

التقرير السادس

دور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني

تعزيز العمل اللائق من خلال البرامج الميدانية والقطرية

البند السادس من جدول الأعمال

ISBN 92-2-616614-5

ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٠٦

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع ILC95-VI-2006-04-0012
طبع في سويسرا

المحتويات

الصفحة

1	مقدمة	أولاً -
1	العالم الآخذ في التغير: مجارة التغيرات أو التريث بعض الوقت؟	١ -
3	العمل اللائق: هدف عالمي لعالم يتجه صوب العولمة	٢ -
4	التطورات الحاصلة منذ عام ١٩٩٩	٣ -
5	الاتجاهات الناشئة والطرائق المتغيرة: في اتجاه العمل اللائق	٤ -
6	هيكل التقرير	
7	إطار البرمجة	ثانياً:
7	الإصلاحات في الأمم المتحدة: دور منظمة العمل الدولية في الأطر الإنمائية المتكاملة	١ -
9	(أ) عمليات التقييم القطري المشترك: إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	
11	(ب) استراتيجيات الحد من الفقر: مساهمات منظمة العمل الدولية وتجربتها	
13	التخطيط والميزنة الاستراتيجيان: تحديد الأولويات وإقامة صلات مع برامج مموله من الميزانية العادية	٢ -
14	الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة: مساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمال	٣ -
15	العمل اللائق على المستوى القطري	٤ -
15	(أ) التجربة المستمدة من برامج العمل اللائق الرائدة	
16	(ب) البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية: إطار للمستقبل	
19	الشراكات من أجل التعاون الإنمائي	ثالثاً:
19	الأصول والفرص المتاحة	١ -
20	الاتجاهات السائدة في تمويل التعاون التقني	٢ -
21	التمويل وتعبئة الموارد	٣ -
23	(أ) الشركاء على المستوى الثنائي ومتعدد الأطراف	
24	(ب) تعبئة الموارد المحلية	
25	(ج) مصادر أخرى: القطاع الخاص والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية	
26	(د) العطاءات التنافسية	

- ٤ - التجديد والتوعية: الشراكات من أجل العمل اللائق..... 26
- (أ) توسيع نطاق قاعدة الموارد..... 26
- (ب) الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتعزيز توفير العمل اللائق للجميع..... 27
- ٥ - الاستثمار في التعاون التقني..... 28
- رابعاً: القدرة اللازمة للتعاون التقني..... 29
- ١ - بناء قدرات الهيئات المكونة واستخدامها..... 29
- مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو..... 30
- ٢ - موظفو منظمة العمل الدولية: المهارات والتدريب..... 31
- ٣ - مسائل الإدارة السديدة..... 32
- (أ) التنفيذ..... 32
- (ب) التقييم..... 32
- "١" إطار استراتيجي وسياسي جديد من أجل التقييم..... 33
- "٢" تقييم البرامج القطرية..... 33
- "٣" التقييم الموضوعي..... 34
- "٤" تقييم المشاريع..... 34
- خامساً: آخر التطورات في مجال التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية..... 35
- ١ - الوقائع والأرقام..... 35
- (أ) زيادة الاعتمادات..... 36
- (ب) الجهات المانحة الرئيسية: تنويع القاعدة وتوسيع نطاقها..... 37
- (ج) الإنفاق..... 37
- "١" الإنفاق حسب الهدف الاستراتيجي..... 38
- "٢" الإنفاق حسب الإقليم..... 40
- "٣" الإنفاق حسب نوع المساعدة..... 41
- (د) ملخص..... 42
- ٢ - الهدف الاستراتيجي رقم ١: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل..... 42
- (أ) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: التقارير العالمية واحتياجات التعاون التقني..... 44
- (ب) استكمال آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية..... 45
- (ج) أدوات التدريب والإعلام للنهوض بالمعايير..... 46
- (د) البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال..... 46
- ٣ - الهدف الاستراتيجي رقم ٢: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين..... 49
- (أ) مؤتمر قمة الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف وطأة الفقر: العمالة كاستراتيجية للحد من الفقر..... 49
- (ب) الاستراتيجيات الوطنية والإقليمية بشأن العمالة: تقديم الإرشادات إلى صانعي السياسات الرئيسيين..... 49
- (ج) أطر استراتيجية إقليمية لتنمية المهارات..... 50
- (د) الارتقاء بعمليات الاقتصاد غير المنظم: العمالة عبر المساعدة الذاتية - نهج فعال..... 51

51	(هـ) النجاح العالمي عبر برامج تدريبية عالمية: برنامج "كيف تبدأ بمشروعك وتحسنه"
51	(و) وبرنامج "كيف توسع مشروعك"
52	(ز) عمالة الشباب
53	(ح) التنمية الاقتصادية المحلية: إيجاد فرص العمل في أماكن إقامة الناس وعملهم
53	(ط) روح المبادرة لدى المرأة
54	(ط) أساليب قائمة على اليد العاملة
54	٤ - الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع
54	(أ) وضع خطط العمل والبرامج والاستراتيجيات
56	(ب) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية
57	(ج) تعزيز القدرة المؤسسية لوضع السياسات وتنفيذها
59	(د) دراسات واستقصاءات تجريبية: إرساء الأسس للعمل والمساعدة لأغراض التنمية
59	٥ - الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
60	(أ) تعزيز تمثيل الشركاء الاجتماعيين وخدماتهم وتأثيرهم
60	"١" منظمات أصحاب العمل
63	"٢" منظمات العمال
65	(ب) ضمان تدعيم الأطر القانونية والمؤسسات والآليات والعمليات واستخدامها من أجل الحوار الاجتماعي
67	(ج) إقامة الحوار الاجتماعي بشأن قضايا محددة على المستوى الدولي
68	٦ - بناء القدرات: دور المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
68	(أ) الهدف الاستراتيجي رقم ١: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
68	تدريب القضاة والمحامين وأساتذة القانون بشأن معايير العمل الدولية لتعزيز تطبيق المعايير على نطاق أوسع في الدول الأعضاء عبر الممارسة القضائية
68	(ب) الهدف الاستراتيجي رقم ٢: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين
68	"١" أنشطة تنمية روح المبادرة والحرف اليدوية الموجهة إلى المرأة في أفغانستان
69	"٢" أنشطة التدريب وتطوير خدمات تنمية المشاريع الموجهة إلى رابطات المشاريع الصغيرة في شيلي
69	(ج) الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع
69	"١" الضمان الاجتماعي في بلدان المخروط الجنوبي
69	"٢" الارتقاء بالسلامة والصحة وظروف العمل في القطاع البحري في سان بترسبرغ في الاتحاد الروسي
69	(د) الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
70	٧ - قضايا مشتركة
70	(أ) تعميم الهيكل الثلاثي
72	(ب) المساواة بين الجنسين في إطار التعاون التقني
75	سادساً - نظرة تستشرّف المستقبل: قضايا محتملة للمناقشة
75	١ - العمل اللائق: الحفاظ على الزخم الدولي
75	٢ - استكمال النهج على نطاق المنظومة: - الهيكل الثلاثي، نموذج تحذو حذوه علاقات المجتمع المدني - معايير العمل الدولية

77	٣ - حشد الموارد والدعم السياسي: البرامج القطرية للعمل اللائق والشراكات
78	٤ - الانعكاسات بالنسبة لبرنامج منظمة العمل الدولية
79	الملحق الأول: قرار واستنتاجات بشأن دور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ١٩٩٩
82	الملحق الثاني: المرافق الإحصائية

١ - العالم الآخذ في التغيير: مجازاة التغييرات أو التريث بعض الوقت؟

١. أمام منظمة العمل الدولية تحد كبير: كيف يمكن مساعدة البلدان على أفضل وجه لتوفير العمل اللائق للجميع في عالم ما فتنت مشاكله تزداد تعقيداً وتفاقماً؟ وكيف يمكن تعزيز العمالة والحقوق وأشكال الحماية والحوار بطريقة تضمن تحفيز النمو والحدّ من الفقر وتقاوم ثمار النمو الاقتصادي على نطاق أوسع والعمل، في الوقت ذاته، على تدعيم واستكمال السياسات الإنمائية في المجالات الأخرى؟ ويؤدي التعاون التقني دوراً أساسياً في توصيل قيم المنظمة وخبراتها إلى الميدان وتطبيقها على أوضاع حقيقية. فكيف يمكن جني أفضل المنافع من تلك البرامج؟ وكيف ينبغي إقرار التعاون التقني وتنظيمه، وكيف يمكن تقديمه على النحو الأفضل؟

٢. ومنذ مناقشات المؤتمر في عام ١٩٩٩، لم تتوقف عملية تغيير البيئة الدولية. فقد أدى تأثير العولمة والوعي المتنامي بالمشاكل البيئية والسعي إلى وضع نماذج إنمائية مستدامة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، إلى زيادة إبراز الحاجة إلى إتباع نهج متكامل. ذلك أنّ الأبعاد العديدة التي تنطوي عليها مسألة التنمية تقتضي إيجاد حلول متماسكة ومتعددة التخصصات، كما أنّ ثمة تحولات طرأت بسرعة على تصورات المانحين وأولوياتهم.

٣. واعترف النظام متعدد التخصصات بالحاجة إلى ضمان التآزر في عمل مختلف صناديقه وبرامجه ووكالاته المتخصصة بما يمكنه من تناول برنامج العمل الإنمائي بأسلوب متكامل. ويزداد توقّع الدول الأعضاء أن تقوم منظومة الأمم المتحدة باستحداث حلول متكاملة للمشاكل تسهم فيها كل من الوكالات. ومن ثم أصبحت قدرة فرادى الوكالات على العمل في إطار فريق واحد من العوامل الهامة التي تحدّد التصورات في أوساط الهيئات المانحة. ويكتسي ذلك أهمية خاصة في البيئة ذات التنافس المتزايد، التي باتت على الوكالات العمل فيها ونظراً إلى الطلب الملح على وضع إطار إنمائي أكثر تماسكاً يتحتم على الوكالات أن تعمل فيه معاً، فتسهم فيه بقيمتها المضافة بأسلوب أكثر اتساقاً وكفاءة وفعالية. وفي الوقت ذاته، ترغب الدول الأعضاء أيضاً في رؤية أنشطة منظومة الأمم المتحدة تتحوّل إلى المستويين الإقليمي والقطري.

٤. وقد نشأت برامج هذه الأفكار، بالنسبة للأمم المتحدة ووكالاتها، في إعلان الألفية (٢٠٠٠)^١، الذي وضع إطاراً يركز عليه العمل الجماعي. والغرض من ذلك الإعلان هو الترويج لإتباع "نهج شامل واستراتيجية منسقة - ومعالجة الكثير من المشاكل عبر جبهة واسعة".

٥. وفي الوقت ذاته، بات عدد من المبادئ المقترحة أصلاً، في عام ١٩٩٦، من قبل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مدرجاً كمبادئ أساسية للتعاون الإنمائي الدولي. ومن بين تلك المبادئ الملكية المحلية، ممّا يعني أنّه يجب وضع الاستراتيجيات الإنمائية، إذا أريدت لها الاستدامة، من قبل البلدان المستفيدة منها - حكومات تلك البلدان وسكانها - ويجب أن تعكس تلك الاستراتيجيات أولويات تلك البلدان بدلاً من أولويات المانحين؛ وتحسين التنسيق بين المانحين، على أن تتحمّل البلدان المستفيدة المسؤولية الرئيسية عن تنسيق التعاون الإنمائي مع البلدان والمؤسسات الأخرى؛ وتدعيم الشراكات، وذلك من خلال إبرام اتفاقات تحدّد مسؤوليات البلدان النامية وشركائها الخارجيين، فضلاً عن المسؤوليات المشتركة بينها جميعاً؛ ووضع نهج يستند إلى النتائج ويمكن من تحسين أساليب رصد البرامج الإنمائية وتقييمها؛ وتعزيز التناسق بين السياسات "غير سياسات المعونة" في البلدان الصناعية والتي يمكنها إحداث آثار عميقة في العالم النامي - كالسياسات المتعلقة، على سبيل المثال، بالتجارة والاستثمار ونقل التكنولوجيا.

^١ وثيقة الأمم المتحدة A/RES/55/2، <http://www.un.org/millennium/summit.htm>

٦. ويمكن أن تُضاف إلى ذلك عوامل أخرى ذات أهمية أساسية فيما يخص استخدام المعونة بفعالية، وهي: الحكم الرشيد والمساءلة وتوفير بيئة سياسية سليمة بوصفها أهمّ محدّدات فعالية المعونة والتقدم الإنمائي؛ وتعزيز القدرات في القطاعين العام والخاص كعامل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة؛ وضرورة إشراك المجتمع المدني، وهو عامل يُعتبر ضرورياً لتحديد أولويات واضحة تعكس الاحتياجات المحلية في مجال التعاون الإنمائي وضمان أن تساعد استثمارات المعونة على تلبية احتياجات أشدّ فئات المجتمع فقراً وتهميشاً.

٧. وقد أحرزت السياسات الإنمائية الدولية تقدماً ملحوظاً منذ عام ١٩٩٩. وتم إدخال المزيد من التعديلات على الغايات التي تنسدها جهود التنمية. وركّزت عملية اعتماد استراتيجيات الحدّ من الفقر من قبل مؤسسات بريتون وودز في عام ١٩٩٩ اهتماماً أوثق على الحاجة الماسّة إلى معالجة الفقر في حد ذاته، وبالتالي أصبحت تلك الاستراتيجية تؤثر الآن بشكل كبير في صياغة السياسات الإنمائية الوطنية.

٨. ومثّل المؤتمر الدولي لتمويل التنمية الذي عُقد في مونتيري في عام ٢٠٠٢ معلماً بارزاً فيما يخص عملية رسم السياسات على الصعيد الدولي في مجال تعبئة الموارد لأغراض التنمية، ودور التجارة وزيادة التعاون المالي الدولي لأغراض التنمية والتخفيف من عبء الديون وتعزيز ترابط واتساق النظم النقدية والمالية والتجارية الدولية دعماً للتنمية.

٩. واتفقت البلدان النامية والهيئات المانحة لأول مرّة، في إعلان باريس بشأن فعالية المعونة^٢، المعتمد في شباط/فبراير ٢٠٠٥، على استخدام مؤشرات وغايات لقياس نجاحها في زيادة فعالية المعونة، ويشمل ذلك المخطط العملي الذي يتيح للهيئات المانحة والبلدان النامية إمكانية رصد التقدم المحرز من قبل كل من الطرفين، نحو خمسين التزاماً. فقد وافقت الهيئات المانحة، مثلاً، على وضع كل شروطها المتعلقة بتقديم المعونة إلى البلدان النامية على أساس استراتيجيات الحدّ من الفقر الخاصة بكل بلد من تلك البلدان. ولا يتم وضع شروط أخرى إلاّ عندما يوجد مبرر شرعي لذلك. ووافقت البلدان النامية بدورها، وبمساعدة الهيئات المانحة، على إصلاح نُظُمها الوطنية عند اللزوم بغية تحسين قدرتها على إدارة الموارد الإنمائية. وتم إقرار غايات مؤقتة فيما يخص خمسة من المؤشرات المذكورة.

١٠. وتعدّ المؤشرات والغايات أيضاً سمة أساسية من سمات الأهداف الإنمائية للألفية، التي تشكّل تحوّلًا كبيراً في الممارسات الإنمائية: فقد اتفقت الأمم المتحدة للمرّة الأولى على مجموعة من مؤشرات الأداء التي يمكن قياسها.

١١. وفي هذا السياق، أُجبرت جميع المنظمات الدولية على إعادة تقييم وثيقة صلتها بعالم آخذ في التغيّر، حيث لم يعد تعدّد الأطراف حكراً على الحكومات وحدها، بل بات يشمل كثيراً من الهيئات المكوّنة و أُجبرت المنظمات أيضاً على النظر إلى الخارج والبدء بإقامة شبكات والدعوة إلى الاندماج والمشاركة في أنشطتها من أجل التصدي للتحديات الإنمائية العالمية بفعالية وحفز التغيير في هذا المجال.

١٢. ويعني ذلك، بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، أنّه لا بد من الاستمرار في تلبية احتياجات الهيئات المكوّنة والعمل في الوقت ذاته، على تسخير المنافع التي يتيحها تغيير التصورات في الدائرة الإنمائية، وذلك من خلال انتهاج استراتيجية لا تكتفي بالاستجابة للاتجاهات الخارجية على نحو سلبي، بل تستند إلى تلك الاتجاهات بشكل استباقي من خلال ابتكارات تروّج لمصالح منظمة العمل الدولية. ولا بد من إيلاء اهتمام وثيق لتلك المسألة من أجل تحقيق أكبر مردود في أنشطة الميزانية العادية الرامية إلى تحقيق الهدف المتمثّل في توفير العمل اللائق من خلال السعي، تدريجياً، إلى وضع برامج قطرية للعمل اللائق.

١٣. كما تقوم منظمة العمل الدولية بالإعراب عن شواغلها في المحافل السياسية الدولية والوطنية، وبخاصة فيما يتعلق بكل من الأهداف الإنمائية للألفية واستراتيجيات الحدّ من الفقر. ويُعتبر الهيكل الثلاثي، بالنسبة للمنظمة، الميزة الأهمّ في هذا الصدد، وقد سعت المنظمة إلى ضمان مراعاة خبرات هيئاتها الثلاثية المكوّنة وأرائها مراعاة تامة في العمليات التي يُضطلع بها في إطار استراتيجيات الحدّ من الفقر وفي الإعراب عن شواغل الشركاء الاجتماعيين إزاء القدر الضئيل من الاهتمام الذي أولي لمسألة العمالة في الأهداف الإنمائية للألفية. وفي عام ٢٠٠٢، انضمت منظمة العمل الدولية إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وأعدت بذلك تأكيد التزامها بالشراكة التي أُقيمت ضمن منظومة الأمم المتحدة وبتأييد عملية إصلاح الأمم المتحدة وتقديم التعاون اللازم في هذا الصدد.

١٤. ومنظمة العمل الدولية لا تجاري التغييرات الطارئة في الدائرة الدولية فحسب، بل هي تقود تلك التغيّرات على بعض المستويات. فلم تكتف المنظمة بإحراز نجاح في الحفاظ على هويتها الأصلية وقوتها الأساسية في مجال بات يزداد تعقيداً، وإنّما تمكّنت أيضاً من استخدام خبرتها وقيمتها بفعالية لتسوية قضايا أساسية. واتخذت

^٢ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، <http://www.oecd.org/dataoecd/11/41/34428351.pdf>

المنظمة مبادرات لمعالجة الجوانب الاجتماعية المرتبطة بتحرير التجارة الدولية، بما في ذلك التقرير المرجعي الصادر عن اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة^٣. وكانت تلك المحاولة الأولى لإجراء حوار بناء بين ممثلي هيئات مكونة ذات مصالح وآراء مختلفة بشأن البعد الاجتماعي للعولمة، وذلك من أجل إيجاد أساس مشترك لموضوع يثير الجدل ويحدث الانقسام. ويمثل ذلك التقرير إسهاماً كبيراً من قبل منظمة العمل الدولية، وقد مكن من المضي قدماً بالحوار بشأن قضية بالغة الأهمية. وذلك التقرير يبقى التقرير الوحيد المعترف به دولياً بشأن العولمة، إذ قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة بمناقشته وتصنيفه كواحد من أهم الوثائق المرجعية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥. ومن النتائج الأساسية التي خلصت إليها اللجنة الحاجة إلى بلوغ مستوى غير مسبوق من الترابط بين السياسات لمعالجة المشاكل الاجتماعية الخاصة الناشئة عن العولمة وتحرير التجارة الدولية، مما يؤكد على وجود إجماع بشأن ضرورة اتباع نهج متعددة التخصصات إزاء القضايا التي ما فتئت تزداد تعقيداً. ومن بين التوصيات الأساسية الواردة في التقرير تحقيق الهدف العالمي المتمثل في توفير العمل اللائق.

١٥. وقد كانت الوثيقة الختامية التي اعتمدها مؤتمر القمة العالمي في عام ٢٠٠٥، بمثابة وثيقة لم يسبق لها مثيل في الإقرار العالمي - على أعلى مستوى سياسي - بملاءمة برنامج العمل اللائق وأهميته للمجتمع الدولي برمته. فللمرة الأولى في تاريخ اجتماع قمة للجمعية العامة للأمم المتحدة منحت مكانة واضحة وبارزة لولاية منظمة العمل الدولية وقيمها وتعبيرها المعاصر عن أولوياتها البرنامجية الاستراتيجية ومراكز اهتمامها، في عملية التقدم نحو تحقيق برنامج العمل العالمي الشامل. بالإضافة إلى ذلك، أقر رؤساء الدول والحكومات بالدور الحاسم الذي يضطلع به تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بالنسبة للتعاون الإنمائي الدولي مما يفتح مجالاً أوسع أمام التعاون التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية.

٢ - العمل اللائق: هدف عالمي لعالم يتجه صوب العولمة

١٦. لقد مكن تصميم مفهوم العمل اللائق بشكل تدريجي وبلورته في قطاعات منظمة العمل الدولية وفي البرامج القطرية للعمل اللائق، من تحويل مجالات الاهتمام الداخلية التي يركّز عليها نشاط منظمة العمل الدولية وتزويدها بنقطة مرجعية أساسية في تعاملها مع مجالات الاهتمام الأخرى. وبالتالي تمكّن العمل اللائق من كسب القبول عبر جبهة واسعة: فقد أصبح الآن هدفاً عالمياً.

١٧. ومع اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، (١٩٩٩ رقم ١٨٢) واستهلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، فضلاً عن مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل^٤، شهدت منظمة العمل الدولية تزايداً واضحاً في الاهتمام - من قبل مجموعة من المؤسسات المانحة الأخذة في الاتساع بشكل مطرد - بدعم البرامج التي تسعى بشكل مباشر إلى تشجيع تنفيذ المعايير الأساسية، وبخاصة في المجالات المعنية بمكافحة عمل الأطفال والاستغلال والاتجار بالبشر والتمييز، وكذلك الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل وتوفير الحماية القانونية للعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. والوعي المتزايد بأهمية تعزيز حقوق الإنسان والمعايير عموماً بالنسبة للعمل المضطلع به ضمن منظومة الأمم المتحدة يمكن منظمة العمل الدولية من إقامة أشكال جديدة من التعاون والتحالف وتقاسم الخبرات والممارسات التي جمعتها مع الشركاء الآخرين. وستواصل منظمة العمل الدولية، في سياق تزايد الوعي الدولي بأهمية حقوق الإنسان، التأكيد على أنّ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان الأساسية.

١٨. أما الآن، فقد بات برنامج منظمة العمل الدولية للتعاون التقني يتمحور بشكل متزايد حول برنامج العمل اللائق، وتقوم المنظمة حالياً بإنفاق مبلغ إجمالي تزيد قيمته على ٨٠٠ مليون دولار أمريكي في برامج ومشاريع نشطة للتعاون التقني. وقد ارتفع حجم نفقات التعاون التقني خلال خمس سنوات متتالية ليبلغ ١٧١ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٥^٥. ويشكّل ذلك ثلث مجمل نفقات المنظمة في ذلك العام. وتغطي تلك النفقات، بفضل الدعم المقدم من الوكالات المانحة، أكثر من ١١٥ بلداً.

^٣ عولمة عادلة - توفير الفرص للجميع، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٤، <http://www.ilo.org/wcsdg>.

^٤ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، جنيف، ٢٠٠٢، <http://www.ilo.org/aids>.

^٥ هذا يشمل ١٥٤ مليون دولار أمريكي من الموارد من خارج الميزانية و١٧ مليون دولار أمريكي من الموارد من الميزانية العادية للتعاون التقني.

١٩. وما أؤدي مؤخراً من التزامات بزيادة المساعدة الإنمائية الرسمية بشكل كبير أمر مشجع فعلاً، وتشير تقديرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن المساعدة الإنمائية الرسمية المقدمة إلى جميع البلدان النامية ستقارب، إن صدقت الوعود، مبلغ ١٣٠ مليار دولار سنوياً في عام ٢٠١٠. وعلى الرغم من وجود أسباب تدعو إلى النظر بتفاؤل إلى مستقبل التعاون التقني الذي توفره منظمة العمل الدولية، فإن ثمة ما يقتضي إدخال تحسينات على الطريقة التي تدير بها المنظمة ذلك التعاون وتقييمها الشراكات على الصعيد القطري وعلى الصعيدين الإقليمي والدولي. ويجب على منظمة العمل الدولية، لكي تكون شريكاً ذا مصداقية وأهمية في المبادرات الجديدة، أن تجعل تركيز الحوار السياسي ينصب على مزاياها النسبية - أي معايير العمل الدولية والهيكلي الثلاثي والحوار الاجتماعي. ويجب عليها، في البيئة التنافسية التي باتت تتسم بها المعونة، وقاية البرامج والمبادرات الخاصة بالتعاون التقني من الإهمال أو من السعي إلى تغطية طائفة واسعة جداً من القضايا، مما قد يبطل تأثيرها ويحجب رؤيتها.

٢٠. وتقوم منظمة العمل الدولية بالتصدي لهذه التحديات عن طريق تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وانتهاج إدارة قائمة على النتائج وتحقيق تكامل أوثق بين الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية، فضلاً عن اتخاذ مبادرات إصلاحية جديدة أخرى. ولا بد للمنظمة وهيئاتها المكونة، إذا ما أرادت الحفاظ على فعالية التعاون التقني في المنظمة في سياق هيكل المعونة والتنمية الأخذ في التغيير في وقت باتت فيه طلبات المساعدة تفوق بكثير قدرات المنظمة ومواردها، أن تواصل الاستثمار في برنامج ابتكاري أكثر تركيزاً وأشد فعالية من أي وقت مضى في مجال التعاون التقني. ويجب، في هذا الصدد، تعزيز وضمان بناء القدرات وإشراك العمال وأصحاب العمل على نحو نشط في جميع مراحل دورة المشروع.

٣ - التطورات الحاصلة منذ عام ١٩٩٩

٢١. تنظر هذه العملية الرامية إلى استعراض أنشطة التعاون التقني التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية في التغييرات التي طرأت مؤخراً على أنشطة المنظمة الميدانية، وتقيس التطورات الراهنة في السياسات والبرامج الإنمائية الدولية، وتسعى إلى تمكين المؤتمر من تقديم إرشادات وتوجيهات إلى مجلس الإدارة وإلى المكتب بشأن النهج الابتكارية من أجل زيادة فعالية التعاون التقني بحيث يسهم في تعزيز العمل اللائق. ويتبع التقرير الممارسات السابقة نفسها المصطلح بها في الأعوام ١٩٩٩ و ١٩٩٣ و ١٩٨٧ وفي عدة مناسبات سابقة أخرى وفقاً لسياسة إجراء عمليات استعراض دورية.

٢٢. أما نقطة الانطلاق بالنسبة لبرنامج التعاون التقني المنفذ والموصوف في هذا التقرير فهي القرار والاستنتاجات المتعلقة بدور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٩٩. وترد في الملحق الأول الاستنتاجات المعتمدة في تلك المناسبة بشأن التوجيه المستقبلي لسياسة منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني.

٢٣. وأجرى مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٢، استعراض منتصف المدة للتعاون التقني استناداً إلى برنامج العمل المبين في عام ١٩٩٩. ولاحظ مجلس الإدارة التقدم المحرز والمصاعب المواجهة التي تستحق الاهتمام. ومن بين تلك المصاعب نقل المسؤولية المركزية إلى الميدان؛ واستخدام مركز تورينو؛ وإنشاء قاعدة بيانات متينة ووضع منهجيات لقياس التحولات والاتجاهات في الأنشطة والموارد بهدف استحداث أطر لإقامة شراكات مع أوساط المانحين وتحسين عملية تقديم الخدمات؛ وتتبع موارد المشاريع الإقليمية في أقل البلدان نمواً وقياس الموارد التي تخصصها أنشطة المشاريع المختلفة لعناصر مختلفة؛ وضرورة المضي قدماً بعملية تصميم البرامج وتعزيز أنشطة التقييم.

٢٤. وشدد مجلس الإدارة على ضرورة أن تضمن منظمة العمل الدولية دمج برنامجها الخاص بالعمل اللائق ليكون جزءاً لا يتجزأ من المناقشات والأنشطة الإنمائية، وأكد على ضرورة بذل المزيد من الجهود لضمان الترابط والاتساق بين برامج المنظمة ومختلف الأطر العالمية والوطنية، بما في ذلك إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر وورقات الاستراتيجيات القطرية التي وضعتها المفوضية الأوروبية، فضلاً عن الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً وأهداف الأمم المتحدة الإنمائية للألفية والشراكة

^٦ انظر:

OECD, "How much new aid is really new aid?" DAC News, Sept-Oct 2005, http://www.oecd.org/documentprint/0,2744,en_2649_33721_35317145_1_1_1_1,00.html.

^٧ وثيقة مجلس الإدارة، GB.283/TC/1، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٢، <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tc-1.pdf>.

الجديدة من أجل تنمية أفريقيا. كما دعا المجلس إلى تحديد أنشطة التعاون التقني الخاصة بالاقتصاد غير المنظم وإلى النظر في طرائق تنفيذ جديدة.

٢٥. وأخيراً، لاحظ مجلس الإدارة أنّ أوساط المانحين استجابت لعدد من المجالات الرئيسية المستهدفة من قبل منظمة العمل الدولية فيما يخص التعاون الإنمائي، غير أنّه شدّد على ضرورة ضمان التعجيل في وضع البرامج اللازمة في تلك المجالات لتلبية الطلبات الجديدة، وضرورة بذل المزيد من الجهود في مجال تعبئة الموارد من أجل توسيع القدرات وبناء شراكات جديدة.

٤ - الاتجاهات الناشئة والطرائق المتغيرة: في اتجاه العمل اللائق

٢٦. لقد طرأت تغييرات ملحوظة على النهج المُتَّبَع من قبل منظمة العمل الدولية إزاء تنفيذ أنشطة التعاون التقني. فقد باتت المبادرات المُنفَّذة بفضل موارد الميزانية العادية أكثر تكاملاً بكثير الآن مع الأنشطة المُضطلع بها بفضل موارد خارجة عن الميزانية. وعلى الرغم من أنّ الميزانية العادية تُوفّر تمويلاً بسيطاً لبرامج محدّدة من برامج التعاون التقني، فإنها غالباً ما تقدم إسهامات كبيرة في البرامج الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية، من خلال ساعات العمل التقني التي يسهم بها الموظفون وأنشطة الدعم التقني والإداري. وقد أدّت أوساط المانحين دوراً ما فتئ يزداد أهمية في برنامج المنظمة الخاص بالتعاون التقني، ليس من خلال التمويل المباشر للبرامج والمشاريع فحسب، بل كذلك، كما هو مبين أدناه، عن طريق الشراكات القائمة في مجال وضع البرامج. ويسعى برنامج التعاون التقني، كما أوصى به المؤتمر في عام ١٩٩٩، إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويستعرض هذا الجزء الإنجازات الرئيسية التي تم تحقيقها في إطار كل هدف من تلك الأهداف ويقدم أمثلة توضيحية عن المبادرات الناجحة.

٢٧. وظلّ الاتجاه السائد ذلك المتعلّق بتقديم التعاون التقني لتشجيع تطبيق معايير العمل الدولية وتنفيذ الأنشطة القائمة على الحقوق، ممّا يؤكّد وجود اتجاه ترسخ قبل المناقشات التي أُجريت في المؤتمر في عام ١٩٩٩، عقب دعوة مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (كوبنهاغن، ١٩٩٥) جميع البلدان إلى التصديق على معايير منظمة العمل الدولية بشأن حقوق الإنسان الأساسية وظروف العمل وتطبيقها. كما أفضى اعتماد الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ١٩٩٨ واستهلال آلية متابعته (٢٠٠٠)، إلى إيجاد أداة واضحة لتقديم المساعدة التقنية المستهدفة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتحقيق التقيد بحقوق الإنسان والمعايير والمبادئ. وأدّى ذلك، في العام نفسه، إلى استهلال حملة التصديق على الاتفاقيات الأساسية مترافقة بعروض دعم مقدمة من المكتب للمساعدة في عملية التصديق. وأسفرت تلك الحملة، حتى آذار/ مارس ٢٠٠٦، عن أكثر من ٤٧٠ تصديقاً جديداً على تلك الاتفاقيات الثماني، يخصّ ٣١ منها الاتفاقية رقم ٨٧ (٦،٦ في المائة) ويخصّ ٢٦ منها الاتفاقية رقم ٩٨ (٣،٥ في المائة).

