلى تحسين اندماج العمال المهاجرين وإلى الاحترام الكامل لحقوق الإنسان الخاصة بهم. وتتمثل إحدى الحصائل الرئيسية للهجرة في تزايد تدفق التحويلات إلى البلدان النامية. وتسهم التحويلات في الاستهلاك والنمو والأمن الاقتصادي داخل هذه البلدان. وتخفيض تكاليف التحويلات خطوة هامة لتعزيز الأثر الذي تخلفه على التنمية.

٥٧. ولا بد من مواصلة الجهود الرامية إلى تشجيع تطبيق مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل. ومدونة الممارسات هذه

وسيلة شاملة تتناول التعليم والوقاية والتدريب والمساعدة والتميز والسلامة والصحة المهنيين من جملة أمور أخرى. وهي تشكل أساساً سليماً لإقامة شراكة في مكان العمل، كما أنها تشكل أساساً سليماً لاتخاذ إجراءات فعالة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز خارج مكان العمل في المناطق الريفية والحضرية. وينبغي كذلك تعزيز الإجراءات المتضامنة فيما بين الهيئات الفاعلة الرئيسية في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

تعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين الإدارة

٥٨. غالباً ما تكون مواطن العجز في العمل اللائق مرتبطة بمواطن العجز في الإدارة. وينبغي أن تتجلى اهتمامات السكان الريفيين الفقراء في الأطر السياسية الوطنية بشأن العمالة والتنمية الريفية والصحة والتعليم والضمان الاجتماعي والزراعة والهيكل الأساسية.

٥٩. والإدارة السديدة تشمل الهيكل الثلاثي وسياسة العمالة وتفتيش العمل. والإدارة السديدة تعني إمكانية التعبير عن الرأي والمساءلة وبناء هيكل أساسي قانوني يقيم مؤسسات عامة تتسم بالقابلية للتنبؤ والشفافية ويمكن الوثوق بها عبر الزمن. ويتمثل الغرض في قطع الطريق أمام الفساد وعدم كفاءة الإدارات وإيجاد بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، من شأنها أن تساعد على انتقال المنشآت غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم.

٦٠. عموماً ما تقل المعارف ويضعف إنفاذ القانون في المناطق الريفية، وكثيراً ما تتناول قوانين العمل القطاع الزراعي على نحو مختلف عن القطاعات الأخرى وذلك لمجموعة من الأسباب. ويمكن أن تضطلع الاتفاقات الجماعية بدور هام في وضع مبادئ وعمليات الإدارة المتفق عليها على مستوى المنشأة أو على المستوى القطاعي، وتعريف شروط وظروف الاستخدام وتوضيح حقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال ويمكن بالتالي أن توفر أساساً لعلاقات عمل مستقرة.

٦١. ويعتبر تحديد الأجور من أهم قضايا العمل الريفية مثاراً للتنازع، ويعود ذلك إلى حد كبير إلى الافتقار إلى آليات مفاوضة يستطيع العمال وأصحاب العمل من خلالها التفاوض بحرية حول حصائل تقبلها الجهتان. فالأجور في الزراعة منخفضة عموماً إذ يتلقى الكثير من العمال أجراً دون الحد الوطني الأدنى للأجور، حيثما يكون موجوداً. ويؤدي عدم دفع الأجور أو التأخر في دفعها والاستقطاعات غير المناسبة من مجموعات الأجور وغير ذلك من الممارسات التعسفية إلى زيادة فقر الفقراء العاملين.

٦٢. وتبقى التباينات الشاسعة في توزيع الأراضي والحصول عليها مصدراً رئيسياً للفقر المدقع. بيد أن إصلاح الأراضي وحده لا يوفر الحل الناجع للحد من الفقر. وفي بعض البلدان، تحققت بعض النجاحات حيث وفر توزيع الأراضي والحصول عليها سبيل عيش مستدام وحفز العمالة الريفية، في حين أدى إصلاح الأراضي في بلدان أخرى إلى آثار ضارة. وتتوقف فعالية إصلاح الأراضي على دعم سياسي عام ودعم كبير من الدولة في شكل تسجيل الحقوق العقارية والاستثمار العام والائتمان والمساعدة التقنية لتمكين المزارعين الحاصلين حديثاً على الأراضي من استعمالها على نحو منتج والنفوذ إلى الأسواق والإنعقاد من ربقة الفقر. وقدّم المؤتمر الدولي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية في عام ٢٠٠٦ إرشادات مفيدة في هذا الصدد.

مبادئ توجيهية عامة ذات أولوية

٦٣. إن الحوار الاجتماعي القائم على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية والذي تدعمه الأطر المؤسسية والقانونية والتنظيمية إنما هو أحد أهم الوسائل لتحقيق حصائل فعالة ومنصفة وتعود بالفائدة على الجميع بالنسبة للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال والمجتمع عموماً. ومن الضروري تحسين تنظيم أصحاب العمل والعمال الريفيين وتقوية مؤسسات سوق العمل بهدف تعزيز الحوار الاجتماعي في المناطق الريفية.

٦٤. ومن شأن مؤسسات قوية للحوار الاجتماعي أن تشجع الإدارة السديدة في عالم العمل. وفي هذا السياق، تقتضي الإدارة السديدة تمثيل ومشاركة الشركاء الاجتماعيين على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية. ولا بد للشركاء الاجتماعيين من زيادة اتصالهم بأصحاب

العمل والعمال الريفيين وتقديم المساعدة للعمال ولأصحاب العمل في مجال تطوير الحوار الاجتماعي لإعانتهم على الانتقال بالقطاع إلى الاقتصاد المنظم.

٦٥. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يشمل على الصعيد الدولي إبرام اتفاقات إقليمية دولية بين المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية في مختلف القطاعات.

٦٦. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تشارك مشاركة تامة في صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق، وينبغي أن تسعى إلى إدماج أصحاب العمل الريفيين والعمال الريفيين لتشجيع إدراج القضايا الريفية في هذه البرامج القطرية للعمل اللائق.

٦٧. ومن شأن إدارة العمل السديدة أن تمكن الحكومات من إنفاذ السياسات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية التي تؤثر تأثيراً مباشراً في مكان العمل. وفي سياق إطار تنظيمي وقانوني فعال، ينبغي للحكومة والشركاء الاجتماعيين العمل معاً لمد نطاق وظائف إدارة العمل وتفتيش العمل بفعالية كي تشمل الكيانات غير المنظمة وتشجع، من خلال المعلومات والتدريب، الامتثال لقانون العمل.

٦٨. وفي سياق خطة وطنية متسقة، يمكن تحسين الإدارة عن طريق اعتماد لامركزية السلطات أو تفويض السلطات إلى سلطات محلية وإقليمية مختصة ومسؤولة. ويمكن تحقيق قدر أكبر من الفعالية والكفاءة في الإدارات المحلية عن طريق التدريب المطرد للمسؤولين المنتخبين محلياً ومنحهم الإمكانيات واعتماد المرونة وبناء القدرات.

٦٩. ويمكن جعل السياسات الوطنية الخاصة بتعزيز العمالة الريفية أكثر فعالية عن طريق تكييفها مع الظروف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في السياقات الخاصة. ومن شأن نهج يدمج السياسات القطاعية أو الإقليمية المختلفة أن يحسن الاتساق والفعالية في الإنفاق العام في المناطق الريفية.

أدوار الحكومات وأصحاب العمل والعمال

٧٠. إن التعاون بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية عنصر هام في تعزيز العمالة من خلال وضع استراتيجيات وبرامج متكاملة تركز على الحد من الفقر في المناطق الريفية. ويقتضي هذا التعاون دعم والتزام الأطراف الثلاثية لتقاسم الأدوار والمسؤوليات على سبيل المثال في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات وتوفير سبل الحصول على خدمات من قبيل التعليم والتدريب. وبالإضافة إلى مجالات المسؤولية المشتركة هذه، هناك مجالات ينبغي فيها للحكومات وللعمال ولأصحاب العمل على التوالي أن يتولوا الريادة أو أن يضطلعوا بدور مفيد بصورة خاصة، وهي واردة أدناه.

٧١. ينبغي للحكومات أن:

ألف - الإدارة السديدة

- تعزيز السلم والاستقرار الاجتماعي.
- تضمن إنفاذ سيادة القانون والإدارة السديدة القائمة على الشفافية والقابلية للتنبؤ والاستقرار والخالية من الفساد. وتشمل الإدارة السديدة أيضاً الهيكل الثلاثي وسياسة العمالة وتفتيش العمل.
- تخلق بيئة تمكينية من أجل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الفعالين في المناطق الريفية.
- تضع السياسات بطريقة تسمح بالتحليل المنتظم لأثرها المحتمل على مختلف المجالات السياسية وأصحاب المصالح.
- توفر نظاماً قانونياً رسمياً وفعالاً يضمن لجميع المواطنين والمنشآت احترام العقود وتوطيدها، واحترام سيادة القانون وضمان حقوق الملكية.

باء - سياسة العمالة الريفية (وطنياً ومحلياً)

- تدرج قضايا العمالة الريفية في السياسات الإنمائية الوطنية.

- تشجع نهجاً متنسقاً ومتكاملاً إزاء تعزيز العمالة والحد من الفقر في المناطق الريفية فيما بين جميع الوزارات والوكالات الحكومية المعنية على جميع المستويات الحكومية.
- تستشير المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال الريفيين على المستويين الوطني والمحلي فيما يتعلق بما يلي:
 - صياغة وتنفيذ سياسات وطنية ومحلية بشأن التنمية الريفية؛
 - صياغة وتنفيذ وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق.
- تستثمر بشكل كاف في التنمية الزراعية والريفية مع مراعاة الظروف الوطنية.
- تشجع وتدعم النهج الإقليمية إزاء التنمية الريفية، حيثما يقتضي الأمر، وتضمن الاتساق مع إطار السياسة الإنمائي الوطني بما في ذلك الممارسات السليمة بيئياً.
- تدعم تطوير المهارات بما في ذلك التعلم المتواصل والتعليم والتدريب المهنيان بالنسبة للأنشطة الزراعية وغير الزراعية على حد سواء.
- تنشئ وتحفظ وتعزز حسب الاقتضاء بيئة تمكينية مؤاتية لتنمية المنشآت الريفية المستدامة وتضمن ممارسات مسؤولة على مستوى المنشآت.
- تشجع اتسام العمل في المناطق الريفية بالسمة المنظمة دون إعاقة سبل عيش الفقراء الريفيين.
- تشجع الاستخدام الفعال للشراكات بين القطاعين العام والخاص لتنفيذ تدابير السياسة العامة في المناطق الريفية.
- تضمن الاستخدام المستدام للموارد البيئية والطبيعية.

جيم - الحقوق في المناطق الريفية

- تتأكد من أن التشريع الوطني يضمن ويصون حرية جميع العمال وجميع أصحاب العمل، بصرف النظر عن مكان وطريقة عملهم، لتشكيل منظمات من اختيارهم والانضمام إليها دون خوف من انتقام أو تهديد.
- تمنع العنف ضد أصحاب العمل وقادة منظمات أصحاب العمل والعمال وقادة نقابات العمال.
- تطور وتعزز الحماية الاجتماعية للجميع بحيث تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية.
- توفر الأحكام القانونية والمؤسسية اللازمة كي يتمكن العمال الريفيون من الحصول على حقوقهم.
- في سياق خطة وطنية، تستعرض التشريعات بهدف مد نطاق الحقوق القائمة في مجال العمالة والعمل لتشمل الجميع.
- تجري حملات إعلامية لتحسين إطلاع أصحاب العمل والعمال الريفيين على أمور منها:
 - حقوقهم ومسؤولياتهم في العمل؛
 - السلامة والصحة المهنيان؛
 - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل؛
 - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- تشجع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمساواة في سبل الحصول على التعليم والتدريب المهني وتحسين الإمكانات أمام الجميع للتوفيق بين العمل والحياة الخاصة والحياة الأسرية.

دال - الخدمات في المناطق الريفية

- تحسن وتعزز سبل الحصول على الخدمات الأساسية والاستثمار في المناطق الريفية، بما في ذلك في ميادين الصحة والتعليم والطاقة والنقل والتكنولوجيا والاتصالات.

- تزود إدارات العمل بالموظفين والموارد الكافية، بما في ذلك خدمات تفتيش العمل.
- حيثما لا يكون هناك تفتيش للعمل في المناطق الريفية، تزود دائرة تفتيش العمل بالموظفين والموارد على النحو الكافي.