٢٨. علاوة على ذلك، أنشأت منظمة العمل الدولية برنامجين رئيسيين في مجال المساعدة التقنية يخصّان تحديداً الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل. وتم في عام ١٩٩٢، استهلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، وتمكّن ذلك البرنامج من النمو بسرعة منذ ذلك الحين ليصبح أكبر برنامج وضعته المنظمة في مجال التعاون التقني. ويشجع البرنامج الثاني المبادئ الأربعة المجسدة في إعلان ١٩٩٨، ألا وهي: الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في مكان العمل. ويؤكد هذا الاتجاه النهج الفريد الذي تتبناه منظمة العمل الدولية في إظهار دورها المعياري من خلال أنشطتها العملية، والأهم من ذلك، من خلال برامجها وأنشطتها في ميدان التعاون التقني.

٢٩. وتسعى البرامج في جميع القطاعات والأقاليم، بدرجات مختلفة، إلى تشجيع التصديق على المعايير وتطبيقها. وتقدم التوجيهات السياسية المتضمنة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وفي قرارات المؤتمر وغير ذلك من أدوات السياسة العامة، إرشادات لأنشطة التعاون التقني المتصلة بالأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. ويجدر ذكر ما يلي: فعلاوة على عمل القطاع ١، الذي يتناول المعايير على وجه التحديد، يتناول قطاع العمالة قضايا متعددة ينطوي بعضها بشكل مباشر على المعايير، وبخاصة اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي تبرز أيضاً برنامج العمالة العالمي. وهناك معايير أخرى تزداد أهمية، مثل الأهمية التي تكتسبها اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) في مجال خلق فرص العمل للمعوقين، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) والمعايير ذات الصلة. ويركّز قطاع الحماية الاجتماعية عمله على طائفة واسعة من المعايير، منها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة وتفتيش العمل وظروف العمل والعمالة - بما في ذلك الأجور وساعات العمل والتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية - وبالعمال المهاجرين. ويقدم هذا القطاع مساعدة أيضاً في مجال دفع الأجور وحماية الأمومة ومجالات أخرى تتعلّق

بالحقوق المبيّنة في المعايير. ويسعى الفرع المعني بالهجرة الدولية، بشكل مباشر، إلى تنفيذ اتفاقيتي منظمة العمل الدولية الأساسيتين في مجال الهجرة^٨. ويُعد تنفيذ معايير الضمان الاجتماعي أيضاً من الأهداف الأساسية التي يشدها هذا القطاع. ويعمل قطاع الحوار الاجتماعي على الترويج لمفهوم الحوار الاجتماعي المبيّن في الدستور والوارد أيضاً، على سبيل المثال، في الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وفي اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). ويقدم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مساعدة كبيرة إلى منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في جميع أرجاء العالم لتمكينها من تنفيذ تلك المعايير بفعالية. ويساعد هذا القطاع أيضاً في حماية بعض الفئات المعيّنة من العمال، مثل البحارة، وقد أنجز مؤخراً العمل الرامي إلى تنقيح وتوحيد المعايير المعنية، وهو يعمل الآن على تنفيذها.

٣٠. وتتناول بعض التغييرات الأخرى التحديات التي يطرحها الاقتصاد العالمي الناشئ والاحتياجات الوطنية الآخذة في التطور بسرعة. ومن بين الوظائف الأساسية التي ما فتئت منظمة العمل الدولية تنهض بها، مساعدة الدول الأعضاء على تكييف اقتصاداتها ومؤسساتها الوطنية مع التغيير العالمي وتلبية الاحتياجات البشرية في سياق التعاون التقني.

هيكل التقرير

٣١. يستعرض هذا التقرير، أولاً، إطار البرمجة الخاص بالتعاون التقني، ويتيح إمكانية النظر بشكل أكثر تفصيلاً في الاتجاهات التي اتخذتها منظومة الأمم المتحدة في الأونة الأخيرة، كما أنه يصف كيفية دمج التعاون التقني في نظام التخطيط والميزنة الاستراتيجيين؛ ويناقش الإصلاحات المقرّر إدخالها على منظومة الأمم المتحدة من أجل مواءمة الأنشطة واستحداث أشكال التآزر والشراكات؛ ويقدم احتياجات الهيئات المكوّنة؛ ويشرح أخيراً كيفية تنفيذ نموذج العمل اللائق في التخطيط على المستوى القطري من خلال البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق.

٣٢. ويستعرض التقرير، بعد ذلك، الاتجاهات التي اتخذتها الشراكات مؤخراً، بوصفها وسيلة ابتكارية لتوفير التعاون التقني ضمن منظومة الأمم المتحدة وغيرها من الأطر، ويعرض المنافع والتحديات على حد سواء. ويدرس التقرير قدرات أشكال التنفيذ الجديدة التي تستند بشكل كبير إلى الإمكانيات التي يتيحها شركاء المنظمة الاجتماعيون، ويتضمن بعض الاقتراحات المقدمة بشأن وسائل تعزيز سمعة المنظمة في أوساط المانحين والمستفيدين المحتملين. وهناك جزء آخر من التقرير يشدّد على الاحتياجات فيما يخص بناء قدرات موظفي المنظمة وهيئاتها المكوّنة من أجل تقديم خدمات جيدة والتمكّن من الاستجابة على وجه السرعة.

٣٣. ويعطي التقرير، بعد ذلك، نبذة مفصّلة عن أنشطة التعاون التقني التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية ضمن كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، ويشرح الدور المنوط بمركز تورينو والجهود المبذولة في سبيل معالجة القضيتين الشاملتين المتمثلتين في تعميم الهيكل الثلاثي والمساواة بين الجنسين.

٣٤. أمّا الفصل الختامي، فهو يُلخّص المواضيع الرئيسية ويدعو المؤتمر إلى تركيز مناقشاته على بعض القضايا المقترحة

^٨ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

ثانياً: إطار البرمجة

٣٥. يبحث هذا الفصل في العوامل الرئيسية التي تؤثر في برمجة التعاون التقني سواء أكانت داخل المنظمة أم خارجها. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية ازداد اهتمام المجتمع الدولي ببتاحة قدر أكبر من الاتساق في أعمال منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق أوجه تآزر وبذل جهود متكاملة فيما بينها. وتجري في الوقت ذاته إصلاحات في منظومة الأمم المتحدة سيكون لها مضاعفات على منظمة العمل الدولية وعلى نمط التعاون التقني بوجه عام. ويولي هذا الفصل اهتماماً خاصاً لمشاركة المنظمة وبرمجتها في سياق التقييمات القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ويركز على الآثار الناجمة عن عمليات استراتيجيات الحد من الفقر التي تدعو إليها المؤسسات المالية الدولية.

٣٦. ويعالج فصل آخر على وجه التحديد الطريقة التي يدرج فيها في الوقت الحاضر التعاون التقني في نظام التخطيط والميزنة الاستراتيجيين في إطار الإدارة القائمة على النتائج. ويُركز الاهتمام بعدئذ على سبل الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة. أما الفصل الأخير فيبين نموذج العمل اللائق في البرمجة على المستوى القطري- البرامج القطرية للعمل اللائق.

١ - الإصلاحات في الأمم المتحدة: دور منظمة العمل الدولية في الأطر الإنمائية المتكاملة

٣٧. بدأ إعلان الألفية للأمم المتحدة لعام ٢٠٠٠ عملية استعراض الالتزامات التي قطعت في المؤتمرات العالمية خلال فترة التسعينات. وأفضى ذلك في البداية إلى الأعمال الرامية إلى وضع الأهداف الإنمائية للألفية وفي نهاية المطاف إلى مؤتمر القمة العالمي الأخير الذي عقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، حيث اعترف بالعمل اللائق كمحور للجهود المبذولة في سبيل استئصال الفقر وتحقيق برنامج التنمية العالمي ووضع العمل اللائق على قدم المساواة مع الأهداف الإنمائية للألفية ونتائج المؤتمرات العالمية، على نحو ما يظهره الإطار ثانياً - ١.

الإطار ثانياً - ١

العمالة والعمل اللائق، هدفان محوريان للمجتمع الدولي

٤٧. ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير أيضاً القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، حسب تعريفه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢، وعلى السخرة. كما نعقد العزم على كفالة الاحترام التام للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة المتحدة، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.
وثيقة ختامية

٣٨. ويقدم هذا الدعم الذي لم يسبق له مثيل زخماً جديداً للجهود المتواصلة التي تبذلها منظمة العمل الدولية ويعترف ببرنامج العمل اللائق كمحور للبرنامج الإنمائي. كما ينطوي على الاعتراف بالعمل الابتكاري الذي تقوم به والمتعلق بالآثار الاجتماعي للعولمة ويفتح آفاقاً جديدة لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لتعميم برنامج العمل اللائق وإدراجه في إطار عمليات استراتيجيات الحد من الفقر وفي أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على الصعيد الوطني وفي حوار السياسات على المستوى الدولي، الذي يجري مع شركائها الإنمائيين الرئيسيين داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على السواء.

٣٩. وتتضمن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة عدة التزامات تدعم أهدافاً وأولويات أخرى لمنظمة العمل الدولية، تستحق اهتماماً خاصاً بالنظر إلى مضمون برامج المنظمة. ويتعلق ذلك بحقوق الإنسان وسيادة القانون والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعبئة الموارد المحلية وزيادة القدرة البشرية والحكم الرشيد والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمالة والتعليم والتدريب المهني، ولاسيما للفتيات والنساء، والتنمية المستدامة والهجرة الدولية وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والحاجة إلى تحقيق التماسك على مستوى المنظومة وإقامة روابط أوثق بين العمل المعياري لمنظومة الأمم المتحدة وأنشطتها التنفيذية والإصلاحات الرامية إلى مزيد من الفعالية والكفاءة والاتساق والأداء المنسق والأفضل للوجود القطري للأمم المتحدة.

٤٠. ومن هنا يمكن أن نعتبر أن أهمية البعد الاجتماعي بالنسبة إلى نجاح التنمية الاقتصادية واستدامتها قد نالت في السنوات القليلة الماضية اعترافاً تدريجياً بها ويمثل العمل اللائق في الوقت الحاضر هدفاً دولياً مشتركاً. وقد أفضت الضغوط التي تمارسها نقابات العمال وبعض فئات المجتمع المدني فضلاً عن أصوات منشقة فيما يتعلق بالنموذج الحالي للعولمة إلى تزايد الوعي لدى الجمهور بالحاجة إلى سياسات تركز على الأشخاص مع ما ينتج عنها من التزام من جانب القادة السياسيين بالتعبير عن هذه الشواغل.

٤١. وحتى قبل انعقاد مؤتمر القمة لعام ٢٠٠٥ حظي اعتماد نموذج العمل اللائق باعتراف واسع النطاق خارج منظمة العمل الدولية بوصفه تعبيراً متجدداً عن رسالة منظمة العمل الدولية على نحو ما تتجلى في عدد من الإنجازات، الهامة بما فيها ما يلي:

- نتائج مؤتمر القمة الاستثنائي للاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف حدة الفقر (واغادوغو، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤) ومؤتمر القمة الرابع للأمريكتين بعنوان: "خلق فرص العمل لمكافحة الفقر وتقوية الإدارة الديمقراطية" (مارديل بلاتا، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥)؛ ونتائج المبادرات ضمن المفوضية الأوروبية ومصرف التنمية الآسيوي.
- الاهتمام الخاص الذي حظيت به معايير العمل الأساسية فضلاً عن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من جانب شركاء كثيرين من خارج المنظمة ولاسيما المؤسسات المالية الدولية.
- ما أظهره الاتفاق العالمي وشبكة تشغيل الشباب من أهمية قيم منظمة العمل الدولية في الشروع في مبادرات إنمائية عالمية هامة تضم فاعليات إنمائية رئيسية على المستويين العالمي والوطني (الأمم المتحدة والبنك الدولي ودوائر الأعمال).
- مشاركة منظمة العمل الدولية بنشاط في عملية استراتيجيات الحد من الفقر في عدد متزايد من البلدان وكذلك في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي الأهداف الإنمائية للألفية وفي مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وغير ذلك من أطر التنمية.
- تمكن منظمة العمل الدولية بفضل وضعها كمراقب لدى اللجنة الإنمائية المشتركة بين البنك الدولي وصندوق النقد الدولي وفي اللجنة الدولية للشؤون النقدية والمالية من الوصول إلى هذا المنتدى الرئيسي للسياسة العامة.
- اختيار الاتحاد الأوروبي لمنظمة العمل الدولية كشريك من بين كثرة من الشركاء الاستراتيجيين في منظومة الأمم المتحدة.
- الدعم المقدم إلى برنامج العمل اللائق من شخصيات ومنظمات روحية لها أهميتها.
- إدراج الإشارات إلى برنامج العمل اللائق في وثائق السياسة العامة الخاصة بعدد من المنظمات الدولية غير الحكومية الهامة المشاركة في التنمية.
- قبول برنامج العمل اللائق في كثير من الدوائر الأكاديمية وإدارته في مناهج تدريبية كثيرة.

٤٢. وبوجه خاص أصبح الاهتمام المتزايد في الوقت الحاضر بقيم منظمة العمل الدولية القائمة على المعايير واضحاً في عداد المنظمات المالية الدولية أنفسها كالاتي: ناقش المديرين التنفيذيين للبنك الدولي معايير العمل الأساسية وأظهرت المبادرات الأخيرة التي اتخذتها المؤسسة المالية الدولية ومصرف التنمية الآسيوي فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية فضلاً عن اهتمام مماثل بها من جانب مصرف التنمية للبلدان الأمريكية، تعاضم الاعتراف بقيم منظمة العمل الدولية. ولذلك سيعود اتباع نهج حفاز إزاء العلاقات مع هذه المنظمات بفوائد جمة في هذه المجالات.

(أ) عمليات التقييم القطري المشترك: إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٤٣. بعد عقد من الركود أو شح الموارد نال التعاون الإنمائي الدولي زخماً جديداً في عام ٢٠٠٢ في أعقاب المؤتمر الدولي المعني بالتمويل من أجل التنمية الذي عقد في مونتيري والذي لم يأت بالتزامات جديدة من جانب المانحين بزيادة الموارد فحسب وإنما استحدث مفهوم العملية الإنمائية التي تحركها تشكيلة أكبر من العوامل، بما فيها التجارة والاستثمار والتسامح بالدين وحشد الموارد المحلية إلى جانب المساعدة الإنمائية الرسمية. وأبرز هذا المفهوم الأشمل للعملية الإنمائية أيضاً المسؤولية والمساءلة المتبادلتين فيما بين المانحين والمتلقين سواء بسواء للتشجيع على تهيئة بيئة صالحة لجعل المعونة فعالة بقدر أكبر.

٤٤. ويؤكد مفهوم المساءلة والمسؤولية المتبادلتين دعم الجهود الوطنية والملكية الوطنية وتوجيه العملية الإنمائية. وأدى التركيز على الاستخدام الفعال للموارد في التعاون الإنمائي إلى وضع خطط استراتيجية وطنية، من قبيل استراتيجيات الحد من الفقر، أصبحت إطار الاختصاص المشترك الرئيسي للتنسيق. وبناء على ذلك، تعهد المانحون بتنسيق وتبسيط إجراءاتهم عن طريق جعل برامجهم متسقة مع المعايير الوطنية للإدارة والمحاسبة. وجرى التعبير عن هذه الالتزامات في اجتماعين دوليين هامين للحكومات المتلقية والمانحين، هما - إعلان روما بشأن التنسيق^١ وإعلان باريس بشأن فعالية المعونة^٢.

٤٥. وأدت هذه التطورات بوجه خاص إلى ممارسة ضغوط على منظومة الأمم المتحدة لكي تصبح طرفاً موحداً وفعالاً بقدر أكبر على الساحة الإنمائية. وفي عام ١٩٩٧، بدأ كوفي عنان، الأمين العام للأمم المتحدة، عملية الإصلاح في الأمم المتحدة التي تطبق أيضاً على الأنشطة التنفيذية للتنمية في منظومة الأمم المتحدة. وينصب الهدف منها على خلق وحدة عمل أكبر من مجموع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة المتنوعة وبوجه خاص على المستوى الوطني. وكان هذا الإصلاح مدفوعاً أيضاً بقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والمناقشات التي تدور في مجالس إدارة فرادى المنظمات وعن طريق الآلية المشتركة بين الوكالات.

٤٦. وعلى المستوى القطري، جرى الترويج لوحدة منظومة الأمم المتحدة عن طريق تعزيز نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة، وذلك بتعيين المنسق المقيم وبطبيعة الحال أيضاً الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يقوم بدور قائد الفريق القطري للأمم المتحدة. ويمكن أيضاً هيكلة الفريق القطري للأمم المتحدة حول منهاج مشترك للدعوة ويتوقف ذلك على تحديات التنمية التي يواجهها البلد. ويستند هذا الأمر بصورة أساسية على الأهداف الإنمائية للألفية أو حقوق الإنسان، كما يمكن تنظيمه حول أفرقة مواضيعية أو قطاعية من مثل الأفرقة المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو المساواة بين الجنسين أو استئصال الفقر أو قضايا أخرى.

٤٧. وتتجلى إحدى الخطوات الهامة المتخذة باتجاه برنامج موحد للأمم المتحدة في كل بلد في استحداث نظام لتحليل الوضع وتقييم الاحتياجات على نحو مشترك، وهو التقييم القطري المشترك، الذي أدى إلى إعداد قاعدة برنامجية مشتركة وهي إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. واستناداً إلى الدروس المستفادة خلال الجولة الأولى من التقييم القطري المشترك في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، جرى صقل المنهجية بدرجة أكبر بوصفها أداة تقدم بصورة مباشرة أكثر الروابط القائمة بين البرنامج المشترك والبرامج والمشاريع والأنشطة المحددة لكل وكالة مشاركة. وتقتضي ممارسات التقييم القطري المشترك وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على السواء وإلى حد كبير المشاركة التامة من جانب الحكومة، وهي تنفذ بمشاركة شركاء من المجتمع المدني والمستفيدين المقصودين وغيرهم من الفاعليات الإنمائية الفعالة في البلد. وإن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، كونه ملزماً للوكالات التمويلية للأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي) قد أدرج على نحو تام في عمليات البرمجة الخاصة بهذه الوكالات.

٤٨. وفي إطار عملية قائمة على أساس المشاركة مع الشركاء الوطنيين، يهدف التقييم القطري المشترك - بالاستناد إلى استعراض تقوم به الحكومة والأمم المتحدة ووكالات أخرى للبيانات والدراسات والتقارير القائمة - إلى وضع تحليل للتحديات والفرص والقيود الإنمائية الرئيسية للبلد من حيث ولاية الفريق القطري للأمم المتحدة وقدرته. ويحدد بعدئذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية عدداً من الأهداف الرئيسية التي سيقومها

^١ إعلان روما بشأن التنسيق، شباط/ فيراير ٢٠٠٣،

<http://www.aidharmonization.org/ah-overview/secondarz-pages/why-RomeDeclaration>

^٢ إعلان باريس بشأن فعالية المعونة والملكية والتنسيق والانساق والنتائج والمساءلة المتبادلة، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، آذار/ مارس ٢٠٠٥، <http://www.oecd.org/dataoecd/11/41/34428351.pdf>

الفريق القطري للأمم المتحدة، سواء بصورة فردية أو جماعية، طوال فترة البرمجة التي تتراوح ما بين أربع إلى خمس سنوات. وينبغي أن تعرف هذه النتائج على نحو يمكن من ربطها بالغايات الرئيسية المحددة في خطط الاستراتيجيات الوطنية وورقات استراتيجيات الحد من الفقر. كما ينبغي أن تمثل مجالات تحظى فيها منظومة الأمم المتحدة بميزة نسبية وبالقدرة اللازمة للتنفيذ. وتتكون الحصيلة النهائية للعملية التي تستخلص عن طريق عملية حوار ومشاروات مع الحكومة وغيرها من الشركاء الإنمائيين الوطنيين، من تقرير ومصفوفة بالنتائج تلخص النتائج والنواتج الرئيسية التي يتعين وضعها إلى جانب إشارة إلى المتطلبات من الموارد والشركات والروابط مع البرامج الوطنية أو برامج أخرى للمانحين، فضلاً عن مؤشرات وخطة للمراقبة والتقييم. وعملية التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مستفيضة جداً وتستلزم مشاركة نشطة من وكالات الأمم المتحدة على مدى فترة تبلغ حوالي ١٨ شهراً.

٤٩. وتمثل عملية التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى جانب ترتيبات التنسيق في إطار نظام المنسقين المقيمين، والتي تنفذ بصورة منهجية في جميع البلدان، خطوة هامة نحو خلق وحدة أكبر داخل منظومة الأمم المتحدة المؤلفة من وكالات تختلف ولاياتها وطرائقها التنفيذية اختلافاً واسعاً وكثيراً ما تكون هياكلها الميدانية متباينة. وفي فترة تتسم بشدة المنافسة من جانب الفاعليات الإنمائية الأخرى والتي لا تشمل في الوقت الحاضر المنظمات غير الحكومية الدولية و الجامعات والمؤسسات فحسب وإنما أيضاً الوكالات الثنائية والمؤسسات المالية الدولية، يجري السعي إلى ضمان برنامج مشترك للأمم المتحدة في كل بلد وتحقيق تأثير أكبر عن طريق التركيز على مجموعة محدودة من النتائج الرئيسية. ويقوم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تحديداً بالربط بين النتائج المشتركة ونتائج فرادى الوكالات، وهو يشكل بحكم ذلك نقطة انطلاق نحو إعداد البرامج على المستوى القطري لكل وكالة مشاركة ويتيح في الوقت نفسه فرصاً لمزيد من التآزر بين برامج فرادى الوكالات وفي بعض الحالات بين البرامج التعاونية المشتركة. وفي الوقت ذاته لا يمنع الإطار المذكور أي وكالة من الاستجابة لطلبات المحددة في مجال المساعدة في نطاق اختصاصها أو من السعي إلى إدراج برامجها الخاصة على المستوى القطري.

٥٠. وقد شاركت منظمة العمل الدولية في المناقشات المشتركة بين الوكالات التي أفضت إلى اتفاقات بشأن سير عمل نظام المنسقين المقيمين وصياغة مبادئ توجيهية لعملية التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وعلى المستوى الميداني، لم تشارك منظمة العمل الدولية في التقييم القطري المشترك / إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية فحسب وإنما في صياغة استراتيجيات الحد من الفقر. وحتى اليوم كانت التجربة مختلطة من حيث الترويج لشواغل المنظمة ولبرنامج العمل اللائق. ويبين ذلك الفرص والفوائد الحقيقية المرتبطة بالمشاركة في ترتيبات التنسيق والبرمجة الخاصة بمنظومة الأمم المتحدة فضلاً عما يمثله من قيود وتقييدات.

٥١. وترى منظمة العمل الدولية أن وجود منظومة أمم متحدة تتسم بقدر أكبر من الفعالية ومنسقة جيداً تجمع بين خبراتها وتجاربها المتراكمة لتؤثر تأثيراً أكبر في التحديات الأساسية للتنمية على المستوى الوطني سيعود بالفوائد، وهي تدعم الأساس المنطقي لهذه المنظومة على النحو الآتي: إنها ترغب في التعاون مع شركائها في منظومة الأمم المتحدة وفي تكملة أعمالهم على أساس متبادل. ويمثل استحداث برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق بصورة تدريجية في بلدان مختلفة مساهمة هامة في برنامج أكبر للأمم المتحدة ناشئ عن عملية التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٥٢. وتتمكن منظمة العمل الدولية أيضاً بفضل مشاركتها في عملية التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من إشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية تشاورية وتعزيز مصالحهم وشواغلهم في إطار برنامج أكبر لمنظومة الأمم المتحدة. وينبغي في الوقت نفسه للعملية المذكورة، بوصفها برنامجاً يشارك الجميع في ملكيته، أن تضم شركاء آخرين من منظومة الأمم المتحدة دعماً لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وتعزيزاً له. وأخيراً سيستخدم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بازدياد كإطار لتعبئة الموارد، من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على السواء ومن جهات مانحة أخرى، وبحكم كونه ذلك سيحدد تدفق الموارد إلى التعاون الإنمائي لمنظومة الأمم المتحدة. ولذلك فمن الأساسي أن تشارك منظمة العمل الدولية مشاركة نشطة في عملية برمجة منظومة الأمم المتحدة.

٥٣. ومع ذلك يعتبر مجرد نطاق عمليات التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، البالغة حوالي ٣٠ عملية كل سنة، اختباراً شديداً قدرة منظمة العمل الدولية. ويضاف إلى ذلك أنه لا تتوافر مكاتب للمنظمة في كل بلد. ونظراً إلى أن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية يركز على أربع أو ست نتائج رئيسية وإلى أن مجموعة وكالات الأمم المتحدة بأكملها تنبأى على اجتذاب الاهتمام إلى شواغلها الخاصة القطاعية أو المواضيعية فهناك أيضاً خطر من مغبة ألا تلقى أهداف منظمة العمل الدولية الاهتمام الكافي أو أنها ستكون مشتتة أو عامة في مجالات برنامجية أوسع تجعل من الصعب ضمان مساهمة متميزة

ويمكن تحديدها. ويستدعي ذلك اتباع نهج يتسم بقدر أكبر من الواقعية والعملية تشارك منظمة العمل الدولية بموجبه مشاركة تامة في كل العملية وتولي أولوية للبلدان التي تكون فيها الاحتياجات والأولويات فيما يتعلق بالعمالة وظروف العمل اللائق واضحة للغاية ويمكن على الأرجح أن تتحقق فيها الظروف اللازمة لوضع برنامج أساسي هام ستدعمه منظمة العمل الدولية.

(ب) استراتيجيات الحد من الفقر: مساهمات منظمة العمل الدولية وتجربتها

٥٤. إن تخفيف حدة الفقر عنصر حاسم من برنامج منظمة العمل الدولية. وقد جعلت المركزية المتزايدة التي تنتهجها عمليات استراتيجيات الحد من الفقر^٢ في تحديد الأولويات لتخصيص الموارد الداخلية والخارجية على المستوى القطري، من الضروري بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية أن تشارك في هذه العمليات وتؤثر فيها بغية تحسين الترويج لبرنامج العمل اللائق على المستوى الوطني. وتسعى المنظمة من خلال هذه المشاركة إلى وضع وتشجيع استراتيجيات متماسكة ومشاركة بين القطاعات وأطر متكاملة لإقامة صلات بين استراتيجية الحد من الفقر وبرنامج العمل اللائق على المستوى الوطني. ويعتمد هذا النهج على الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق جميعها، وهي تشمل ثلاث غايات محددة هي: تمكين الهيئات المكونة عن طريق بناء قدرتها للتأثير على المشاركة في عمليات استراتيجيات الحد من الفقر؛ إدراج الأبعاد ذات الصلة من برنامج العمل اللائق في استراتيجيات الحد من الفقر؛ التأثير على الشراكات وتميئتها مع أصحاب الشأن الآخرين المشاركين في استراتيجية الحد من الفقر. ويشتمل ذلك على ما يلي:

- توسيع نطاق قاعدة المعرفة باستراتيجية الحد من الفقر واستثارة الوعي والدعوة. ويشمل هذا الأمر عقد اجتماعات منتظمة للجنة الاستشارية التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن ورقات استراتيجيات الحد من الفقر وعقد حلقات دراسية تدريبية سنوية للموظفين في المقر والميدان في تورينو. وجرى كذلك عقد اجتماعات دورية مع البنك الدولي والأمم المتحدة وجهات مانحة أخرى للترويج للعمل اللائق بوصفه أداة استراتيجية للحد من الفقر. وبناء على طلب الموظفين والهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية، أعد المكتب دليلاً مرجعياً بشأن العمل اللائق واستراتيجيات الحد من الفقر، وهو يستخدم لوضع بنية حلقات العمل بشأن بناء القدرات وكدليل مرجعي سهل الاستخدام. ويستعرض الدليل التغييرات الأخيرة التي طرأت على هندسة المساعدة والمعونة الإنمائيين، بما في ذلك زيادة مخصصات تمويل المانحين في الميزانيات العامة وأثارها على منظمة العمل الدولية، ولا سيما وثيقة صلتها بالبرامج القطرية للعمل اللائق. ويمثل هذا الدليل أداة من مجموعة من الأدوات المتاحة الآن لمساعدة الهيئات المكونة والموظفين على المشاركة على نحو أكثر فعالية في عمليات استراتيجيات الحد من الفقر. وقد جمع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مواداً مرجعية لكل من مجموعتي العمال وأصحاب العمل، وتشمل أدوات مفيدة أخرى دليلاً عن إدماج قضايا الجنسين في الحوار الاجتماعي، ودليلاً للدعوة بشأن العمل اللائق والحد من الفقر، وضعته إدارة تكامل السياسات في المنظمة.
- الدعم على المستوى القطري والعمل لبناء القدرات. قام المكتب بزيادة وتوسيع نطاق أنشطته الخاصة بورقات استراتيجيات الحد من الفقر استجابة لطلبات محددة من المكاتب الميدانية والشركاء الاجتماعيين؛ وهو يدعم في الوقت الحاضر أعمال استراتيجيات الحد من الفقر في ما يزيد على ١٥ بلداً. وكان من شأن المشاركة في حوارات ورقات استراتيجيات الحد من الفقر أن مكنت المنظمة من تعزيز صورتها وإطلالتها في عدد من البلدان، كما مكنتها في الوقت ذاته من المساعدة على بناء قدرة الهيئات المكونة للمشاركة على نحو نشط في حوارات السياسة العامة. وبصورة عامة، أدت مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية استراتيجيات الحد من الفقر على المستوى القطري إلى تحسين مشاركة الهيئات المكونة في العملية وأفضت إلى توسيع آفاق حوارات السياسة العامة لتشمل قضايا العمالة. وتتصدى أحدث ورقات استراتيجيات الحد من الفقر على نحو أفضل لبعض مواطن الضعف التي تم الكشف عنها في أمثلة سابقة، بما في ذلك توفير تغطية أكبر لقضايا الإنصاف والعمالة. وهناك أيضاً بيئة تفيد بأن أصحاب الشأن الرئيسيين في ورقات استراتيجيات الحد من الفقر، بما في ذلك وزارات المالية والتخطيط والهيئات

^٢ PRSPs هي ورقات استراتيجيات الحد من الفقر المعرفة في استراتيجيات الحد من الفقر المعتمدة في البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمنفذة في معظم البلدان منخفضة الدخل، والتي كانت معدة في الأصل للحصول على التمويل بشروط ميسرة و/أو تخفيف عبء الدين. واختارت بعض البلدان الأخرى التي قد تكون غير منخفضة الدخل تنفيذ استراتيجيات وطنية للحد من الفقر تتبّع مبادئ مماثلة ولكنها غير موضوعة بالضرورة للحصول على التمويل بشروط ميسرة أو لتخفيف عبء الدين. ويشار إلى هذه الاستراتيجيات عادة على أنها استراتيجيات الحد من الفقر ليس غير.

^٤ انظر: http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

المانحة، يتجاوبون أكثر فأكثر مع برنامج العمل اللائق. وبصورة عامة، أدت مشاركة منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق خيارات السياسة العامة واستعراضها الحاسم أثناء عملية استراتيجيات الحد من الفقر. وهناك أيضاً أمثلة أدى فيها العمل بشأن عمليات استراتيجيات الحد من الفقر إلى تقوية علاقات العمل وتحسينها بين الهيئات المكونة وداخل المجموعات المكونة على حد سواء. وحتى تكون عملية استراتيجيات الحد من الفقر أكثر فعالية فهي تقتضي إسهامات مستدامة على مدى دورة كاملة للعملية تشمل تدخلات لتصميم الاستراتيجية ورصدها وفي آخر المطاف استعراضها وتقييمها. وبما أنها عملية موجهة قطرياً فإنها غير محددة زمنياً، بمعنى أن عملية الحوار السياسي لا تتميز ببداية ونهاية محددتين. وقد تزايدت المكاسب من استثمار منظمة العمل الدولية على الأمد المتوسط في عمليات استراتيجيات الحد من الفقر، من حيث توجيه السياسة العامة والموارد نحو أهداف العمل اللائق. ويعني هذا ضمناً الحاجة إلى التركيز على ترتيب مبادرات المنظمة بحسب الأولوية في بلدان معنية وإقامة صلات بين تلك المشاريع والبرامج وبيئة السياسة الأعم.

٥٥. وبموجب الهيكل الثلاثي، يمكن أن تقدم منظمة العمل الدولية مساهمة فريدة من نوعها في عملية استراتيجيات الحد من الفقر. وإن علة وجود نقابات العمال كانت ولا تزال تمكين الفقراء من الوصول إلى سلطة جماعية بغرض تحسين ظروف معيشتهم وعملهم. وقد ساعدت منظمات نقابات العمال الدولية ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في سياق هذه الاستراتيجية للحد من الفقر كثيراً من المنظمات الوطنية لنقابات العمال في تحويل تجاربها الواسعة في مجال تنظيم العمل الجماعي إلى الفقراء بوجه عام والعمال في الاقتصاد غير المنظم بوجه خاص وتمكينهم من استخدام هذه التجارب. ولا يعني ذلك دوماً التنظيم المباشر في شكل نقابات العمال غير أنه ينطوي في حالات كثيرة على خلق هياكل ديمقراطية قائمة على العضوية من أجل الفقراء بمساعدة نقابات العمال. وعليه، يمكن للفقراء أيضاً أن يؤثروا بصورة ديمقراطية في قدرهم وهم بمعزل عن حبات منظمات خارجية غالباً ما يكون لها صفة ديمقراطية مشكوك فيها. وتقدم المشاريع التي ينفذها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في الهند وبوركينا فاسو والنيجر أمثلة على تمكين الفقراء من الوصول إلى السلطة والعمل على المستوى الجماعي.

الإطار ثانياً – ٢

وضع مشاركة منظمة العمل الدولية في استراتيجيات الحد من الفقر منذ عام ٢٠٠٢

أفريقيا	
متواصلة	إثيوبيا
متواصلة للجولة الثانية	تنزانيا
متواصلة	السودان
متواصلة	غانا
متواصلة	ليسوتو
استكملت في عام ٢٠٠٤	مالي
آسيا	
استكملت في عام ٢٠٠٥	إندونيسيا
استكملت في عام ٢٠٠٤	باكستان
استكملت في عام ٢٠٠٥ ومن المتوقع مواصلة جولة ثانية	الصين
استكملت في عام ٢٠٠٥	فيتنام
استكملت في عام ٢٠٠٣	كمبوديا
استكملت في عام ٢٠٠٣	نيبال
متواصلة	اليمن
أمريكا اللاتينية	
متواصلة	إكوادور
متواصلة	بيرو
استكملت في عام ٢٠٠٣	هندوراس
أوروبا	
متواصلة	قيرغيزستان

٥٦. وتعني شدة طلب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الدعم في إطار عملية استراتيجيات الحد من الفقر والاعتراف واسع النطاق من جانب الجهات المانحة بعمل المنظمة المتعلق بهذه الاستراتيجية، أن مشاركة منظمة العمل الدولية في أعمال استراتيجيات الحد من الفقر يحتمل أن تكبر وسيتم ذلك بصورة متزايدة عن طريق البرامج القطرية للعمل اللائق. بيد أن التعمق في هذا العمل وتوسيع نطاقه يعني التصدي للقدرة المؤسسية المحملة فوق طاقتها والحاجة إلى تكملة الموارد المحدودة في الميزانية العادية بتمويل جديد خارج عن الميزانية يكرس لعملية استراتيجيات الحد من الفقر على المستوى الميداني.

٢ - التخطيط والميزنة الاستراتيجيان: تحديد الأولويات وإقامة صلات مع برامج ممولة من الميزانية العادية

٥٧. اعتمدت منظمة العمل الدولية التخطيط والميزنة الاستراتيجيين والإدارة القائمة على النتائج في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١. وإن تحسين الأداء نابع من الإدارة الهادفة إلى تحقيق النتائج. ويشتمل ذلك على بيان الأهداف المنشودة وقياس النتائج المحققة وتقديم تقارير عنها. ونتيجة لذلك، أدخلت تغييرات كبيرة في البرمجة والميزنة وفي تقديم التقارير بشأن تنفيذ البرنامج. وتتعلق هذه التغييرات مباشرة بالتعاون التقني.

٥٨. وينظم البرنامج والميزانية حول أربعة أهداف استراتيجية تحدد العمل اللائق. وتبين النتائج العملية للنتائج المتوقعة التي ستحقق في إطار هذه الأهداف الاستراتيجية الأربعة خلال فترة السنتين. وتحدد بقدر أكبر كل نتيجة عملية مشفوعة بمؤشر أو أكثر وبالغايات ذات الصلة التي ستحقق خلال فترة السنتين.

٥٩. وأتيحَت الموارد والمعلومات التي تجمع بين مخصصات الميزانية العادية ونفقات التعاون التقني المقدر على السواء لكل هدف من الأهداف العملية التسعة منذ وضع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

٦٠. وفي التقرير السنوي بشأن تنفيذ البرنامج، يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة معلومات عن الإنجازات المحققة مقابل كل هدف عملي (سندرج النتائج العملية في عام ٢٠٠٦). وتدرج النتائج المحققة في إطار جميع موارد التمويل مجتمعة بمزيد من التفاصيل في تقارير فترة السنتين بشأن تنفيذ البرنامج.

٦١. وكانت نتيجة ذلك أن تحولت منظمة العمل الدولية نحو زيادة دمج موارد التمويل المختلفة، بما في ذلك الميزانية العادية وموارد التعاون التقني في الميزانية العادية وموارد التعاون التقني الخارجة عن الميزانية والإيرادات الداعمة للبرنامج وغيرها من الموارد في إطار عمل منفرد للبرنامج والميزانية والتنفيذ وتقديم التقارير يقوم على الإدارة الهادفة إلى تحقيق النتائج.

٦٢. ويتطابق ذلك مع واقع المديرين في المنظمة، الذين يتعين عليهم جمع التمويل من مصادر مختلفة (الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية) لمتابعة الأنشطة والنتائج المفصلة في البرنامج والميزانية. إذ إن كل ميزانية متوافرة للنتيجة المرجوة هي عبارة عن تركيبة تجمع بين مصادر مختلفة.

٦٣. ويحدد إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩، الذي ناقشه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ دمج الأنشطة الممولة من مصادر خارج عن الميزانية والتمويل من الميزانية العادية بوصفها أولوية ووضع قائمة بعدد من التدابير المتخذة لهذا الغرض. ويشمل ذلك تعزيز القدرة في المكاتب الميدانية لتنفيذ التعاون التقني ووضع إجراءات أفضل لتقييم المقترحات الخاصة بالتعاون التقني وتوفير إرشادات أقوى في البرنامج والميزانية من أجل حشد الموارد الخارجة عن الميزانية.

٦٤. وينبغي عدم التهاون بصعوبة ضمان عملية دمج موارد الميزانية بالموارد الخارجة عن الميزانية على نحو كاف وتحقيق التوازن فيما بينها، ومن الأهمية بمكان في الوقت نفسه مواصلة التركيز على أولويات منظمة العمل الدولية عندما تتغير أولويات الجهات المانحة.

^٥ وثيقة مجلس الإدارة GB.295/PFA/13، آذار/مارس ٢٠٠٦:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb295/pdf/pfa-13.pdf>.

^٦ وثيقة مجلس الإدارة GB.291/PFA/9، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb291/pdf/pfa-9.pdf>.

٣ - الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة: مساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمال

٦٥. إن الهدف النهائي من التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية كان ولا يزال بناء قدرات المؤسسات الوطنية وبوجه خاص قدرات الشركاء الاجتماعيين لتحديد وتنفيذ السياسات والبرامج التي تتيح تهيئة بيئة داعمة للتطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية وبالتالي تعزيز برنامج العمل اللائق في الوقت ذاته.

٦٦. وينتهج المكتب مسارات متنوعة لضمان أن يفي تصميم أنشطة التعاون التقني وتنفيذها باحتياجات وطلبات هيئاته المكونة. وأصبح وضع مشاريع التعاون التقني وإدارتها في الوقت الحاضر لا مركزياً بدرجة كبيرة في المكاتب الميدانية لضمان ملاءمة هذه المشاريع للهيئات المكونة الوطنية. ويقدم استحداث إطار البرنامج القطري للعمل اللائق آلية أكثر رسمية وأماناً لإقامة رابطة بين التعاون التقني والأولويات الثلاثية الوطنية.

٦٧. وإضافة إلى ذلك أنشئت لجان ثلاثية للإشراف على تخطيط وتنفيذ فرادى البرامج أو المشاريع وتقديم المشورة في هذا الشأن. وينطبق ذلك بطبيعة الحال على اللجان الوطنية المعنية بالبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وتكون أيضاً الهيئات الثلاثية ومؤسسات الحوار الاجتماعي القائمة في بعض الأحيان بمثابة نظير وطني في تنفيذ المشاريع. وفي بعض الأمثلة، تكون هذه الهيئات هي المتلقية المباشرة للمساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية. بيد أنه يلزم إجراء تحسينات فيما يتعلق بمشاركة الهيئات الثلاثية وينبغي إشراك الهيئات المكونة الوطنية بانتظام في عمليات تقييم المشاريع.

٦٨. وتصمم برامج ومشاريع خاصة لتعزيز قدرات وزارات العمل من أجل تحسين مضمون مهام إدارة العمل وزيادة تغطيتها. وتهدف البرامج والمشاريع الأخرى إلى دعم قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتقديم خدمات أفضل إلى أعضائها وتمثيلهم بفعالية في رسم السياسات والمفاوضات الثنائية أو الثلاثية. وفي الماضي القريب، لم يكن من اليسير دوماً اجتذاب تمويل من مصادر خارجة عن الميزانية لهذه البرامج التي كانت تميل إلى عدم تلقي الاهتمام الكافي في الأطر والعمليات الإنمائية الوطنية. وقام المكتب بعدد من الخطوات لتعزيز مشاركة الهيئات المكونة في برنامجه للتعاون التقني وتحسين صورتها في إطار هذا التعاون. ويشمل ذلك مشاركة مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على نحو منظم في اجتماعات الاستعراض الخاصة بالمانحين؛ وإضافة هيكل ثلاثية وتقوية الشركاء الاجتماعيين كونهم يمثلون أحد المعايير الرئيسية لتصميم المشاريع وتقييمها؛ واستحداث مخصصات لتعميم الهيكل الثلاثي على الاتفاقات الإطارية متعددة السنوات التي تبرم مع وكالات المانحين؛ وبصورة عامة تقديم الدعم لاستحداث المشاريع، إلى مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال والمختصين من أصحاب العمل والعمال في المكاتب الميدانية. ومن المعترف به أن هذه التدابير لا تزال بعيدة عن أن تدخل حيز النفاذ التام وأنه لا يزال يلزم إجراء تحسينات هامة على تنفيذها من الناحية العملية. وعليه، سيتم التصدي للاتجاه المتمثل في خفض الدعم المقدم من موارد خارجة عن الميزانية من أجل تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بصورة مباشرة بهدف إقناع الجهات المانحة بأن تمتع الشركاء الاجتماعيين بالقوة والتمثيل والقدرة ضروري لتحقيق برنامج عمل المنظمة بوجه عام والحوار الاجتماعي بوجه خاص.

٦٩. ويرى المكتب أن هناك مجالاً لضمان إبراز شواغل الهيئات المكونة بدرجة أكبر في البرامج الإنمائية الوطنية وأنه يمكن نتيجة لذلك تعبئة أحجام أكبر من الموارد. وتمثل أحد مجالات العمل الهامة في مشاركة وزارات العمل على نحو أكبر في تحديد خطط التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر فضلاً عن المشاركة الكافية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في العمليات التشاورية مع المجتمع المدني. والمجال الذي يتسم بالقدر نفسه من الأهمية هو دور الشركاء الاجتماعيين في التفاوض وتنفيذ عمليات التكامل الإقليمي واتفاقات التجارة الحرة، بما في ذلك تطبيق أحكام العمل ورصد تأثير التجارة الحرة في العمالة وأنماط العمل. واستهل مؤخراً حوار في مجال السياسات والتعاون العملي في هذا المجال، ولا سيما مع المفوضية الأوروبية؛ ومرة أخرى يرجع الفضل في ذلك إلى تعاون مركز تورينو. ويلزم أن تتابع عن كثب هذه الخطوات الأخيرة بحيث تقضي إلى نتائج ملموسة ومستدامة.

٤ - العمل اللائق على المستوى القطري

(أ) التجربة المستمدة من برامج العمل اللائق الرائدة

٧٠. يدعو الترويج لبرنامج العمل اللائق على المستوى القطري إلى مجموعة متماسكة من السياسات الوطنية التي تستجيب لأهداف وأولويات اقتصادية واجتماعية وسياسية وبيئية محددة. ويمثل تنفيذ ذلك من الناحية العملية تحدياً حقيقياً طرح عن طريق البرنامج الرائد للعمل اللائق طوال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥. ويتألف البرنامج الرائد للعمل اللائق من مجموعة من المبادرات الرائدة التي اتخذت بالتشاور الوثيق مع الهيئات المكونة على المستوى القطري. وبين البرنامج الرائد للعمل اللائق، الذي نفذ في ثمانية بلدان وهي - البحرين وبنغلاديش وبنما والدانمرك وغانا والفلبين وكازاخستان والمغرب - أهمية برنامج العمل اللائق للتصدي لطائفة من الأولويات والمواصفات القطرية المتنوعة كالاتي: اختبر البرنامج أيضاً من الناحية العملية إلى أي مدى يمكن للمكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إدماج أهداف العمل اللائق في برامج السياسة الوطنية رفيعة المستوى - الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر وتحسين القدرة التنافسية في الاقتصاد العالمي أو تحسين الحكم الرشيد وإضفاء الصفة الديمقراطية - واستخدام إطار العمل اللائق لوضع مجموعة من السياسات المتكاملة. وجرى تحليل الدروس العملية المستفادة من التجربة الرائدة ونشرها على نطاق واسع لتقديم المعلومات إلى عمليات البرنامج القطري السائدة للعمل اللائق. وترد فيما يلي بعض الدروس الرئيسية^٧:

- يؤدي الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية دوراً حاسماً في تحقيق التفاهم المشترك وتحديد محور برنامج العمل اللائق على ضوء الأولويات والأطر والقدرات الوطنية. وأظهرت تجربة البرنامج الرائد للعمل اللائق أن إدماج أهداف العمل اللائق في برنامج السياسات الوطنية يتحقق فعلياً عندما تشارك الحكومة وأصحاب العمل والعمال مشاركة نشطة في التفكير ملياً في أولويات واسعة النطاق وفي تعريف البرنامج الوطني للعمل اللائق ومحور هذا البرنامج. ولذلك كانت عناصر الدعوة وبناء القدرات والحوار الاجتماعي التي تدور حول تشاطر المعلومات وتحليل البيانات على نحو مشترك، أساسية لتحديد ما هو رئيسي من محاور ومجالات العمل والاستراتيجيات لتحقيق الغايات. وأسفرت هذه العملية عن تحديد أهداف ملموسة متصلة بأولويات محددة للسياسات الوطنية، من قبيل الحد من الفقر في غانا وإعادة الهيكلة الصناعية لقطاع المنسوجات والألبسة في المغرب وحالات الاستجابة على المستوى الوطني للعلومة في بنغلاديش والتنمية المحلية في الفلبين وإضفاء الطابع الديمقراطي وما يتصل بها من برامج إصلاحية في البحرين والنهج المتكامل إزاء الحماية الاجتماعية في كازاخستان وإصلاح سوق العمل في بنما.
- تتجلى القيمة المضافة للبرنامج الرائد للعمل اللائق في حفز الحوار والعمل بشأن مجموعة من مجالات السياسة المترابطة فيما بينها والتي تظهر التآزر الذي يمكن أن يتحقق والمبادرات التي يلزم معالجتها. وأثبت الحوار الاجتماعي فائدته في الجمع بين الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب الشأن على المستوى الوطني لمناقشة العلاقة بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية وفي التوصل إلى توافق في الآراء على أساس ثلاثي بشأن السياسات وخطط العمل الوطنية. وفي بنما على سبيل المثال، أدى الحوار في مجال السياسة العامة إلى استهلال برنامج هيكل أساسي كثيف العمالة خصص له مبلغ ٢٠٠ مليون دولار أمريكي وفي إبرام اتفاق بشأن سلة للسلع ستستخدم كأساس لتحديد الحد الأدنى للأجر. وأدى ذلك في غانا إلى إدراج تعزيز المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم في استراتيجية الحد من الفقر على الصعيد الوطني. وفي المغرب اعتمد الشركاء الاجتماعيون خطة عمل وطنية ثلاثية لتدعيم القدرة التنافسية لصناعة المنسوجات والألبسة عن طريق تعزيز العمل اللائق. وتدعم منظمة العمل الدولية تنفيذ خطة العمل الوطنية هذه، التي تتلقى دعماً مالياً من حكومة إسبانيا منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٥.
- عمل البرنامج الرائد للعمل اللائق على حفز استعراض داخلي للأدوات المتوافرة في القطاعات التقنية لدعم الأولويات القطرية المتطورة، كما عمل على تعزيز طرائق عملية لتنسيق الدعم المقدم من المكاتب الميدانية والوحدات التقنية في المقر. وتحدد التجربة القطرية عدداً من مسائل السياسة العامة التي لا يمكن التصدي لها بفعالية إلا من منظور متكامل ومتعدد الاختصاصات يجمع بين المعرفة والأدوات التي توفرها فرادى البرامج. وجرى تحديد مجالات جديدة لدعم السياسات المتكاملة ويجري وضع أدوات جديدة في هذا الشأن. وأعدت في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق طرائق عمل تعاونية لدعم الأطر المتكاملة على المستوى القطري وتجميع المساهمات التي تقدمها أكثر من إثنتي عشرة وحدة تغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها من الأقاليم والمقر.

^٧ للاطلاع على مزيد من المعلومات، يرجع إلى العنوان التالي: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp>.

(ب) البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية:
إطار للمستقبل

٧١. لا تزال منظمة العمل الدولية، في سعيها إلى تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، تلتزم التزاماً تاماً بالمشاركة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والإسهام فيه. وتضمن مشاركة المنظمة في العملية المذكورة استشارة الهيئات المكونة لها، شأنها شأن أصحاب المصلحة على المستوى الوطني، في ممارسات وضع السياسات وبموجب ذلك إشراكهم في العمليات التي تشمل مجموعات أكبر من المانحين ومراعاة وجهات نظرهم بشأن البرامج الوطنية. وعليه، من الأهمية بمكان تحقيق التزام مع عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لأن ذلك يتيح اتباع نهج قائم على النتائج إزاء التنمية الوطنية التي تنطوي على استعراض إداري. وتشكل النتائج المستخلصة من استعراضات منظمة العمل الدولية العناصر الأساسية اللازمة للتخطيط للمساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية وللإسهام في أطر أوسع نطاقاً للمساعدة الإنمائية من قبيل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر.

٧٢. ويجري تدريجياً اعتماد البرامج القطرية للعمل اللائق بوصفها إطاراً لتعاون منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء. ويكمن غرضها الصريح في تركيز المساعدة التي تقدمها المنظمة على عدد محدود من المجالات وفي استهداف نتائج قابلة للقياس أو للوصف. وتحدد أولويات البرنامج القطري (ومجالات العمل) بالتشاور الوثيق مع الهيئات المكونة بمراعاة البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية والأولويات الإنمائية للبلد والاعتبارات الاستراتيجية الخاصة بالمكان الذي يمكن للمنظمة أن تقوم فيه على نحو أفضل بالترويج لبرنامج العمل اللائق والطريقة التي تقوم بها بذلك. وتحدد لكل أولوية نتيجة قطرية أو أكثر تكون قابلة للتحقيق في غضون عامين (فترة السنتين الخاصة بالبرمجة في منظمة العمل الدولية) أو على المدى المتوسط. وتجرى أيضاً عمليات تقييم (تقييم ذاتي و/أو تقييمات خارجية) لتحديد ما إذا كانت النتائج المتوقعة قد تحققت في الواقع أو ما إذا كانت قد أدت إلى تحسين الوضع أو وجدت حلاً للمشكلة أو تحولت نحو الاتجاه المرغوب فيه.

٧٣. وأدى تركيز تعاون منظمة العمل الدولية على عدد محدود من المجالات في كل دولة عضو من حيث الأولويات والنتائج المرتقبة إلى عدد من الآثار بالنسبة إلى التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. وفي مرحلة انتقالية، تميل الأولويات والنتائج المختارة إلى بيان المجالات التي يوجد للمنظمة فيها برنامج جارٍ للتعاون التقني يمول عن طريق موارد خارجة عن الميزانية. بيد أن منظمة العمل الدولية ستتمكن في المستقبل من أن تحدد بدقة أكبر بكثير المجالات التي يشتمل عليها طلب الهيئات المكونة للمنظمة على مساعدتها وتعيين عدد محدود من الأولويات والنتائج التي يمكن أن تركز فيها المنظمة لتطوير برامجها للتعاون التقني الممولة من موارد خارجة عن الميزانية.

٧٤. وللبرامج القطرية للعمل اللائق آثار هامة في تعبئة الموارد. وينبغي تيسير تحديد الأولويات فيما يخص المساعدة التقنية والتمويل الخارج عن الميزانية المرتبطة مباشرة بأولويات المساعدة المقدمة من المنظمة في البلدان. وينبغي أن يساعد ذلك على تعيين الاحتياجات والبرمجة الكاملة للمتطلبات من الدعم في الوقت الأنسب. ويمكن أن تستخدم موارد التعاون التقني في إطار الميزانية العادية بقدر أكبر من الاستراتيجية لإعداد مقترحات من أجل التمويل من مصادر خارجة عن الميزانية.

٧٥. وسيخطط للميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية على السواء وستستخدم وتقدم تقارير عنها في إطار شامل للإدارة يركز على تحقيق نتائج محددة. وسيرصد الأداء في البلدان والأداء العام في تحقيق أهداف المنظمة على نحو وثيق لإصدار بيانات بشأن الإنجازات ذات فائدة أكبر ولجعل إطار البرمجة أقرب إلى متطلبات الهيئات المكونة، وبموجب ذلك تعزيز الإدارة الداخلية.

الإطار ثانياً - ٣

البرنامج الرائد للعمل اللائق في غانا - الخلاص من الفقر

كان البرنامج الرائد للعمل اللائق في غانا بشيراً للبرامج القطرية للعمل اللائق المتكاملة والموجهة نحو النتائج في منظمة العمل الدولية. وفي غانا يعاني أربعة أشخاص على عشرة من الفقر وقد أعلن الحد من الفقر كأولوية عالية للتنمية على المستوى الوطني. وتعتمد نسبة متزايدة من الفقراء على الاقتصاد غير المنظم في حياتها المعيشية. وعليه، كان محور البرنامج الرائد للعمل اللائق هو الحد من الفقر بالتركيز على الاقتصاد غير المنظم.

وتمثل ورقة استراتيجية الحد من الفقر في غانا السياسة الوطنية الرئيسية وإطار تخصيص الموارد. ولذلك كان الغرض هو بيان هدف العمل اللائق في استراتيجية الحد من الفقر في غانا ودعمه بالمخصصات من الموارد وباستراتيجيات فعالة وبرامج لامركزية للحد من الفقر في إطار الاقتصاد غير المنظم.

ولما كانت التغييرات في السياسات لا تحدث إلا عن طريق الشركاء الوطنيين، فقد أكد البرنامج الرائد للعمل اللائق الملكية الوطنية. ومنذ استهلال البرنامج في أوائل عام ٢٠٠٢ أدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية دوراً رئيسياً في تصميم البرنامج وقيادته وتنفيذه. وتهدف أكثرية برامج التعاون التقني في المنظمة إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة للمشاركة في عملية استراتيجيات الحد من الفقر.

وعلى مدى السنوات الثلاث الماضية شاركت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في مراجعة استراتيجية الحد من الفقر في غانا على أساس توافق ثلاثي في الآراء. وتشتمل المسودة الموحدة لاستراتيجية الحد من الفقر في غانا للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ على هدف صريح يقضي بخلق وظائف أكثر وأفضل بدعم من برامج ومصادر تمويلية محددة. واستندت الهيئات المكونة في سعيها إلى التأثير في عملية مراجعة ورقة استراتيجية الحد من الفقر في غانا إلى عملية تحليل السياسات ووضعها واختبارها، التي شاركت فيها في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق. واستخلصت المساهمات في الاستراتيجية المنقحة للحد من الفقر في غانا من العمل المتعلق بالإنتاجية والأجور وتنمية المهارات وعمالة الشباب وبرامج الأشغال العامة القائمة على الأيدي العاملة وتعزيز المنشآت الصغيرة وإدماج الأشخاص المعوقين وتنمية الاقتصاد المحلي.

ومن البوادر المشجعة للغاية هي أن الرئيس أعلن في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ أن التحسينات في القطاع غير المنظم تمثل أولوية من أولويات ولايته الرئاسية الثانية. وهذا هدف محوري حددته في الأصل الهيئات المكونة للبرنامج الرائد للعمل اللائق في عام ٢٠٠٢، وصار في الوقت الحاضر هدفاً مشتركاً على أعلى المستويات السياسية. وطلب الوزير المعني بتنمية القطاع الخاص إلى البرنامج الرائد للعمل اللائق تقديم المساعدة لتطوير البرنامج الحكومي للقطاع غير المنظم. وقام وزير القوى العاملة والشباب والعمالة بإدراج توسيع نطاق نهج التنمية الاقتصادية المحلية الخاص بالبرنامج الرائد للعمل اللائق ليشمل ٤٠ مقاطعة أخرى كجزء من برنامج رئيسي لعمالة الشباب والذي يزمع استهلاله في أوائل عام ٢٠٠٦. وأبدى مكتب الرئيس وصندوق الاستثمار الاجتماعي في غانا، فضلاً عن عدة جهات مانحة، اهتمامهم بدعم الخطط الحالية والمستقبلية للمقاطعات.

ويعتمد البرنامج الرائد للعمل اللائق بصورة متعمدة على التكامل فيما بين العمل على المستوى الوطني الخاضع لمزيد من الإشراف والموجه نحو السياسات والمساعدة المحلية والمباشرة لصالح صياغة سياسات عملية ومختبرة. واستثمر البرنامج قرابة مليون دولار أمريكي إلى اليوم من طائفة واسعة من المصادر. وفي الوقت الذي استهل فيه هذا البرنامج من المساهمات في الميزانية العادية للمنظمة من الميدان وفي المقر كان سيتعذر الاستمرار في البرنامج لولا التمويل من خارج الميزانية. ومنذ آذار/مارس ٢٠٠٣، كان مصدر التمويل الرئيسي للبرنامج الرائد للعمل اللائق هو برنامج "الخلاص من الفقر" في إطار برنامج الشراكة الهولندي. ولا يزال يجري استكمال أموال المشروع من الميزانية العادية للتعاون التقني وغيرها من الموارد من الميزانية العادية، ولا سيما الاستثمارات الكبرى في الوقت المخصص من موظفي منظمة العمل الدولية.

ثالثاً: الشراكات من أجل التعاون الإنمائي

"إذا ما أريد للنمو الاقتصادي أن يكافح الفقر فمن الضروري وضع سياسات سليمة وتوفير موارد إضافية وإقامة شراكات أوثق". كوفي عنان، الأمين العام للأمم المتحدة

الجزء الرفيع المستوى من المجلس الاقتصادي والاجتماعي،
نيويورك، ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

١ - الأصول والفرص المتاحة

٧٦. إن ما حدث من تغييرات في السنوات القليلة الماضية، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو على صعيد البيئة الدولية، يجعل استعراض نقاط القوة التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية ومزاياها أمراً ضرورياً ويوجه خاص معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والنظر في الطريقة التي يمكن بها تسخيرها على نحو أفضل لتعزيز العمل اللائق. وللقيام بذلك، يلزم مراعاة التحولات في الطرائق المخصصة للتعاون التقني ولاسيما على المستوى الوطني وتوفير أساس استراتيجي متين للعمل اللائق من حيث التعاون التقني. وقد صممت منظمة العمل الدولية منذ البداية، بخلاف المنظمات الدولية الأخرى، لتكون بمثابة ثلوث يجمع بين الحكومات ودوائر الأعمال والمنظمات النقابية - وهي الفاعليات الحقيقية في الاقتصاد والأطراف الأساسية اللازمة لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في كل بلد على قدم المساواة في رسم السياسات وصنع القرارات. ويستحق هذا الجانب من المنظمة دعوة أقوى في السياق الإنمائي الحالي بالنظر إلى ما تقدمه من مزايا فريدة.

٧٧. وقد اكتسبت المنظمة أيضاً تجربة فريدة من نوعها في مجال تعزيز الحوار والتوازن والحل الوسط، وهي تجربة راسخة على أرضية واقعية قوامها المثابرة لمتابعة الهدفين الاقتصادي والاجتماعي سواء بسواء. ويمثل احترام المصالح المتباينة والرغبة في إيجاد حلول ملموسة ومستدامة من شأنها أن تفيد أصحاب المصالح كافة سمات مميزة لنهج منظمة العمل الدولية. وينبغي أن تستخدم هذه التجربة للتأثير في مشاركة المجتمع المدني ولاسيما منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في حوار واسع النطاق بشأن التنمية وفي الأنشطة. وأدى هذا النهج إلى اعتماد مجموعة واسعة من معايير العمل الدولية وتنفيذها. وتوجد في صلب هذه المعايير ثمانية معايير عمل أساسية صدقتها الدول الأعضاء في المنظمة على نطاق واسع وتسنلهم بها المبادرات والخطط عن طريق استكمالها بالعمل الطوعي الذي يتصدى للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

٧٨. وإضافة إلى ذلك اكتسبت منظمة العمل الدولية خبرة تقنية في جميع جوانب العمالة وحقوق العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. ويمكن أن يستخدم ذلك لصياغة السياسات وتنمية القدرات وللحصول على خدمات استشارية تقنية.

٧٩. وشكل المكتب أداة مفيدة لتعزيز الحوار واتخاذ القرار على نحو مشترك بين الهيئات المكونة (الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال) وضم غيرها من الشركاء والوكالات المانحة طوال فترة طويلة من تاريخه، دعماً لبرنامج عمله الذي وضعه هيكله الإداري الثلاثي. وبدأت برامج المساعدة التقنية أول ما بدأت في الثلاثينات وتتمتع هذه البرامج في الوقت الحاضر بتغطية عالمية النطاق. كما كانت المساعدة المقدمة إلى قطاعات الصناعة المختلفة تمثل سمة بارزة من سمات نهج الشراكة هذا. ولما كانت أنشطة التعاون الإنمائي مركزة على المستوى القطري، فإن عمل منظمة العمل الدولية يوجه نحو دعم البرامج القطرية للعمل اللائق لضمان الشراكة التامة وتحديد الأولويات الوطنية وزيادة إدماج أصحاب الشأن على المستوى الوطني إلى أقصى حد.

٨٠. وقد تحققت جميع أوجه التقدم والتجارب بفضل عدد وافر من المبادرات القطرية والقطاعية والعالمية الناجمة عن قرارات ثلاثية ومشاركة نشطة من الهيئات المكونة للمنظمة على مدى سنوات كثيرة. وعلى ضوء

التحديات المقبلة يصبح هذا المسار الذي تنتهجه المنظمة فائق القيمة ولا غنى عنه وهو مصمم بوجه خاص للتصدي لهدف توفير العمل اللائق للجميع.

٢ - الاتجاهات السائدة في تمويل التعاون التقني

٨١. يركز هذا الجزء على الموارد المالية المطلوبة لتوفير برنامج تعاون تقني للمنظمة يكون أساسياً ومستداماً ويتمتع بالجودة والوفرة ولديه ما يكفي من الثراء لمساعدة الدول الأعضاء في التصدي للتحدي المزدوج المتمثل في الحد من الفقر وخلق عمل منتج ولائق. وتقدم الأجزاء التالية لمحة عامة عن الاتجاهات الأخيرة السائدة في التمويل والشراكات وتقتصر عناصر لاستراتيجية ترمي إلى تعبئة الموارد وتصف مجموعة من الشركاء والكيانات المعنية.

٨٢. وقد سجل على مدى السنوات القليلة الماضية ارتفاع ملحوظ في المساعدة الإنمائية الرسمية، ترافق مع إعلان جهات مانحة هامة عن زيادة المعونة في السنوات المقبلة. بيد أن هذه الزيادات لا تطبق بصورة موحدة على الطرائق والقنوات المختلفة للمعونة وسجلت أكبر نسبة لهذه الزيادات في المساعدة الثنائية وبعض المؤسسات المختارة متعددة الأطراف ولا سيما المؤسسة الإنمائية الدولية. وشهدت السنوات الأخيرة أيضاً تعاضد دور المؤسسات الخاصة والمؤسسات الخيرية التي كثيراً ما ترتبط بحالات الطوارئ الإنسانية، وإنشاء آليات تمويل عالمية جديدة تستهدف قضايا محددة، من قبيل الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا. وفيما عدا بعض الاستثناءات لم تستفد وكالات الأمم المتحدة بدرجة كبيرة من الزيادات في المساعدة الإنمائية الرسمية ولا تزال تعاني ليس فقط من انخفاض مستوى الموارد وإنما أيضاً من الافتقار إلى قابلية التنبؤ بهذه الموارد مما يصعب عملية التخطيط طويلة الأجل. وتستأثر وكالات منظومة الأمم المتحدة معاً بما يقل عن ١٠ في المائة من مجموع التمويل الإنمائي.