هاء - القدرة الحكومية

- تجمع بيانات موثوقة عن سمات سبل معيشة الأسر الريفية، بما في ذلك بيانات مبوبة حسب نوع الجنس، لمساعدة صانعي السياسات على صياغة سياسات قائمة على البيانات وإتاحة هذه البيانات بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
- ٧٢. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل أن:
 - تدعو إلى سياسات فعالة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الريفية تؤدي إلى بيئة تمكينية وملائمة لاستحداث المنشآت وتنميتها.
 - توسع نطاق تمثيلها ليشمل المناطق الريفية وتساعد أعضائها فيما يخص التمثيل لكسب منافع الأعمال التعاونية.
 - تعمل كمنسق أو وسيط بين الجهات الفاعلة في سلسلة القيم في المناطق الريفية والحضرية من أجل تعزيز التحسينات وجمع شمل الشركات الأعضاء للتفاوض مع الغير.
 - تقدم خدمات مباشرة لمساعدة المنشآت على أن تتطور، إلى جانب معلومات بشأن التشريع والأسواق ومتطلبات السوق والتنظيم، وكذلك بشأن معايير الجودة والسلامة بالنسبة للمستوردين وتجار التجزئة.
 - تنهض بالتدريب لتحسين الإنتاجية والممارسات الجيدة في المنشآت.
 - تشارك في صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها وتقييمها وتضمن إيلاء الاهتمام الكافي بقضايا العمالة الريفية والحد من الفقر.
 - ٧٣. وينبغي لمنظمات العمال أن:
 - تنظم وتمثل العمال الريفيين من خلال إجراءات المفاوضات الجماعية بما في ذلك على المستوى القطاعي.
 - تواصل بذل الجهود من أجل توسيع نطاق تمثيلها ليشمل المناطق الريفية، بما في ذلك عن طريق تنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم.
 - تساعد العمال - بمن فيهم العمال المهاجرون - عن طريق تقديم المعلومات والخدمات والتثقيف.
 - تعزز مشاركة النساء والشباب في منظمات العمال في المناطق الريفية.
 - تعزز عمالة الشباب.
 - تعزز السلامة والصحة المهنيين في المنشآت والمجتمعات الريفية.
 - تشارك في صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها وتقييمها وتضمن إيلاء الاهتمام الكافي بقضايا العمالة الريفية والحد من الفقر.

خطة عمل المكتب

- ٧٤. ينبغي أن تضع منظمة العمل الدولية استراتيجية وبرنامجاً للعمل لصالح العمالة الريفية. وينبغي أن تركز خطة العمل بسرعة وفعالية على التدخلات العملية التي وضعت في ضوء قدرات المنظمة من ناحية الموارد المالية والبشرية مع مراعاة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وسوف تركز الأنشطة على الميزة النسبية للمنظمة وعلى ولايتها الأساسية. وفي هذا المضمار، من المهم التذكير بالصكوك التي يسترشد بها برنامج العمل اللائق الأوسع نطاقاً، الذي وضعت منظمة العمل الدولية. إن دستور منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، كلها صكوك تؤكد أن السياسات

الاقتصادية والاجتماعية أساسية وأنها مكونات متكافئة في السعي إلى تحقيق التنمية المستدامة عريضة القاعدة والعدالة الاجتماعية في المناطق الريفية.

٧٥. ومنظمة العمل الدولية مجهزة بشكل جيد لاستحداث استراتيجيات بشأن العمالة الريفية للحد من الفقر وبفضل ولايتها التي تغطي عالم العمل وهيكلها الثلاثي الفريد، وهو ما يشكل ميزة نسبية تنسجم بها في النظام متعدد الأطراف. وينبغي أن تلتزم منظمة العمل الدولية بوضع وتنفيذ استراتيجيات بشأن التنمية الريفية والعمالة الريفية بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية الأربعة فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية في المناطق الريفية. كما ينبغي أن تتسق منظمة العمل الدولية الجهود مع الوكالات الحكومية الدولية الأخرى على المستويين الدولي والقطري لتحقيق المزيد من اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف ولتوحيد الأداء. وينبغي زيادة تشجيع التعاون المتنامي مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) وكذلك مشاركة منظمة العمل الدولية في الشراكة الدولية للتعاون بشأن عمل الأطفال في الزراعة.

٧٦. وينبغي أن تتخذ خطة العمل البرامج القطرية للعمل اللائق كنقطة لدخول المنظمة على المستوى القطري. وينبغي للحكومات أن تضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفذها بالتشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل.

العمالة

٧٧. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن:

- تقدم إلى مجلس إدارتها، بغية تنوير خطط العمل في المستقبل، تقريراً شاملاً يحلل تأثير الأنشطة السابقة المركزة على العمالة الريفية والثغرات في التغطية والعقبات أمام تصديق وتنفيذ معايير العمل الدولية في المناطق الريفية.
- تتأكد من أن الاستراتيجيات الوطنية للعمالة والبرامج القطرية للعمل اللائق تتضمن بشكل كاف تعزيز العمالة المنتجة في المناطق الريفية وفقاً للتوجهات الاستراتيجية التي تقدمها هذه الاستنتاجات وبرنامج العمالة العالمي.
- تشجع الدول الأعضاء على اعتماد سياسات وطنية بشأن العمالة الريفية تراعي قضايا الجنسين والأسرة.
- تشجع تنفيذ استنتاجات سنة ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة في المناطق الريفية.
- تشجع المنشآت الصغيرة والمتوسطة المستدامة والتعاونيات والمنظمات الأخرى القائمة على المجتمع المحلي.
- تشجع روح تنظيم المشاريع في المناطق الريفية، مع إيلاء اهتمام خاص لوضع النساء والشباب والسكان الأصليين وصغار المالكين.
- تستعرض نظم وأدوات جمع البيانات من أجل دعم جهود الحكومات الرامية إلى تشجيع وضع سياسات قائمة على البيانات بشأن العمالة الريفية والقضايا ذات الصلة.
- تقدم المساعدة التقنية للهيئات المكونة وتدعم البحث بشأن الصلات بين النمو الاقتصادي والعمالة المنتجة واللائقة والحد من الفقر، بما في ذلك في سياق السياسات والممارسات التجارية.
- تجري البحث بشأن انعكاسات إنتاج الوقود البيولوجي على المنشآت والعمالة.
- تدعم الهيئات المكونة في وضع السياسات الرامية إلى توسيع نطاق برامج التعليم وتطوير المهارات والتدريب وإعادة التدريب.
- تعزز برامج عمالة فعالة من قبيل خطط ضمان الاستخدام، التي تستهدف العمال الريفيين من أجل توفير العمل اللائق.
- تضع نهجاً إقليمياً لتعزيز العمالة الريفية والحد من الفقر.
- تعزز التعليم سهل المنال والمتاح للجميع والجيد وكذلك التدريب على المهارات في نظام للتعلم المتواصل وفقاً لاحتياجات الاقتصاد الريفي.

المعايير

٧٨. ينبغي أن تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- الترويج لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.
 - تشجيع التصديق على معايير العمل ذات الصلة بالمناطق الريفية وتطبيقها على نحو فعال (انظر المرفق الثاني).
 - تشجيع توسيع نطاق قوانين العمل الوطنية لتشمل جميع العمال الريفيين، بمن فيهم العمال الزراعيون والعمال المهاجرون والشعوب الأصلية، حيثما يقتضي الأمر، من خلال برنامج للتوعية وبناء القدرات والمساعدة التقنية.

الحماية الاجتماعية

٧٩. ينبغي أن تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تشجيع توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع، بمن فيهم الفقراء الريفيون. وفي هذا الصدد، يستحسن أن يقوم مجلس الإدارة باكتشاف مفهوم أرضية اجتماعية عالمية.
 - تعزيز السلامة والصحة المهنيين في المنشآت والمجتمعات الريفية.
 - تشجيع الاستعانة بإدارة تفتيش عمل مجهزة بالموظفين والموارد على النحو الكافي لضمان التقيد بتشريعات السلامة والصحة المهنيين في المنشآت الريفية.
 - الترويج في المناطق الريفية لمدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل، التي وضعتها منظمة العمل الدولية.
 - تشجيع سبل حصول الجميع على مياه الشرب.

الحوار الاجتماعي

٨٠. ينبغي أن تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- دعم التنمية والمساعدة على بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الريفية، لا سيما في القطاع الزراعي.
 - تشجيع إقامة الصلات بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الريفية وبين نظيراتها من المنظمات الوطنية والدولية.
 - تعزيز الحوار الاجتماعي الفعال ومؤسسات سوق العمل في المناطق الريفية.
 - تقديم التدريب والمشورة السياسية والمساعدة التقنية لبناء القدرات في إدارة العمل، بما فيها تفتيش العمل، في المناطق الريفية.

التنفيذ

٨١. لا بد من أن تكون جميع الهيئات المكونة ضالعة في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق لديها. ويعني هذا الأمر أنه لا بد من أن تتجلى أولويات الهيئات المكونة في برامجها القطرية للعمل اللائق بحيث تكون موجهة إلى الطلب. وينبغي للبرامج القطرية للعمل اللائق أن تساعد على وجه الخصوص في بناء قدرات الهيئات المكونة.
٨٢. وفي إطار ضوابط البرنامج والميزانية، ينبغي أن يضمن المكتب أن خطة العمل المذكورة أعلاه تُنفذ من قبل البرامج المعنية في المقر على نحو منسق وفعال وبالتعاون مع سائر الهيئات الدولية، حسب مقتضى الحال. وينبغي إيلاء الأولوية أيضاً لضمان أن تتجلى خطة العمل هذه في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها. كما ينبغي وضع ترتيبات من أجل رصد التقدم والأثر على نحو مناسب. علاوة على ذلك، ينبغي تقديم التقارير إلى الهيئات المعنية داخل مجلس الإدارة.

المرفق الأول

الفقرة ١١ من الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة

١١. تشمل البيئة التي تمكن من نمو المنشآت المستدامة مجموعة واسعة من العوامل التي قد تختلف أهميتها النسبية باختلاف مراحل التنمية وتنوع السياقات الثقافية والاجتماعية الاقتصادية. ولكن هناك بعض الشروط الأساسية التي تعتبر بصورة عامة ضرورية. وهذه الشروط المترابطة فيما بينها والتي يعزز بعضها بعضاً هي التالية:

(١) *السلم والاستقرار السياسي*. السلم والاستقرار السياسي شرطان مسبقان أساسيان لحفز نشوء ونمو المنشآت المستدامة، في حين أن الحروب والنزاعات المدنية هي رادعة رئيسية للاستثمار ولتنمية القطاع الخاص.

(٢) *الإدارة السديبة*. المؤسسات السياسية الديمقراطية والكيانات العامة والخاصة الشفافة والمسؤولة والتدابير الفعالة لمكافحة الفساد وإدارة المنشآت المسؤولة إنما هي شروط أساسية لجعل اقتصادات السوق والمنشآت تؤدي عملها بمستويات رفيعة ولجعلها أكثر استجابة لقيم المجتمع وأهدافه على الأمد الطويل.

(٣) *الحوار الاجتماعي*. إن الحوار الاجتماعي القائم على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، بما في ذلك من خلال الأطر المؤسسية والتنظيمية، هو أساسي لتحقيق نتائج فعالة ومنصفة وتعود بالنفع على كل من الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمجتمع عموماً.

(٤) *احترام حقوق الإنسان العالمية ومعايير العمل الدولية*. ينبغي أن تقوم القدرة التنافسية على القيم. فاحترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وجميع أشكال التمييز، إنما هي سمة مميزة للمجتمعات التي نجحت في تحقيق التكامل بين الاستدامة والعمل اللائق.

(٥) *ثقافة روح تنظيم المشاريع*. إن الإقرار الحكومي والمجتمعي بالدور الرئيسي الذي تقوم به المنشآت في التنمية والدعم القوي، من القطاعين العام والخاص على حد سواء، لروح تنظيم المشاريع والابتكار والروح الخلاقة ومفهوم الإرشاد، لا سيما بالنسبة للمنشآت الناشئة والصغيرة والمجموعات المستهدفة من قبيل النساء والشباب، إنما هي عوامل محددة هامة لوجود بيئة مؤاتية للمشاريع. وينبغي أن يكون احترام حقوق العمال مدمجاً في برامج تستهدف ثقافة روح تنظيم المشاريع.

(٦) *سياسة اقتصاد كلي سليمة ومستقرة وحسن إدارة الاقتصاد*. ينبغي للسياسات النقدية والمالية وسياسات أسعار الصرف أن تضمن ظروفًا اقتصادية مستقرة وقابلة للتنبؤ. وينبغي للإدارة الاقتصادية السليمة أن تحقق التوازن بين الهدفين التوأمن المتمثلين في خلق وظائف أكثر وأفضل وهدف مكافحة التضخم والنص على سياسات ولوائح تحفز الاستثمار المنتج على الأمد الطويل. وينبغي إيلاء الاهتمام أيضاً لزيادة الطلب الإجمالي كمصدر للنمو الاقتصادي المرهون بالظروف الوطنية. وفي حالة البلدان النامية والأقل نمواً، يقتضي تحقيق ظروف سليمة للاقتصاد الكلي في العادة دعماً حاسماً من المجتمع الدولي عن طريق تخفيف عبء الديون والمساعدة الإنمائية الرسمية.

(٧) *التجارة والتكامل الاقتصادي المستدام*. لا بد من مراعاة مستويات التنمية المتباينة بين البلدان عند إزالة الحواجز من أمام الأسواق المحلية والأجنبية. وقد يؤدي ما ينشأ عن التكامل التجاري من مكاسب في الكفاءة إلى آثار إيجابية على العمالة، سواء من حيث نوعية الوظائف أو كميتها أو من حيث الجمع بين الأمرين. بيد أن التكامل التجاري يمكن أن يؤدي أيضاً إلى ترحيل الوظائف وتزايد السمة غير المنظمة وازدياد انعدام المساواة في الدخل، لذا لا بد من أن تتخذ الحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، تدابير ترمي إلى تحسين تقييم ومعالجة الآثار التي تخلفها السياسات التجارية على العمالة والعمل اللائق. ولا بد كذلك من اتخاذ إجراءات على المستويات الإقليمية ومتعددة الأطراف لإزالة التشوهات التجارية، لمساعدة البلدان النامية على بناء قدرتها على تصدير منتجات ذات قيمة مضافة وإدارة التغيير وإقامة قاعدة صناعية تنافسية.