٨٣. ويوجد في الوقت ذاته دافع قوي لمنظومة الأمم المتحدة ككل للعمل بأسلوب أكثر تنسيقاً وتكاملاً، على المستويين القطري والعالمي على السواء. وتلتزم منظمة العمل الدولية بالإسهام في هذا الدفع على نطاق المنظومة على النحو المطروح أدناه.

٨٤. وازداد باطراد تدفق الموارد الخارجة عن الميزانية إلى برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على مدى الماضي القريب. وارتفع عدد الاعتمادات بنسبة ٤٥ في المائة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ بالمقارنة بالفترة ١٩٩٥-١٩٩٩. ولوضع ذلك في المنظور العام ينبغي إدراك أن المصادر الخارجة عن الميزانية صارت تمثل في السنوات الأخيرة تقريباً ثلث إجمالي النفقات التي تتكبدتها منظمة العمل الدولية.

٨٥. وتعدى هذه الزيادة في التمويل من المصادر الخارجة عن الميزانية إلى حد كبير إلى سرعة نمو البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وإنشاء برامج تقنية جديدة في إطار متابعة الإعلان - وبوجه خاص في مجال العمل الجبري ومكافحة الاتجار - فضلاً عن البرنامج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية /الإيدز في عالم العمل.

٨٦. وأفادت من هذه الزيادة أساساً فئة معينة قليلة من مجالات التعاون التقني. وتناقص بالفعل تمويل بعض المجالات القريبة من المسؤوليات الرئيسية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، من قبيل تقوية الشركاء الاجتماعيين بصورة مباشرة، سواء من حيث النسبة المئوية من إجمالي البرامج ومن حيث المخصصات الفعلية.

٨٧. وأقام المكتب علاقات تعاون طويلة الأجل مع حوالي ٣٠ حكومة ووكالة مانحة ويتعاون مع أخريات كثيرة. وتقدم الموارد الخارجة عن الميزانية بالدرجة الأولى عن طريق وكالات حكومية ثنائية توجه جزءاً من ميزانياتها المخصصة للتعاون التقني عن طريق منظمات متعددة الأطراف ومؤسسات دولية حكومية، من مثل الاتحاد الأوروبي والمصارف الإنمائية؛ والحكومات التي تحصل مباشرة على خدمات المنظمة لدعم برامجها الإنمائية والحكومات المحلية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والفاعليات غير الحكومية.

٨٨. وكانت نسبة الجهات المانحة العامة الثنائية ومتعددة الأطراف تمثل حوالي ٨٨ في المائة من إجمالي التمويل من المصادر الخارجة عن الميزانية في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥. واستأثرت حكومة الولايات المتحدة بزهاء ٣٨ في المائة من إجمالي الاعتمادات الجديدة في الفترة ذاتها، تتبعها هولندا والمملكة المتحدة وإيطاليا

^١ يتجاوز استخدام الأموال الخارجة عن الميزانية في الوقت الحاضر إلى حد كبير المجال الأصلي الخاص بتقديم المساعدة التقنية إلى المؤسسات والهيئات المكونة الوطنية ويغطي اليوم نطاقاً واسعاً من البحوث وإعداد البرامج وأنشطة الدعوة والحوار بشأن السياسات.

والنرويج. وانضمت طائفة من الحكومات الجديدة إلى أسرة الجهات المانحة لمنظمة العمل الدولية في هذه الفترة، بما في ذلك أستراليا والبرازيل والجمهورية التشيكية وهنغاريا وجمهورية كوريا ونيوزيلندا وبولندا.

٨٩. وسجلت تطورات إيجابية في مستويات المساعدة الإنمائية الرسمية التي بلغت ٧٨,٦ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٤. وتعهدت بعض الحكومات أيضاً بالتزامات عامة لزيادة حجم ميزانياتها الإنمائية على نحو أكبر، ولا سيما بلدان مجموعة الثمانية والاتحاد الأوروبي. بيد أنه يلزم مراعاة طائفة من القضايا. و تعزى الزيادة الكمية على مدى السنوات القليلة الماضية إلى حد كبير إلى تقلبات العملة وشطب الديون وعمليات الإغاثة في حالات الطوارئ أو الإغاثة الإنسانية. وكثيراً ما تفرض قيود على مدفوعات المساعدة الإنمائية الرسمية نتيجة لسياسات التقشف الوطنية. وفي كثير من الأحيان لم توجه موارد إضافية في مجال التعاون التقني عن طريق منظومة الأمم المتحدة بل بالأحرى عن طريق البرامج الثنائية والدعم المباشر في الميزانية وإنشاء صناديق عالمية جديدة.

٩٠. وعليه، يجب أن تتخذ المنظمة موقفاً استباقياً وأن تتجاوز عدداً من القيود. وبالرغم من أن المكتب قد أقام صلات متينة مع أكثرية الوكالات المانحة فإن دور منظمة العمل الدولية وما تضيفه من قيمة في مجال التنمية لا يزال شبه مجهول نسبياً فيما يتعدى الدائرة المغلقة للعاملين في قطاعي العمل والتنمية الاجتماعية داخل أسرة المانحين. ويرجع هذا الأمر في جزء منه إلى الافتقار إلى مشاركة وزارات غير وزارات العمل في العمليات المؤسسية للمنظمة، ولا سيما تلك المسؤولة عن تحديد التعاون الإنمائي وتمويله وإدارته. ونتيجة لذلك تظل المخصصات متعددة الأطراف التي يقدمها المانحون إلى المنظمة متواضعة بالمقارنة بمخصصات بعض الوكالات المتخصصة الأخرى.

٩١. ولم تتحقق إمكانات المنظمة بصورة كافية فيما يخص تعبئة الأموال من المؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص. وما اكتسب من زخم في الأنشطة العملية بفضل المصارف الإنمائية في الثمانينات ضاع على نحو ما في التسعينات. وفي الوقت الذي واصلت فيه منظمة العمل الدولية حواراً نشطاً في مجال السياسة العامة ولا سيما مع البنك الدولي، فإن ما قامت به لم يترجم في الأونة الأخيرة إلى دعم مالي كبير الحجم. والتعاون مع الجهات المانحة من غير الدول متقطع ويخضع لعدد من القيود القانونية التي تعوق في بعض الأحيان متابعة الشراكات.

٣ - التمويل وتعبئة الموارد

٩٢. وجه المكتب، في تقرير مقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، الاهتمام إلى عدد من المجالات التي تقتضي تحسين فعالية استراتيجيته في مجال تعبئة الموارد كالاتي:

- توسيع نطاق قاعدة موارد المانحين وتدعيمها؛
- تحقيق توازن قطاعي وجغرافي أفضل في أنشطة التعاون التقني؛
- ضمان مواصلة برامج التعاون التقني على المدى الطويل؛
- توثيق أوامر التعاون مع الجهات المانحة وخفض تكاليف المعاملات.

٩٣. ويقوم المكتب بتنفيذ توصيات مجلس الإدارة بشأن هذه المسائل وبإدخال عناصر ابتكارية في دورة برمجة التعاون التقني لأن الفرص سانحة للمفاوضة على إبرام اتفاقات تعاون جديدة مع الشركاء المانحين أو لتحديث الاتفاقات القائمة. ويجب دوماً تكييف الجهود الفعالة المبذولة لتعبئة الموارد مع الفرص المتاحة والطبيعة المحددة للشراكات القائمة والمحتملة مع وكالات أخرى.

٩٤. وفي بدايات التسعينات، بدأ الدور المركزي الذي يضطلع به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال التمويل داخل المنظومة يتقلص نظراً إلى الأزمة المالية الخاصة التي يعاني منها البرنامج بالذات والناجمة عن انخفاض مساهمات المانحين في تمويله الرئيسي والانتقال إلى طريقة التنفيذ الوطنية. وشهدت منظمة العمل الدولية إلى جانب الوكالات المتخصصة الأخرى انخفاضاً في حصتها المخصصة لبرنامج التعاون التقني الممول من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى مبالغ شبه معدومة. وفي الوقت ذاته أصبح التمييز بين الوكالات التمويلية والتقنية غير واضح. وبدأت وكالات تمويلية، من قبيل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي وصندوق الأمم المتحدة للسكان والتي كانت تعول لفترة طويلة على الدعم التقني المقدم من الوكالات

^٢ وثيقة مجلس الإدارة GB.291/TC/1، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤،

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/tc-1.pdf> .

المتخصصة، في تطوير اختصاصاتها التقنية الخاصة على المستوى الداخلي والانتفاع في الوقت ذاته أيضاً من الدعم التقني المقدم من طائفة من الموردين من خارج منظومة الأمم المتحدة. وإلى جانب ذلك شاركت الوكالات المتخصصة بنجاح في تعبئة الموارد عن طريق إبرام اتفاقات تعاونية مع الجهات المانحة الثنائية والاتحاد الأوروبي وإلى حد ما مع المصارف الإنمائية.

٩٥. وأدت هذه الاتجاهات بصورة حتمية إلى نشوء نوع من التنافس على موارد الجهات المانحة الشحيحة فيما تراجعت على المستوى القطري مكانة إطار البرمجة القطري الخاص ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي جرد من الروابط التمويلية التي تربطه بأنشطة أجزاء أخرى من المنظومة، ففقد دوره بوصفه إطاراً مرجعياً واسع النطاق لجميع أنشطة التعاون التقني المضطلع بها في منظومة الأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه وعلى ضوء ما جرى إبرازه سابقاً، كان هناك اتجاه متزايد نحو متابعة السعي إلى تحقيق الوحدة وتحسين التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة عن طريق نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وعملية التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بما يتمشى مع خطط استراتيجية وطنية من مثل استراتيجية الحد من الفقر، وذلك لمتابعة مبادرات الأمين العام للأمم المتحدة من أجل الإصلاح في الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة في استعراضها الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات فيما يخص الأنشطة العملية المضطلع بها من أجل التنمية.

٩٦. وحيث إن منظمة العمل الدولية تعد برامج قطرية للعمل اللائق تهدف إلى إدماج وسائل عملها المختلفة في التحديات الإنمائية الخاصة بكل بلد، فهي ستسعى أيضاً إلى إدراج هذا النهج في عملية التقييم القطري المشترك/ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والعمل في الوقت نفسه مع وكالات أخرى في منظومة الأمم المتحدة لتحقيق مزيد من التكاملية والتآزر. ولتعزيز التحقيق المشترك للأهداف التي تتقاسمها وكالات الأمم المتحدة عن طريق تضافر الجهود، سيعمل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة التقنية على تيسير وضع برامج متكاملة وتعاونية بقدر أكبر، تضم عدة وكالات للأمم المتحدة في إطار الجهود المتضافرة. ونظراً إلى أن منظومة الأمم المتحدة تتطور باتجاه وحدة برنامجية أكبر وأن جميع الجهات المانحة التزمت بجعل برامجها تنضوي خلف الأطر الاستراتيجية الوطنية فمن المرجح أن يبرز إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية كوسيلة لتعبئة الموارد القطرية وخلق شراكات جديدة على المستويين المحلي والعالمي على السواء، سيشمل وكالات الأمم المتحدة والجهات المانحة والمؤسسات الخاصة. وعليه، ستتاح فرصة أكبر للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للمشاركة بفعالية في هذه الشراكات جنباً إلى جنب مع المنظمة.

الإطار ثالثاً - ١

الاستجابة للآزمات - إحدى استراتيجيات منظمة العمل الدولية في مجال الاستجابة السريعة

من المسائل التي حظيت باهتمام خاص خلال السنوات القليلة الماضية مشاركة منظمة العمل الدولية في الاستجابة الدولية للآزمات. فإن إدراج قيم المنظمة ومبادئها الأساسية وشواغلها الإنمائية في سياق الآزمات من الأمور الضرورية لمواجهة الآثار السلبية الناجمة مباشرة عن تلك الآزمات وتهيئة الظروف المواتية لإنجاح عملية التنمية اللاحقة. والمجال الرئيسي الذي يركز عليه البرنامج هو مجال المساعدة المرتبطة بالعمالة، مثل تشجيع أنشطة إعادة الإعمار والتأهيل كثيفة العمالة وإدماج الفئات المتضررة من الآزمات اجتماعياً واقتصادياً والحوار الاجتماعي والتدريب على المهارات ومبادرات التنمية الاقتصادية المحلية وتشجيع المنشآت والتعاونيات الصغيرة. ومن بين الأنشطة الأخرى جمع البيانات والتحليل الاقتصادي الكلي والمسائل الجنسانية وغيرها من المسائل المتصلة بالمساواة والحقوق الأساسية والحماية الاجتماعية. ولكون فئة النساء والأطفال أكثر الفئات تضرراً من الآزمات، فأبها تحظى باهتمام وثيق لدى التخطيط لمساهمة منظمة العمل الدولية في عمليات إعادة الإعمار والآزمات.

وعندما أدى زلزال عنيف ضرب ساحل سومطرة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ إلى إحداث سلسلة من موجات تسونامي، فإن المناطق الساحلية في آسيا وأفريقيا هي التي تحملت أمدح الأضرار. واستجابة لمقتضيات تلك الكارثة شاركت منظمة العمل الدولية، هي والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في البلدان الأربعة الأشد تضرراً - الهند وإندونيسيا وسري لانكا وتايلند - مشاركة تامة في أكبر جهد بُذل على الإطلاق لتوليد الدخل وخلق فرص العمل على المستوى الإقليمي، والمساعدة على استرداد العمالة وأسباب المعيشة للمتكويين.

وركزت الأنشطة في إندونيسيا على استرداد أسباب المعيشة الأساسية للمجتمعات المحلية المنكوبة، بما في ذلك إنشاء أربعة مراكز لتوفير خدمات العمالة الطارئة، وبرنامج من برامج النقد مقابل العمل لتنفيذ مشاريع الهياكل الأساسية، والتدريب على المهارات. كما قدمت منظمة العمل الدولية إسهامات كبيرة في إعداد وثائق السياسات العامة الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والحكومات لأغراض تحليل الاحتياجات العاجلة ووضع خطط لأنشطة الإنعاش وإعادة الإعمار.

وفي سري لانكا، ركزت منظمة العمل الدولية نصائحها ودعمها على وضع سياسة للإنعاش وإعادة الإعمار. وشمل ذلك صياغة برنامج من برامج النقد مقابل العمل وحماية الفئات المستضعفة، وبخاصة الكثير من الأطفال البيتمى.

أما في الهند وتايلند، فقد أدت منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مع هيئاتها المكونة ووكالات الأمم المتحدة، دوراً قيادياً ضمن فريق الأمم المتحدة القطري بغية مساعدة العمال المهاجرين على الاستفادة مجدداً من العمالة المنتجة. فقد قامت المنظمة، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة، بمساعدة عمال مهاجرين، ومعظمهم من ميانمار، في الحصول على وثائق التسجيل قبل الحصول على عمل.

وفي الهند، دعمت منظمة العمل الدولية جهود الشركاء الاجتماعيين - منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - من أجل توسيع نطاق الخدمات التي يقدمها هؤلاء الشركاء لتشمل الأعضاء المنكوبين وأسره لمساعدتهم على استرداد أسباب معيشتهم.

وحظيت كارثة تسونامي بأكبر جهود لتعبئة الموارد في الأعوام الأخيرة. ومن أهم المانحين الذين أسهموا في المشاريع التي وضعتها منظمة العمل الدولية للاستجابة لمقتضيات الكارثة بلجيكا وهولندا والمملكة المتحدة (إدارة التنمية الدولية) والولايات المتحدة الأمريكية (وزارة العمل) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(أ) الشركاء على المستوى الثنائي ومتعدد الأطراف

٩٧. ليس من المرجح أن يسجل ارتفاع كبير في الميزانية متعددة الأطراف للوكالات المانحة الحكومية في المستقبل القريب. ولا يزال هناك مجال لزيادة متواصلة في المساهمات الطوعية التي تتلقاها منظمة العمل الدولية في الوقت الحالي. وفي هذا السياق يلزم بذل جهود موازية لتطوير قدرة المكتب على اغتنام الفرص المتنوعة التي تتيحها سياسات وطرائق الجهات المانحة وعلى تعزيز الحوار بين الجهات المانحة للمنظمة بهدف تعزيز اتساق السياسات. ولهذه الغاية تحتاج المنظمة إلى أن تكون استباقية في المجالات التالية:

- **استشارة المزيد من الوعي داخل الوكالات المانحة والبلدان المانحة بالقيمة المضافة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني بالنظر إلى هيكلها الثلاثي وأنشطتها الخاصة بوضع المعايير.** ويمكن السعي إلى تحقيق ذلك عن طريق حملات إعلامية محددة الهدف وعرض برامج وسياسات المنظمة على جمهور غفير من المسؤولين الحكوميين وممثلي أصحاب العمل والعمال ووكلاء التنمية والبرلمانيين والجامعات والصحفيين. وكثيراً ما تمثل عملية تسخير اللجان الثلاثية الوطنية في البلدان المانحة لتوسيع نطاق برنامج المنظمة استراتيجية فعالة. ويمكن تحقيق ذلك أيضاً عن طريق تعزيز الحوار الأساسي بين الاختصاصيين التقنيين من منظمة العمل الدولية ومن الجهات المانحة. وعلى سبيل المثال، قدمت أزمة تسونامي ميراً قوياً للمنظمة لتقيم بانتظام روابط مع برامج وإدارات الجهات المانحة المسؤولة مباشرة عن التمويل في حالات الإغاثة والطوارئ، والتي تكون في حالات كثيرة على غير علم بخبرة المنظمة وبدورها المحتمل في عمليات الإنعاش والإعمار المراعية للعمالة. وينصب الهدف في هذا المقام على زيادة حصة المنظمة من التمويل متعدد الأطراف الذي تقدمه الوكالات المانحة، ولا سيما فيما يتعلق بأجزاء برنامج العمل اللائق التي لم تلق سوى النزر اليسير من الاهتمام حتى الآن ولتوجيه مزيد من الأموال إلى إقليم أفريقيا. ومن خلال إدراج الشركاء الاجتماعيين بصورة حقيقية في المقترحات المقدمة إلى المانحين، يمكن أن تظهر منظمة العمل الدولية بوضوح ما تتحلى به من أتمن ميزات نسبية - ألا وهي ميزة الهيكل الثلاثي.

- **إقناع الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف بالابتعاد عن العلاقات المخصصة والدخول في ترتيبات تمويلية متعددة السنوات مع منظمة العمل الدولية فضلاً عن إقناع المانحين الذين أبرم معهم بالفعل اتفاق إطاري بمواءمته تدريجياً مع دورات البرمجة والأولويات الاستراتيجية الخاصة بالمنظمة.** واقترح بدء برامج المانحين بصورة موازية لدورة السنوات الأربع لإطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.

- **تعزيز اتساق السياسات فيما بين الجهات المانحة لمنظمة العمل الدولية** بهدف تحديد الأولويات عن طريق عملية تتسم بقدر أكبر من الشفافية والفعالية ودعم الجهود المبذولة لتعبئة الموارد عن طريق حوار السياسات بشأن مسائل ذات أولوية عالية، من قبيل البعد الاجتماعي للعولمة وإبراز مساهمة المنظمة في الأهداف الإنمائية للألفية والحد من الفقر وعملية الإصلاح الجارية في الأمم المتحدة وخفض تكاليف المعاملات الخاصة بكثرة من الطرائق التعاقدية والتشغيلية المختلفة وتقليص مشروطة المانحين وتعزيز الاتساق بين برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وأهدافها الاستراتيجية وبرامجها القطرية للعمل اللائق.

- زيادة معرفة منظمة العمل الدولية بالوكالات المانحة واهتماماتها وأولوياتها وبوجه خاص تشجيع المكاتب الميدانية للمنظمة على العمل بدرجة أكبر في إطار الشراكة مع ممثلي المانحين على المستوى المحلي. وبوجه خاص يهدف المكتب إلى تطوير مجموعة أنشطة التعاون التقني لديه في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق والعمليات والأولويات الإنمائية الوطنية. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تركيبة من المبادئ التوجيهية الخاصة بالسياسات والمعلومات المحسنة وتدريب موظفي المنظمة العاملين في مجال التعاون التقني والموظفين الميدانيين بوجه خاص. ونظراً إلى الأهمية المحتملة لتعبئة الموارد المحلية فإن هذه المسائل ستطرح على حدة أدناه.

الإطار ثالثاً - ٢

النهج الاستراتيجية المتبعة إزاء العلاقات مع المانحين: الاتحاد الأوروبي

يمكن للشراكة التي استهلكت مؤخراً مع الاتحاد الأوروبي أن تقدم مثلاً عن تطبيق هذه النهج. وقد انضمت منظمة العمل الدولية إلى الاتفاق الإطاري المالي والإداري بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة في عام ٢٠٠٣ ووقعت في عام ٢٠٠٤ وثيقة للشراكة الاستراتيجية مع المفوضية الأوروبية تركز على خمسة مجالات مشتركة ذات أولوية وهي: معايير العمل الأساسية مع التركيز بوجه خاص على عمل الأطفال والتعليم؛ المسؤولية الاجتماعية للشركات ومعايير العمل الأساسية؛ الحوار الاجتماعي؛ الحد من الفقر والعمالة؛ الهجرة والتنمية.

وسيتعين أن يراعي اتفاق الشراكة التعامل المعقد مع عدد كبير من المديرات العامة للاتحاد الأوروبي وعملية اللامركزية داخل المفوضية. بيد أن العملية أتاحت فرصاً عديدة لتوثيق الحوار بين المؤسساتين وأفضت إلى زيادة هامة في الأموال التي أقرتها المفوضية من أجل التنفيذ في إطار منظمة العمل الدولية من خلال مجموعة متنوعة من الطرائق، من قبيل الاتفاقات المباشرة والدعوة إلى طرح العروض. وتتطلع منظمة العمل الدولية في المستقبل إلى مواصلة وتعزيز حوارها بشأن السياسات مع المفوضية في مجالات ذات اهتمام مشترك وستعتمد في الوقت نفسه الفرص التمويلية التي تتيحها خطوط الميزانية المواضيعية في بروكسل وعملية البرمجة في الاتحاد الأوروبي على المستويين القطري ودون الإقليمي.

(ب) تعبئة الموارد المحلية

٩٨. بدأت الوكالات المانحة في توزيع مسؤولية التمويل الإنمائي واتخاذ القرارات على شبكاتها العالمية للممثلين الميدانيين. ومن بين الأمثلة على الجهات المانحة التي توجه أموالها الإنمائية الأساسية عن طريق آليات لامركزية للبرمجة القطرية، ترد كندا والدانمرك وفنلندا وهولندا والنرويج والسويد وسويسرا والولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي. وعلى الرغم من أن التمويل المقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد سجل على مدى العقود الماضية انخفاضاً حاداً على المستوى المحلي فإن تعبئة الموارد المحلية لا تزال أكثر المصادر الواعدة غير المستغلة للموارد الإضافية الخارجة عن الميزانية. بيد أن تعبئة الموارد المحلية تستتبع نهجاً مختلفة تماماً تشتمل على قيام المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية بدور أمامي وزيادة مشاركة الهيئات المكونة الوطنية.

٩٩. ويستلزم عدد من الخطوات الهامة للنجاح في تعبئة الموارد المحلية. ويلزم إجراء استثمار أساسي في الوقت وإتاحة الموارد لضمان مشاركة المنظمة بقدر أكبر من الانتظام في الأطر والعمليات الإنمائية الوطنية ولاسيما التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر. وتشكل هذه العمليات فرصة رئيسية لضمان إدراج برنامج العمل اللائق بشكل تام وبارز في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. وسيصبح هذا الأمر بازدياد شرطاً أساسياً للحصول على تمويل المانحين على المستوى القطري. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية أجرت المنظمة استثمارات كبيرة في العمل المفاهيمي والتنفيذي حول عمليات استراتيجيات الحد من الفقر. ومن الأساسي مواصلة هذه الجهود المبذولة لضمان وضع شواغل العمل اللائق في صلب الجهود الإنمائية متعددة الأطراف.

١٠٠. وتكتسي العلاقات القائمة مع الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوجه خاص أهمية في هذا المقام. وقد انضمت منظمة العمل الدولية إلى فريق التنمية للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٢، وهي تؤدي دوراً فعالاً في عدد من الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. وفي الوقت ذاته وفي أعقاب الانخفاض الحاد في تمويل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في التسعينيات ظلت العلاقات مع هذا البرنامج هادئة بالأحرى لسنوات عديدة. بيد أن منظمة العمل الدولية جددت مؤخراً حوارها السياسي مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشهدت فورة في المساهمات المقدمة من البرنامج بصفته منسقاً للفريق القطري التابع للأمم المتحدة. وتفضل عدة جهات مانحة في الوقت الحاضر توجيه الأموال عن طريق الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة - من الناحية العملية عن طريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - لتبسيط علاقاتها التعاقدية مع منظمات الأمم المتحدة ولتشجيع أفرقة

الأمم المتحدة على العمل معاً عن كثب. وفي الوقت نفسه تشير هذه التجارب، بما فيها استجابة منظومة الأمم المتحدة للوضع في العراق والتسونامي وأزمات الزلازل في جنوب آسيا، إلى الحاجة الملحة إلى تيسير العلاقات التشغيلية والتعاقدية داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. وبوجه خاص تدعو الضرورة إلى التصدي لتضارب المصالح المحتمل الناشئ عن الدور المزدوج لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوصفه منسقاً ومنفذاً مباشراً للبرامج الممولة من أطراف ثالثة مانحة وإلى الاعتراف في الوقت نفسه بدور الوكالات المتخصصة ومساهماتها.

١٠١. وتمثل تعبئة الموارد على المستوى المحلي أيضاً مدخلاً هاماً إلى تعزيز التعاون مع البنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية. وتمول أكثرية مشاريع المساعدة التقنية عن طريق مكونات فروض ممنوحة للحكومات المتلقية. وقد أدت صعوبة التوصل إلى اتفاقات تعاقدية توفق بين المصارف واللوائح المالية والقانونية لمنظمة العمل الدولية إلى الحيلولة دون توسيع نطاق هذا التعاون. ويوجد اتفاق معياري بين المقترضين من البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة. ولذلك ستسعى منظمة العمل الدولية أيضاً إلى تحديد اتفاقات معيارية تغطي طرائق عملية مختلفة مع البنك الدولي وإلى التفاوض على اتفاقات مماثلة مع المصارف الإنمائية الإقليمية. وأخيراً، يعود للبلدان التي تقترض الأموال من المصارف الإنمائية أن تقرر ما إذا كانت منظمة العمل الدولية هي الوكالة الملائمة لتقديم المساعدة في تنفيذ المشاريع في مجال خبرتها. ويكون أن يضطلع أصحاب العمل والعمال بدور مفيد في التأثير على الحكومات لهذا الغرض.

١٠٢. وبوجه عام، تتابع المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية على نحو نشط التحول نحو مزيد من الفعالية في تعبئة الموارد المحلية. وفي الوقت الذي تمثل فيه الأموال التي تمت تعبئتها على المستوى المحلي حوالي ١٥ في المائة من إجمالي الاعتمادات في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، ارتفعت هذه الحصة إلى أكثر من ٢٥ في المائة منذ ذلك الحين. وتقدم استجابات منظمة العمل الدولية للكوارث الطبيعية والأزمات التي وقعت مؤخراً، بما في ذلك كارثة تسونامي في المحيط الهندي وزلازل جنوب آسيا، أمثلة رائعة عن الطريقة التي يمكن بها للمكاتب الميدانية للمنظمة أن تذهب إلى أبعد من نداء الواجب من أجل الإسهام بفعالية في جهود التنمية الخاصة. وتسعى منظمة العمل الدولية إلى تعميم هذه التجارب الإيجابية عبر هيكلها الميداني بهدف تحقيق زيادة كبيرة في حجم موارد المانحين المتفاوض عليها على المستوى المحلي.

(ج) مصادر أخرى: القطاع الخاص والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية

١٠٣. فيما لم تحقق أكثرية الحكومات المانحة بعد الهدف المتمثل في تخصيص نسبة ٠,٧ في المائة من ناتجها القومي الإجمالي للمساعدة الإنمائية الرسمية فإن التمويل من مصادر القطاع الخاص المخصص للأغراض الإنسانية والإنمائية قد شهد اندفاعاً في العقد الأخير. وبلغت الهيئات الخاصة المقدمة إلى البلدان منخفضة الدخل من الولايات المتحدة بمفردها عبر الكنائس الأمريكية والجمعيات الخيرية والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية والمنح المدرسية ٦,٣ مليار دولار أمريكي على الأقل في عام ٢٠٠٣.

١٠٤. وتتلقى منظمة العمل الدولية بين الفينة والفينة التمويل في شكل هبات ومساهمات طوعية من مصادر متنوعة غير الوكالات الإنمائية العامة. ويشمل ذلك مؤسسات ورايطات أصحاب العمل ونقابات العمال ومؤسسات عامة وشركات من القطاع الخاص. وفي الفترة الفاصلة ما بين عامي ١٩٩٤ و ٢٠٠٥ قامت المنظمة بتعبئة أموال خارجة عن الميزانية من هذه المصادر من أجل ٧٣ مشروعاً، وبلغت قيمتها الإجمالية ما يزيد على ١٧ مليون دولار أمريكي. بيد أن هذه القيمة لا تمثل سوى جزء زهيد من التمويل من موارد خارجة عن الميزانية، الذي قامت المنظمة بتعبئته في الفترة نفسها.

١٠٥. وتتبع القيود الحالية التي تعترض التوسع في البرامج الممولة من غير الدول من اعتبارات عملية وخاصة بالسياسة العامة. وعلى خلاف الوكالات المانحة العامة محدودة العدد والتي لديها رابطة مؤسسية بمنظمة العمل الدولية من خلال عضويتها المشتركة في المنظمة أو في منظومة الأمم المتحدة أو مشاركتها في الأطر الإنمائية المشتركة، فإن الجهات المانحة من غير الدول عديدة ومتباينة. وتقتضي إقامة روابط مع هذه الجهات المانحة من غير الدول المثابرة في بذل الجهود لتحديد مجالات ذات اهتمام مشترك وفحصها وتعيينها مما يعني الإفادة من المعارف المؤسسية. ويستلزم التعامل مع المانحين غير التقليديين أيضاً أن تقوم منظمة العمل الدولية باستعراض إجراءاتها ولوائحها الإدارية والمالية التي تكون صارمة في بعض الأحيان لكن من دون المساس بالمساءلة.

٣ انظر:

The United States and International Development: Fostering Hope Through Growth, US Department of State, Bureau of Public Affairs, May 2005, <http://www.state.gov/r/pa/scp/2005/46948.htm>.

١٠٦. ويخضع قبول المنح الخاصة إلى تدقيق شديد لضمان أن تكون الأموال المقدمة صادرة عن منظمات وأفراد لهم سمعة حسنة ويتطلعون إلى القيم ذاتها التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية، وإذا اقتضى الأمر، يعملون على تعزيز الامتثال لمعايير ومبادئ العمل الأساسية للمنظمة. كما تستبعد المصالح التجارية ويخضع اللجوء إلى تجربة منظمة العمل الدولية أو شعارها لقواعد تفصيلية.

(د) العطاءات التنافسية

١٠٧. تستجيب منظمة العمل الدولية من وقت لآخر لعروض مناقصات أو فرص عطاءات تنافسية تطرحها المصارف الإنمائية والاتحاد الأوروبي وبعض الجهات المانحة الثنائية أو متعددة الأطراف. وفيما يؤثر كثير من القيود القانونية والسياسية والتنظيمية على مشاركة المنظمة في عمليات العطاءات فإن المكتب أثبت ما لمقترحاته المتعلقة بالتعاون التقني من قدرة تنافسية عن طريق فوزه بعدة مكافآت من المانحين من قبيل وزارة العمل في الولايات المتحدة والمفوضية الأوروبية وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية والصندوق الاستئماني للأمن البشري. وفي حالات أخرى دخل المكتب في شراكة مع مركز تورينو الذي طور قدرات وخبرات كبيرة في هذا المجال.

١٠٨. وسيضطلع المكتب بتقييم مستفيض للفعالية بالنسبة إلى التكاليف المتعلقة بالمشاركة في عمليات تنافسية لتحديد معايير المشاركة في شتى الآليات التي تحدها الجهات المانحين وأثارها في الموارد.

٤ - التجديد والتوعية: الشراكات من أجل العمل اللائق

(أ) توسيع نطاق قاعدة الموارد

١٠٩. يبين الالتزام العالمي بالعمل اللائق على أعلى المستويات السياسية - مؤتمر القمة العالمي الذي عقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ - الدعم العالمي الذي تحظى به مسألة جعل العمل اللائق هدفاً عالمياً. وعليه، شرعت منظمة العمل الدولية في بذل الجهود لتعميق فهم أهمية هذه الرسالة ولإسما لضمان مراعاتها التامة في الأعمال الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المتفق عليها على المستوى الدولي. وفي هذا الخصوص تكتسي الجهود المتضافرة أهمية حاسمة سواء داخل المكتب أو في العمل المشترك مع الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة، بهدف إقامة شراكات وتحالفات مع أهم الفاعليات الإنمائية بشأن أهدافها الاستراتيجية والمجالات الرئيسية المحددة في الوثيقة الختامية. وسيمثل النجاح في إقامة هذه الشراكات والتحالفات شرطاً أساسياً هاماً في زيادة تأثير منظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي الدولي وفي إطار مجالات الاهتمام الرئيسية للمنظمة من مثل إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها وغير ذلك من أنشطة التعاون التقني فضلاً عن تعزيز قاعدة الموارد المخصصة لعمل المنظمة.

١١٠. ولهذه الغاية، يجب أن تقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز الشراكات ومتابعتها فيما بين الهيئات المكونة للمنظمة والفاعليات الإنمائية الرئيسية ودعم تحقيق مزيد من الشراكات والتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة وتنمية الشراكات فيما بين الوكالات المانحة والمنظمة لأغراض تمويل البرامج التنفيذية للمنظمة.

١١١. وفيما ستواصل طرائق التمويل المشار إليها أعلاه المسيرة ذاتها فمن غير المرجح الحصول على زيادات في الموارد بفضل هذه الطرائق. وبالنظر إلى حجم مهمة تعزيز العمل اللائق فسيكون من المفيد بناء على ذلك دراسة وسائل عمل أخرى تستغل على السواء تفضيل المانحين المتزايد للجهود التكميلية وتنامي رغبة الفاعليات الإنمائية الأخرى في الانضمام إلى الجهود التعاونية. وعليه، لا بد من التجديد، على أن يعتمد على الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة وعلى الإمكانات التي في حوزتها فيما يخص الأشكال المتنوعة من المشاركة في أنشطة المنظمة عن طريق الشراكات على النحو الموضح في الإطار ثالثاً - ٣.

١١٢. والمسألة هنا ليست مالية فقط. وعلى نحو ما ذكر أعلاه يعلق المانحون والحكومات والمستفيدون أهمية كبيرة على مقدرة المنظمات على تنسيق عملها مع أعمال المنظمات الأخرى بغية زيادة فائدة الاستثمارات إلى حد أقصى من خلال تحقيق التآزر والتكامل في إطار هدف تحقيق الاتساق في السياسات. ويمكن للأنظمة المختلفة أن تعمل على حفز بعضها بعضاً وأن تأتي بأساليب جديدة لبحث المفاهيم القديمة. فالنهج الحديثة نابعة من خلق أفكار جديدة. ولا يمكن تحقيق الاتساق في السياسات بمعزل عن الشراكات.

الإطار ثالثاً - ٣

الشراكات: مزايا التجديد

الاستراتيجية والكفاءة والتأثير. تتيح الشراكات مزايا هامة فيما يتعلق بالاستراتيجية والكفاءة والتأثير. ما السبب في ذلك؟ أولاً لأنها تلزم الشركاء بتوجيه اهتمام أكبر إلى السياق العام لجهودهم المشتركة ومن ثم إلى الاستراتيجية العامة وإلى زيادة الموارد المتاحة على نحو مشترك فيما بينهم زيادة قصوى. وبفضل تزايد التوعية تعمل الشراكات على تعزيز التأثير السياسي للعمل المشترك.

زيادة المساءلة. واليوم تزداد مطالبة مجتمع المانحين والحكومات والمستفيدين وغيرهم من ممولي - ومتلقي - المعونة الإنمائية بأهداف الأداء والمؤشرات و بأدلة قاطعة على النجاح. وتؤدي الشراكات إلى تعاضد الأهمية المعلقة على المساءلة والقيمة العائدة من الأموال لأن كل مشارك يتوقع أن ينفذ شركاؤه ما وعدوا به. وعليه يمكن للشراكات أن تأتي بابتكارات مؤسسية وتقنية قد تؤدي إلى ادخار الموارد المالية والطبيعية. وبهذه الطريقة تساعد الشراكات في استقطاب وتعبئة موارد مالية على نحو أكثر اتساقاً وكفاءة.

الاستعمالات المتعددة. يمكن أن يضطلع بمهام الدعوة في إطار الشراكات، إذ تتيح هذه الشراكات الدخول إلى منديبات يصعب الوصول إليها من دونها. ويمكنها أن تفيد في وضع معايير وإرشادات بشأن أساليب العمل القائمة على المشاورة واسعة النطاق. كما يمكنها أن تساعد في نهاية المطاف في تلبية احتياجات السوق بالمعنى الواسع للكلمة وأن تجمع بين طائفة متنوعة من الموردين للتصدي لاهتمامات مشتركة.

المتطلبات الدنيا. لا تكون الشراكات فعالة إلا عندما تلي حداً أدنى معيناً من المتطلبات. ويتعلق ذلك بالتركيبية (لاسيما في سياق منظمة العمل الدولية) والالتزام والشفافية والتقسيم الواضح للعمل. وبالمختصر، تزيد قيمة حاصل العمل عندما ينجز بصورة جماعية لا بصورة انفرادية - كما هو الحال مع الهيكل الثلاثي - ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا كانت الأدوار محددة بوضوح والشراكات بين الشركاء بناءة وشفافة على حد سواء. وتدعو الحاجة إلى كتلة حرجة من الالتزامات من جانب كل جهة فضلاً عن التصميم والقدرة فيما بين الشركاء على تغيير ثقافتهم المؤسسية الداخلية. وبوجه خاص يجب أن تخصص موارد ملائمة لإنجاح هذه الشراكة.

(ب) الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتعزيز توفير العمل اللائق للجميع

١١٣. على ضوء الارتفاع المفاجئ على نطاق العالم في برامج التمويل الإنمائي من المصادر الخاصة وبالنظر إلى التجربة الفريدة من نوعها لمنظمة العمل الدولية في رسم السياسات في إطار ثلاثي وإجراءاتها العملية طوال فترة وجودها بالكامل، لعل من الجدير استكشاف إمكانات توافر صيغ للشراكة بين القطاعين العام والخاص سعياً إلى تحقيق هدف العمل اللائق على المستويين القطري والإقليمي. وللتصدي لهذه المسائل والتصورات يلزم أن تضع منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية يمكن بفضلها لعملية مراقبة الجودة وإدارة البرامج والمشاريع التمييز بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعترف بها والمؤسسات التي لا تستهدف الربح الحسنة السمعة ودوائر الأعمال الخاصة.

١١٤. وتمثل ترتيبات الشراكة بين القطاعين العام والخاص عنصراً تجديدياً هاماً من عناصر إصلاحات الأمم المتحدة على مر السنوات القليلة الماضية ويعترف بها كشرط أساسي لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية لأن صناديق وكالات الأمم المتحدة وخبرتها وأنشطتها للتوعية لا تكفي لتواجه بمفردها هذه التحديات. ومع ذلك تبين أيضاً أن هذه الشراكات لن تكون مكملاً مفيداً للعمل الحكومي والدولي الحكومي إلا إذا كانت ملكيتها وطنية ومحركها وطنياً وتجري إدارتها على نحو ملائم وشفاف.

١١٥. وفي المجال الذي تغطيه ولاية منظمة العمل الدولية يوجد حيز للشراكات بين القطاعين العام والخاص. ويمكن في عدد من المجالات تقاسم الموارد والخبرة لزيادة نطاق وفعالية مشاريع التعاون التقني. ويمكن إيجاد أمثلة عن ذلك على صعيد متواضع في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال من خلال مشاريعه الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال، بما فيها زراعة التبغ والكاكاو والزراعة في شرق أفريقيا وغربها وأمثلة غيرها. وثمة مجال لتعهدات مماثلة في مواضيع أخرى محورية بالنسبة إلى برنامج العمل اللائق من قبيل تعزيز عمالة الشباب ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق بوجه عام.

١١٦. ولكي يتبع هذا النهج بالامتثال التام لسياسات ومبادئ منظمة العمل الدولية، وإضافة إلى الضمانات العادية للجودة في التصميم والتنفيذ والفحص فيما يخص مقبولة المنظمات الشريكة، من الأساسي ضمان مراعاة اشتراطات الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

٥ - الاستثمار في التعاون التقني

١١٧. لا تزال هناك إمكانية لإدخال التحسينات من حيث النوعية والكمية في التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. وإن العمل مع شركاء إنمائيين آخرين بطريقة تتسم بقدر أكبر من التكامل يطرح عدداً من التحديات لكنه في الوقت نفسه يتيح فرصاً هامة لتعزيز برنامج العمل اللائق. ويجب أن يكون الاستثمار في قدرة منظمة العمل الدولية على تحسين وضع برامج ونواتج التعاون التقني وحزمها وتسويقها داعماً لاستراتيجية تعبئة الموارد لديها. وتشمل مجالات التحسين فرصة تنظيم وتسويق مجموعة النواتج والمشاريع التقنية الحالية في برامج رئيسية أقل غير أنها أكثر كفاءة وبروزاً، فضلاً عن وضع نهج متكاملة ومتعددة الاختصاصات بقدر أكبر إزاء مجموعات مستهدفة ومحددة، كما تشمل ترجمة البرامج القطرية للعمل اللائق إلى اقتراحات للتعاون التقني مقبولة في البنوك مع مداخل واضحة ومغرية وإمكانية وضع استراتيجيات للاتصال في إطار تصميم المشاريع وتنفيذها.

١١٨. ويتمثل العنصر الحاسم لنهج محسن إزاء وضع البرامج والنواتج في تطبيق مجموعة وحيدة من المبادئ على نطاق المكتب فيما يتعلق بالشراكات الخارجية. وسيؤدي تحسين التنسيق الداخلي على صعيد المقر وفيما بين المقر والمكاتب الميدانية إلى وضع نواتج فعالة وتسويقها وتقييمها. وإن التخطيط والميزنة الاستراتيجيين سيفيدان في هذا السياق إن جرى تطبيقهما معاً على الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية.

١١٩. ومع تطور البرامج القطرية للعمل اللائق ستتاح إمكانية تحديد المجالات التي يرتفع الطلب عليها من الهيئات المكونة تحديداً أدق، وتعيين مجالات رئيسية في الأولويات الوطنية تستلزم جهوداً مركزة. وتقدم التجربة الإيجابية والهامة للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ثروة من الدروس المستفادة التي يمكن تعميمها على كل أنحاء المكتب، وقد أسهم بعضها في الجهود الحالية المبذولة لوضع برنامج عالمي رئيسي في مجال عمالة الشباب. ويجب أن تستخدم هذه التجربة استخداماً تاماً في الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية للوصول إلى الزيادة المتوقعة في التمويل الإنمائي.

١٢٠. وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً على تحسين قدرتها في الاعتماد على هيكلها الثلاثي وهيئاتها المكونة الثلاثية للترويج لنفسها ولنواتجها. وينبغي ألا تنقل اللجان الثلاثية الوطنية دعم منظمة العمل الدولية بوصفها محاوراً مميزاً لتحديد احتياجات التعاون التقني ورصد التنفيذ فحسب وإنما أيضاً بوصفها رابطة هامة بين المؤسسات الوطنية وعامة الجمهور للتعريف بقيم منظمة العمل الدولية وسياساتها على نحو أفضل.

رابعاً: القدرة اللازمة للتعاون التقني

١٢١. ترتبط العائدات من التعاون التقني ارتباطاً مباشراً بمشاركة جميع المعنيين والتزامهم. وعليه، تمثل القدرة عاملاً أساسياً - بالنسبة إلى الهيئات المكونة التي تؤدي دوراً رئيسياً والأخصائيين المعنيين بالتنفيذ وأولئك القائمين على إدارة العملية وعلى ضمان التنسيق مع الشركاء. ويبين هذا الفصل الممارسات القائمة والمستقبلية التي تتسم بأهمية حاسمة بالنسبة إلى برنامج فعال وقائم على النتائج. كما يناقش الأنشطة الرامية إلى تنمية قدرة الهيئات المكونة وبرنامج منظمة العمل الدولية الحالي المخصص للموظفين في المنظمة. ويبحث الفصل الأخير في مسائل الإدارة السديدة وبوجه خاص تقديم التعاون التقني وتقييمه.

١ - بناء قدرات الهيئات المكونة واستخدامها

١٢٢. ينبغي قراءة هذا الجزء على ضوء الأجزاء ثانياً - ٣ وثالثاً - ٤ (ب) وخامساً - ٦ وخامساً - ٧ (أ)، لأنه يكملها بالأمثلة ومعلومات إضافية.

١٢٣. ويتوافر في بعض البرامج والمشاريع عناصر تدريبية مباشرة أو غير مباشرة معدة للهيئات المكونة كالاتي: وحدات وبرامج تدريبية جرى إعدادها واختبارها وتنفيذها. وأحد الأمثلة على ذلك مشروع التعاون بين النقابات والتعاونيات Syndicoop (أفريقيا الشرقية والجنوبية) الذي ينصب هدفه على تعزيز قدرات نقابات العمال والتعاونيات لتنظيم العمال في الاقتصاد غير المنظم والحد من الفقر عن طريق رفع كفاءة عملياتها. وأعد المشروع من خلال مناقشات مستفيضة بين ممثلين لنقابات العمال الدولية والحركات التعاونية على الصعيد الدولي ولا سيما الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والحلف التعاوني الدولي والتي قام بتسييرها مكتب المنظمة للأنشطة الخاصة بالعمال وفرع التعاونيات. ويمثل هذا المشروع متابعة للمنتدى الدولي للمنظمة المعني بنقابات العمال والقطاع غير المنظم (تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩)، الذي ظهرت فيه على نحو بارز استراتيجيات مشتركة بين نقابات العمال والتعاونيات في القطاع غير المنظم. كما يرمي إلى تقديم إطار لتعزيز المبادرات القائمة وإعداد برامج جديدة لتعزيز العمل اللائق. ويحظى المشروع المذكور بدعم هولندا. وقامت المشاريع المنفذة في أفريقيا الشرقية والجنوبية بتدريب الموظفين في نقابات العمال والتعاونيات الوطنية عن طريق استحداث وسائل ابتكارية للعمل بانتظام مع مجموعات من الاقتصاد غير المنظم. وقد عزز هذا النهج التعاون المستدام بين نقابات العمال والتعاونيات وتواصل لجان العمل المشتركة الدائمة لتنظيم العمال في القطاع غير المنظم.

١٢٤. وتشكل الأدوات الإلكترونية التي يسهل توزيعها وتحديثها وسيلة فعالة للوصول إلى الهيئات المكونة. وأعد بالاشتراك مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل شريط فيديو وموقع على شبكة الويب باسم *الانفتاح على المنشآت الصغيرة والمتوسطة - مجموعة أدوات إلكترونية من أجل منظمات أصحاب العمل*^١. وتتضمن مجموعة الأدوات أربع مراحل استراتيجية تشمل أدلة صغيرة ودراسات للحالة الفردية تقدم أمثلة من واقع الحياة عن منظمات لأصحاب العمل تمثل وتدعم بنشاط المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويعترف بمجموعة الأدوات كمصدر إلكتروني مفيد لمساعدة مجموعات أصحاب العمل في تنظيم وتقديم الخدمات وتعزيز الدعوة الخاصة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٢٥. وإذا أريد أن تصبح التنمية مستدامة فيجب أن تعود ملكيتها إلى الهيئات المكونة المحلية. وقد دعم برنامج التعاون التقني للمنظمة المعني بالتنمية الاقتصادية المحلية الملكية المحلية لأنشطة التنمية عن طريق عملية المشاركة وتبادل الأفكار وتنسيق مبادرات الفاعليات المحلية لخلق الوظائف وحفز الاقتصاد المحلي. وفي موزامبيق وجنوب أفريقيا ساعدت مشاريع التنمية الاقتصادية المحلية في بناء قدرة أصحاب الشأن المحليين من

^١ انظر: <http://learning.itcilo.org/sme/>.

قبيل الحكومة المحلية ومنظمات العمال ورابطات دوائر الأعمال ومؤسسات التمويل بالغ الصغر. وأفضى ذلك إلى وضع استراتيجيات للتنمية الاقتصادية المحلية أكثر اتساقاً وتجاوباً. وفي أوروبا الشرقية، بما في ذلك جنوب صربيا، أنشئت سبع وكالات للتنمية الاقتصادية المحلية وأثبتت أنها آلية صالحة ومستدامة لحشد الأصول على المستوى المحلي. وعملت وكالات التنمية الاقتصادية المحلية تلك على تحسين عملية المصالحة فضلاً عن الإمكانات الاقتصادية للمنطقة عن طريق تعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة الموجهة نحو النمو.

١٢٦. ويرمي البرنامج المعني بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة إلى التخفيف من أنماط الفقر الجنساني من خلال تقديم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة للمنظمة. ويستند التدريب إلى مجموعة مواد نموذجية موحدة وضعتها منظمة العمل الدولية، وتم ترجمتها إلى عدة لغات (العربية والفرنسية والإسبانية والبرتغالية) وتكييفها مع السياسات المحلية. ويتيح الهيكل النموذجي للبرنامج المعني بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة للمدربين إمكانية تكييف محتوياته مع حقائق مختلفة كثيرة.

١٢٧. وقد أعدت منظمة العمل الدولية في الأصل برنامج بناء القدرات المعني بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة بالتعاون مع مركز تورينو استجابة إلى الحاجة المتزايدة في عداد الهيئات المكونة للمنظمة إلى برامج لتعزيز العمالة ترمي إلى مكافحة الفقر وعدم المساواة بين الجنسين والفقر والعمالة إلى حفز العمل الفعال على المستوى التدريبي يرمي البرنامج المعني بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة إلى حفز العمل الفعال على المستوى الوطني عن طريق تعزيز قدرة الهيئات المكونة للمنظمة وتحسين خياراتها المتاحة للعمل من خلال وضع السياسات والبرامج وتقديمها مشفوعة بإرشادات تفصيلية بشأن مسائل من قبيل الاتجاهات في الفقر وعدم المساواة بين الجنسين والعمالة وفرص الوصول إلى الأصول والانتماء والعمالة والتدريب على المهارات والصناديق الاجتماعية.

١٢٨. وكان البرنامج نشطاً في أفريقيا منذ عام ١٩٩٩ وأثبت في الآونة الأخيرة أنه أداة فعالة ليس لتقديم التدريب بشأن موضوعات متعلقة باستراتيجيات الحد من الفقر فحسب وإنما أيضاً بوصفه أساساً لإجراء بحوث إضافية عن مسائل المساواة بين الجنسين والفقر والعمالة على المستوى الوطني، وذلك لأن الهدف هو تطبيق ذلك على سبيل المثال في إطار ورقات استراتيجيات الحد من الفقر. وطوال العام السابق، كان البرنامج المعني بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمالة يمثل أساساً لتنفيذ مشروع يرمي إلى تدعيم إدراج قضايا الجنسين في صلب الجوانب الإنمائية الزراعية والريفية من استراتيجيات الحد من الفقر في كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا. ويتولى مكتب المنظمة في دار السلام تنفيذ المشروع بالتعاون الوثيق مع جماعة شرق أفريقيا. وقد أفضى بالفعل إلى قيام هذه الجماعة باقتراح استراتيجيات عدة للتصدي للتحديات الرئيسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين والفقر والعمل اللائق المطروحة في مجال التنمية الزراعية ولتقديم معلومات تسترشد بها السياسات بشأن العمل المستقبلي على المستوى القطري وفيما بين أعضاء هذه الجماعة على حد سواء.

مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

١٢٩. توجد لدى المركز ثلاثة برامج تقنية بشأن تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وترمي البرامج التقنية المعنية بأنشطة العمال (مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال) وبأنشطة أصحاب العمل (مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل)، أنشئت هذه البرامج في عام ٢٠٠١ إلى تعزيز قدرة القادة والناشطين من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل على تقديم الخدمات إلى أعضائها والعمل كشركاء اجتماعيين؛ أما البرنامج التقني المعني بالحوار الاجتماعي (الذي أنشئ في عام ٢٠٠٠) فيقوم بتعزيز الحوار الاجتماعي بوصفه أداة للعدالة الاجتماعية والإدارة السديدة واتخاذ القرارات على أساس ديمقراطي.

١٣٠. ومنذ عام ١٩٩٩ يرعى الصندوق المركزي لتورينو مشاركة ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل في الأنشطة التدريبية العامة المضطلع بها في المركز. وتوزع الزمالات بصورة متساوية على أنشطة مختارة ثنائية وثلاثية تعتبر هامة للغاية بالنسبة إلى ممثلي أصحاب العمل ومثلي العمال.

١٣١. ويظهر الجدول رابعاً - ١ عدد ممثلي أصحاب العمل ومثلي العمال الذين شاركوا في الأنشطة التدريبية التي نظمتها المركز في تورينو وفي الميدان في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، مبيناً ارتفاع عدد الزمالات الممولة من الصندوق المركزي من ٢٠ في عام ١٩٩٩ إلى ١٧٠ في عام ٢٠٠٥. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية كان التقدم مطرداً في عدد المشاركين من العمال وأصحاب العمل، إذ بلغ عددهم الإجمالي ٩٠٣ مشاركين في عام ٢٠٠٠ وارتفع إلى ٢١٣١ مشاركاً في عام ٢٠٠٤. وكان استهلال البرنامج المعني بأنشطة أصحاب العمل في عام ٢٠٠١ عاملاً داعم خاص.

الجدول رابعاً ١ - مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
المشاركون في أنشطة تدريبية جماعية من أصحاب العمل والعمال للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤

2004	2003	2002	2001	2000	
278	288	146	179	0	المشاركون من أصحاب العمل فيما يلي -
386	335	298	221	265	■ أنشطة خاصة بأصحاب العمل
					■ أنشطة ثنائية وثلاثية/أنشطة أخرى
664	623	444	400	265	المجموع الفرعي
6.2%	6.4%	5.5%	5%	3.9%	كنسبة مئوية من إجمالي عدد المشاركين من المركز
952	688	804	620	433	المشاركون من العمال فيما يلي -
515	468	318	323	205	■ أنشطة خاصة بالعمال
					■ أنشطة ثنائية وثلاثية / أنشطة أخرى
1 467	1 156	1 122	943	638	المجموع الفرعي
13.6%	11.9%	14%	11.8%	9.5%	كنسبة مئوية من إجمالي عدد المشاركين من المركز
2 131	1 779	1 566	1 343	903	المجموع، المشاركون من أصحاب العمل والعمال
10 796	9 749	8 007	7 955	6 705	المجموع، المشاركون من المركز
19.7%	18.2%	19.6%	16.9%	13.5%	المجموع، المشاركون من أصحاب العمل والعمال كنسبة مئوية من إجمالي عدد المشاركين من المركز

٢ - موظفو منظمة العمل الدولية: المهارات والتدريب

١٣٢. للمساعدة على بناء القدرة التقنية لموظفي منظمة العمل الدولية، تتضمن الاستراتيجية المنقحة للموارد البشرية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٢٩٤ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، عدة أهداف استراتيجية ستعمل معاً على توجيه الجهود والموارد نحو تحسين قدرة منظمة العمل الدولية على تقديم الخدمات. وسيعنى البرنامج الرائد للتنمية الإدارية والقيادية بتعزيز قدرة المديرين على توجيه الموظفين وإرشادهم تحت إشرافهم. ويشكل ذلك خطوة أساسية من أجل تسهيل بناء القدرات على المستوى العملي في نشاط المنظمة. كما أن المرحلة الثانية من برنامج التنمية الإدارية والقيادية فيما يخص الموظفين من الفئة الفنية ف٤/ف٥ تجعل مبادرات التشخيص والدعم ذاتها أقرب من أنشطة التعاون التقني. وسيوجه اهتمام خاص إلى ضمان التعمق التام في فهم المبادئ الأساسية التي يركز عليها الهيكل الثلاثي فيما يخص الموظفين في المقر وفي المكاتب الميدانية على السواء.

١٣٣. وستتيح التحسينات المقترحة في نظام إدارة الأداء في المكتب بدورها إطاراً لتحديد الاحتياجات من التعلم والتنمية والتبليغ عنها ورصدها، وهي احتياجات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات التنفيذ العملية.

١٣٤. وتقتصر الاستراتيجية المنقحة للموارد البشرية عدداً من التدابير لتطوير الموظفين. ومن الأهمية بمكان زيادة مستوى الأموال الموجهة إلى التطوير والتعلم المستمرين وفي أثناء العمل، في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وإن هذه الأموال موجودة على مستوى الإدارات والقطاعات والمكاتب الميدانية ويتعين استخدامها لتقوية القدرة الوظيفية والتقنية وتقديم إرشادات محددة للموظفين الجدد ودعم التدريب من أجل برامج وسياسات جديدة. بالإضافة إلى ذلك، سنتولى إدارة تنمية الموارد البشرية دوراً قيادياً في التدريب على الكفاءات الأساسية والعامّة والكفاءات الإدارية والتوجيه التنظيمي العام والتنمية الشخصية للأفراد. وترتكز الاستراتيجية المنقحة للموارد البشرية أيضاً على بناء مستويات المعارف والمهارات لدى موظفي دعم النشاط التقني، من قبيل موظفي الفئة المهنية من الشباب والرتب الوسطى والموظفين على المستوى الوطني وخبراء التعاون التقني قديمي العهد.

١٣٥. وتشمل استراتيجية الموارد البشرية آليات لتحسين كفاءة وجودة إجراءات التعيين في المكتب، بما في ذلك تقديم التدريب بشأن تقنيات الاختيار على أساس الكفاءات، مما سيساعد على بناء قدرة موظفي منظمة العمل الدولية عموماً وعلى جميع المستويات. وينبغي أن يتمتع خبراء التعاون التقني وكبار المستشارين التقنيين بالخبرة اللازمة أو ينبغي أن يكونوا مدربين على قضايا من قبيل معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية ودور الشركاء الاجتماعيين في عالم العمل والإدارة القائمة على النتائج والتخطيط الاستراتيجي.

٣ - مسائل الإدارة السديدة

١٣٦. يشتمل التعاون التقني على عدد كبير من الإدارات والوحدات والأقاليم والموظفين في إطار عملية معقدة تتضمن صياغة البرامج والمشاريع وتصميمها وتنفيذها وتقييمها. ومن الأساسي أن يكون جميع المعنيين على دراية بمسؤولياتهم في حلقة إدارة البرنامج أو المشروع وأن يؤديوا دورهم بكفاءة وفعالية. وينطوي ذلك على مراقبة جودة مقترحات المشاريع وتبسيط الإجراءات العملية وزيادة تنقيح المبادئ التوجيهية العملية القائمة. وعليه، ستشكل الإدارة السديدة التي تفهم على أنها ثقافة مؤسسية تنطوي على تخطيط السياسات والأنشطة وتكييفها وإجرائها، مسألة حاسمة للنجاح ولزيادة مردودات الجهود المبذولة إلى أقصى حد.

١٣٧. وتختلف كل مرحلة من مراحل دورة المشاريع من حيث إطارها الزمني وهياكلها وهدفها. ولذلك يجب التوصل إلى اتفاق واضح بشأن النتائج التي ستحقق والطرائق الخاصة بقياس النتائج ورصدها والقدرة والموارد اللازمة لتنفيذ ما جرى التخطيط له. وينبغي أن تذكر بوضوح الإجراءات التي يتعين اتباعها في كل مرحلة وأن تحدد المسؤوليات تحديداً واضحاً.

١٣٨. وتشمل المتطلبات الأساسية لتحقيق الأهداف وضمان استدامة النتائج وضع استراتيجية محددة لضمان تيسر الموارد والالتزام السياسي للهيئات المكونة وأصحاب الشأن على أساس الفهم المشترك للنتائج المتوخاة والمشاركة التامة لجميع الفاعليات في جميع مراحل المشروع. ويجب أن تتجلى القدرة التقنية للنظر في الصورة واقعية في النتائج المتوقعة والإطار الزمني. وفي حال فرض قيود على مدة المشروع ينبغي بناء على ذلك استعراض الأهداف والنتيجة المتوقعة.

١٣٩. ويلزم إجراء رصد منتظم وفعال لضمان تحقيق النتائج المنشودة. ولضمان الاستدامة ينبغي أن تنتقل الملكية تدريجياً إلى الهيئات المكونة خلال عملية تنفيذ المشروع. وللقيام بذلك يتعين أن تتمتع هذه الهيئات بالمهارات والأدوات اللازمة للقيام بالتخطيط والرصد والإدارة على نحو أفضل. وعليه يتعين أن تقيّم هذه الاحتياجات في مرحلة تصميم المشروع كما يتعين أن يقدمها المشروع. ويتوقف تقديم منظمة العمل الدولية للخدمات وللدعم بصورة فعالة على الإدارة السليمة.

(أ) التنفيذ

١٤٠. تنظر الهيئات المكونة والجهات المانحة دوماً إلى معدل التنفيذ الخاص ببرامجنا للتعاون التقني كمؤشر هام على الكفاءة التي يدير بها المكتب برامج ويستخدم الأموال الاستثنائية التي يتلقاها. ويتراوح متوسط معدل التنفيذ ما بين ٦٠ و ٧٠ في المائة كل عام. وفي عام ١٩٩٩، طلب المؤتمر إلى المكتب تحليل عملية التنفيذ ووضع نظام لمراقبة التنفيذ من أجل رصد الحالة بانتظام. وتتاح على شبكة الإنترنت معلومات شهرية عن التنفيذ من جانب الوحدات والمكاتب الميدانية؛ ويطلع المديرين وفريق كبار الإداريين بانتظام على وضع التنفيذ وعلى المشكلات المواجهة والإجراءات المتخذة؛ وتحيط لجنة التعاون التقني التابعة لمجلس الإدارة علماً بهذه المسألة سنوياً في دوراتها التي تعقد في تشرين الثاني/نوفمبر. وقد أحرز تقدم كبير في رصد التنفيذ بفضل هذه الآلية لكن لا يزال في الإمكان إدخال مزيد من التحسينات. ويظل التنفيذ الفعال يشكل أولوية عالية للمكتب شأنه شأن جودة الأعمال التي يضطلع بها.

(ب) التقييم

١٤١. تتيح عمليات تقييم مشاريع منظمة العمل الدولية الفرصة للمكتب ولشركائه في التمويل لتقييم ملاءمة تصميم المشاريع لأن هذه العمليات ترتبط بأطر عمل السياسات الاستراتيجية والوطنية للمنظمة، وللنظر في كفاءة وفعالية واستدامة النتائج. وتختبر تقييمات المشاريع أيضاً الفرضيات الأساسية بشأن مساهمتها في الأهداف الإنمائية واسعة النطاق لأنها تنطوي على مشاركة جميع الهيئات المكونة والمستفيدين وأصحاب الشأن.

١٤٢. ويضطلع بعمليات تقييم برامج ومشاريع التعاون التقني منذ عام ٢٠٠٢ وفقاً لإطار التقييم في المنظمة، الذي أقره مجلس الإدارة في ذلك العام^٢. وشملت المعايير المعدة للتقييم ملاءمة برامج ومشاريع التعاون التقني وكفاءتها وفعاليتها وتأثيرها واستدامتها. ولما كانت أكثرية برامج ومشاريع التعاون التقني تمول من أموال خارجة عن الميزانية فقد أدرجت أيضاً الشواغل والمتطلبات المحددة للمانحين في عملية التقييم.

^٢ وثيقة مجلس الإدارة GB.285/PFA/10، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢،

١٤٣. وكانت جميع مشاريع التعاون التقني تخضع للتقييم وقد اتخذ هذا التقييم، تبعاً للمشروع وخطة التقييم المتفق عليها، شكل تقييم ذاتي أو تقييم داخلي مستقل أو تقييم خارجي أو تركيبة من هذه الترتيبات. وخضعت المشاريع التي نقل مدتها عن ١٨ شهراً لتقييم نهائي حال استكمالها، أما المشاريع التي تتراوح مدتها ما بين ١٨ و ٣٠ شهراً فقد خضعت لتقييم في منتصف المدة وتقييم نهائي حال استكمالها؛ وفيما يخص المشاريع التي تزيد مدتها على ٣٠ شهراً فقد خضعت لاستعراضات سنوية واستعراض في منتصف المدة إذا كان متفقاً على ذلك في خطة تقييم المشروع الأصلية، فضلاً عن تقييم نهائي حال استكمال المشروع. وخضعت جميع مشاريع أو برامج التعاون التقني التي تزيد ميزانيتها على ٣٥٠٠٠٠ دولار أمريكي لتقييم مستقل مرة واحدة على الأقل خلال دورة البرنامج أو المشروع. وأجريت عمليات تقييم مستقلة على الصعيدين الداخلي والخارجي على السواء. وفي محاولة لتقييم فعالية المشاريع والبرامج الرئيسية وتأثيرها واستدامتها على المدى الطويل، أجريت تقييمات بأثر رجعي على أساس انتقائي.