(٨) *بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية*. يؤدي سوء تصميم اللوائح والأعباء البيروقراطية غير الضرورية على المشاريع إلى تقييد نشوء المنشآت واستمرار عمليات الشركات القائمة،

ويفضي إلى انتشار السمة غير المنظمة والفساد والتكاليف المتصلة بالكفاءة. أما اللوائح المصممة تصميماً حسناً والمتسمة بالشفافية والمساءلة والمعممة تعميماً حسناً، بما في ذلك اللوائح التي تدعم معايير العمل والمعايير البيئية، فهي مفيدة للأسواق والمجتمع، وهي تسهل انتشار السمة المنظمة وتحفز القدرة التنافسية المنهجية. وينبغي ألا يؤدي الإصلاح التنظيمي وإزالة القيود من أمام المشاريع إلى تفويض هذه المعايير.

(٩) *سيادة القانون وضمان حقوق الملكية.* إن وجود نظام قانوني رسمي وفعال يضمن لجميع المواطنين والمنشآت الوفاء بالعهود وتعزيزها واحترام سيادة القانون وضمان حقوق الملكية، إنما هي شرط أساسي لا لجذب الاستثمار فحسب بل لضمان التيقن وتغذية الثقة والعدالة في المجتمع أيضاً. فالملكية هي أكثر من مجرد امتلاك. ويمكن أن يكون مد نطاق حقوق الملكية أداة لمنح الإمكانات كما يمكن أن يسهل فرص الحصول على الائتمان ورأس المال. وهي تستتبع أيضاً التزاماً بالتقيد بالقواعد واللوائح التي وضعها المجتمع.

(١٠) *المنافسة الشريفة.* من الضروري أن توضع قواعد للمنافسة في القطاع الخاص تشمل الاحترام العام لمعايير العمل والمعايير الاجتماعية والقضاء على ممارسات مناهضة المنافسة على المستوى الوطني.

(١١) *فرص الحصول على الخدمات المالية.* يقدم الأداء الجيد للنظام المالي أداة لتسهيل نمو القطاع الخاص ونشاطه. ويؤدي تسهيل سبل حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما فيها التعاونيات والمنشآت الناشئة، على التمويل، من قبيل الائتمان وإيجار الشراء وصناديق رؤوس الأموال المساهمة أو ما يماثلها أو أنواع جديدة من الأدوات، إلى إيجاد ظروف مناسبة لعملية أكثر شمولاً لتنمية المنشآت. وينبغي تشجيع المؤسسات المالية، لا سيما المؤسسات الدولية ومتعددة الأطراف، لتدرج العمل اللائق في ممارسات الإقراض التي تتبعها.

(١٢) *الهيكل الأساسي المادي.* تتوقف استدامة المنشآت والتنمية البشرية على نحو حاسم على نوعية وكمية الهيكل الأساسي المادي المتاح، من قبيل المرافق المادية للمنشآت وشبكات النقل والمدارس والمستشفيات. كما تظل سبل الحصول على نحو موثوق وبتكلفة معقولة على المياه والطاقة تحدياً رئيسياً، لا سيما في البلدان النامية. كما أن وجود سبل وصول محلية إلى الصناعات الداعمة، من قبيل مقدمي الخدمات وموردي الآلات والمنتجين، يقدم مساعدة خاصة للمنشآت.

(١٣) *تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.* توسيع سبل الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو تحد حاسم آخر في عصر اقتصاد المعارف. ولذا، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أساسي لتنمية المنشآت المستدامة ولا بد من أن يستخدم استخداماً تاماً في هذا الصدد. وعليه، تتسم التكنولوجيا واسعة النطاق ومعقولة التكلفة بأهمية شديدة بالنسبة للبلدان والمنشآت وينبغي تسهيل توافرها.

(١٤) *التعليم والتدريب والتعلم المتواصل.* الموهبة البشرية هي أهم عامل إنتاجي فريد في نوعه في اقتصاد اليوم. والتركيز على تنمية قوى عاملة ماهرة وتوسيع نطاق القدرات البشرية من خلال نظم رفيعة الجودة من التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، إنما هي أمور هامة لمساعدة العمال على إيجاد وظائف جيدة ومساعدة المنشآت على إيجاد العمال المهرة الذين تحتاجهم. وينبغي كذلك إتاحة الدعم المالي لتعزيز فرص حصول العمال الفقراء على التدريب والارتقاء بالمهارات. وبهذه الطريقة يمكن للمجتمع أن يحقق الهدفين التوأمين المتمثلين في النجاح الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

(١٥) *العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي.* يتعذر أن يتعايش انعدام المساواة والتمييز مع تنمية المنشآت المستدامة. ولا بد من وجود سياسات صريحة تستهدف تحقيق العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي وتكافؤ الفرص في الاستخدام. كما أن الممارسة الفعلية لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية هي أسلوب فعال لضمان التوزيع العادل لأرباح الإنتاجية والأجر المناسب للعمال.

(١٦) *الحماية الاجتماعية المناسبة.* يعتبر وجود ضمان اجتماعي عام مستدام قائم على الضرائب أو نماذج وطنية أخرى من الضمان الاجتماعي العام توفر للمواطنين سبل الحصول على خدمات رئيسية من قبيل الرعاية الصحية الجيدة وإعانات البطالة وحماية الأمومة ومعاش تقاعدي أساسي، أمراً هاماً لتحسين الإنتاجية وتعزيز عمليات الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وتعتبر حماية صحة العمال وسلامتهم في مكان العمل أساسية كذلك لتنمية المنشآت المستدامة.

(١٧) الإشراف المسؤول على البيئة. في ظل عدم وجود لوائح وحواجز مناسبة، قد تفضي الأسواق إلى نتائج بيئية غير مرغوب فيها. فالحواجز واللوائح الضريبية، بما في ذلك إجراءات المشتريات العامة، ينبغي أن تستخدم لتشجيع أنماط استهلاك وإنتاج تتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة. كما أن حلولاً خاصة قائمة على السوق، من قبيل استخدام المعايير البيئية في تقييم مخاطر الائتمان أو أداء الاستثمار، هي كذلك وسائل فعالة لمواجهة هذا التحدي.

المرفق الثاني

صكوك منظمة العمل الدولية، ذات الصلة بتعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر

أولاً - الاتفاقيات الأساسية

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

ثانياً - الاتفاقيات ذات الأولوية

- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)

ثالثاً - الصكوك الأخرى ذات الصلة

الف - الاتفاقيات

- اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)
- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- بروتوكول عام ١٩٨٢ لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
- اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [عُدل الجدول الأول في سنة ١٩٨٠] (رقم ١٢١)
- اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)
- اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)
- اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
- اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

- اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)

الاتفاقيات ذات الوضع المؤقت^١

- اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)
- اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٩٩)
- اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)

باء - التوصيات

- توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)
- توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠)
- توصية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٤)
- توصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- توصية المستأجرين والمزارعين بالمشاركة، ١٩٦٨ (رقم ١٣٢)
- توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤٩)
- توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)
- توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)
- توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨)
- توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)
- توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٨٤)
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)
- توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)
- توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)
- توصية بشأن تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)
- توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)

التوصيات ذات الوضع المؤقت^١

- توصية بشأن التأمين الاجتماعي (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٧)
- توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٨٩)

^١ يشير تعبير "الوضع المؤقت" إلى فئة من الصكوك التي لم تعد مواكبة للعصر تماماً، وإن ظلت ملائمة في جوانب معينة.

ثالثاً

قرار بشأن دور منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية في التصدي لأزمة الغذاء العالمية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد اعتمد تقرير واستنتاجات لجنة تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، المجتمع في
جنيف، ٢٠٠٨،

وإذ يشير إلى أن الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة
للأمم المتحدة، ومؤسسات بريتون وودز، المجتمعين في برن يومي ٢٨ و ٢٩ نيسان/ أبريل
٢٠٠٨ برئاسة الأمين العام للأمم المتحدة، قد اتفقوا على استراتيجية مشتركة من أجل دعم
سلطات البلدان النامية لمواجهة أزمة الغذاء العالمية،

وإذ يشير أيضاً إلى أن الأمين العام للأمم المتحدة دعا زعماء العالم إلى بذل قصارى
جهودهم للمشاركة في المؤتمر الرفيع المستوى المعني بالأمن الغذائي العالمي: تحديات تغير
المناخ والطاقة الحيوية، المنعقد في روما من ٣ إلى ٥ حزيران/ يونيو ٢٠٠٨،

وإذ يأخذ في الحسبان أن تاريخ انعقاد المؤتمر الرفيع المستوى يصادف تاريخ انعقاد مؤتمر
العمل الدولي لسنة ٢٠٠٨، مما يحد من مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية،
وإذ يؤكد أن الفقراء هم الأكثر تضرراً من أزمة الغذاء،

وإذ يشير إلى الدور الحيوي الذي يلعبه العمال وأصحاب العمل في إنتاج الغذاء وتوزيعه،
وإلى تضررهم من هذه الأزمة،

وإذ يساوره القلق من أنه كان هناك ٨٠٠ مليون شخص يعانون من الجوع قبل أزمة الغذاء،
يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب من المدير العام التفكير في تخصيص
موارد لتمكين منظمة العمل الدولية من عقد حلقة عمل تقنية ثلاثية بشأن أزمة الغذاء العالمية
وأثرها على العمل اللائق. وينبغي لاجتماع كهذا أن:

- يأخذ بعين الاعتبار نشاط فرقة العمل المعنية بأزمة الغذاء العالمية، التابعة لمجلس الرؤساء
التنفيذيين؛
- يتقاسم خبرة شركاء منظمة العمل الدولية الثلاثيين بشأن العمالة الريفية والحد من الفقر مع
وكالات الأمم المتحدة الأخرى؛
- يشارك في مناقشة مستتيرة داخل الأمم المتحدة حول الأثر الذي تخلفه أسعار الغذاء من
الناحية الاجتماعية ومن ناحية العمالة على العمل اللائق.

رابعاً

قرار بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته السابعة والتسعين، ٢٠٠٨،
وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الخامس وعنوانه مهارات من أجل تحسين
الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في هذه الاستنتاجات على النحو
الواجب عند التخطيط للعمل المقبل بشأن المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة

^١ اعتمد في ١١ حزيران/ يونيو ٢٠٠٨.

والتنمية، بالتركيز على برنامج العمل اللائق، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ وتخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى لها خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

استنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية

١. اختار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٩٥ (أذار/ مارس ٢٠٠٦)، موضوع مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية كموضوع للمناقشة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨. وتتضمن هذه الوثيقة الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة [واعتمدها المؤتمر].

٢. ولقد جرى التركيز على الدور الهام الذي يضطلع به تطوير المهارات بالنسبة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية والعمل اللائق، في سلسلة من مناقشات واستنتاجات منظمة العمل الدولية ولا سيما استنتاجات بشأن تنمية الموارد البشرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٠)، وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، وبرنامج العمالة العالمي، الذي اعتمده مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٣، واستنتاجات بشأن تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٥)، واستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧). بالإضافة إلى ذلك، تعتبر اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ١٩٧٧، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٠ وفي عام ٢٠٠٦)، ملائمين بدورهما فيما يتعلق بالفرص المتاحة للتدريب.

٣. إن التعليم والتدريب المهني والتعلم المتواصل إنما هي ركائز أساسية للقابلية للاستخدام وللعمالة لصالح العمال ولتنمية المنشآت المستدامة في إطار برنامج العمل اللائق؛ وهي تسهم من ثم في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتمثلة في تخفيف حدة الفقر. وتطوير المهارات أمر رئيسي في حفز عملية تنمية مستدامة ويمكن أن يسهم في تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. كما أن تطوير المهارات أساسي للتصدي لفرص وتحديات الاستجابة للطلبات الجديدة الناشئة عن تغير الاقتصادات والتكنولوجيات الجديدة في سياق العولمة. وتقدم المبادئ والقيم التي يحملها العمل اللائق، ومبادئ المنشآت المستدامة بما يتماشى مع استنتاجات مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، إرشادات لتصميم وتطبيق تطوير المهارات، وهي كذلك وسيلة فعالة للإدارة الناجعة لعمليات انتقال عادلة اجتماعياً. ولا بد للحكومات وللشركاء الاجتماعيين من العمل معاً في إطار الحوار الاجتماعي من أجل رسم معالم برامج لتطوير المهارات على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، يمكن أن تشجع التكامل بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة.

إسهام المهارات في العمل اللائق والإنتاجية ونمو العمالة والتنمية

٤. إن اقتصاداً منخفض المهارات ومدني الإنتاجية ومنخفض الأجور، اقتصاد لا يمكن أن يكون مستداماً على المدى الطويل، كما أنه لا يتمشى مع هدف تخفيف حدة الفقر. إن هذه الحلقة المفرغة من عدم كفاية التعليم وسوء التدريب وانخفاض الإنتاجية وسوء نوعية الوظائف وتدني الأجور، هي التي يقع في برائتها الفقراء العاملون وهي التي تستبعد العمال الذين لا يتمتعون بمهارات مناسبة من المشاركة في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في سياق العولمة. ويؤثر هذا الأمر أيضاً تأثيراً سلبياً على القدرة التنافسية للمنشآت وقدرتها على الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٥. ويمكن لاستراتيجية إنمائية دولية ووطنية وإقليمية قائمة على تحسين نوعية التعليم والتدريب وتوافرها، أن تولد في مقابل ذلك، حلقة حميدة يغذي تطوير المهارات فيها القدرة على الابتكار وزيادة الإنتاجية ونمو المنشآت والتغير التكنولوجي والاستثمار والتنوع الاقتصادي

والقدرة التنافسية، وكلها أمور لازمة لاستدامة وتعجيل خلق وظائف أكثر وأفضل في سياق برنامج العمل اللائق وتحسين التلاحم الاجتماعي.