١٤٤. وخلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، أجري ما يزيد على ٣٠٠ تقييم مستقل علاوة على عدد كبير من الاستعراضات السنوية. وقام مستشارون خارجيون بأداء أكثر من نصف هذه التقييمات.

١٤٥. ويطلب إلى المكتب تقديم تقييم موضوعي سنوي عن مسألة التعاون التقني إلى لجنة التعاون التقني. وقد قام بذلك بانتظام وشملت الموضوعات ما يلي: "التدريب من أجل العمالة"^٣؛ "تعزيز المؤسسات والعمليات والأطر القانونية وقدرة الهيئات المكونة الثلاثية فيما يخص الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي"^٤؛ "مسائل المساواة بين الجنسين في التعاون التقني"^٥؛ "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل"^٦.

"١" إطار استراتيجي وسياسي جديد من أجل التقييم

١٤٦. واستجابة للطلبات الصادرة عن مجلس الإدارة أثناء مناقشات مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ فضلاً عن إطار السياسة الاستراتيجية وبناء على توصية خاصة من لجنة التعاون التقني فيما يخص إجراء عمليات تقييم مستقلة على أساس منظم، عرض المكتب على مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ سياسة واستراتيجية جديدتين من أجل التقييم.

١٤٧. وترمي السياسة إلى تعزيز ممارسات التقييم المتبعة في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إجراء عمليات تقييم أكثر انتظاماً وشفافية واستقلالية وجودة عالية للبرامج الرئيسية وللمشاريع التعاون التقني. ويرمي إطار سياسة التقييم أيضاً إلى توطيد عملية توليد المعارف وتقاسم العمل الموضوعي لمنظمة العمل الدولية وفي الوقت ذاته تعزيز أوجه التكامل بين وظائف التقييم وسائر وظائف الإشراف والرصد داخل المكتب. وتضع السياسة الجديدة أيضاً مبادئ توجيهية أوضح من أجل استشارة ومشاركة الهيئات المكونة وتقاسم المسؤوليات داخل المكتب في عمليات التقييم التي تجريها منظمة العمل الدولية.

"٢" تقييم البرامج القطرية

١٤٨. ستكون البرامج القطرية للعمل اللائق المحرك الرئيسي لتقديم خدمات منظمة العمل الدولية على المستوى القطري، ويمكن تحسين تطويرها وتنفيذها إلى حد كبير عن طريق تقديم المعلومات الأساسية في الوقت المناسب عن الطريقة التي يمكن بها للمكتب أن يجعل العملية أكثر كفاءة والنتائج أكثر فعالية. وعليه، ستركز عمليات تقييم البرامج القطرية على المجموعة العامة للدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى الشركاء الوطنيين سعياً إلى تحقيق العمل اللائق فيما يخص البلد المعني. وستستعرض الأنشطة الممولة من موارد الميزانية العادية أو من موارد خارجة عن الميزانية.

^٢ وثيقة مجلس الإدارة GB.286/TC/1، آذار/مارس ٢٠٠٣، <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb286/pdf/tc-1.pdf>.

^٤ وثيقة مجلس الإدارة GB.289/TC/1، آذار/مارس ٢٠٠٤، <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb289/pdf/tc-1.pdf>.

^٥ وثيقة مجلس الإدارة GB.292/TC/1، آذار/مارس ٢٠٠٥، <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb292/pdf/tc-1.pdf>.

^٦ وثيقة مجلس الإدارة GB.295/TC/2، آذار/مارس ٢٠٠٦، <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb295/pdf/tc-2.pdf>.

^٧ وثيقة مجلس الإدارة 294/PFA/8/4، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، <http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/gb/docs/gb294/pdf/pfa-8-4.pdf>.

"٣" التقييم الموضوعي

١٤٩. ستركز عمليات التقييم الموضوعي على جوانب ومواضيع وعمليات محددة؛ ويمكن كذلك أن تركز على قطاعات أو مسائل أو موضوعات معينة في مجال أنشطة التعاون التقني للمنظمة. وتوفر عمليات التقييم الموضوعي وسيلة تمكن البرامج التقنية لمنظمة العمل الدولية من أن تستكشف على نحو متعمق فعالية وأثر الوسائل الرئيسية للعمل وعمليات التدخل. ويمكن لعمليات التقييم هذه أن تستند إلى الدروس المستفادة على مستوى المشاريع داخل منظمة العمل الدولية وخارجها على حد سواء. وستكون البرامج التقنية في منظمة العمل الدولية مسؤولة عن إجراء عمليات التقييم الموضوعي هذه وتوفير الموارد لها على أساس مقرر.

"٤" تقييم المشاريع

١٥٠. على مستوى المشاريع، ستحافظ منظمة العمل الدولية على سياستها القائمة على تطبيق حسن الممارسات على جميع مستويات المكتب. وستكون جميع المشاريع خاضعة للتقييم وستتخذ، رهناً بالمشروع وبخطة التقييم المقررة له، شكل تقييم ذاتي أو تقييم مستقل أو تقييم خارجي أو مجموعة من هذه الترتيبات. وستظل الموارد المخصصة لإجراء عمليات تقييم المشاريع المستقلة مدرجة في ميزانيات المشاريع.

١٥١. وطلب مجلس الإدارة إلى المكتب رصد عملية التقييم وتحليل التقارير المتعلقة بتقييم التعاون التقني من حيث الدروس المستفادة واقتفاء أثر الأخطاء والإسهام في قواعد البيانات والنظم على نطاق المكتب لنشر نتائج التقييم والممارسات الحسنة والتقارير. ومن بين العناصر الهامة يرد عنصر الحاجة إلى ضرورة تغذية عملية التنفيذ الجارية والبرامج والمشاريع المستقبلية بمعلومات راجعة عن نتائج عمليات التقييم. ويحظى هذا الأمر بالاهتمام في الوقت الراهن.

خامساً: آخر التطورات في مجال التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية

١٥٢. يقدم هذا الفصل بعض التحاليل الإحصائية للاتجاهات الرئيسية المسجلة منذ عام ١٩٩٩، ثم يصف العمل الجوهري المنجز في ظل كل هدف استراتيجي وتحقيقاً للغرضين الشاملين المتمثلين في الهيكل الثلاثي والمساواة بين الجنسين. ويضطلع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو بدور حاسم في مجال التعاون التقني ويشمل نطاق عمله جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويرد عرض موجز عن بعض أنشطته الرئيسية.

١ - الوقائع والأرقام

١٥٣. يعرض هذا الجزء الإحصاءات الأساسية المتعلقة ببرنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية ويحلل اتجاهاته الكمية. وينفذ قسم لا يستهان به من أعمال المنظمة باستخدام موارد مالية من خارج الميزانية مما يكمل الأنشطة الممولة من الميزانية العادية في إطار عملية البرمجة والميزنة الاستراتيجية. وظل مستوى الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ثابتاً إلى حد ما منذ عام ١٩٩٨، إلا أن الإنفاق من موارد التمويل من خارج الميزانية سجل ارتفاعاً بالقيم الحقيقية بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤ (أزيل منه أثر التضخم بفعل الزيادة المثوية في

الإطار خامساً - ١

رسائل رئيسية

برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية أخذ في النمو:

- ارتفع متوسط الاعتمادات السنوية من ١٠٦ إلى ١٥٤ مليون دولار أمريكي بين الفترة ١٩٩٥-١٩٩٩ والفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤. وبلغت الاعتمادات ١٧٦ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٥.
- الإنفاق الذي كان قد سجل انخفاضاً خلال التسعينات، ازداد بنسبة ١٣ في المائة في السنة في المتوسط خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥.
- ولا بد للمكتب من ترسيخ شراكاته وقاعدة الجهات المانحة وتنويعها:
- كادت المبالغ المحصلة من الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف تتضاعف خلال السنوات الخمس الماضية.
- ازداد طلب الهيئات المكونة على البرامج المتكاملة التي اجتذبت كمية كبيرة من الأموال.
- على الرغم من عقد شراكات مع عدة جهات مانحة، ما زال التمويل القائم على موارد من خارج الميزانية يعتمد بدرجة كبيرة على عدد محدود من تلك الجهات.
- حققت الشراكات والحوار السياسي مع منظومة الأمم المتحدة والمصارف الإنمائية نتائج محدودة في مجال تعزيز الأنشطة التشغيلية.
- يمكن تعزيز تحالفات القطاعين العام والخاص.
- ولا بد للمكتب من بذل قصارى جهده للتوصل إلى برنامج تعاون تقني أفضل توازناً:
- لا تدعم الأنشطة التشغيلية جميع عناصر العمل اللائق دعماً كافياً.
- ينبغي وضع البرامج بعزم مع الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية ومن أجل هذه الهيئات ومنح الأولوية لتحصيل موارد التمويل.
- لا يمكن تلبية طلبات الحصول على خدمات المنظمة في جميع الأقاليم تلبية هامة.

التكاليف في الميزانية العادية) بزهاء ٥١,٧ في المائة. ويتباين توزيع الموارد الخارجة عن الميزانية فيما بين الأهداف الاستراتيجية والعملية، كما يتباين فيما بين البلدان المستفيدة من التعاون التقني الذي تقدمه المنظمة. ويبين الجدولان خامساً - ١ و ٢ والأشكال خامساً - من ١ إلى ٥ عنصر التعاون التقني القائم على الموارد من خارج الميزانية بالتركيز على الاعتمادات والإنفاق حسب القطاع الاستراتيجي والإقليم ونوع المساعدة. ويمكن الاطلاع على أرقام أكثر تفصيلاً في الملحق الثاني (المرفقات الإحصائية).

(أ) زيادة الاعتمادات

١٥٤. سجلت زيادة واضحة في الاعتمادات منذ سنة ١٩٩٨. وبلغت قيمة الاعتمادات السنوية في المتوسط ١٥٤ مليون دولار أمريكي خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، مما ينم عن زيادة بنسبة ٤٥ في المائة مقارنة بالمبلغ المقابل المسجل في الفترة ١٩٩٥-١٩٩٩، وفقاً لما يرد بيانه في الجدول خامساً - ١. وبالنظر إلى الاعتمادات البالغة ١٧٦ مليون دولار أمريكي في ٢٠٠٥، من المتوقع أن يتواصل هذا الاتجاه التصاعدي ولو بنسبة ضئيلة.

الجدول خامساً - ١ الاعتمادات كموارد من خارج الميزانية

متوسط الفترة ١٩٩٥-١٩٩٩		متوسط الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤		
بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية (%)	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية (%)	نسبة التغيير (%)
29 895	28.3	9 130	5.9	-69.5
72 415	68.5	137 576	89.5	90.0
3 446	3.3	7 065	4.6	105.0
105 756	100.0	153 770	100.0	45.4

* تشمل المصادر الأخرى صناديق استئمانية مباشرة وفاعليات غير حكومية ومؤسسات مالية دولية والاتحاد الأوروبي.

١٥٥. ويكشف النظر عن كُتب في الجدول خامساً - ١ عن بعض التغييرات الكبرى الطارئة على المبالغ المحصلة من مصادر مختلفة كان لها آثار كبيرة على نمط الإنفاق وفقاً للبحث الوارد أدناه. وكان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الجهة الرئيسية المساهمة في برامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية: فقد مول خلال الثمانينات والتسعينات ما يناهز ٥٠ في المائة من جميع برامج التعاون التقني. ثم تغيرت طرائق تمويل التعاون التقني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وركزت على الأداء الوطني مما أسفر عن تخفيض المساهمة في برنامج منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى مشاكل التمويل التي يواجهها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويبين الجدول خامساً - ١ كذلك استمرار الانخفاض المسجل ابتداء من التسعينات، إذ بلغت نسبة مساهمات الأمم المتحدة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ مجرد ٦ في المائة من مجموع المساهمات (بلغت نسبة مساهمات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٤ في المائة وتم تحصيل نسبة ٢ في المائة المتبقية من برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز أساساً).

١٥٦. ولحسن الحظ، تسنى التعويض عن ذلك الانخفاض في المبالغ المحصلة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بقدر فاق الحاجة من خلال مبالغ إضافية من مصادر ثنائية ومتعددة الأطراف بفضل إرساء برامج وشراكات جديدة مع جهات مانحة وتعزيز البرامج والشراكات القائمة. فضلاً عن الكمية الكبيرة من المبالغ المحصلة من وزارة العمل الأمريكية، يمكن الإشارة إلى برامج الشراكة المهمة مع بلجيكا وكندا والدانمرك وفنلندا وفرنسا وألمانيا وأيرلندا وإيطاليا واليابان وكسمبرغ وهولندا والنرويج والبرتغال وإسبانيا والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة. وعلاوة على ذلك، أبرم المكتب أيضاً خلال عام ٢٠٠٤ اتفاق شراكة مع الاتحاد الأوروبي الذي أتاح مبلغاً قدره ٧ ملايين دولار أمريكي للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ومن المتوقع توفير مبلغ إضافي قدره ١٩ مليون يورو خلال عام ٢٠٠٥. وشكلت الاعتمادات المحصلة من الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف ٨٨ في المائة من مجموع موارد التمويل من خارج الميزانية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٠.

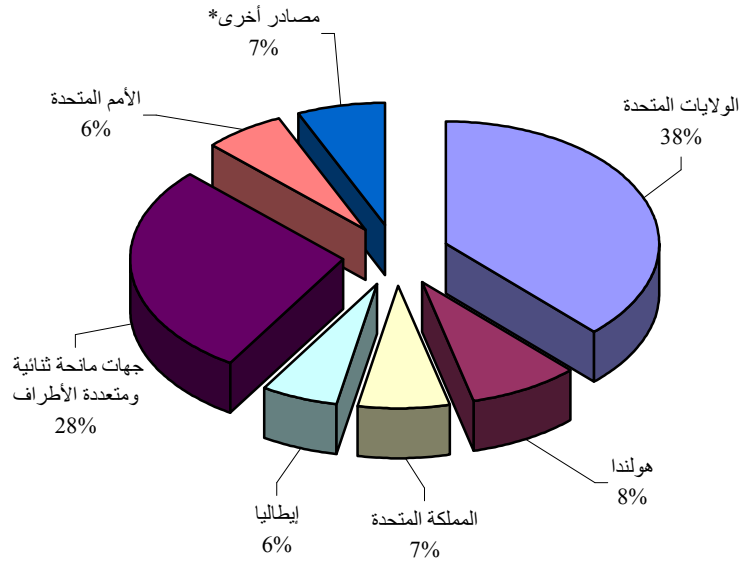
١٥٧. وتعززت العملية بفعل وضع برامج جديدة وجمعها. وأعد المكتب برامج رئيسية بما فيها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ومشاريع أخرى متصلة بالإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن الإيدز. ولبت هذه البرامج احتياجات الهيئات المكونة المعلنة وتمشت في

الوقت ذاته مع أولويات الجهات المانحة. وقد تجدر الإشارة بوجه خاص إلى البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي بلغت قيمة الاعتمادات السنوية المخصصة له في المتوسط خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ ما يعادل ٦٣ مليون دولار أمريكي أو ما يناهز ٤٠ في المائة من مجموع الاعتمادات.

(ب) الجهات المانحة الرئيسية: تنويع القاعدة وتوسيع نطاقها

١٥٨. يقدم الشكل خامساً - ١ الاعتمادات موزعة حسب الجهة المانحة الرئيسية. ويسود الصورة عدد صغير من الجهات المانحة: فمساهمات الولايات المتحدة وهولندا والمملكة المتحدة شكلت حوالي ٥٣ في المائة من الموارد المحصلة من خارج الميزانية، مما يدل بوضوح على ضرورة قيام المكتب بتنويع قاعدة الجهات المانحة. وقد بدأ العمل على هذه المسألة.

الشكل خامساً - ١ - الاعتمادات حسب الجهات المانحة الرئيسية (٢٠٠٥-٢٠٠٠)



* تشمل المصادر الأخرى الصناديق الاستثنائية المباشرة (١,٤ في المائة) والفاعليات غير الحكومية (١,٥ في المائة) والمصارف (٠,٩ في المائة) والاتحاد الأوروبي (٢,٩ في المائة).

١٥٩. وتتاح الموارد المالية الإنمائية الثنائية ومتعددة الأطراف بصفة متزايدة على مستوى البلدان المستفيدة تمشياً مع التفكير الحالي بشأن التعاون الإنمائي. ورداً على ذلك، عقدت منظمة العمل الدولية في الآونة الأخيرة عدداً متزايداً من الشراكات مع بعثات المانحين في البلدان النامية. وتبرز الكمية الكبيرة من الموارد المحصلة من خارج الميزانية على الصعيد المحلي بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥ (٢٦ في المائة من مجموع الاعتمادات) الفرص الجلية المحتملة لزيادة تطور مثل تلك الشراكات المحلية. ويبين المرفق الإحصائي ١ أن ٦٨ في المائة من مجموع المبالغ المحصلة من منظومة الأمم المتحدة هي موارد تم حشدتها على الصعيد المحلي. وفيما يتعلق بالمؤسسات المالية الدولية، تم حشد ما يعادل ٩٧ في المائة من مجموع الموارد على الصعيد المحلي على الرغم من أن المبالغ قليلة من حيث القيمة المطلقة.

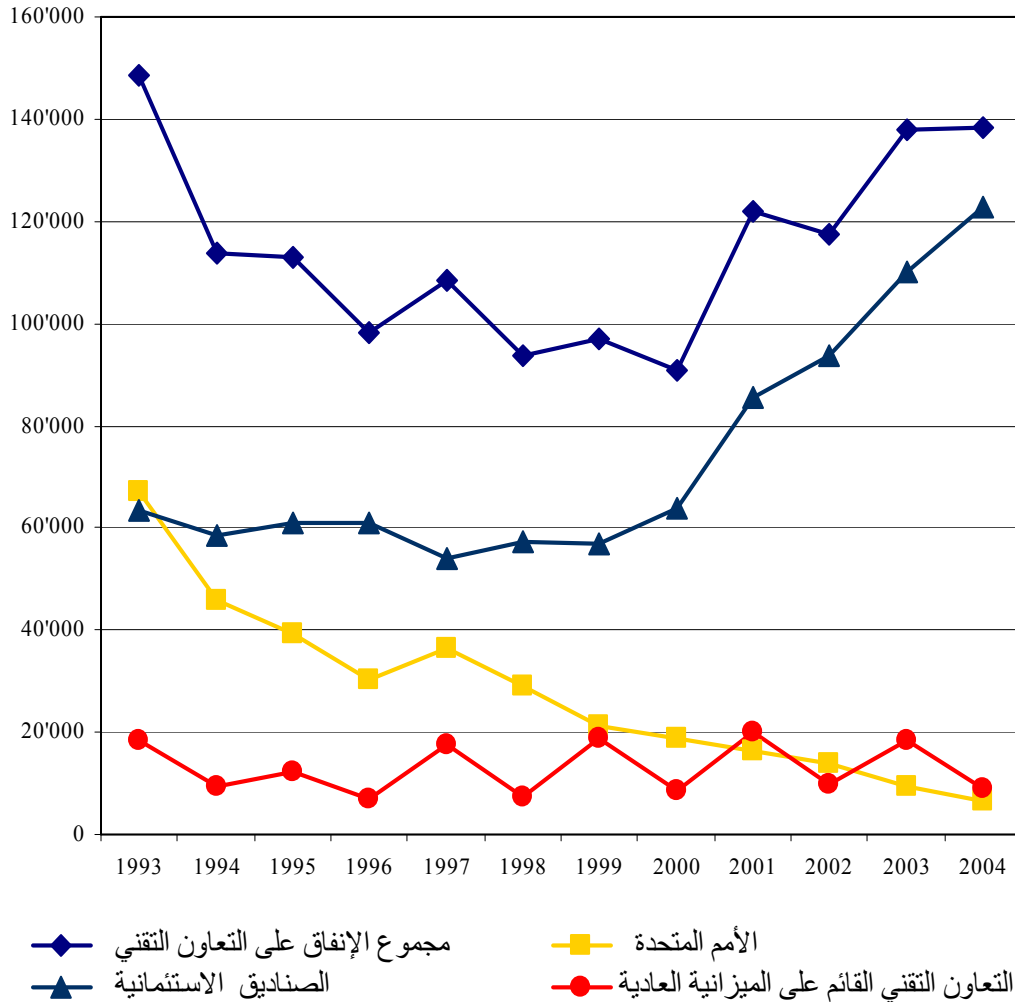
١٦٠. وفي هذا المضمار، أصبح من الأهمية بمكان أن تتعاون منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها وتبين بوضوح سبل دعم البرامج القطرية للعمل اللائق لأطر التنمية الوطنية مثل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجية الحد من الفقر والخطط الإنمائية الوطنية الرئيسية، وتحدد طرائق تنفيذها على الصعيد الوطني.

(ج) الإنفاق

١٦١. يعرض الشكل خامساً - ٢ مصروفات التعاون التقني المتكبد. وبالنسبة إلى الفترة قيد البحث، بلغ الإنفاق على أنشطة التعاون التقني أدنى مستوياته خلال سنة ٢٠٠٠. وبعد تسجيل مبلغ قدره ٩١ مليون دولار أمريكي خلال تلك السنة، ازدادت المصروفات على الرغم من ذلك بنسبة سنوية تناهز ١٣ في المائة في المتوسط وبلغت قيمتها ١٣٨ مليون دولار خلال عام ٢٠٠٣ وبلغت ١٧١ مليون دولار في عام ٢٠٠٥. ووفقاً للتوقعات، يجسد ذلك نمط الاعتمادات الموصوفة آنفاً ويبين أنه تسنى التعويض عن الموارد المالية المحصلة من برنامج الأمم

المتحدة الإنمائي بقدر فاق الحاجة خلال السنوات الأخيرة على الرغم من انخفاضها، بفضل زيادة موارد التمويل من الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف.

الشكل خامساً - ٢ الإنفاق على التعاون التقني: مجموع الإنفاق ومصادر مالية محددة (بآلاف الدولارات الأمريكية)



١٦٢. وحافظت موارد تمويل التعاون التقني القائم على الميزانية العادية التي تستخدم عادة كأموال بدئية أو لغرض مخصص، على مستوى ثابت خلال السنوات العشر الماضية. وبقيت المبالغ قليلة من حيث القيمة المطلقة والنسبية. ويزداد عادة الإنفاق على التعاون التقني القائم على الميزانية العادية خلال السنة الثانية من فترة السنتين المالية لدى تنفيذ معظم أنشطة المشاريع.

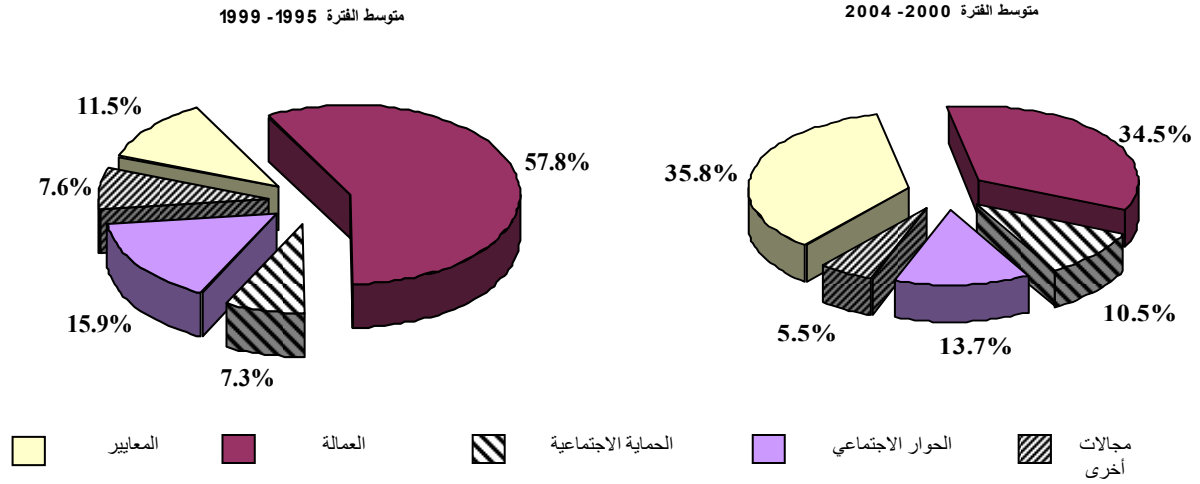
"١" الإنفاق حسب الهدف الاستراتيجي

١٦٣. أثر تغير نمط مستويات مساهمات مختلف المانحين ومجالات التمويل ذات الأولوية في نظرهم تأثيراً شديداً في طبيعة التعاون التقني في منظمة العمل الدولية، وفقاً لما سبق ذكره. وتمثلت الخصائص الأكثر إثارة للانتباه في ارتفاع حصة المعايير في مجموع الإنفاق على أنشطة التعاون التقني.

١٦٤. وتضاعف الإنفاق على مشاريع التعاون التقني الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال والنهوض بإعلان منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥، وفقاً لما يرد بيانه في الشكل خامساً - ٣. وتحسن مستوى الإنفاق على مشاريع التعاون التقني الرامية إلى تعزيز فرص عمل للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين تحسناً بطيئاً بعد تسجيل اتجاه منحدر. وارتفعت قيمة الاعتمادات للعمالة ارتفاعاً شديداً عام ٢٠٠٥،

ويوجه خاص نتيجة لجهود المكتب المبذولة لحشد موارد إضافية من أجل البرامج في مناطق آسيا المتضررة من كارثة تسونامي. وسيجسد ذلك في زيادة الإنفاق في المستقبل^١.

الشكل خامساً - ٣ مجموع الإنفاق على التعاون التقني حسب الهدف الاستراتيجي



ملاحظة: الأرقام للفترة 1999-1995 محسوبة بناء على هيكل المكتب السابق. وتشمل المجالات الأخرى الأنشطة الشاملة والخدمات الإدارية وأنشطة مختلفة وأنشطة المكاتب الميدانية التي لا تتصل بأي مجال تقني خاص

١٦٥. وارتفعت حصة الحماية الاجتماعية ارتفاعاً طفيفاً من ٧ إلى ١١ في المائة بين الفترتين وتضاعف مجموع الإنفاق على هذا الهدف الاستراتيجي خلال السنوات الخمس الماضية ليصل إلى ١٧ مليون دولار أمريكي. ويفسر برنامج التعاون التقني الجديد بشأن استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير، والتطور الملحوظ في برنامج مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل ذلك الاتجاه.

١٦٦. وأبدى المكتب قلقه إزاء انخفاض حصة ومستوى الإنفاق على أنشطة التعاون التقني الرامية إلى تدعيم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. فقد انخفضت حصة الحوار الاجتماعي من ١٦ في المائة (١٩٩٥-١٩٩٩) إلى ١٤ في المائة (٢٠٠٠-٢٠٠٤). وإذ يستهدف المانحون بصفة متزايدة تمويل الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر وأنشطة تحقيق أهداف إنمائية متفق عليها، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية، فمن الأهمية بمكان أن توضح المنظمة والهيئات المكونة لها لمنظومة الأمم المتحدة وأوساط المانحين أهمية مساهمة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عمليات الحد من الفقر وتحقيق النمو المنصف.

١٦٧. ويدعو الارتفاع العام المسجل في برنامج التعاون التقني على مدى السنوات الخمس الماضية والارتفاع المسجل في الإنفاق على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى التفاؤل الشديد. كما يسعى المكتب جاهداً في الوقت الحالي إلى تعزيز الموارد من خارج الميزانية لتمويل سائر أبعاد برنامج العمل اللائق بغية تحسين توازن البرنامج. ومن المتوقع أيضاً أن يساعد التوجه إلى اتخاذ إجراءات أكثر اتساقاً وتنسيقاً ضمن منظومة الأمم المتحدة وعقد شراكات جديدة على الصعيد القطري على تطوير الأنشطة العملية في مجالات تسجل اتجاهات حرجة.

١٦٨. ويبين ما ذكر أعلاه الاتجاهات العامة فقط. وينبغي الإشارة إلى أن الأسلوب المتبع حالياً في تسجيل مصروفات مشروع فردي في الوحدات الرئيسية المعنية بتنفيذ المشروع يحد من احتمالات التحليل المفصل. ونخفي مصروفات المشروع المسجلة في الوقت الحالي في إطار قطاع استراتيجي واحد المصروفات التي قد يتكبدتها المشروع نفسه فيما يتعلق بأنشطة قطاعات استراتيجية أخرى. وعلى سبيل المثال، تشمل مشاريع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال عناصر مرتبطة بالحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والعمالة

^١ بلغت قيمة الإنفاق ٥٧ مليون دولار أمريكي في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ مقارنة بالمتوسط السنوي البالغ ٣٧ مليون دولار خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

على الرغم من تسجيل بعضها في إطار قطاع المعايير. ويتصدى المكتب لأوجه قصور النظام الراهن لحساب المصروفات.

"٢" الإنفاق حسب الإقليم

١٦٩. يبين الجدول خامساً - ٢ تغير نمط توزيع الإنفاق على الصعيد الإقليمي. وقد انخفضت حصة أفريقيا من ٣٧ إلى ٢٥ في المائة وارتفعت حصة أمريكا اللاتينية والكاريبي من ١٢ إلى ١٧ في المائة. أما حصة آسيا والمحيط الهادئ فبقيت ثابتة في حين أن حصتي أوروبا والدول العربية انخفضتا انخفاضاً طفيفاً.

الجدول خامساً - ٢ حصة مجموع الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم (بالنسبة المئوية)

متوسط الفترة 2000-04	2004	2003	2002	2001	2000	متوسط الفترة 1995-99	
25.2	22.9	23.4	23.8	26.9	31.2	37.3	أفريقيا
17.3	19.3	17.4	16.8	16.5	15.7	12.3	الأمريكتان
22.9	24.2	22.4	22.7	22.0	22.8	22.6	آسيا
5.7	5.2	6.4	6.5	4.9	5.7	6.6	أوروبا
2.0	1.5	2.1	2.1	1.9	2.4	3.2	الدول العربية
26.9	26.9	28.4	28.1	27.8	22.2	18.0	المستوى الأقليمي
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	المجموع

١٧٠. وانخفضت المصروفات في أفريقيا خلال فترة التسعينات غير أنها ظلت ثابتة على مدى السنوات الخمس الماضية إذ استفادت أقاليم أخرى من الزيادة المسجلة في الاعتمادات بدرجة أكبر. ويثير هذا الوضع قلقاً شديداً. وهناك عدد من العوامل المسؤولة عن ذلك والمتعلقة بتاريخ توزيع المشاريع والبرامج والمشاريع الجديدة.

١٧١. ووفقاً لما سبق ذكره، كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يمثل المصدر الرئيسي لموارد تمويل أنشطة المنظمة في مجال التعاون التقني وكان يخصص نصيب وافر منها لأفريقيا. وقد تأثر البرنامج في أفريقيا تأثراً جسيماً بالانخفاض الشديد المسجل في موارد التمويل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ولم تنصدر المشاريع والبرامج بشأن العمالة قائمة أولويات برنامج الأمم المتحدة المذكور فحسب بل قوائم أولويات عدد كبير من الجهات المانحة الأخرى. ثم تغير محور التركيز ليشمل مجالات أخرى. وكان لهذا التغير وقع سلبي على حصة أفريقيا من مجموع الإنفاق نظراً إلى كونها المنطقة المستفيدة من نسبة كبيرة من المشاريع المتصلة بالعمالة.

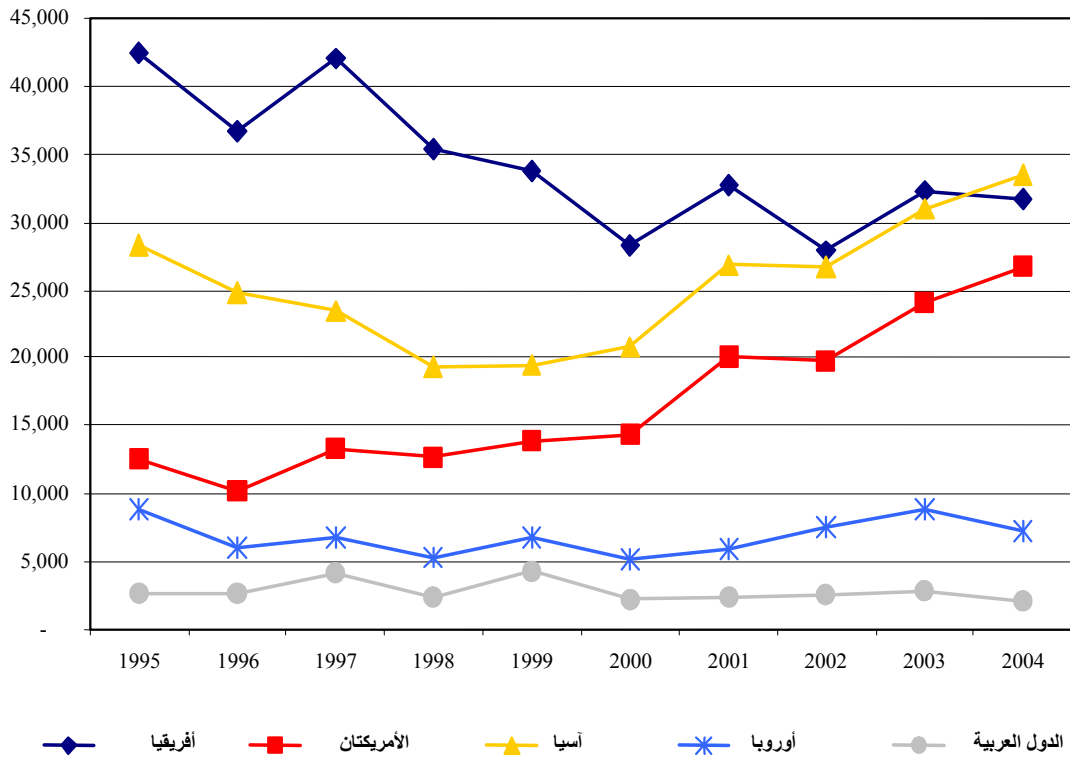
١٧٢. وتأخرت أفريقيا أيضاً في الاستفادة من أهم برنامج فردي، أي البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي شكل حوالي ٣٩ في المائة من مجموع الإنفاق على أنشطة التعاون التقني خلال سنة ٢٠٠٤. وعلى الرغم من مساعي المكتب الخاصة من أجل تحقيق درجة أكبر من التوازن في توزيع المصروفات على الصعيد الإقليمي، شهدت الأعوام السابقة تركيز الإنفاق في أقاليم أخرى^٢. ويعد برنامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز برنامجاً رئيسياً آخر. وعلى الرغم من تحيز المشاريع الممولة من برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز لصالح أفريقيا فلم يكن القسط الأكبر من مصروفات المنظمة المنبثقة عن جهات مانحة أخرى يستهدف أفريقيا على الدوام. وسجل برنامج رئيسي آخر - أي برنامج متصل بالإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - منذ إنشائه معظم المصروفات في آسيا والمحيط الهادئ (زهاء ١٩ مليون دولار أمريكي) وبلغت قيمة المصروفات في الأمريكتين ١٠ ملايين دولار وفي أفريقيا ٩,٤ مليون دولار. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى انخفاض معدلات تنفيذ البرامج التي تؤدي إلى انخفاض مستويات الإنفاق بسبب عدم الاستقرار السياسي الذي يشهده عدد من البلدان في أفريقيا.

^٢ بلغت قيمة المصروفات في إطار البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال خلال سنة ٢٠٠٠ ما يساوي ٣ ملايين دولار أمريكي في أفريقيا في حين أنها بلغت ٦ ملايين دولار في الأمريكتين و ١٠ ملايين دولار في آسيا. ويوضح المرفق الإحصائي ٤ تطور برنامج التعاون التقني في كل إقليم حسب الهدف الاستراتيجي في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤. ومن الملاحظ أن أنشطة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في أفريقيا تضاعفت ثلاث مرات خلال السنوات الخمس الماضية وتسارع نموها بوجه خاص منذ عام ٢٠٠٣.

١٧٣. وينبغي الإشارة إلى أن الأرقام لا تظهر الصورة الكاملة. ولا بد من أخذ عنصرين اثنين في عين الاعتبار. ففي المقام الأول، سجل نمو سريع في المشاريع الإقليمية (بنسبة ٢٧ في المائة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤). ويشمل بعض هذه المشاريع أنشطة ذات طابع عالمي مثل السياسات والدعوة والبحوث والتمويل الجوهري على أن العديد منها يرتبط بأنشطة قطرية تدرج في مشاريع إقليمية أو أقاليمية ضماناً للكفاءة. وتعتمد أفريقيا اعتماداً شديداً على تلك المشاريع الإقليمية التي تجري إدارتها من المقر الرئيسي عادة. ويبين تحليل للاعتمادات الإقليمية أن ما لا يقل عن ٥٣ في المائة من الاعتمادات يخص المصروفات القطرية وما يناهز ٢٤ في المائة منها يستهدف أفريقيا. ويجعل هذا الأمر لوحده حصة أفريقيا من مجموع الإنفاق تقارب ٣٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ بدلاً من نسبة ٢٥ في المائة المبينة في الجدول خامساً - ٢.

١٧٤. وعلى الرغم من ذلك، أوقف ذلك الانخفاض المسجل في حصة أفريقيا. ومن المتوقع أن يشهد برنامج التعاون التقني الخاص بهذا الإقليم نمواً خلال السنوات المقبلة بفضل توجه الإعانات الإنمائية إلى أفريقيا بصفة متزايدة وتواصل عمل منظمة العمل الدولية الرامي إلى التأثير في استراتيجيات الحد من الفقر على الصعيد القطري. ويجتذب برنامج المنظمة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز الهيئات المكونة والجهات المانحة بصفة متزايدة إذ يعنى بمسألة ذات أولوية إنمائية بالنسبة للإقليم.

الشكل خامساً - ٤ مجموع إنفاق التعاون التقني حسب الإقليم (بآلاف الدولارات الأمريكية)

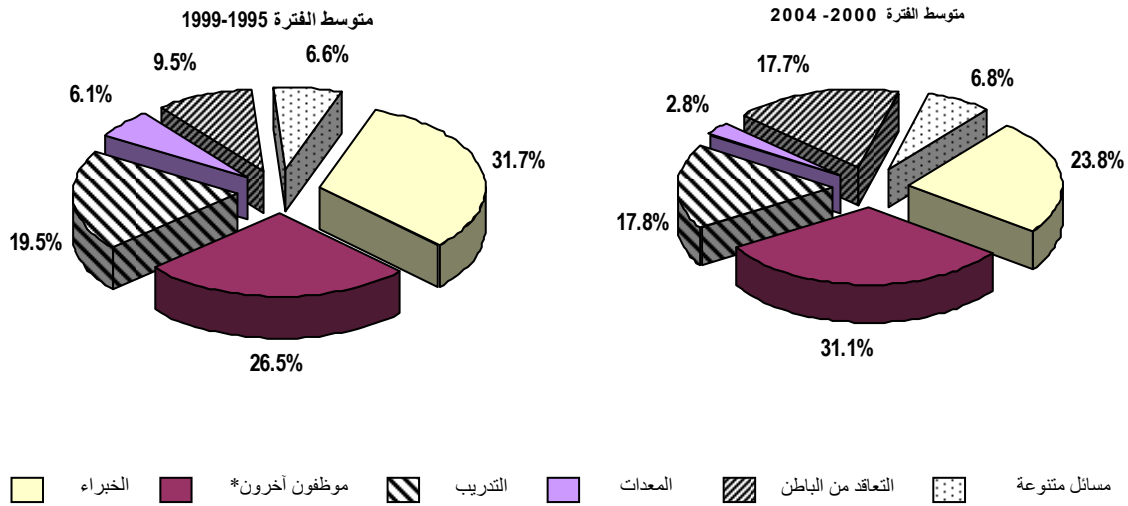


"٣" الإنفاق حسب نوع المساعدة

١٧٥. يمكن ملاحظة عدد من التغييرات. فقد طرأ تغيير باتجاه تعزيز الأداء الوطني وبناء القدرات الوطنية من خلال زيادة فرص الاستعانة بالخبرات والمؤسسات المحلية لتنفيذ المشاريع. ووفقاً لما يرد عرضه في الشكل خامساً - ٥، انخفض الإنفاق على الخبراء الدوليين طوال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ في حين أن الإنفاق على موظفين آخرين معنيين بالمشاريع بمن فيهم الخبراء الوطنيون والموظفون الخارجيون وموظفو المشاريع المعينون محلياً ازداد حتى نسبة ٣١ في المائة. كما ارتفعت نسبة عنصر التعاقد من الباطن وبلغت نحو ١٨ في المائة. وانخفض عنصر التدريب في إطار مشاريع التعاون التقني انخفاضاً طفيفاً نتيجة لتقلص منح الزمالات. وانخفضت أيضاً نسبة الإنفاق على المعدات، وقد جسد ذلك التغييرات الطارئة على وضع البرامج مما أفضى إلى زيادة الإنفاق على الخبرة التقنية.

١٧٦. ويسلم المكتب بتوفر خبرات وتجارب تقنية كبيرة في مجموعة واسعة من مجالات الاختصاص لدى الشركاء الاجتماعيين. وينبغي استغلال تلك الخبرات والتجارب في إطار البرامج على الصعيدين الوطني والإقليمي.

الشكل خامساً - هـ مجموع إنفاق التعاون التقني حسب نوع المساعدة



* يشمل الموظفون الآخرون الخبراء الوطنيين والمتعاونين الخارجيين وموظفي المشاريع المحليين ومتطوعي الأمم المتحدة وتكاليف موظفين آخرين.

(د) ملخص

١٧٧. شهد العقد الأخير تغييرات مهمة في برنامج المنظمة للتعاون التقني. ويدعو إطار البرمجة إلى دمج الأنشطة المعتمدة على الميزانية العادية والأنشطة الممولة من موارد من خارج الميزانية. وقد سجلت زيادات ملحوظة في موارد التمويل من خارج الميزانية. وإذ اتبعت المنظمة نهجاً برنامجياً بناءً على طلب الشركاء في مجال المساعدة الإنمائية، نفذت أهم البرامج الرئيسية مثل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وتغيرت مجالات التمويل المفضلة لدى المانحين وتبدل توزيع البرامج من حيث مجالات المساعدة والأقاليم. وإذ أخذت المنظمة في الحسبان برنامج العمل اللائق وعمليات الأمم المتحدة الإصلاحية الشاملة، تميزت باستباقها للأمور في سعيها إلى الموازنة بين أولويات المانحين وطلبات الهيئات المكونة وأولوياتها. ويرد بحث هذه المسائل في الأجزاء التالية.

٢ - الهدف الاستراتيجي رقم ١ : تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٧٨. يعني ما شهدته السنوات الست الماضية من تحول إلى أنشطة تركز على الحقوق أو تضم عناصر الحقوق أن نصف أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية تتناول مباشرة مسائل مرتبطة بالحقوق في الوقت الحاضر. وتخص معظم موارد التعاون التقني التي تنهض بالإعلان فئة شديدة الأهمية هي: عمل الأطفال.

١٧٩. كما يجسد ذلك الأمر الاتجاهات الخارجية التي تشمل الجهود الرامية إلى وضع نهج قائم على الحقوق لإتباعه في مجال التنمية في المجتمع الدولي والأهمية المتزايدة المتعلقة على الحد من الفقر وتعزيز الإدراك بأن من المتعذر الحد الفقر دون النهوض بالحقوق، والتصورات بشأن العولمة وزيادة بروز سلاسل التوريد العالمية. وأثبتت التجارب في حالة عمل الأطفال على سبيل المثال أن النهج القائم على الحقوق والنهج المعتمد على التنمية يتكاملان إذ ينبثق النهج الأول عن احترام الحقوق العامة للطفل والنهج الثاني عن وقع عمل الأطفال السيئ على تنمية الثروات البشرية في الأمد الطويل.

١٨٠. وطرأت تغييرات أخرى على برنامج منظمة العمل الدولية وحثت على الالتفات إلى الأنشطة المتصلة بالحقوق. وترسي عملية وضع برنامج العمل اللائق والجهود المبذولة لمساعدة البلدان على إعداد سياسات

وبرامج متعلقة بالعمل اللائق قاعدة راسخة للمعايير الأساسية الضمنية المعنية. إضافة إلى ذلك، بدأت مجموعة متزايدة من البحوث تبين أن لمراعاة حقوق العمال الأساسية وقعاً إيجابياً على التنمية والنمو والإنتاجية والازدهار الاقتصادي.

١٨١. وخلال السنوات القليلة الماضية، ركزت مشاريع التعاون التقني على تعزيز الحرية النقابية ونجح الإقرار الفعلي بالمفاوضة الجماعية في تحسين الأطر القانونية التي تسمح بممارسة هذه الحقوق الأساسية في بلدان عديدة (مثل إندونيسيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وعدة بلدان في غرب أفريقيا). وأفضت عمليات الإصلاح التشريعي الناجمة عن ذلك إلى جعل البلدان في وضع أفضل يمكنها من التصديق على الاتفاقيات الأساسية (مثل أوغندا التي صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧). وعززت أنشطة الدعوة وبناء القدرات التي تستهدف الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قدرة الشركاء الاجتماعيين على اجتذاب أعضاء جدد (مثل كينيا وأوغندا) وقدرة الحكومات على إنفاذ التشريعات الوطنية (مثل أوكرانيا والمغرب). وساهمت المشاريع الرامية إلى النهوض بإعلان منظمة العمل الدولية مساهمة كبيرة في تحسين العلاقات الصناعية والتعاون بين الإدارة والعمال. وعلى سبيل المثال، أنشئت مراكز استشارية معنية بالعلاقات الصناعية في فيتنام وهيئات استشارية معنية بالعمل في تيمور الشرقية وشرق أفريقيا. وأدى ذلك في بعض الحالات إلى تسجيل زيادة في عدد اتفاقات المفاوضة الجماعية (أوكرانيا) أو انخفاض في عدد الإضرابات (إندونيسيا).

١٨٢. وأدار برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري، الذي أنشئ عام ٢٠٠١، أنشطة المنظمة في ميدان التعاون التقني والرامية إلى مكافحة العمل الجبري^٣. وتستجيب طائفة من المشاريع والأنشطة المتنامية لطلبات المساعدة في جميع أنحاء العالم - اعتباراً من المساعدة المتصلة بعبودية الذين يعانون منها السكان الأصليون في أمريكا اللاتينية من خلال "إعادة التثقيف عن طريق العمل" وقضايا الاتجار في الصين وصولاً إلى العمل الجبري الذي تقاسيه خادمت البيوت المهاجرات من إندونيسيا والفلبين. وتشمل النتائج المهمة المحققة حتى الآن إنشاء اللجان وإعداد خطط العمل على الصعيد الوطني لمكافحة العمل الجبري في بوليفيا وبيرو وسن تشريع جديد في الصين لإصلاح نظام إعادة التثقيف عن طريق العمل حتى يتسنى التصديق على اتفاقيات العمل الجبري. وفي باكستان، أدت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى وزارة العمل إلى إفراج الدفعة الأولى من أموال الحكومة المخصصة لإعادة تأهيل العمال الأرقاء المعنقين باستخدامها جزئياً لبناء مساكن منخفضة الكلفة لأسر المزارعين والمزارعين المستقرين السابقين.

١٨٣. وركزت خطة عمل المنظمة لعام ٢٠٠٤ بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة على المسألة المرتبطة بطريقة ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة في إطار برنامج عمالة أوسع نطاقاً للمساواة بين الجنسين ومسألة التمييز العنصري والعرقى وصلته بالفقر والتنمية. وساعدت التحاليل النظرية لمسائل مثل الانتماء العرقي في سياق برامج استراتيجيات الحد من الفقر والأنشطة الوطنية المتعلقة بالمساواة العنصرية ومشاريع التشريعات والسياسات بشأن الإجراءات في البرازيل على إدراج هذا المبدأ في صميم سياسات مكافحة الفقر ودعم العمالة. وتضمنت النقاط الأولى من خطة العمل التي اعتمدها مؤتمر قمة الأمريكتين الرابع (في مار ديل بلاتا خلال شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥)^٤ الالتزام بمكافحة التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. ووضعت استراتيجيات وطنية بشأن العمالة تنهض بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في مولدوفا وألبانيا كجزء من عملية الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

١٨٤. وتعتنق الأنشطة السياسية والاستشارية بشأن العمالة، المنجزة على الصعيد القطري أساساً وعلى المستويين الإقليمي والعالمي أيضاً في إطار برنامج العمالة العالمي، مفهوم النهوض بالحقوق والعمالة في أن واحد وتعلن بوضوح أنها "لا تعزز أي نوع من العمالة أياً كان، وإنما تعزز العمالة اللائقة التي تسير فيها معايير العمل الدولية والحقوق الأساسية للعمال يبدأ بيد مع استحداث فرص العمل". وشارك المكتب في سياق تنفيذ برنامج العمالة العالمي في الدعوة من أجل معايير العمل الأساسية واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

^٣ http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.SAPFLHOME?var_language=EN.

^٤ <http://www.summit-americas.org/>.

(أ) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: التقارير العالمية واحتياجات التعاون التقني

١٨٥. يقر الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمد سنة ١٩٩٨، بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة (أ) بتقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها؛ (ب) بمساعدة الدول الأعضاء التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق... في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتطبيقها. بالإضافة إلى ذلك، على مجلس الإدارة بموجب متابعة الإعلان وبعد بحث التقرير العالمي المكرس لأحد المبادئ خلال مؤتمر العمل الدولي، أن يعتمد سنوياً خلال دورته التالية المعقودة كل شهر تشرين الثاني/نوفمبر خطة عمل بشأن هذا المبدأ لفترة السنوات الأربع المقبلة. وقد تم اعتماد ست خطط عمل منذ سنة ٢٠٠٠ من بينها: خطتان بشأن الحرية النقابية وخطتان بشأن العمل الجبري وخطة بشأن التمييز وخطة بشأن عمل الأطفال.

١٨٦. وأتاح التقرير العالمي الثاني عن الحرية النقابية، والمناقش في عام ٢٠٠٤، والتقرير العالمي الثاني عن العمل الجبري في عام ٢٠٠٥، فرصة لبحث الأنشطة الرئيسية المنجزة في عدد من البلدان منذ سنة ٢٠٠٠ ووصفها وتقييم الأنشطة المنفذة في الميدان وتسهيل الأضواء على الأنشطة الناجحة وغير الناجحة.

١٨٧. وترتبط الأنشطة الرئيسية في إطار البرنامج المركزي الدولي للترويج للإعلان بإصلاح قوانين العمل والبحث وإجراء البحوث والدراسات والاستقصاءات والدعوة وتدعيم قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتعزيز التعاون بين الشركاء الاجتماعيين.

١٨٨. وتضمنت تشريعات العمل الجديدة في إندونيسيا وكوسوفو وصربيا والجبل الأسود وعدة بلدان ناطقة باللغة الفرنسية في غرب أفريقيا مفهوم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٥.

١٨٩. وتكتسي البحوث والدراسات والاستقصاءات بشأن العمل الجبري أهمية جوهرية لإرساء القاعدة لأنشطة إنكفاء الوعي والحوار السياسي^٦. وتتيح البحوث عن العمل سداداً لدين في باكستان نموذجاً مثالياً عما يمكن تحقيقه. وقد عززت البرامج الوعي العام بشأن قضايا العمل الجبري، بما في ذلك في شرق آسيا وأمريكا اللاتينية، وتصدت لمشاكل محددة متصلة بالعمل الجبري مثل ممارسات التوظيف القسري وعبودية الدين والاتجار غير المشروع.

١٩٠. ونظم اجتماع لجميع الأطراف المعنية خلال عام ٢٠٠٥ في إطار مشروع بشأن المساواة العنصرية في البرازيل، قام بتغطية مسائل اللجوء إلى القضاء وإتاحة فرص التعليم والحصول على الخدمات الصحية في العمل. ونتيجة لذلك، أنشأت الإدارة البرازيلية المعنية بالمساواة العنصرية فرقة عاملة ضمت منظمة العمل الدولية، لوضع برنامج عمل إيجابي بشأن المساواة العنصرية في العمل. ومن المزمع أن يقوم التقرير العالمي لعام ٢٠٠٧، الذي سيتناول التمييز، بتسهيل الأضواء على أنشطة التعاون التقني الرئيسية المتصلة بهذا البند الذي يتناول مختلف أشكال التمييز^٧.

^٥ التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢ (٢٠٠٤)، التقرير الأول (باء)، الفصل ٤، "التشجيع على إحراز تقدم: التعاون التقني لتعزيز بسط الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية"، <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-i-b.pdf>.

^٦ تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣ (٢٠٠٥)، التقرير الأول (باء)، الجزء الثالث، "إجراءات عالمية لمكافحة العمل الجبري"، <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/pr-7.pdf>.

^٧ انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ٧، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢ (٢٠٠٤) <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-7.pdf> ومحضر الأعمال المؤقت رقم ٧، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣ (٢٠٠٥)، <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/pr-7.pdf>.

الإطار خامساً - ٢

العمل الجبري: معايير منظمة العمل الدولية تتصدى للانتهاكات المتواصلة

على الرغم من إدانة العمل الجبري على المستوى العالمي، تقدر منظمة العمل الدولية أن ما لا يقل عن ١٢,٣ مليون شخص في العالم ما زالوا معرضين له. وتصادف حتى الآن حالات استرقاق تقليدية في بعض المناطق في أفريقيا بينما يوجد العمل الجبري الناجم عن ممارسات التوظيف القسري في عدة بلدان في أمريكا اللاتينية وأماكن أخرى. وفي بلدان عديدة، يقع خدام البيوت في شرك العمل الجبري ويمنعون في عدة حالات من مغادرة منازل أصحاب العمل من خلال حالات التهديد أو أعمال العنف. ويتواصل العمل سداداً لدين في جنوب آسيا حيث يكبل ملايين الرجال والنساء والأطفال بأغلال العمل عبر حلقة مفرغة من الديون. وفي أوروبا وأمريكا الشمالية، تقع أعداد كبيرة من النساء والأطفال ضحايا المتجرّين بالبشر الذين يبيعونهم لقسرهم على البغاء أو لاستغلالهم اقتصادياً. وما برح العمل الجبري يفرض أحياناً كعقوبة على التعبير عن آراء سياسية أو على المطالبة بحقوق العمل الأساسية مثل الحرية النقابية.

ويبقى القضاء على العمل الجبري تحدياً مهماً من تحديات القرن الحادي والعشرين بالنسبة إلى عدة حكومات في العالم. ولا يعتبر العمل الجبري انتهاكاً خطيراً لأحد حقوق الإنسان الأساسية فحسب بل يعد سبباً رئيسياً للفقر ويقف حجر عثرة في طريق التنمية الاقتصادية. ومعايير المنظمة بشأن العمل الجبري مقترنة بالمساعدة التقنية ذات الأهداف المحددة هي الأدوات الأساسية لمكافحة هذه البلية.

١٩١. والغرض الأساسي من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هو الترويج. ولا يقتضي تطبيق الاتفاقيات الأساسية توفر إرادة سياسية على مستوى الحكومات فحسب بل يتطلب أيضاً تصميم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في المفاوضات والتوصل إلى اتفاقات تستطيع جميعاً دعمها وتنفيذها. ويسير تقوية إدارات العمل وهيئات تفتيش العمل وتقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جنباً إلى جنب.

١٩٢. وتكتسي جميع المبادئ والحقوق الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية أهمية، غير أن الاعتراف بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتنفيذهما على وجه تام أمران أساسيان إذا أريد لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تضطلع بدور فعال في إطار برامج التنمية والتعاون التقني. وأظهرت التقارير العالمية أن معظم مشاريع التعاون التقني تشمل أنشطة تهدف إلى تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

(ب) استكمال آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية

١٩٣. تكمل المساعدة والمشورة التقنيتان عمل آليات الإشراف التابعة للمنظمة. وتساعدان البلدان على مواجهة المشاكل في تشريعاتها وممارساتها بغية جعلها تتماشى مع التزاماتها بموجب الاتفاقيات المصدق عليها. وتشمل المساعدة التقنية التي تقدمها المنظمة في مجال المعايير مهام إجراء اتصالات استشارية ومباشرة وأنشطة ترويجية، بما في ذلك الحلقات الدراسية لإذكاء الوعي بالمعايير وتعزيز قدرة الفاعليات الوطنية على استخدامها. وتقدم منظمة العمل الدولية أيضاً مساعدة خاصة في مجال سن تشريعات وطنية تتماشى مع معايير العمل الدولية.

١٩٤. وسجلت المنظمة في الفترة بين الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ ما مجموعه ٧٤٣ تصديقا على معايير العمل الدولية، منها ٣١٧ تصديقا متصلا بالاتفاقيات الأساسية الثماني وشاملا لما مجموعه ٢٢٩ تصديقا (٧٧ في المائة) مرتبطين بعمل الأطفال. ومن أصل التصديقات الأخرى كان هناك ما لا يزيد على ١٧ تصديقا على الاتفاقية رقم ٨٧ و ١٠ تصديقات على الاتفاقية رقم ٩٨. ونشرت لجنة الخبراء التابعة للمنظمة والمعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ما مجموعه ١٠٦٦١ ملاحظة وطلباً مباشراً فيما يتصل بتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء، وقيمت من أصل ذلك ٢٥٩ حالة على أنها "مرضية" و ١٩٧٨ حالة على أنها "جديرة بالاهتمام" من حيث التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. وفيما يتعلق بالمساعدة التقنية على وجه الخصوص، لفتت لجنة الخبراء انتباه الحكومات إلى توفر تلك المساعدة من جانب المكتب في ٦٩٧ حالة خلال الفترة ذاتها، بينما أشارت لجنة المؤتمر إلى طلبات المساعدة التي قدمتها الحكومات في ٥٥ حالة. واسترعت لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة أيضاً انتباه الحكومات إلى المساعدة التقنية التي يتيحها المكتب في ٤٣ حالة خلال تلك الفترة. فضلاً عن ذلك، قدم ما مجموعه ١٨٤ طلباً للحصول على المساعدة التقنية فيما يتصل بالتزام الدول الأعضاء بعرض الصكوك على السلطات المختصة. ثم إن عدم قيام الدول الأعضاء بتقديم التقارير أو تأخرها في ذلك بحيث يتعرق تشغيل نظام الإشراف أمران يجسدان الصعوبات التي تصادفها بعض الحكومات. ومع ذلك، لا يعزى التخلف عن تقديم التقارير دوماً إلى الصعوبات التقنية مما يعني أن للمساعدة التقنية حدودها. ولم يقدم ١٦ بلداً التقارير لمدة سنتين أو أكثر في

عام ٢٠٠٥ فقط بينما لم يقدم ٤٠ بلداً التقارير وبلغ عدد التقارير المتأخرة المتلقاة خلال عام ٢٠٠٤ ما مجموعه ٩٢٤ تقريراً - مما يمثل ٣٦ في المائة من التقارير الواجب تقديمها.

١٩٥. وأتيحت الخدمات الاستشارية لعدد متزايد من الدول الأعضاء بالاعتماد على مصادر التمويل من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية من أجل مساعدتها في إطار التزامها بتقديم التقارير والتزاماتها الأخرى المرتبطة بالمعايير، مما يمكنها من الوفاء بتلك الالتزامات تماماً^٨ أو جزئياً^٩. وقدمت المساعدة المتصلة بتعليقات لجنة الخبراء إلى أكثر من ٢٠ بلداً على مدى السنوات القليلة الماضية. وأسديت المشورة إلى عدد من البلدان بشأن استعراض تشريعات العمل وسنها.

(ج) أدوات التدريب والإعلام للنهوض بالمعايير

١٩٦. يضم برنامج المنظمة للتعاون التقني في مجال المعايير أيضاً عنصراً تدريبياً مهماً لتعزيز الوعي بالمعايير العمل الدولية وفهمها. وقد نظم بالتعاون مع مركز تورينو التابع للمنظمة، ما يزيد على ٤٠ نشاطاً تدريبياً منذ عام ٢٠٠١ بتركيز أكثر من ١٥ نشاطاً على الحرية النقابية، واستهل مؤخراً برنامجاً تدريبياً جديداً في مجال عمل الأطفال والعمل الجبري. كما انصب تركيز شديد على تدريب القضاة والمحامين وأعضاء البرلمان وأساتذة القانون. ونظمت أنشطة تدريبية مركزة في الأرجنتين^{١٠} والبوسنة والهرسك والبرازيل^{١١} و كولومبيا وشيلي وأمريكا الوسطى. ونفذت أيضاً أنشطة تدريبية تتضمن عنصراً قطاعياً على الصعيد الإقليمي في جنوب أمريكا واستهدفت قطاعي التربية والموانئ والقطاع العام.

١٩٧. وينفذ مشروع يركز على الشعوب الأصلية والقبلية مجموعة كبيرة من الأنشطة الترويجية. وهناك مشاريع وطنية استهلت في كمبوديا والكاميرون ومشاريع جارية في كينيا والمغرب ونيبال. وفي الكاميرون ونيبال، انطوى ذلك على إجراء مشاورات مع منظمات العمال. وعقدت حلقات عمل وطنية. وأعد برنامج للمنظمة في أمريكا الوسطى مجموعة وافرة من المعلومات والموارد التدريبية المتصلة بالنهوض بالاتفاقية رقم ١٦٩ وتطبيقها. وأجريت دراسات حالة إفرادية عن مشاركة الشعوب الأصلية وتجسيد شواغلها في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر وعن الشعوب الأصلية والفقر والنزاع. وأجريت أيضاً دراسة عن الإطار القانوني لحماية حقوق الشعوب الأصلية والقبلية في الكاميرون. وتجرى متابعة التوصيات المنبثقة عن جميع تلك الدراسات في سياق الأنشطة والمشاريع الجارية على المستوى الوطني.

(د) البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال

١٩٨. ظلت أنشطة التعاون التقني برعاية البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال^{١٢} تتطور بسرعة وتواصل تنظيمها في أكثر من ٨٠ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية. وازداد الإنفاق على البرنامج بنسبة تناهز ٣٥٠ في المائة خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ مقارنة بالفترة ١٩٩٢-١٩٩٩.

١٩٩. وسجلت منظمة العمل الدولية خلال الفترة قيد البحث ٢٣٢ تصديقا (٧٣ تصديقا على اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) و١٥٩ تصديقا على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢))، مما يمثل ٧٧ في المائة من جميع التصديقات على هاتين الاتفاقيتين. وصدقت ١٥٩ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٨٢ و١٤٣ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٣٨ في نهاية آذار/مارس ٢٠٠٥.

٢٠٠. ووضعت برامج وطنية محددة زمنياً ومدعومة من البرنامج الدولي من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال خلال الفترة التي تلت نجاح حملة تعزيز الوعي وتشجيع التصديق وما زالت تمنح أولوية عالية في الدول الأعضاء. ففي نهاية عام ٢٠٠٥، وضع ١٩ برنامجاً من هذا القبيل. كما أعدت دول أعضاء مختلفة خطط عمل للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بدعم من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وقدمت المساعدة عبر برامج وطنية وإقليمية لتحديد غايات محددة زمنياً في قطاعات أو صناعات مختارة.

^٨ على سبيل المثال، قدمت المساعدة فيما يتعلق بالتزامات تقديم التقارير إلى أفغانستان والبوسنة والهرسك والرأس الأخضر وهاتي والسنگال.

^٩ نظمت خمسة أنشطة تدريبية موجهة إلى القضاة والأساتذة منذ استهلالها في عام ٢٠٠٣.

^{١٠} أبرم مركز تورينو وإدارة معايير العمل الدولية اتفاقاً خاصاً مع محكمة العمل العليا البرازيلية (Tribunal Superior do Trabalho do Brazil) خلال عام ٢٠٠٤ مما أتاح إطاراً لتنظيم أنشطة وطنية لتدريب قضاة محاكم العمل في البلد. ونظمت ستة أنشطة تدريبية محددة الأهداف حتى الآن.

^{١١} <http://www.ilo.org/ipec>.

الإطار خامساً – ٣

البرازيل – تطبيق معايير عمل الأطفال في الواقع

استخدمت نقابات العمال في البرازيل معايير العمل الدولية خلال أكثر من اثني عشر عاماً لمكافحة عمل الأطفال. وأنشأت نقابة العمال Central Unica dos Trabalhadores خلال عام ١٩٩١ اللجنة الوطنية للدفاع عن حقوق الطفل والمراهق، التي ركزت جهودها الرئيسية على إنفاذ النظام الأساسي بشأن الطفل والمراهق (القانون ٩٠/٨٠٦٩) وتعزيز التصديق على اتفاقية المنظمة بشأن الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨). وقادت النقابة المذكورة جهوداً ناجحة رامية إلى إدراج شروط بشأن حقوق الطفل وعمل الأطفال في اتفاقات المفاوضة الجماعية وأجرت دراسات واستقصاءات لتقييم واقع استغلال عمل الأطفال في البرازيل وأعدت برامج إذاعية ونشرت كتيبات وملصقات إعلانية كجزء من أنشطة إكفاء الوعي عبر شراكات مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية، ونقابات العمال الوطنية والدولية والمنظمات غير الحكومية ومراكز البحث والمؤسسات الاجتماعية. وقد أوتيت تلك الجهود ثمارها إذ صدقت البرازيل مؤخراً على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ملتزمة بموجبهما بالقضاء على عمل الأطفال في إطار قانوني دولي.