٦. وضمن هذه الحلقة الحميدة، يعتبر تطوير المهارات عاملاً أساسياً لتحقيق هدف العمل اللائق، وذلك على حد سواء عن طريق زيادة إنتاجية واستدامة المنشآت وتوخيماً لتحسين ظروف العمل وقابلية العمال للاستخدام. ويقتضي تطوير المهارات بفعالية اعتماد نهج شمولي. ويشمل هذا النهج السمات التالية:

(أ) *سبل متواصلة وسلسة للتعلم* تنطلق مع التعليم ما قبل الدراسي ثم التعليم الابتدائي الذي يهيئ على النحو المناسب الشباب للتعليم الثانوي والعالي والتدريب المهني؛ ويوفر الإرشاد بشأن المسار المهني ومعلومات سوق العمل والمشورة عند انتقال الشباب والشبان إلى سوق العمل؛ ويقدم الفرص للعمال ولأصحاب المشاريع من أجل التعلم المستمر للارتقاء بكفاءاتهم وتعلم مهارات جديدة طوال حياتهم.

(ب) *تطوير مهارات أساسية* - تشمل الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب ومهارات التواصل والعمل ضمن فريق وحل المشاكل وغير ذلك من المهارات ذات الصلة - والقدرة على التعلم فضلاً عن إثارة الوعي بحقوق العمال وفهم روح تنظيم المشاريع بوصف ذلك حجر الأساس الذي يقوم عليه التعلم المتواصل والقدرة على التكيف مع التغيير.

(ج) *تطوير مهارات رفيعة المستوى* - أي مهارات مهنية وتقنية ومهارات متصلة بالموارد البشرية للاستفادة من فرص الوظائف رفيعة الجودة أو عالية الأجور أو خلق مثل هذه الفرص.

(د) *تداول المهارات* يستند في المقام الأول إلى المهارات الأساسية بهدف تمكين العمال من تطبيق المعارف والتجارب على مهن أو صناعات جديدة، ويستند في المقام الثاني على نظم لتقنين وتوحيد وتقييم وتصديق المهارات بحيث يمكن للشركاء الاجتماعيين أن يقرروا بسهولة بمستويات الكفاءة في مختلف قطاعات العمل عبر أسواق العمل الوطنية أو الإقليمية أو الدولية.

(هـ) *القابلية للاستخدام* (للعمل بأجر أو للعمل للحساب الخاص) تنبثق عن جميع مثل هذه العوامل - قاعدة من المهارات الأساسية والحصول على التعليم وتوافر فرص التدريب والحماس والقدرة والتشجيع على الاستفادة من فرص التعلم المتواصل والاعتراف بالمهارات المكتسبة - وهي حاسمة لتمكين العمال من الحصول على العمل اللائق وإدارة التغيير ولتمكين المنشآت من أن تتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وأن تدخل الأسواق الجديدة.

٧. وليس تحسين الإنتاجية غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحسين حياة العمال واستدامة المنشآت وتحقيق التلاحم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. وتحسين الإنتاجية باستمرار هو كذلك شرط للقدرة التنافسية والنمو الاقتصادي. وينبغي تقاسم مكاسب الإنتاجية المنبثقة عن تطوير المهارات بين المنشآت والعمال، بما في ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية، ومع المجتمع بهدف استدامة الحلقة الحميدة من تحسن الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية والعمل اللائق.

(أ) يمكن للعمال أن يستفيدوا من تطوير المهارات ومكاسب الإنتاجية إذا ترجمت إلى ظروف عمل أفضل وإلى تحسين احترام حقوق العمال وزيادة التدريب والقدرة على التكيف مع التغييرات وتحسين آفاق العمالة وارتفاع الأجور وغير ذلك من العوامل التي تسهم في تحسين نوعية الحياة.

(ب) تستفيد المنشآت من تطوير المهارات ومكاسب الإنتاجية عن طريق إعادة الاستثمار في الابتكارات في عمليات الإنتاج والتجهيز وتنويع الأنشطة التجارية والحفاظ على القدرة التنافسية والحصة في السوق وتحسينهما.

(ج) يستفيد المجتمع من تطوير المهارات ومكاسب الإنتاجية من حيث نوعية الوظائف وارتفاع العمالة وجودة الخدمات ونجاحاتها والحد من الفقر واحترام حقوق العمل والإنصاف الاجتماعي والقدرة التنافسية في أسواق عالمية متغيرة وقطاعات نمو ديناميكية.

٨. بيد أن تطوير المهارات لا يؤدي بصورة تلقائية إلى تحسين الإنتاجية أو إلى توفير وظائف أكثر وأفضل ما لم يكن هناك بيئة اقتصادية واجتماعية ملائمة لترجمة التحسن في

الإنتاجية إلى نمو في العمالة والتنمية. وتشمل عوامل حاسمة أخرى ما يلي: احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين ومعايير السلامة والصحة؛ علاقات العمل الجيدة والحماية الاجتماعية الفعالة؛ قيادة رشيدة ومعيار رفيع للعمليات التنظيمية؛ خدمات استخدام وسياسات سوق عمل نشطة وفعالة.

٩. وعلى غرار ذلك، لا يؤدي تحسن الإنتاجية وحده إلى حفز العمالة والتنمية في سياق برنامج العمل اللائق. وتشمل العوامل الأساسية الأخرى ما يلي: وجود سياسات قوية لنمو العمالة؛ بيئة أعمال مستدامة؛ شركاء اجتماعيون أقوياء ويتمتعون بصفة تمثيلية؛ استثمارات في التعليم وتطوير المهارات؛ خدمات دعم اجتماعية، بما في ذلك الرعاية الصحية وهيكل أساسي مادي؛ تطوير قطاعات أو تجمعات صناعية؛ سياسات إنمائية اقتصادية واجتماعية محلية تستهدف الاقتصاد غير المنظم والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ شبكات رجال الأعمال والعمال؛ خدمات عامة كفوءة وقطاع خدمات متطور جداً؛ سياسات متعلقة بالتجارة والاستثمار والاقتصاد الكلي.

١٠. ويقع على عاتق الحكومات مسؤولية عامة كي تنشئ، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، إطاراً تمكينياً لاستيفاء الاحتياجات الحالية والمقبلة من المهارات. وتبين التجربة الدولية أن البلدان التي نجحت في الربط بين المهارات والإنتاجية والعمالة والتنمية والعمل اللائق، قد وجهت سياسة تطوير المهارات نحو ثلاثة أهداف رئيسية هي:

(أ) جعل العرض من المهارات يتناسب مع الطلب الجاري عليها؛

(ب) مساعدة العمال والمنشآت على التكيف مع التغيير؛

(ج) تقوية الكفاءات وتحقيق استدامتها من أجل احتياجات سوق العمل في المستقبل.

١١. ويقوم الهدفان الأولان من تناسب المهارات وتسهيل التكيف على منظور قصير ومتوسط الأمد لسوق العمل من حيث الاستجابة للتغيرات التكنولوجية والسوقية الجارية. وبقتضي الهدف الأول سياسات ومؤسسات لتحسين التنبؤ بتوافر المهارات وتناسبها مع احتياجات سوق العمل، فضلاً عن جعل خدمات الاستخدام وخدمات المسار الوظيفي وخدمات التدريب متاحة على نحو أوسع نطاقاً.

١٢. ويركز الهدف الثاني تطوير المهارات على تسهيل انتقال العمال والمنشآت من أنشطة وقطاعات منكمشة أو منخفضة الإنتاجية إلى أنشطة وقطاعات متنامية وعالية الإنتاجية والاستفادة من التكنولوجيات الجديدة. ومن شأن إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها والتعلم المتواصل أن تساعد العمال على الحفاظ على قابليتهم للاستخدام وتساعد المنشآت على أن تتكيف وتظل قادرة على التنافس. وينبغي أن يترافق ذلك مع سياسات سوق العمل النشطة لدعم الانتقال إلى عمل جديد. وينبغي ألا يتحمل العمال وطأة تكلفة التكيف، كما أن وجود أحكام فعالة للضمان الاجتماعي أو تأمين البطالة، فضلاً عن الإرشاد في المسار الوظيفي والتدريب وخدمات الاستخدام الفعالة، هي من العناصر الهامة المكونة للعقد الاجتماعي لتخفيف أثر ذلك.

١٣. ويقوم الهدف الثالث على منظور طويل الأمد فيركز على استباق وتقديم مهارات ستكون لازمة في المستقبل من خلال التنبؤ على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي والدولي. وهذا الدور الاستراتيجي لتطوير المهارات يهدف إلى تقوية عملية التنمية المستدامة لتحسين ظروف العمل وتنمية المنشآت وقدرة الاقتصاد على أن يظل قادراً على التنافس.

١٤. ومن المهم عند استيفاء هذه الأهداف الثلاثة العمل مع الشركاء الاجتماعيين وسائر أصحاب المصالح الرئيسيين.

١٥. وتتسم البلدان بظروف اقتصادية واجتماعية قائمة شديدة الاختلاف، كما تتسم بمستويات متباينة من التعليم وتطوير المهارات. بيد أن هناك حاجة مستمرة إلى تشجيع الروح الإبداعية والابتكار ونمو الإنتاجية وتوفير وظائف أكثر وأفضل تصميمياً على جميع مراحل التنمية. ولا بد لتصميم وتواتر وتركيز سياسات البلدان الرامية إلى استهلال وتعزيز الحلقة الحميدة من المهارات والإنتاجية والعمالة والعمل اللائق، من أن تستجيب إلى مختلف مستويات التنمية لديها.

١٦. والعلاقة بين تطوير المهارات والإنتاجية ونمو العمالة والتنمية علاقة معقدة. وحتى تكون سياسات تطوير المهارات فعالة لا بد للحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، من أن

تحقق الاتساق في السياسات عن طريق ربط التعليم والبحوث وتطوير المهارات بأسواق العمل والسياسة الاجتماعية والتكنولوجيا وتقديم الخدمات العامة والتجارة والاستثمار وسياسات الاقتصاد الكلي.

١٧. ولا بد من أن يكون التعليم وتطوير المهارات مندمجين في الإطار العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بغية تحقيق كامل طاقتهما للإسهام في بناء الحلقة الحميدة. والتوصل إلى الحلقة الحميدة يقتضي الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم عن طريق إيجاد ظروف مؤاتية لانضمام مشاريع الأعمال المتنامية في الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ذي الأنشطة الإنتاجية الأعلى وظروف العمل الأفضل وسبل الحصول الأحسن على الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال. ويصح هذا الأمر في جميع البلدان ولا سيما في البلدان النامية.

تطوير المهارات في مكان العمل وعلى امتداد سلاسل القيم من أجل منشآت مستدامة ونمو العمالة

١٨. إن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، على حد ما تم الاتفاق عليه في نهج منظمة العمل الدولية لمقاربة تعزيز المنشآت المستدامة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧)، هي شروط أساسية من أجل إيجاد بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة. وتطبق المنشآت المستدامة ممارسات في مكان العمل تقوم على الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولمعايير العمل الدولية. وهي تعزز أيضاً حسن العلاقات بين العمال والإدارة كوسيلة لزيادة الإنتاجية وخلق العمل اللائق.

١٩. ويوفر التدريب على المهارات الجديدة فرصة لتحسين المسارات المهنية (داخل الشركة أو في سوق العمل) ورفع الدخل وزيادة القابلية للاستخدام. بالإضافة إلى ذلك، من المتعارف عليه أن المهارات الجديدة مطلوبة للمنشآت كي تظل قادرة على التنافس وقادرة على استبقاء عمالها.

٢٠. ووفقاً للفقرة ٣٠ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية "أن تكفل في عملياتها تزايد عمالها في البلد المضيف على كل المستويات بتدريب مناسب، حسب الاقتضاء، من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في البلد". ويوفر تطوير المهارات على امتداد سلاسل القيم العالمية فرصاً من أجل انتقال المعارف والتكنولوجيا الجديدة لأن الشركات الرائدة تقدم المهارات للموردين في أسفل سلسلة القيم.

٢١. ومن شأن الاستثمار الأجنبي المباشر في مناطق تجهيز الصادرات أن يخلق العمالة، لكن هناك حاجة إلى تقوية الرابط بالعمل اللائق. ومن المطلوب توافر دعم سياسي هادف لضمان ظروف عمل جيدة واحترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والاستثمار في التدريب، بغية تحقيق كامل إمكانات هذا النوع من الاستثمار لتعزيز إنتاجية العمال والعمل اللائق.

٢٢. إن الاتفاقات المتعلقة بالممارسات الابتكارية على الصعيد التنظيمي وعلى صعيد الموارد البشرية فضلاً عن تنفيذ سياسات حفازة للأشخاص، تنسم بالأهمية بالنسبة لإنتاجية العمل. فالاستثمار المتكامل في العمال والتكنولوجيا والبحث والتطوير والموارد البشرية المتقدمة وسياسات الأجور التي تشمل التقاسم العادل للربح، إنما هي عناصر أساسية في وجود/ماكن عمل عالية الأداء. وينبغي لممثلي الإدارة وللمثلي العمال أن يتيحوا للعمال استكشاف طاقاتهم لمصلحتهم الشخصية ولمصلحة أداء المنشأة، وأن يشجعوهم على ذلك. وينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين والمجتمع بصورة عامة إنشاء ثقافة تعلم ومواجهة تحديات التغيير.

٢٣. وتواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة تحديات خاصة من حيث تطوير المهارات، من قبيل الصعوبات في توفير الوقت للتدريب الرسمي والتكؤ عن الاستثمار في تدريب العمال خشية فقدان هؤلاء العمال ما أن يكتسبوا مهارات جديدة أو الافتقار إلى الموارد للاستثمار في تطوير المهارات. ومن شأن إقامة الشبكات للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أن تساعد على تقاسم المعلومات وحسن الممارسات وتجميع الموارد لدعم تطوير المهارات. ولا بد من وجود سياسات مخصصة ومستهدفة لمساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على استبقاء مهارات العمال لديها

والارتقاء بها. ولقد أثبتت برامج التدريب على الإدارة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتي ساعدت أصحاب المشاريع هؤلاء على إدراك مزايا تطوير المهارات بالنسبة للمنشأة والمجتمع، أنها فعالة بصورة خاصة في بلدان كثيرة.

٢٤. وغالباً ما تنفذ ترتيبات إسناد الأنشطة إلى الخارج كوسيلة لتحسين إدماج سلاسل القيم عن طريق الاستفادة من التخصص والإنتاجية المعززة. وهذه فرصة متاحة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة كي تستخدم التكنولوجيا الجديدة وتكتسب مهارات جديدة. ومن شأن هذا الأمر أن يخلق فرص العمل في الصناعات الفرعية. ويمكن التصدي لأثار الإزاحة في الشركات الرائدة عن طريق إعادة التدريب وخدمات التوظيف أو تدابير الحماية الاجتماعية والحفاظ في الوقت ذاته على ظروف الاستخدام الأساسية عند إسناد الأنشطة إلى الخارج. ويمكن للشركات التي تقوم بإسناد الأنشطة إلى الخارج أن تقدم التدريب أيضاً للموردين في إضفاء السمة المهنية على الخدمات والتوصل إلى معايير رفيعة الجودة.

٢٥. وتتسبب الممارسات السيئة في إسناد الأنشطة إلى الخارج في وقوع العمال في برائث وظائف منخفضة المهارات ومنخفضة الإنتاجية تسهم في تدهور رفاهة العمال وظروف عيشهم، وتتناقض مع برنامج العمل اللائق. أما الممارسات المسؤولة في إسناد الأنشطة إلى الخارج فتقتضي من المنشآت أن تعمل مع المتعاقدين أو مع مقدمي الخدمات لتوفير العمل اللائق وخلق فرص التدريب والارتقاء بالمهارات.

٢٦. وينبغي أن يكون تكافؤ الفرص متوفراً للجميع للوصول إلى التعليم الجيد والتدريب المهني والتعلم في مكان العمل، ولا سيما النهوض باحتياجات المجموعات ناقصة التمثيل في سوق العمل أو المجموعات التي تعاني من صعوبات في النفاذ إلى سوق العمل، من قبيل الشباب والعمال المسنين والعمال المعوقين والعمال في علاقات الاستخدام غير النمطية.

٢٧. وتكافؤ الفرص حاسم أيضاً بالنسبة للعاملات، لا سيما العاملات في الأرياف والشابات والمعوقات والنساء صاحبات المشاريع، خصوصاً النساء ذوات المسؤوليات الأسرية، اللواتي يتطلبن سياسات مرنة واعتباراً لضمان الوقت الكافي لهن للارتقاء بالمهارات.

٢٨. وتبين الأدلة أن تقاسم المكاسب الناشئة عن تحسن إنتاجية مكان العمل يعزز الحماس للتعلم ويخلق الثقة والرغبة في إجراء تغييرات في مكان العمل ويوفر الوسائل أمام المنشآت للابتكار والاستثمار، مما يزيد من الإسهام في ارتفاع الإنتاجية. وبينت الدراسات أن تقاسم المكاسب التي قد تتحقق من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية، كانت فعالة في هذا الصدد.

٢٩. وينبغي أن يركز دور الحكومات في دعم تطوير المهارات في مكان العمل وعلى امتداد سلاسل القيم للمنشآت المستدامة ونمو العمالة، على توفير بيئة مؤاتية لتطوير المهارات، تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- (أ) تشجيع ثقافة تعلم متواصل إيجابية وتعزيز المهارات والإنتاجية من خلال إطار سياسي قوي ومتسق؛
- (ب) ضمان جودة التدريب وتصديق المهارات المكتسبة بحيث تكون المهارات قابلة للتداول وتشمل المهارات المكتسبة من خلال التعلم في الاقتصاد غير المنظم والتعلم أثناء الوظيفة؛
- (ج) مجموعة من الآليات والحوافز التي قد تشمل، من جملة أمور، الحوافز المالية لتشجيع المنشآت وتمكينها من تدريب القوى العاملة لديها كجزء من تنمية المنشأة وتشجيع العمال وتمكينهم من المشاركة في التدريب ولا سيما استهداف المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمال ذوي المهارات المتدنية؛
- (د) تنفيذ سياسات ومعايير العمل الدولية وإنفاذها، ولا سيما احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين؛
- (هـ) الدعم المؤسسي للحوار الاجتماعي الفعال لصالح تطوير المهارات على مستوى المنشأة والمستوى القطاعي والوطني والإقليمي؛
- (و) تحديد واستخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص حيثما تعود هذه الشراكات بقيمة مضافة لاستيفاء احتياجات تطوير المهارات بالنسبة للمنشآت والعمال ووفق ما يتفق عليه الشركاء الاجتماعيون؛

- (ز) جمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل بفعالية، بما في ذلك المهارات المطلوبة وتقديم المعلومات في الوقت المناسب وإاحتها وتوفير نظام إحالة عملي عن نظم التمويل المتوافرة؛
- (ح) يمكن للحكومات أن تكون رائدة أيضاً عن طريق تطوير مهارات القوى العاملة لديها؛
- (ط) الاتساق بين السياسات الحكومية كأساس هام بصورة خاصة من أجل توفير التعليم الجيد الأولي والأساسي؛
- (ي) تضطلع الحكومات إلى جانب مشاريع الأعمال بدور في توفير الاستثمار من أجل البحوث.
٣٠. يمكن أن يقوم الشركاء الاجتماعيون بتعزيز تطوير المهارات من أجل المنشآت المستدامة ونمو العمالة بأساليب مهمة عديدة، تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:
- (أ) الضلوع في حوار اجتماعي فعال قد يشمل اتفاقات جماعية موقعة على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت؛
- (ب) تقديم الحوافز لمشغلي الاقتصاد غير المنظم للاستثمار في تطوير المهارات بوصف ذلك خطوة أولية للانتقال إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك من خلال تحسين الصلات بين منظمات أصحاب العمل والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ وتعزيز سياسات تعطي الحقوق للعمال في الاقتصاد غير المنظم؛
- (ج) توفير ودعم وتشجيع التعلم في مكان العمل - وتعزيز ثقافة للتعلم في مكان العمل قد تشمل تقديم إجازة مدفوعة الأجر للتدريب؛
- (د) تشجيع روح تنظيم المشاريع واستثارة الوعي بحقوق النقابات وحقوق العمال في المدارس وفي مؤسسات التدريب المهني؛
- (هـ) توفير التلمذة الصناعية والارتقاء بنوعية التعلم والإقرار بالمهارات التي يكتسبها التلاميذ المهنيون؛
- (و) جعل التدريب في مكان العمل متيسراً للعمال متى وحيثما يكونون مستعدين لذلك وجعل فرص التعلم والتلمذة الصناعية في مكان العمل متاحة على قدم المساواة للنساء؛
- (ز) الارتقاء بالتدريب القائم على المجتمع المحلي للوصول إلى المجموعات المحرومة والمهمشة؛
- (ح) الاضطلاع بدور في تقاسم المعلومات وحسن الممارسات عن المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بتطوير المهارات.
٣١. الدعم من منظمة العمل الدولية لهذه الجهود أمر بالغ الأهمية في المجالات التالية:
- (أ) البحوث ونشر النماذج الفعالة والدعم التقني عند تطبيق الممارسات الجيدة في ظروف قطرية معينة، كما هو الحال مثلاً فيما يتعلق بنظم حوافز التدريب الفعالة ومد نطاق التعليم في مكان العمل ليشمل الرجال والنساء حول طريقة تسهيل نقل الأنشطة من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛
- (ب) تشجيع ممارسات ريفية الأداء في مكان العمل مع التركيز على التدريب والمهارات وتنظيم العمل وتقاسم المكاسب ومشاركة العمال والحوار الاجتماعي، بوصفها عناصر أساسية؛
- (ج) مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتشجيعه كأداة مفيدة لتعزيز تطوير المهارات على امتداد سلاسل القيم ونشر الأمثلة على طريقة مساعدة الحوار الاجتماعي بشأن تطوير المهارات على زيادة الإنتاجية والنهوض بالعمل اللائق؛
- (د) إدراج التدريب على تطوير المهارات في برامج تعزيز تنمية المنشآت الصغيرة؛
- (هـ) الترويج لتوصية تنمية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛
- (و) وضع نماذج اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف بشأن تصديق المهارات من أجل الاستخدام، عن طريق نظم للاعتراف بالمهارات بين البلدان.

تطوير المهارات للمساعدة على إدارة محركات التغيير العالمية

٣٢. ينبغي أن يشكل تطوير المهارات جزءاً من استجابة فعالة للظروف المتغيرة. ولقد خلفت التكنولوجيا والتجارة آثاراً هامة على البلدان أياً كان مستوى التنمية فيها. وقد يخلف تغير المناخ أثراً مماثلاً في المستقبل. وتقدم التغيرات التكنولوجية إمكانيات لرفع الإنتاجية ولنشوء صناعات جديدة. ولقد استحدثت وظائف جديدة بمهارات جديدة ولكنها أفضت أيضاً إلى خسائر كبيرة في الوظائف وإلى تغير اشتراطات المهارات. وتقدم السياسة التجارية فرصاً جديدة وإمكانيات للمشاركة في سلاسل القيم العالمية ولكنها تطرح أيضاً تحديات انتقالية بالنسبة للصناعات المحلية. ومن المحتمل أن يؤدي تغير المناخ إلى تبدل أنماط استخدام الطاقة مما يؤثر على الطريقة التي تقوم بها الصناعات بتنفيذ عملياتها وزيادة الطلب على مهارات جديدة عبر مجموعة واسعة من الصناعات المتصلة بالزراعة والنقل والتصنيع والبناء.

٣٣. وتؤدي محركات التغيير الأخرى من قبيل الهجرة والاتجاهات السكانية وتزايد تجمع الأنشطة الزراعية والأزمات إلى نشوء توترات مماثلة بين إزاحة الوظائف القائمة وفرص الاستخدام الجديدة. أما الأمر المهم فهو أن تقوم الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بوضع سياسات ونظم جيدة لسوق عمل نشطة، بما في ذلك سياسات للمهارات فضلاً عن سياسات حماية اجتماعية مستدامة تتصدى بفعالية لهذه التحديات كجزء من استراتيجية استباقية وإيجابية أعم.

٣٤. وتعني إدارة محركات التغيير العالمية فعلياً من جهة وجود القدرات اللازمة للاستفادة من الفرص، ومن جهة أخرى التخفيف من الآثار السلبية لتسهيل التكيف. واستراتيجيات توقع وتطوير المهارات أساسية لمواجهة هذين التحديين معاً. والحوار الاجتماعي الذي يمكن أن يشمل المفاوضات الجماعية، وسيلة هامة لضمان أن تكون الاستراتيجيات الرامية إلى الاستفادة من التغيير وتخفيف الآثار السلبية شاملة وفعالة.

٣٥. الاستفادة من الفرص. لا بد للحكومات وللشركاء الاجتماعيين من جمع المعلومات والحصول عليها ولا بد لهم من قدرة تحليلية لوضع استراتيجيات للاستفادة من الفرص ومن روح قيادية ومهارات لتنظيم المشاريع لتوجيه التغيير الإيجابي. والافتقار إلى عمال مهرة عامل حاسم يقيد قدرة البلدان على النمو وقدرة المنشآت على الاستجابة للفرص وقدرة العمال على التنقل للحصول على وظائف أفضل وأجور أعلى. في حين أنه يمكن لسياسات المهارات التطلعية أن تساعد المنشآت والمجتمع والعمال على الاستجابة على نحو إيجابي والاستفادة من التغيير، وذلك على سبيل المثال عن طريق:

- (أ) التحديد المبكر للاتجاهات القطاعية والاحتياجات من المهارات، بما في ذلك القطاعات الأشد احتمالاً لأن تتأثر بالتغيير والقطاعات الأشد احتمالاً لأن توفر إمكانيات نمو كبيرة؛
- (ب) وضع المواصفات المهنية والمواصفات من المهارات كأساس لاستيفاء الاحتياجات المستقبلية من المهارات في القطاعات والصناعات الناشئة؛
- (ج) تحقيق التوازن بين المهارات المهنية والمهارات العامة العليا لتحسين مناخ الاستثمار والإنتاجية والوظائف اللائقة؛
- (د) توجيه الشباب نحو اختيار مواضيع متصلة بالتكنولوجيا، بما في ذلك العلوم والرياضيات لحفز الابتكار والتنمية التكنولوجية ومساعدة العمال في الوقت ذاته على تطوير قدرات إبداعية أخرى.

٣٦. التخفيف من الآثار السلبية للتغيير، يتسم بجانبين هما: ضمان أن ينتقل العمال انتقالاتاً إيجابياً إلى عمل جديد والتخفيف من التكاليف الاجتماعية والاقتصادية التي يفرضها التغيير على العمال والمنشآت والبلدان. وبالنسبة للعمال، يقتضي الانتقال السلس إلى عمل جديد أن تكون الآليات التالية موجودة:

- (أ) نظم الاعتراف بالمهارات لإقرار وتصديق التعلم والتجارب السابقة المكتسبة في العمل بحيث يتمكن العمال الذين يتمتعون بمهارات قابلة للتداول من الانتقال بسهولة إلى وظائف جديدة داخل المنشأة وإلى وظائف وصناعات أخرى على حد سواء؛

- (ب) *توافر إعادة التدريب والارتقاء بالمهارات من جانب الحكومات أو أصحاب العمل ومن خلال التزام العمال بالتعلم المتواصل عن طريق استخدام هذه الفرص؛*
- (ج) *خدمات الاستخدام، بما في ذلك الحصول على معلومات سوق العمل في الوقت المناسب والإرشاد بشأن المسار المهني وخدمات التوظيف؛*
- (د) *تدابير الحماية الاجتماعية، بالاقتران بسياسات سوق العمل النشطة لتوفير دعم مؤقت للعمال المتأثرين بنقل المواقع وإعادة الهيكلة.*
٣٧. *وينبغي أن يركز دور الحكومات على ما يلي:*
- (أ) *الاستثمار في نظم متينة ودينامية للتعليم والبحوث والتدريب على المهارات، توفر المهارات الأساسية وتسهل التعلم المتواصل؛*
- (ب) *إقامة آليات للاعتراف بالمهارات وتصديقها على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، وذلك لتسهيل حراك العمال؛*
- (ج) *الاستثمار في برامج إعادة تدريب العمال لضمان أن يكون العمال قادرين على الارتقاء بالكفاءات الموجودة واكتساب مهارات جديدة؛*
- (د) *كجزء من برنامج التعلم المتواصل، توفير خدمات التوظيف والإرشاد وتدابير سوق العمل النشطة المناسبة من قبيل برامج التدريب واستهداف العمال المسنين، وحيثما أمكن، الحصول على دعم التشريعات لمواجهة التمييز على أساس السن وتسهيل مشاركة القوى العاملة؛*
- (هـ) *حفز الحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن أثر محركات التغيير العالمية على تطوير المهارات والعمالة؛*
- (و) *اتخاذ تدابير للحماية الاجتماعية مترافقة بسياسات سوق العمل النشطة.*
٣٨. *وينبغي أن يساهم الشركاء الاجتماعيون من خلال:*
- (أ) *المشاركة الفعالة في وضع وتنفيذ نظم التدريب لضمان أن تكون المهارات مناسبة ومرنة وأن يكون التدريب متاحاً للجميع؛*
- (ب) *وضع آليات لتحفيز العمال ودعمهم وذلك بالاستثمار في الجهود المبذولة والالتزام المقطوع وتطوير المهارات، بما في ذلك توفير بيئة داعمة وبناء ثقة المتعلمين؛*
- (ج) *التأكد من أن ظروف العمل تتقيد بمعايير العمل الأساسية ومعايير السلامة والصحة المهنية وتسهل الإنتاجية والتنمية المستدامة؛*
- (د) *استهلال مبادرات لإسداء المشورة للشركاء الاجتماعيين والمجتمع بشأن قيمة عمل العمال المسنين وتجربتهم في الحياة، مع توفير مجموعات منسقة من تدابير العمالة المناسبة للمسنين، بما في ذلك التحديث المستمر للمهارات، لا سيما في مجال التكنولوجيات الجديدة؛*
- (هـ) *الخروج بأفكار تجارية ابتكارية جديدة يعتمد عليها أيضاً لاستخدام الطاقات البديلة أو إعادة التدوير وتنصدي للمشاكل المحلية أو العالمية، مثل ارتفاع مستويات المياه أو الجفاف أو الأعاصير.*
٣٩. *ويكتسي الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لهذه الجهود أهمية خاصة في المجالات التالية:*
- (أ) *البحث وتسهيل الحوار على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية بشأن تأثير محركات التغيير الأساسية على العمالة والانعكاسات الناتجة عن ذلك بالنسبة لتطوير المهارات ونمو العمالة؛*
- (ب) *بناء القدرات لمساعدة الهيئات المكونة على استخدام تطوير المهارات لاغتنام الفرص الوطنية والإقليمية والدولية؛ يمكن أن يلعب مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ومركز تطوير المعارف والتدريب المهني للبلدان الأمريكية، التابع لمنظمة العمل الدولية، دوراً مهماً في تقديم مثل هذا التدريب؛*

- (ج) تحليل ونشر النتائج المتعلقة بترتيبات تقاسم تكاليف إعادة تدريب العمال المزاحين تقاسماً فعالاً ومنصفاً؛
- (د) العمل مع الوكالات والمنظمات الدولية الأخرى، بما فيها هيئات الأمم المتحدة، لضمان اتساق أفضل مع أهداف منظمة العمل الدولية في معالجة أثر التغيير على العمالة.

التحديد المبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات لإدراجها في استراتيجيات التنمية الوطنية والقطاعية

٤٠. يسفر التفاوت بين الطلب على المهارات وعرضها عن تكاليف اقتصادية واجتماعية عالية وينتج هذا التفاوت عن البطالة الهيكلية كما يساهم فيها. وإن التحديد المبكر للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات هو جزء من استراتيجية تطلعية تقلل من الثغرات في المهارات عن طريق:
- (أ) تكييف منهج التعليم الأولي مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات؛
- (ب) تمكين مقدمي التدريب من التنبؤ بالمهارات المطلوبة حالياً وعلى الأمد المتوسط والطويل وتوقعها، بما يضمن توافقاً أفضل بين الوظائف والمهارات؛
- (ج) تقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب إلى جميع أصحاب المصالح لا سيما العمال المزاحون فضلاً عن الباحثين عن فرص عمل أفضل لتمكينهم من الانتقال من القطاعات المترجعة إلى القطاعات الناشئة؛
- (د) مساعدة الشباب ليركزوا اختياراتهم فيما يخص التدريب على آفاق العمالة الواقعية؛
- (هـ) تسهيل اتخاذ أصحاب العمل والعمال قرارات الاستثمار المستنيرة بشكل أفضل في مجال التدريب والتعلم المتواصل؛
- (و) مساعدة المنشآت على ابتكار واعتماد تكنولوجيات جديدة عن طريق توافر العمال المهرة بشكل مناسب وفي الوقت المناسب ورفع مستوى مهارات العمال الموجودين ومساعدة العمال على أن يبقوا قابليين للاستخدام.

٤١. وتضطلع النظم الفعالة لتحديد المهارات وتوقعها بالمهام التالية: جمع البيانات وتحليل الاحتياجات من المهارات وتحديد أوصاف المهارات ونشر هذا التحليل في وقت مناسب وعلى نطاق واسع وتنوير صياغة سياسات التدريب وترجمتها إلى برامج تدريبية. وينبغي توزيع المعلومات والبيانات المناسبة المتعلقة بالتحليل على نطاق واسع، بما في ذلك على الباحثين عن عمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات التدريب العامة والخاصة والمستشارين في الشؤون المهنية ومقدمي خدمات الاستخدام في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم.

٤٢. وينبغي أن يتم ربط التوقع الكمي والنوعي بالاستراتيجيات الوطنية المحددة بشكل واسع. ومن المهم تقصي القطاعات والأقاليم ذات إمكانات النمو العالية لتحديد الآفاق الجديدة للعمالة ومتطلباتها من المهارات، وكذلك تقصي القطاعات التقليدية المترجعة ومهارات العمال الذين فقدوا وظائفهم. ومن المهم أيضاً تقصي جودة المهارات المعروضة. علاوة على ذلك، ينبغي لتحليل الاحتياجات من المهارات أن يتقصى المهارات الأساسية والمهارات المهنية أيضاً لأن هذه المهارات معاً تتغير بنمو الاقتصادات.

٤٣. وتشمل مسؤوليات الحكومة فيما يخص تحديد المهارات والتنسيق وتوفير الموارد واستحداث السياسات والإجراءات والمؤسسات التي:

- (أ) تعزز نظم المعلومات عن أسواق العمل في الحوار مع الشركاء الاجتماعيين؛
- (ب) تجري بحثاً منتظماً عن أسواق العمل وتستحدث آليات لتوقع المهارات؛
- (ج) تقوم بتوقع كمي للمهارات من خلال الدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة والمؤسسات والبيانات الإدارية، ولا سيما من مؤسسات التدريب وإدارات الاستخدام؛

- (د) تجمع البيانات النوعية من الاقتصاديين المنظم وغير المنظم على حد سواء، وذلك مثلاً من خلال مجالس المنشآت المحلية والنفابات ومنظمات أصحاب العمل ولجان أصحاب المصالح وآليات الإعلام المشتركة بين أصحاب العمل والمدرّبين المحليين؛
- (هـ) تحفز التعاون وإقامة شبكات بين المؤسسات التعليمية والشركات؛
- (و) تأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات في الاقتصاد الكلي والاتجاهات التكنولوجية والسكانية؛
- (ز) تتحقق وتتأكد بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أن مناهج التدريب مواكبة للعصر من حيث ملاءمتها كماً ونوعاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، وتستخدم المعلومات لرصد الأداء وتحديد الحاصل بالنسبة لمؤسسات التدريب؛
- (ح) تضع أوصافاً متعلقة بالوظائف، يمكن استخدامها كأساس في المناهج ويمكن تكيفها بسرعة لتستجيب لمتطلبات الصناعة المتغيرة؛
- (ط) تنظم جمع وتحليل البيانات التعاونية كجزء من تحالفات التكامل الإقليمي.
٤٤. وتشمل مساهمات الشركاء الاجتماعيين في توقع المهارات، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- (أ) استخدام الهيئات القطاعية والمؤسسات الثنائية والثلاثية والشبكات المحلية للمنشآت ومنظمات العمال وكذلك مؤسسات التدريب لتسهيل عملية مستمرة لتحديث المعلومات بشأن المتطلبات المتعلقة بالمهارات؛
- (ب) تحليل تأثير التكنولوجيات الناشئة في المهارات الجديدة؛
- (ج) الإشعار بالاحتياجات من المهارات والأوصاف المتعلقة بالوظائف عن طريق التبادلات بين المنشآت ومؤسسات التعليم؛
- (د) المساعدة في تقييم الفرص الجديدة بالنسبة للعمال الذين يمكن أن تتأثر مهاراتهم بالتغيير؛
- (هـ) المشاركة في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة وعلى المستوى القطاعي لتبادل المعلومات حول توقعات المنشآت وللتعبير عن احتياجات أصحاب العمل والعمال وتطلعاتهم في مجال التدريب.
٤٥. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق:
- (أ) تقاسم نماذج النهج الفعالة وذات التكلفة المعقولة لتوقع الاحتياجات من المهارات، المنبثقة من بلدان مختلفة؛
- (ب) مساعدة البلدان، ولا سيما البلدان النامية، في مجال بناء وتحسين نظم المعلومات عن أسواق العمل وإدارات الاستخدام؛
- (ج) بناء القدرة الوطنية على البحث بشأن ديناميات عرض المهارات والطلب عليها، وحفز التعاون الدولي في هذا الصدد.

الربط بين التعليم وتطوير المهارات ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل

٤٦. تنتم البلدان بمستويات مختلفة من التعليم وتطوير المهارات وتواجه مجموعات مختلفة من التحديات في بناء سبل متسقة للتعليم تربط بين التعليم الأساسي والثانوي والعالي والتدريب المهني ودخول سوق العمل والتعلم المتواصل. وينبغي أن يكون ضمان التعليم الأساسي الجيد والمهارات الأساسية (انظر المناقشة في ٦(ب)) للجميع أولوية قاطعة بالنسبة للحكومات. وينبغي أن تهدف الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى وضع إطار وطني متكامل للكفاءات من أجل تيسير سبل تعلم لجميع العمال طوال حياتهم العملية، ينبغي أن تشمل تطورات أفقية وعمودية معاً.
٤٧. ويكون الانتقال من مرحلة التعلم إلى مرحلة دخول سوق العمل سهلاً بفضل المشورة والإرشاد في المسار المهني والاعتراف بالتعليم السابق وإدماج روح تنظيم المشاريع مع التدريب وتوقع المهارات بشكل فعال ونشر تحليل بيانات سوق العمل على نطاق واسع. وتكتسي هذه التدابير أهمية خاصة من أجل تحسين قابلية الاستخدام لدى الشباب والمجموعات المستهدفة

الأخرى. وفي العديد من البلدان لم تؤد معدلات أعلى للتعليم الثانوي والتعليم الجامعي إلى عمالة أعلى في العمل ذي الإنتاجية الأعلى بالنسبة لقسم كبير من الشباب، لأنهم ربما يفتقرون إلى الكفاءات المناسبة لاحتياجات سوق العمل. وينبغي عدم اتباع هذه التدابير بشكل منعزل بل ينبغي أن تكون جزءاً من البرنامج الوطني للتنمية، وتركز على تطوير المهارات ونمو العمالة.

٤٨. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى آليات دعم خاصة من أجل تسهيل مشاركة النساء في جميع مراحل تطوير المهارات - من الالتحاق بالمدرسة الابتدائية والثانوية، إلى فرص الحصول على تدريب مهني رسمي وأشكال التلمذة الصناعية القائمة على الكفاءة، إلى أخذ قسط من فرص التدريب في مكان العمل ومن فرص إعادة التدريب عند الالتحاق بالعمل من جديد. ومن منظور دورة الحياة، تواجه المساواة بين الجنسين وتحسين العمل المنتج واللائق لصالح النساء حواجز في كل خطوة طوال طريق التعلم. وهناك حاجة إلى إيلاء الاهتمام إلى قضايا الجنسين، مثل تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية ومنع التمييز والاعتراف بقيمة المهارات المكتسبة من خلال مسؤوليات الرعاية، في تشجيع تعميم التدريب وفي البرامج التي تستهدف النساء بوجه خاص.

٤٩. وينبغي تعزيز تحسين التنسيق على مستويات متعددة من أجل خلق مسار سلس بين التعليم والتدريب والتعلم المتواصل والعمالة. وينبغي أن تشمل أيضاً تدابير التنسيق هذه التشاور مع الشركاء الاجتماعيين:

(أ) على المستوى الوطني، تعتبر مجالات التنسيق بين الوزارات أساسية لتضافر العمل وتنسيق برامج التعليم وتطوير المهارات التي تقدمها وزارات مختلفة داخل البلد. وإن التنسيق بين وزارتي التعليم والعمل ووزارات الابتكار العلمي والتكنولوجي والوزارات الأخرى ذات الصلة أساسي بشكل خاص لتسهيل الانتقال السلس من التعليم الأولي والتدريب إلى التعلم المتواصل، إضافة إلى التنسيق مع الوكالات الاقتصادية للمساعدة على تحديد المهارات وتوقعها.

(ب) إن التنسيق بين مختلف المستويات الحكومية على النحو المناسب أساسي بالقدر ذاته. والتحدي في هذا السياق هو الحفاظ على توازن بين السلطة اللامركزية من أجل الاستجابة لاحتياجات سوق العمل المحلية وضمان الجودة والمعايير لكي تلقى المؤهلات الاعتراف الوطني وكذلك من أجل بناء خطط فعالة ومحفزة للتدريب.

(ج) على المستوى المحلي، يمكن أن يساهم التنسيق والتعاون بين البلديات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومقدمي التدريب مساهمة كبيرة في جعل التدريب يتسق مع احتياجات سوق العمل المحلية. وهذا التنسيق أساسي أيضاً لإدماج تطوير المهارات في استراتيجيات التنمية المحلية العامة وطويلة الأمد.

(د) على المستوى الإقليمي، ينبغي أن يكون هناك تنسيق بين البلدان وبين المنظمات المهنية وغيرها من الهيئات المعنية ذات الصلة للاعتراف بالمهارات، بما يعزز الحراك داخل الإقليم. ويعتبر الاتساق الإقليمي بين الأطر الوطنية مثار اهتمام ممكن.

(هـ) على المستوى الدولي، هناك حاجة إلى التعاون بين الوكالات الدولية من أجل تقديم المساعدة على نحو متسق ومن أجل تحقيق الفعالية لصالح البلدان النامية بغية بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية، لا سيما الهدف الإنمائي رقم ٢ المتعلق بالتعليم.

٥٠. وتشمل آليات التنسيق التي تبين أنها فعالة في عدد من البلدان، ما يلي:

- (أ) الهيئات الوطنية للتنسيق بين الوزارات؛
- (ب) الهيئات القائمة على القطاعات والتي تشمل ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والرابطات التجارية ومؤسسات التعليم والبحث المتخصصة لتقاسم المعلومات بشأن الطلب على المهارات وجودة التدريب قصد تحسين تخطيط التدريب وتقديمه؛
- (ج) التعاون بين المنشآت ومؤسسات التعليم والبحث، لا سيما من أجل الاستجابة للطلب على المهارات وتشجيع الابتكار في القطاعات الناشئة ذات القيمة المضافة الأعلى؛
- (د) وضع إطار وطني للمؤهلات كمئبر للحوار بين الممارسين في مجالي التعليم والتدريب وبين الحكومة وأصحاب العمل والعمال لجعل تطوير المهارات أكثر استجابة للاحتياجات

المتغيرة وللربط بين التعليم الأولي والمستمر والتعلم المتواصل والاعتراف على نطاق واسع بالمؤهلات وقابلية تداولها؛

(هـ) آليات التنسيق الوزاري بين البلدان، كجزء من التكامل الإقليمي، من أجل تعزيز الاعتراف بالمهارات وحراك اليد العاملة.

٥١. وإذا كانت الآليات والإجراءات مهمة، فإن فعالية مثل هذه الآليات ينبغي أن تُقِيم من حيث النتائج. وإن وضع مؤشرات كمية ونوعية بشأن النجاح في تحقيق أهداف التعليم والتدريب المتماشية مع برنامج العمل اللائق مفيد في بناء فهم مشترك للنجاح وأوجه النقص والدروس المستخلصة.

٥٢. وتضطلع الحكومات بالمسؤولية الأولية المتمثلة فيما يلي:

- (أ) توفير التعليم الأساسي الجيد والمهارات الأساسية للجميع؛
- (ب) إنشاء أطر وطنية وأقاليمية للمؤهلات وذلك بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين؛
- (ج) بناء تفاهم مشترك مع الشركاء الاجتماعيين حول وسائل تشجيع الاستثمار في المهارات القابلة للتداول والنقل والتي تسهل الانتقال من المدرسة إلى العمل ومن المهن والقطاعات المنكمشة إلى المهن والقطاعات الدينامية؛
- (د) تمكين مؤسسات التدريب المهني والتعليم العالي من الاعتراف بالتعليم والتجربة السابقين كعامل مساعد على الدخول إلى التعليم المهني والعالي والاستخدام؛
- (هـ) إنشاء لجان ثلاثية على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية لرصد التنفيذ المنسق لنظم التدريب لضمان نتائج أعلى من حيث الجودة.

٥٣. ويضطلع الشركاء الاجتماعيون بمسؤولية ذات أهمية خاصة:

- (أ) في تنسيق آليات ترمي إلى ضمان عبور سلس من التعليم إلى التدريب، وإلى عالم العمل؛
- (ب) في تقديم فرص التعلم في مكان العمل والاستفادة منها لتسهيل انتقال سلس من المدرسة إلى العمل وأيضاً من القطاعات المنكمشة إلى القطاعات الناشئة؛
- (ج) في دعم وتسهيل التعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية؛
- (د) في تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتقاسم الاستثمار في البحث والتنمية؛
- (هـ) في تحديد موارد التمويل طويل الأمد والمستدام للتعلم المستمر، وذلك بالتعاون مع الحكومات.

٥٤. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق ما يلي:

- (أ) بحث السبل الابتكارية لتشجيع الاستثمار في المهارات العامة والقابلة للتداول والتشاور مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن قابلية تكييفها مع الظروف في جميع البلدان؛
- (ب) تسهيل التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من خلال رفع قوتها الثلاثية لضمان تقديم المساعدة الإنمائية بشكل متنسق على المستوى القطري، لا سيما في إطار "الأداء الموحد" من أجل التنسيق بين الوكالات؛
- (ج) تسهيل التعاون مع الوكالات الدولية الأخرى التي تعنى بتطوير المهارات والتعليم والتعلم المتواصل؛
- (د) تعزيز الروابط بين الوكالات على مستوى المقر من خلال البحث المشترك وعمليات تقييم الأثر واستحداث الأدوات بالاعتماد على قوى فرادى وكالات الأمم المتحدة.

تطوير المهارات من أجل الإدماج الاجتماعي للمجموعات المستهدفة

٥٥. يكتسي الحصول على التعليم والتدريب أهمية فائقة بالنسبة للأشخاص المحرومين في المجتمع لديهم في الخروج من الحلقة المفرغة المتمثلة في المهارات الضعيفة والإنتاجية الضئيلة والعمالة قليلة الأجر. ومن المهم الإقرار بأن البعض يواجه مصادر متعددة من الحرمان، تثير تحديات خاصة. وإن إزالة الحواجز من أمام الحصول على التدريب والتعليم وتلبية

الاحتياجات الخاصة لهؤلاء الأشخاص أمران أساسيان بالتالي لتحقيق الإدماج الاجتماعي والمساواة. وينبغي أن تكون السياسات الرامية إلى محاربة التمييز في سوق العمل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية فعالة لتطوير المهارات.

٥٦. وفي المناطق الريفية تكون هياكل التعليم والتدريب الأساسية نادرة بشكل خاص مما يجعل مشكلة الوصول إلى التعليم والتدريب أكثر حدة في المناطق الريفية. وفي هذه المناطق تتمثل الأهداف الثلاثة في توسيع الهياكل الأساسية لتطوير المهارات وزيادة توافرها وخلق المزيد من فرص العمالة، في الوقت نفسه الذي يُحسّن فيه جودة التعليم والتدريب. ويكتسي أيضاً تشجيع المواقف الإيجابية إزاء تطوير المهارات في المناطق الريفية أهمية مركزية.

٥٧. وينبغي أن يتم الجمع بين زيادة امتداد نطاق مؤسسات التدريب الوطنية إلى المناطق الريفية والنهج الابتكارية، من قبيل:

- (أ) التدريب القائم على المجتمع المحلي، الذي يُقدّم فيه التدريب وفقاً للفرص الاقتصادية وفرص العمالة التي تحظى بها المناطق المحلية؛
- (ب) التعلم عن بعد عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (ج) التدريب المتنقل الذي يقرب التدريب من الناس؛
- (د) التركيز في التعاونيات على تطوير المهارات التقنية والمهارات المتعلقة بتنظيم المشاريع؛
- (هـ) الأساليب القائمة على العمل لتحسين الهياكل الأساسية الريفية التي تقدم التدريب في مجالات البناء والصيانة والتعاقد في القطاع العام.

٥٨. وإنّ نظاماً متنوعاً للتدريب لألية مهمة لمساعدة العمال الريفيين على ما يلي: اكتساب التكنولوجيات وتطويرها؛ دخول سلاسل القيم العالمية وإفادة السوق المحلية؛ تحسين تنظيم المشاريع وزيادة الإنتاجية الزراعية والنفاد إلى الأسواق وكذلك تطوير الأنشطة غير الزراعية التي من شأنها أن تدر مداخيل إضافية.

٥٩. وينبغي أن تدمج الجهود المبذولة لتعزيز تطوير المهارات في الاقتصادات الريفية في الجهود العامة الرامية إلى تحسين نفاذ العمال الريفيين إلى نظم الضمان الاجتماعي وضمان إعمال حقوقهم. ويساهم تعزيز تطوير المهارات في الارتقاء بالاقتصاد المحلي وسلاسل القيم الخاصة بمنتجات معينة، ويخلق هذا بدوره طلباً على الارتقاء بالمهارات.

٦٠. وفي الاقتصاد غير المنظم، يمكن أن يساهم تطوير المهارات في تحسين الإنتاجية وظروف العمل في الوقت نفسه الذي يمكن أن يساعد فيه على رفع التحديات التي تواجه العمال في الاقتصاد غير المنظم، كما اتفق على ذلك في الاستنتاجات بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٠). ويمكن استخدام عدد من الاستراتيجيات لتطوير المهارات لهذا الغرض، وهي:

- (أ) تنويع تقديم المهارات والتدريب، من الإلمام بالقراءة والكتابة والتعليم الأساسي الاستدراكي والمهارات التقنية والمهنية إلى مهارات الإدارة وتنظيم المشاريع؛
- (ب) نهج نمونجي للتدريب، يقسم التدريب طويل الأمد إلى مجموعة من الدورات قصيرة الأمد ويزيد من إمكانية الحصول على التدريب بالنسبة لمن ليس لديهم الوقت والمال للتدريب طويل الأمد. وتساعد هذه الخطة الأشخاص على التعلم بوتيرتهم الخاصة وحسب احتياجاتهم الخاصة؛
- (ج) الاعتراف بالمهارات المكتسبة في العمل في الاقتصاد غير المنظم، يدعم إدماج العمال في الاقتصاد المنظم؛
- (د) لا يمكن التقليل من أهمية عبء تكلفة المشاركة في التدريب. وينبغي استكشاف سبل ابتكارية لتحمل عبء التكلفة بما أن العديد من عمال الاقتصاد غير المنظم سيواجهون صعوبة في المساهمة مباشرة في التكاليف.

٦١. وإنّ تعزيز قاعدة المهارات في الاقتصاد غير المنظم هو جزء من الجهود الإنمائية العامة لتحسين الظروف الحالية ولتسهيل انتقال أنشطة الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وما يساعد أيضاً في عمليات هذا الانتقال هو الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية

واحترام حقوق العمال ووجود إطار تنظيمي فعال للمنشآت والصلات بين المنشآت في الاقتصاد المنظم وغير المنظم.

٦٢. وإنّ تطوير المهارات لأداة أساسية لتمكين الشباب من الانتقال بشكل سلس من المدرسة إلى العمل. ويكافح عدد كبير من الشباب للحصول على عمالة منتجة، وذلك بسبب قلة الطلب على مهاراتهم أو عدم الاعتراف بها فضلاً عن افتقارهم إلى فرص التدريب.

٦٣. وهناك حاجة إلى نهج شامل لإدماج الشباب والشبان في سوق العمل، بما في ذلك: تقديم التدريب الجيد والمناسب على المهارات؛ توافر المعلومات عن سوق العمل والإرشاد الوظيفي وخدمات الاستخدام. ويكتسي التعليم الأساسي الأفضل ومهارات العمل الأساسية الأهم أهمية خاصة لتمكين الشباب من المشاركة في التعلم المتواصل ومن النفاذ إلى سوق العمل أيضاً. ومن المهم أيضاً بالنسبة للبالغين الذين لم يحصلوا على تعليم أساسي ومهارات عمل أساسية، أن يمنحوا الفرص لتدارك ذلك.

٦٤. وإنّ برامج التلمذة الصناعية والتدريب والتمرن هي وسائل فعالة لوصول المدرسة بعالم العمل لفائدة الشباب، وذلك عن طريق تمكينهم من اكتساب التجربة في العمل إلى جانب التدريب التقني والمهني. ويساعد هذا في التغلب على افتقارهم إلى تجربة العمل عند محاولتهم الحصول على وظيفة أولى.

٦٥. ولا بد من استكشاف البرامج الابتكارية والخاصة على نحو أكبر من أجل تلبية الاحتياجات الخاصة للمجموعات المحرومة من الشباب، مثل منح المنقطعين عن الدراسة فرصة ثانية؛ لاكتساب المهارات الأساسية فيما يخص الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب، والبرامج الخاصة الرامية إلى زيادة التحاق الفتيات بالمدرسة لكي يكنّ مؤهلات للتدريب على العمل، وتقديم حوافز التوظيف للوافدين إلى سوق العمل لتدارك مستوى إنتاجيتهم الذي يحتمل أن يكون متدنياً في المراحل الأولى.

٦٦. ويساعد التدريب وتطوير المهارات على إدماج الأشخاص المعوقين بشكل أكبر في سوق العمل. وفي حين يمكن لحفلات العمل المحمية أن تبني الكفاءات والثقة بالنفس وأن تدعم بالتالي انتقالاً إلى سوق العمل الرئيسية، فإن إدماج الأشخاص المعوقين في أماكن العمل الرئيسية هو نهج أفضل، حيثما كان ذلك ممكناً. وإنّ تقديم حوافز مثل تخفيف الضرائب وتخفيض تكاليف الاشتراك في التأمين الاجتماعي والمساعدة في إدخال تعديلات على مكان العمل، من شأنه أن يشجع المنشآت على توظيف الأشخاص المعوقين.

٦٧. وإنّ تحسين نقل المهارات، الذي تدعمه الأطر الوطنية و/أو الإقليمية أو الدولية للمؤهلات، يساعد العمال المهاجرين في الحصول على العمالة التي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبرتهم. وتخلق الأطر الإقليمية للمؤهلات والتعاون الإقليمي من أجل الاعتراف المتبادل بالمؤهلات وضعاً مناسباً لتسهيل حراك اليد العاملة ونقل المهارات.

٦٨. وينبغي إيلاء انتباه إضافي إلى حالة العمال في علاقات الاستخدام غير النمطية والذين غالباً ما يستبعدون من التدريب المهني وتسهيلات التدريب أثناء الوظيفة.

٦٩. وتضطلع الحكومات بالمسؤولية الأولية في التشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أجل الإدماج الاجتماعي وضمان حصول المجموعات ذات الاحتياجات الخاصة بشكل كاف على سبل التطوير المناسب للمهارات من أجل العمل المنتج واللائق. وتشمل التدابير المناسبة ما يلي:

- (أ) تزويد الجميع بالمهارات الأساسية، بما فيها الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب؛
- (ب) إدماج تطوير المهارات في الاستثمار المتعلق بالهيكل الأساسية الريفية والوسائل الأخرى للنهوض بالقطاع الزراعي؛
- (ج) استحداث آليات مشتركة بين الوزارات للاستجابة لمسألة تطوير المهارات فيما يتعلق بالهجرة والعمال في علاقات الاستخدام غير النمطية؛
- (د) تقديم حوافز لأصحاب العمل ليوظفوا الأشخاص المعوقين والأشخاص المنتمين إلى مجموعات محرومة، يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، حوافز ضريبية وتخفيض تكاليف الاشتراك في نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات لإدخال تعديلات على مكان العمل لصالح الأشخاص المعوقين؛

- (هـ) تحديد الفرص واستخدامها فيما يخص الشراكات بين القطاعين العام والخاص حيثما تعود الشراكات بقيمة مضافة لتلبية احتياجات المنشآت والعمال المتعلقة بتطوير المهارات، حسبما يتفق عليه الشركاء الاجتماعيون؛
- (و) تقديم إمكانية الحصول على التدريب المدعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد المنظم، كحافز إضافي للانضمام إلى الاقتصاد المنظم؛
- (ز) على غرار ذلك، توجيه التدريب إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم لفسح الطريق أمامها نحو العمل المنظم.
٧٠. وينبغي أن يعزز الشركاء الاجتماعيون تطوير المهارات لصالح المجموعات المستهدفة عن طريق:
- (أ) دعم إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل؛
- (ب) تقديم مجموعة من تجارب أماكن العمل للشباب؛
- (ج) بحث ترتيبات فعالة للتمويل من أجل التصدي لأوجه قصور معينة في الحصول على التدريب الأولي والتعلم المتواصل.
٧١. ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء عن طريق:
- (أ) القيام بالبحوث حول النهج الفعالة بشأن تطوير المهارات في الاقتصاد غير المنظم، وينبغي أن تشمل تركيزاً خاصاً على النساء؛
- (ب) وضع استراتيجيات، في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٥)، من أجل تقديم تطوير المهارات للعمال المهاجرين ومن أجل الخطط الإقليمية للاعتراف بالمهارات وتعزيز الهجرة الدائرية والتدابير الأخرى الرامية إلى التصدي لأثر هجرة الأدمغة وعكسه؛
- (ج) اقتراح استراتيجيات لتطوير المهارات لصالح العمال في علاقات الاستخدام غير النمطية ولإدماج الأشخاص المعوقين في البرامج الرئيسية لتعزيز التدريب والعمالة؛
- (د) توثيق ونشر الممارسات الجيدة في مجال تعزيز المهارات والعمل اللائق لصالح مجموعات مستهدفة مختلفة من خلال إبراز التجارب الغنية للدول الأعضاء؛
- (هـ) تقييم أثر الاستراتيجيات الوطنية لتعزيز عمالة الشباب ومساهمات مكوناتها الخاصة بتطوير المهارات؛
- (و) وضع استراتيجيات لتوسيع نطاق توافر تقديم تطوير المهارات ولتحسين نوعيته في المناطق الريفية وفقاً للتوجهات الاستراتيجية التي جاءت في استنتاجات المناقشة العامة بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٨).

خامساً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة

عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
 يقرر، عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد التقرير المالي والبيانات المالية
 المراجعة عن الفترة المالية السبعين (٢٠٠٦-٢٠٠٧).

¹ اعتمد في ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

سادساً

قرار بشأن معالجة العلاوة الصافية المكتسبة^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ يلاحظ أن تشغيل نظام تقدير الفرنك السويسري قد أسفر عن علاوة صافية مكتسبة قدرها ٤١٥ ٢٧٠ ٣٢ فرنكاً سويسرياً في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧،
يقرر، استثناءً من المادة ١١-٥ من اللائحة المالية، أن يحول مبلغ العلاوة الصافية المكتسبة بكامله والبالغ ٤١٥ ٢٧٠ ٣٢ فرنكاً سويسرياً، إلى صندوق المبنى والمرافق الأساسية، وأن يكون نصف حصة العلاوة الصافية المكتسبة خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، البالغ ٢٠٧ ١٣٥ ١٦ فرنكات سويسرية والذي كان ليوزع على الدول الأعضاء من خلال صندوق التحفيز، معترفاً به كدفعة مسبقة من قبل كل دولة من الدول الأعضاء عن حصة كل منها من الاشتراكات المستقبلية التي قد تطلب منها لأغراض تجديد مبنى المقر.

سابعاً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠٠٧^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يحسب اشتراك جزر مارشال في ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة عضويتها في المنظمة خلال سنة ٢٠٠٧ والفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ على أساس معدل تقدير سنوي يبلغ ٠,٠٠١ في المائة.

ثامناً

قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر القمر^٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٧ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
١. يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة جزر القمر لتسوية متأخراتها من الاشتراكات المستحقة عن الفترة ١٩٨١-٢٠٠٧، بحيث:
(أ) تسدد حكومة جزر القمر اشتراكها كاملاً عن سنة ٢٠٠٨ في سنة ٢٠٠٨؛
(ب) في السنوات التالية، تواصل حكومة جزر القمر سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛
(ج) تسوي حكومة جزر القمر المتأخرات التي تراكمت حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وشاملة له، والتي تبلغ ٨٤٩ ٥١٨ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع، ابتداءً من سنة ٢٠٠٩، تسعة أقساط سنوية تبلغ ٨٨٥ ٥١ فرنكاً سويسرياً وقسطاً نهائياً يبلغ ٨٨٤ ٥١ فرنكاً سويسرياً؛

^١ اعتمد في ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

^٢ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

٢. يقرر السماح لجزر القمر بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

تاسعاً

قرار بشأن متأخرات اشتراكات جمهورية أفريقيا الوسطى^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٧ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
١. يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى لتسوية متأخراتها من الاشتراكات المستحقة عن الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠ والفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، بحيث:
- (أ) تدفع حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى اشتراكها كاملاً عن سنة ٢٠٠٨ ومبلغاً قدره ٧٥٠٠ فرنك سويسري في سنة ٢٠٠٨؛
- (ب) في السنوات التالية، تواصل حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛
- (ج) تسوي حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى الرصيد المتبقي من المتأخرات التي تراكتت حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وشاملة له، والتي تبلغ ١٢٢ ٨٨٠ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع ١٥ قسطاً سنوياً، ابتداءً من سنة ٢٠٠٩، يبلغ كل منها ٨ ١٩٢ فرنكاً سويسرياً؛
٢. يقرر السماح لجمهورية أفريقيا الوسطى بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

عاشراً

قرار بشأن متأخرات اشتراكات العراق^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٧ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
١. يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة العراق لتسوية متأخراتها من الاشتراكات المستحقة عن الفترة ١٩٨٨-٢٠٠٧، بحيث:
- (أ) تسدد حكومة العراق اشتراكها كاملاً عن سنة ٢٠٠٨ في سنة ٢٠٠٨؛
- (ب) في السنوات التالية، تواصل حكومة العراق سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛
- (ج) تسوي حكومة العراق المتأخرات التي تراكتت حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وشاملة له، والتي تبلغ ٦٠٩٥ ٣٩٩ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع ١٩ قسطاً سنوياً، ابتداءً من سنة ٢٠٠٨، يبلغ كل منها ٣٠٤ ٧٧٠ فرنكاً سويسرياً وقسطاً نهائياً يبلغ ٣٠٤ ٧٦٩ فرنكاً سويسرياً؛
٢. يقرر السماح للعراق بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

^١ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

حادي عشر

قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر سليمان^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٧ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
١. يقبل الترتيبات التي اقترحتها جزر سليمان لتسوية متأخراتها من الاشتراكات
المستحقة عن الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٧، بحيث:
- (أ) تسدد حكومة جزر سليمان اشتراكها كاملاً عن سنة ٢٠٠٨ في سنة ٢٠٠٨؛
(ب) في السنوات التالية، تواصل حكومة جزر سليمان سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة
المستحقة؛
(ج) تسوي حكومة جزر سليمان الرصيد المتبقي من المتأخرات التي تراكمت حتى ٣١ كانون
الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧ وشاملة له، والتي تبلغ ٣٢ ٠٤١ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع، ابتداءً
من سنة ٢٠٠٨، تسعة أقساط سنوية يبلغ كل منها ٣ ٢٠٥ فرنكات سويسرية وقسطاً نهائياً
يبلغ ٣ ١٩٦ فرنكاً سويسرياً؛
٢. يقرر السماح لجزر سليمان بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور
منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

ثاني عشر

قرار بشأن النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^٢

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ يدرك أهمية التوضيح الوارد في المادة الخامسة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية
لمنظمة العمل الدولية ("النظام الأساسي")، ومفاده أن للمحكمة صلاحية بأن تقرر تنظيم
إجراءات شفوية أم لا،
وإذ يلاحظ أن مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قد وافق على نص مشروع لتعديل المادة
الخامسة من النظام الأساسي؛
يعتمد تعديل المادة الخامسة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
على النحو التالي:
تدرج الجملة التالية في بداية المادة الخامسة: "يجوز للمحكمة، متى شاءت، أن تقرر أو
ترفض تنظيم إجراءات شفوية، بما في ذلك بناءً على طلب أحد الطرفين".

¹ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

² اعتمد في ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

ثالث عشر

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية¹

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
تجديد ولاية السيدة ماري ج. غودرون لفترة ثلاث سنوات.

¹ اعتمد في ١١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

المحتويات

الصفحة

١	قرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة.....	أولاً
٢	قرار بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر.....	ثانياً
٢٢	قرار بشأن دور منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية في التصدي لأزمة الغذاء العالمية.....	ثالثاً
٢٢	قرار بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.....	رابعاً
٣٧	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.....	خامساً
٣٨	قرار بشأن معالجة العلاوة الصافية المكتسبة.....	سادساً
٣٨	قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠٠٧.....	سابعاً
٣٨	قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر القمر.....	ثامناً
٣٩	قرار بشأن متأخرات اشتراكات جمهورية أفريقيا الوسطى.....	تاسعاً
٣٩	قرار بشأن متأخرات اشتراكات العراق.....	عاشراً
٤٠	قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر سليمان.....	حادي عشر
٤٠	قرار بشأن النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.....	ثاني عشر
٤١	قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.....	ثالث عشر