٢٠١. وخلال الفترة التي يشملها التقرير، استفاد ما يربو على ٨٠٠٠٠٠٠ طفل في العالم من البرنامج الدولي مباشرة بينما انتفع ٢,٨ مليون طفل آخر بمبادرات نفذتها جهات إنمائية شريكة أخرى نتيجة لخدمات الدعم والدعوة التي قدمها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال.

٢٠٢. وقد دعم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال جمع البيانات وتحليلها فيما يتصل بحجم انتشار عمل الأطفال وخصائصه عن طريق برنامج المعلومات الإحصائية والرصد التابع له والمعني بعمل الأطفال^{١٢}. وشمل ذلك تنظيم ما ينوف على ٢٦٠ عملية استقصاء مختلفة عن عمل الأطفال أجري بعضها على الصعيد الوطني وبعضها الآخر على المستوى القطاعي. ونفذ عدد من مشاريع البحث المهمة خلال الفترة قيد البحث ولا سيما فيما يتعلق بالتكاليف والفوائد الاقتصادية الناجمة عن القضاء على عمل الأطفال وأثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على عمل الأطفال. وأعدت أدوات وأدلة جديدة بخصوص الاستقصاءات والأنشطة التقنية.

٢٠٣. وساعد البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على تعزيز الوعي بعمل الأطفال على الصعيد العالمي من خلال حملاته العالمية تحت شعار "الكرت الأحمر لوقف عمل الأطفال"^{١٣} وحملة دعم حقوق الطفل عبر التعليم والفن والإعلام (حملة SCREAM) ومشاريعه الميدانية.

٢٠٤. تستطيع منظمة العمل الدولية أن تضطلع بدور كبير في التأثير في مزج الأهداف السياسية التي تعتمدها الدول الأعضاء فيها إذا نجحت في توحيد وتعزيز مجموعة أساسية من قواعد جوهرية تستند إلى جميع فئات المعايير كعنصر أساسي للنهوض بالعمل اللائق. وعليه، ينبغي أن يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج التعاون التقني في المنظمة فيما يلي:

- تعزيز التصديق على المعايير وتطبيقها من خلال مشاريع محددة للتعاون التقني؛
- ضمان تكيف مبادرات التعاون التقني الأوسع نطاقاً، التي تتخذها منظمة العمل الدولية وسائر الجهات الشريكة المعنية بالتنمية، مع المعايير وإدراج هذه المعايير إدراجاً تاماً في صلب مثل تلك المبادرات (تعميم).

٢٠٥. وأثبتت التجارب أن ربط النهوض بالمعايير والإشراف عليها بالتعاون التقني يعود بفوائد كبيرة. وأشارت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير إلى الدعم التقني الذي يقدمه المكتب بوصفه أنسب الوسائل وأشدّها اتساقاً لحل المسائل المتعلقة التي تحدها لجنة الخبراء. ويتجسد ذلك في عدد طلبات الحصول على المساعدة التقنية في حالات ملموسة بحثتها لجنة المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠٠٥. وقال المدير العام، رداً على المؤتمر في ٢٠٠٥: "من الضروري أن يأخذ المكتب في اعتباره ما تعلقه اللجنة من أهمية على المساعدة التقنية لتنفيذ معايير العمل الدولية على نحو فعال في إطار تنفيذ برامجها المعنية بالتعاون التقني وتنفيذ برنامج العمل اللائق". ولا تساعد برامج التعاون التقني البلدان على ضمان التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها وتقديم المساعدة القيمة إلى البلدان التي ترغب في التصديق على الاتفاقيات فحسب، بل تتيح أيضاً الفرص، بالإشارة إلى المعايير والحقوق

^{١٢} <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/simpoc/>.

^{١٣} <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/ratification/redcampaign/redcard.htm>.

المعتمدة في المنظمة، لتحسين الهياكل الأساسية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وإدارة عملية التنمية ككل نتيجة لذلك بإيجاد سبل ملموسة لتأكيد الحقوق في العمل وترسيخها.

الإطار خامساً - ٤

الهند - الحكومة تدير برنامجاً رئيسياً بشأن عمل الأطفال

أدارت الحكومة الهندية برنامجاً رئيسياً للقضاء على عمل الأطفال في البلد عبر أهم مشاريعها الوطنية بشأن عمل الأطفال عقب اعتماد سياسة وطنية بشأن عمل الأطفال سنة ١٩٨٧. واستهل حتى الآن حوالي ١٥٠ مشروعاً وطنياً بشأن عمل الأطفال في البلد لإتاحة خدمات التعليم وسائر خدمات إعادة التأهيل للأطفال المنتشليين من المهن الصناعية الخطيرة. وتدعم الحكومة البرنامج بتخصيص مبلغ قدره ٦٠٢٠ مليون روبية (زهاء ١٣١ مليون دولار أمريكي) من الميزانية خلال تنفيذ الخطة الخمسية العاشرة للفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٧ لتغطية ٢٥٠ منطقة من أصل ٦٠١ منطقة في البلد خلال فترة تنفيذ الخطة. وترمي الحكومة إلى تعميم التعليم الابتدائي وتدعيم التعليم العام ومنع عمل الأطفال بالتعاون مع برنامج توفير التعليم للجميع، التابع لإدارة التعليم في وزارة تنمية الموارد البشرية. واستكمالاً للجهود المبذولة على مستوى الحكومة المركزية، تنفذ عدة ولايات كبرى (الحكومات المحلية) برامج محددة زمنياً للقضاء على عمل الأطفال. وتعنى خلايا خاصة من الخبراء في مجال عمل الأطفال أنشئت في بعض الولايات بإنفاذ القوانين السارية التي تحظر تشغيل الأطفال في الصناعات الخطيرة.

وشاركت الهند في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال منذ استهلاله عام ١٩٩٢. وبناء على تلك التجربة، تنفذ الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية حالياً مشروعاً شاملاً واسع النطاق بشأن عمل الأطفال (INDUS) بدعم من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في ٢٠ منطقة في أربع ولايات كبرى وإقليم العاصمة الوطنية دلهي. ويحصل المشروع على مساهمات متساوية قدرها ٢٠ مليون دولار أمريكي من الحكومة الهندية ووزارة العمل في الولايات المتحدة.

ويسعى المشروع إلى وضع نهج متكامل ومتعدد القطاعات عبر عدة عناصر تشمل: إتاحة خدمات التعليم الانتقالية للأطفال المنتشليين من الأعمال الخطيرة وتدعيم التعليم العام كتدبير يهدف إلى منع عمل الأطفال وتوفير التدريب المهني للمراهقين في المجموعة العمرية ١٤-١٧ سنة وإتاحة فرص توليد الدخل للأسر المتأثرة بعمل الأطفال.

ويركز المشروع تركيزاً شديداً على بناء المؤسسات ورصد عمل الأطفال ويقترح إنشاء هياكل تقوم على المشاركة لجمع الوكالات الحكومية وأصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية من أجل الاضطلاع بالأنشطة بانتظام وعلى نحو مستدام على جميع المستويات.

٢٠٦. أما البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال فسيستمر في دوره كبرنامج وسيط واستشاري يعزز الأنشطة السياسية في مراحلها الأولى من أجل مساعدة البلدان على مواجهة التحديات الناتجة عن أسوأ أشكال عمل الأطفال وزيادة طلبات المساعدة التي توجهها بلدان صدقت على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢. وسيواصل اختبار طرائق البرامج الراهنة المحتملة واستكشاف طرائق جديدة وابتكارية لتنفيذ البرامج. ومن المزمع مواصلة تقديم الدعم التقني الموضوعي تمثيلاً مع هاتين الاتفاقيتين. وسيكثف الاهتمام بعمالة الشباب في سياق عمل الأطفال بناء على طلب الهيئات المكونة.

٢٠٧. ويتقيد تخصيص الموارد لبرنامج التعاون التقني في إطار البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بصفته برنامجاً متعدد الجهات المانحة، بعدة عوامل مهمة مثل متطلبات البلدان المستفيدة وقدرتها على الاستيعاب وأولويات الجهات المانحة واحتمالات توفر موارد جديدة لدعم الأنشطة الأساسية. وستسمح الموارد من خارج الميزانية باستمرار توسع البرنامج في حين أن البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ما زال يعتمد اعتماداً شديداً على دعم الجهات المانحة لتمويل احتياجاته التوظيفية. وسيواصل البرنامج الدولي التركيز على تبسيط العمليات وتوحيد الإجراءات على الصعيد القطري عن طريق أفرقة قطرية تتسم بحسن تدريبها وكفاءتها. ومن المزمع أيضاً تناول الحاجة إلى تدعيم قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة.

٣ - الهدف الاستراتيجي رقم ٢ : خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

٢٠٨. حقق برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية نتائج مهمة في إطار دعم الهدف الاستراتيجي رقم ٢. وعلى المستوى السياسي، ساعد على جعل العمالة اللائقة والمنتجة هدفاً محورياً من أهداف السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات الاجتماعية. ومن الأساسي النجاح في بناء قدرات الهيئات المكونة بغية تحقيق نتائج مستدامة في مجال إيجاد فرص للعمل. وأعدت وحدات تدريبية وتم اختبارها وتوفيرها للهيئات المكونة من خلال مثل تلك المشاريع. ولا يسعى هذا الجزء إلى تقديم أي قائمة جامعة وافية بالمشاريع في مجال العمالة إلا أنه يعرض بعض الأمثلة التوضيحية فقط.

(أ) مؤتمر قمة الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة وتخفيف وطأة الفقر: العمالة كاستراتيجية للحد من الفقر

٢٠٩. ينسجم برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية انسجاماً مباشراً مع نتائج مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء الدول والحكومات في الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والتخفيف من وطأة الفقر في أفريقيا (واغادوغو، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤)، وقد ركز على عقد شراكات أوسع نطاقاً مع الوزارات ومؤسسات بريتون وودز والشركاء الاجتماعيين على المستوى الاقتصادي الكلي. وقدم الدعم التقني بالاعتماد على موارد الميزانية العادية ومصادر من خارج الميزانية لصياغة العناصر المرتبطة بالعمالة في ورقات استراتيجيات الحد من الفقر والمساعدة على إعادة توجيه الاستثمار نحو إيجاد فرص العمل. وتم دعم إصلاح التشريعات التعاونية ووضع مؤشرات سوق العمل وتطوير مؤسسات التمويل بالغ الصغر، كما أتيح الدعم عبر برنامج الاستثمار كثيف العمالة. وتحقق تأثير توج بالنجاح على المستوى السياسي عبر تنفيذ برنامج غانا الرائد للعمل اللائق (انظر أعلاه، الإطار ثانياً - ٣).

(ب) الاستراتيجيات الوطنية والإقليمية بشأن العمالة: تقديم الإرشادات إلى صانعي السياسات الرئيسيين

٢١٠. ساعدت منظمة العمل الدولية صانعي السياسات الحكوميين والشركاء الاجتماعيين على صياغة استراتيجيات وخطط عمل وطنية بشأن العمالة. ومثلت المساهمة من الميزانية العادية للمنظمة من حيث تكريس وقت الموظفين عنصراً مهماً في إطار هذه العملية. واعتمد مجلس الوزراء في أذربيجان استراتيجية وطنية بشأن العمالة أعدت بفضل المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية وشملت نظام التدريب المهني وسياسة تعزيز المشاريع الصغيرة والحماية الاجتماعية فيما يتصل بالعمالة. واعتمدت كازاخستان وقيرغيزستان استراتيجيات وخطط عمل اقتصادية وطنية وضعت بمساعدة المنظمة التقنية. كما ساعدت المنظمة على وضع استراتيجيات شاملة بشأن العمالة في عدد من بلدان آسيا والمحيط الهادئ، بما فيها بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا ونيبال وباكستان وسري لانكا وفيتنام. وفي الهند، دعمت منظمة العمل الدولية الحكومة في سياق تنفيذ البرنامج الوطني للحد الأدنى المشترك.

٢١١. وفي الأمريكتين، ساعدت منظمة العمل الدولية على تحسين سياسات العمالة بالارتقاء بتقييم وضع العمالة ومختلف الحلول السياسية البديلة المتاحة. وأعد تقرير عن "استحداث فرص للعمل اللائق في السوق المشتركة لأمريكا الجنوبية"، في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٤، بناء على طلب لجنة العمل الاجتماعية التابعة للسوق المشتركة لأمريكا الجنوبية. وتم بحث الوثيقة مع الهيئات المكونة على المستوى الثلاثي، مما أدى إلى إنشاء فريق رفيع المستوى لوضع استراتيجية السوق المشتركة لأمريكا الجنوبية بشأن العمالة، التي تدعمها منظمة العمل الدولية في الوقت الحاضر.

٢١٢. واستعرضت عدة بلدان عربية سياسات العمالة لضمان تماشيها مع معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ونفذت دولة البحرين برنامجاً رائداً للعمل اللائق بالتركيز على عمليات إصلاح سياسات العمل والعمالة.

الإطار خامساً - ٥

موارد رئيسية لرصد العمالة المنتجة بواسطة مؤشرات
موتوقة - مكتبة مؤشرات سوق العمل

أنشئت مكتبة مؤشرات سوق العمل^{١٤} لإتاحة معلومات إضافية وذات نوعية أفضل لصانعي السياسات والشركاء الاجتماعيين. وأعد عدد من البلدان عبر المكتبة تقارير وطنية عن سوق العمل وقواعد بيانات بشأن سوق العمل ومواقع إلكترونية متاحة للجمهور تتضمن معلومات وتحليلات. وساهمت الأنشطة المنجزة في هذا المجال في زيادة فرص استخدام المعلومات عن سوق العمل لتقييم السياسات الاقتصادية ووضعها ورصد العمالة اللائقة والمنتجة.

ونتيجة لذلك، تسنى الارتقاء بمهارات إعداد مؤشرات سوق العمل ونشرها بما يلبي احتياجات المستخدمين على وجه أفضل في أمريكا الوسطى على سبيل المثال من خلال حلقات العمل التدريبية المتصلة بالمكتبة. ثم إن المكاتب الإحصائية المركزية ووزارات العمل ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الدولية وطدت الشراكات بإنشاء شبكة خبراء دون إقليمية. وتم تدعيم المنهجيات والتحليلات الإحصائية الوطنية وتعزيز تنسيقها عبر الشبكة. ونقحت غواتيمالا ونيكاراغوا ومنهجياتها واستهلت مشاريع رامية إلى تنسيق الإحصاءات في سياق التكامل الاقتصادي في أمريكا الوسطى. وفي بنما، صدرت سلسلة كبيرة من المنشورات بتمويل إضافي من الحكومة الوطنية. وتحسنت إتاحة المعلومات عن سوق العمل بإعداد قواعد بيانات يتيسر النفاذ إليها على الإنترنت باللغة الإسبانية (<http://www.oit.or.cr/estad>).

٢١٣. ووضع الشركاء الثلاثيون برنامجاً وطنياً للعمالة ووافقوا عليه في اليمن. وفي العراق، اعتمد مؤتمر العمالة الدولي المعقود في ٢٠٠٤، إعلاناً يعترف بوضوح بأهمية العمالة والمسائل الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة إلى مستقبل العراق. ويجري حالياً تنفيذ خطة عمل عن طريق الخدمات الاستشارية التقنية وأنشطة بناء القدرات.

(ج) أطر استراتيجية إقليمية لتنمية المهارات

٢١٤. ساعد برنامج المنظمة للتعاون التقني في مجال تنمية المهارات على إعداد إطار استراتيجي بشأن المهارات والقابلية للاستخدام في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي الأمريكتين، اضطلع مركز البلدان الأمريكية للبحث والتوثيق في ميدان التدريب المهني (الذي يزود بموظفين رئيسيين بالاعتماد على الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية) بدور كبير في تدعيم الحوار على الصعيد الإقليمي واقتراح استراتيجيات لتعزيز استفادة الشباب العاطلين عن العمل من البرامج. وتم التوصل إلى اتفاقات في إطار البرنامج الإقليمي للعمالة المستدامة - المرحلة الثانية (PRES II)^{١٥}، في بوليفيا وندوراس ونيكاراغوا وبيرو بحيث تتولى وزارات التربية توفير أنشطة تدريبية بشأن ثقافة المنشآت للشباب في إطار نظام التعليم الرسمي.

الإطار خامساً - ٦

باكستان والفلبين - تطبيق منهجية فعالة: التدريب لتمكين الاقتصادي في الأرياف

وضعت منظمة العمل الدولية نموذجاً بديلاً لتوليد الدخل واستحداث فرص العمل - منهجية التدريب لتمكين الاقتصادي في الأرياف - بهدف التصدي لمستويات الفقر العالية وانعدام الفرص الاقتصادية في باكستان والفلبين. وتنتمي الفئات المستهدفة التي تشمل سكان الأرياف الفقراء - بمن فيهم بالتحديد النساء والشباب الذكور المحرومون من حق التصويت والمعوقون - إلى أشد المناطق فقراً في البلدين. وفي باكستان، تقع المناطق المستفيدة من المشروع في مقاطعتي الحدود الغربية الشمالية وبنجاب. وفي الفلبين، ينفذ المشروع في ست مقاطعات ومدينة واحدة تقع في منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي.

ويتيح المشروع مجموعة من الأنشطة التدريبية الشاملة لتقدير الفرص الاقتصادية المحلية وتوفير أنشطة تدريب على المهارات قائمة على المجتمع المحلي وتقديم خدمات ما بعد التدريب. ويبنى أيضاً قدرة الحكومة والشركاء في القطاع الخاص على تطبيق المنهجية.

وأثبت نموذج التدريب فعاليته الشديدة. ففي باكستان، وفي إطار مشروع مولته وزارة العمل في الولايات المتحدة، استفاد ٢٠٥٩ شخصاً من التدريب بحلول حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وتبلغ حالياً نسبة مشاركة النساء في أنشطة المشروع ما يساوي ٦٠ في المائة. وفي الفلبين، شارك ما مجموعه ١٠٢٥ شخصاً في دورات التدريب

^{١٤} <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/lmil.htm>.

^{١٥} <http://www.oit.org.pe/pres/>.

على المهارات والقدرة على تنظيم المشاريع. وتبين دراسات تتبع المشروع أن ٩٤ في المائة من الأشخاص الذين أجريت مقابلات معهم نسبوا أنشطتهم الاقتصادية الحالية إلى تدريبهم في إطار مشروع التدريب للتمكين الاقتصادي في الأرياف. كما أثبتت الدراسات أن المجموعات المستهدفة سجلت ارتفاعاً في إيراداتها الشهرية بنسبة ٨٠ في المائة وعادت بالفائدة بصفة غير مباشرة على نحو ١٠٢٢ فرداً من أفراد أسرها.

ولفت نجاح المشروع انتباه صانعي السياسات. وفي باكستان، طلب الوزير الاتحادي للشؤون المالية من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية إلى برنامج رئيس الوزراء لتنمية المهارات، الذي يهدف إلى تدريب ٣٠٠٠٠٠ شاب عن طريق تطبيق النموذج المذكور. ووافقت حكومة باكستان على استثمار مبلغ أولي قدره ١٠٠ مليون دولار أمريكي في إطار برنامج رئيس الوزراء.

(د) الارتقاء بعمليات الاقتصاد غير المنظم: العمالة عبر المساعدة الذاتية - نهج فعال

٢١٥. يرمي مشروع التعاون بين النقابات والتعاونيات SYNDICOOP إلى تحسين ظروف العمل والمعيشة في صفوف العمال غير المحميين في الاقتصاد غير المنظم في بلدان أفريقية محددة، عبر مشاريع رائدة تهدف إلى إيجاد فرص تكفل العمالة والدخل اللائقين بتدعيم قدرة نقابات العمال والتعاونيات على الصعيدين الوطني والمحلي على العمل معاً على نحو بناء في الاقتصاد غير المنظم. ويرد وصف المشروع وصفاً أكثر تفصيلاً في الجزء رابعاً - ١.

(هـ) النجاح العالمي عبر برامج تدريبية عالمية: برنامج "كيف تبدأ بمشروعك وتحسنه" وبرنامج "كيف توسع مشروعك"

٢١٦. ظل برنامج "كيف تبدأ بمشروعك وتحسنه" بوصفه برنامج المنظمة العالمي المعترف به والمتصل بإدارة المنشآت والتدريب، يفيد عدداً كبيراً من أصحاب المشاريع الصغيرة. وهو يزودهم بمهارات إدارية أساسية لا بد منها لإنشاء مشاريع صغيرة وتحسينها. واستفادت أكثر من ٩٠ دولة عضواً من برامج "كيف تبدأ بمشروعك وتحسنه"، بتكليف مجموعة الأنشطة التدريبية الموحدة مع احتياجاتها المحلية ولغاتها وقطاعات الأعمال فيها. وبينت دراسة إعلامية عالمية أجريت عام ٢٠٠٣ أن النساء مثلن ٤٧ في المائة من أصحاب المشاريع المستفيدين من البرنامج. وبناء على تجارب برنامج "كيف تبدأ بمشروعك وتحسنه"، وسع نطاق برنامج "كيف توسع مشروعك" ليشمل جميع الأقاليم بالتركيز على أصحاب المشاريع الذين يستهدفون تحقيق النمو، بما في ذلك المنشآت المتوسطة.

(و) عمالة الشباب

٢١٧. مول مشروع لعمالة الشباب في أمريكا اللاتينية في شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٥ بموجب ترتيبات خاصة اتخذت مع خمس منشآت اسبانية خاصة كبرى وحكومة اسبانيا بتنسيق من منظمة أصحاب العمل في اسبانيا، مما أفضى إلى تبرعات مجموعها ٥,٥ مليون دولار أمريكي لدعم عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

٢١٨. ويسعى برنامج الرياضة للشباب إلى مواجهة الحاجة الجلية إلى خدمات جديدة وأنشطة لتنمية المهارات تستهدف عمالة الشباب من خلال الاستجابة الشاملة والمتسقة للطلبات على الصعيد المحلي، وفقاً لما جرى توضيحه عبر مؤسسات رياضية مثل اللجنة الأولمبية الدولية والاتحادات الدولية للألعاب الرياضية وفرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بتسخير الرياضة من أجل التنمية والسلام. وينبثق البرنامج عن مختلف الأنشطة المنظمة في الميدان بناء على طلب وزارات العمل والشركاء المعنيين بالألعاب الرياضية في ألبانيا والسلفادور وموزامبيق والسنغال، بهدف وضع إطار للتعاون مع المؤسسات الرياضية والمؤسسات والوكالات الإنمائية والتركيز في الوقت ذاته على تدريب الشباب وتنمية مهاراتهم في قطاع الرياضة. وأدرج هذا النهج الابتكاري الذي أدى إلى انضمام الهيئات المكونة للمنظمة إلى مبادرة الأمين العام للأمم المتحدة في خطة عمل فرقة العمل المعنية بتسخير الرياضة من أجل التنمية والسلام التابعة لفرقة العمل المتعددة للاتصالات. واستخدم أيضاً لاستنهاض همم أصحاب المصالح ورؤساء الدول خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة المعقودة في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ بشأن ضرورة التعهد بالموارد اللازمة للسياسات الوطنية المتعلقة بالشباب بإشراك قطاعي الرياضة والسياحة.

الإطار خامساً - ٧

كوسوفو: معالجة عمالة الشباب - نهج متكامل

"فرص العمل الجيدة للشباب هي استثمار جيد في مجال التنمية. ونحن نعمل مع نقابات العمال ووزارة العمل لمساعدة الشباب على التغلب على شرط الخبرة المهنية".

سافيت غركساليو، غرفة التجارة في كوسوفو

استهلت منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والرعاية الاجتماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وتمويل من إيطاليا مشروعاً رائداً متكاملًا للعمالة والتدريب انطوى على شراكات بين القطاعين العام والخاص و ترتيبات لتقاسم التكاليف مع منشآت خاصة توظف الشباب الذين كانوا معرضين للاستبعاد الاجتماعي ولا يتمتعون إلا بخبرة مهنية محدودة أو ليست لديهم أي خبرة. واستفاد حوالي ٥٠٠٠٠ شخص من مشروع العمالة والتدريب منذ عام ٢٠٠٢. ونتيجة لذلك، قررت وزارة العمل والرعاية الاجتماعية توسيع نطاق المشروع الرائد حتى يشمل عدداً أكبر من الشباب.

ونظمت برامج لتدريب الموظفين وإرشادهم في دائرة التوظيف العامة. وكان الغرض من هذه المبادرات المساعدة على استئابة الشباب المعرضين للخطر واستهدافهم واستخدام مهارات وتقنيات ملائمة للإرشاد والتوجيه وإقناع أصحاب العمل بتشغيل عمال شباب "يصعب توظيفهم". كما أعدت بهدف تدعيم قدرة دائرة التوظيف العامة على رصد فعالية تدابير عمالة الشباب ووقوعها وتقييمها. وأنشئت قاعدة بيانات إعلامية بشأن سوق العمل لربط شبكة مكاتب التوظيف وتطابق المرشحين والمناصب الشاغرة.

وشارك الشركاء الاجتماعيون في عدد من المبادرات إذ أدركوا أن العمال الشباب يجهلون حقوقهم في العمل فضلاً عن إمكانيات العمل للحساب الخاص والفرص الأخرى لتنظيم المشاريع. ونظم النقابيون الشباب في كوسوفو حملة تحمل شعار "لك حقوق في العمل" باستخدام وسائل مثل الملصقات الإعلانية والنشرات الإعلامية والإعلانات الإذاعية والتلفزيونية. وأتيح خط هاتفي مجاني بالشراكة مع شركة هاتفية خاصة في كوسوفو لمساعدة العمال الشباب على الاتصال بآرائهم من النقابيين والحصول على معلومات عن حقوقهم واستحقاقاتهم. وفي الوقت ذاته، أنشأت غرفة التجارة مكتباً لأصحاب المشاريع الشباب من أجل توفير المعلومات والمساعدة وخدمات الإرشاد والتدريب لهم.

وركز المشروع بحلول منتصف عام ٢٠٠٥ على تقديم المساعدة التقنية إلى فريق عامل مشترك بين الوزارات أنشئ برعاية مكتب رئيس الوزراء ويضم ممثلي عدة وزارات والشركاء الاجتماعيين. وانكب هذا الفريق منذ ذلك الحين على إدراج عمالة الشباب في صميم خطة تنمية كوسوفو بناء على المبادرات الرائدة والدروس المستخلصة من تنفيذ المشروع.

(ز) التنمية الاقتصادية المحلية:

إيجاد فرص العمل في أماكن إقامة الناس وعملهم

٢١٩. إذا أريد تحقيق التنمية المستدامة فيجب أن يضطلع أصحاب المصالح المحليين بهذه المهمة. وقد شجع برنامج المنظمة للتعاون التقني في مجال التنمية الاقتصادية المحلية الاضطلاع بأنشطة التنمية على الصعيد المحلي عبر عملية قائمة على المشاركة وتبادل الأفكار وتنسيق مبادرات الجهات الفاعلة المحلية بشأن إيجاد فرص العمل وحفز الاقتصاد المحلي. وفي موزامبيق وجنوب أفريقيا، ساعدت مشاريع التنمية الاقتصادية المحلية على بناء قدرات أصحاب المصالح المحليين مثل الحكومة المحلية ومنظمات العمال ورابطات قطاع الأعمال ومؤسسات التمويل بالغ الصغر، مما أفضى إلى وضع استراتيجيات للتنمية الاقتصادية المحلية أكثر اتساقاً وتجاوباً. وتعتبر التجارب المحلية بمثابة "مختبر" يتمخض عن ممارسات جيدة ودروس مستفادة تعتمد عليها عملية صنع السياسات على الصعيد الوطني ويمكن تكرارها في أماكن أخرى. وبناء عليه، قد يصبح أصحاب المصالح المحليون والوطنيون شركاء في عملية التنمية. وعلى مر الزمن، نفذ نهج التنمية الاقتصادية المحلية في ثلاث مقاطعات وسبعة أقاليم بهدف الوصول إلى جملة المقاطعات العشر في موزامبيق. وفي أوروبا الشرقية بما فيها جنوب صربيا، أنشئت سبع وكالات للتنمية الاقتصادية المحلية وأصبحت آلية مستدامة وقابلة للنمو من أجل حشد الثروات المحلية.

٢٢٠. ويركز نهج منظمة العمل الدولية المتبع للتنمية الاقتصادية المحلية على العمالة ويجسد أحد الشواغل المتمثلة في النهوض بمستوى وجودة فرص العمل المستحدثة عبر التنمية المحلية. ويشمل هذا النهج القائم على المشاركة أصحاب المصالح المحليين في تحديد الأولويات وصياغة استراتيجياتهم الإنمائية بالاعتماد على الموارد والمهارات المحلية. وليست هناك صيغة وحيدة غير أن التنمية الاقتصادية المحلية تتبع مبادئ أساسية تسمح بإيجاد حلول تتكيف مع الاحتياجات المحلية والواقع المحلي. وقد تتيح التنمية المحلية إطاراً لأنشطة المشاريع الداعمة للعمل اللائق على الصعيد المحلي بالاعتماد على مداخل مختلفة والاستفادة من مختلف

مجالات خبرة المنظمة مثل تنمية المشاريع والارتقاء بأنشطة الاقتصاد غير المنظم ودعم الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية على المستوى المحلي في سياق التنمية الاقتصادية المحلية. ويساعد بعد التنمية الاقتصادية المحلية القائم على المناطق (المقاطعات والأقاليم) على اختبار وقع نهج التنمية المذكور ولا سيما على بناء القدرة المحلية من أجل الحد من الفقر واستحداث فرص العمل وتحسين سبل المعيشة.

(ح) روح المبادرة لدى المرأة

٢٢١. اختبر مشروع لتنمية روح المبادرة لدى المرأة المعوقة في إثيوبيا استراتيجية بناء قدرة المنظمات الوطنية للمعوقين على تعزيز استفادة المعوقات من أنشطة التدريب المتعلق بالمشاريع التجارية الرئيسية والمهارات المهنية وتنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والخدمات المالية على نحو فعال. وتكرر اعتماد استراتيجية التعاقد مع منظمات المعوقين لتنفيذ أنشطة المشاريع في إطار مشاريع مماثلة للشباب المعوقين في ملاوي وسوازيلند وزامبيا. واستخدمت الدروس المستخلصة من إثيوبيا في منطقة البلطيق أيضاً.

الإطار خامساً - ٨

أفريقيا: روح المبادرة لدى المرأة

ركزت منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠٠٢ على تعزيز روح المبادرة لدى المرأة في خمسة بلدان أفريقية (إثيوبيا وكينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا). ويركز البرنامج تركيزاً خاصاً على النساء المعوقات. وقد أبرزت أنشطته العديد من المشاكل والقضايا التي تواجهها صاحبات المشاريع لدى تأسيس منشآتهن وتنميتهن، وتمثل فيما يلي: عدم توفر مستويات تمويل ملائمة؛ الحاجة إلى مبان تجارية آمنة ومأمونة؛ أهمية التمثيل والتعبير؛ الحاجة إلى تعزيز النفاذ إلى الأسواق.

وحصلت صاحبات المشاريع على الدعم اللازم لتسويق منتجاتهن في الأسواق والمعارض التجارية واستفادت أكثر من ٣٠٠ امرأة من برنامج المنظمة التدريبي "كيف تحسن مهاراتك في العرض". ودعمت المنظمة رابطات صاحبات المشاريع في عدة بلدان ومكنتها من تقديم المزيد من الخدمات للأعضاء وتعزيز جودتها. كما يجري تعزيز العلاقات مع المنظمات الوطنية لأصحاب العمل. وفي منطقة أمهارا الإثيوبية، ارتفع عدد النساء الأعضاء في الرابطة المحلية ارتفاعاً شديداً من عدد يقل عن ٤٠٠ خلال عام ٢٠٠٢ إلى ما يزيد على ٢٦٠٠ امرأة خلال عام ٢٠٠٥. وأعدت أفلام عن صاحبات مشاريع يقتدى بهن. وتستخدم تلك الأفلام في المدارس ودورات التدريب لتشجيع عدد أكبر من النساء على اعتبار روح المبادرة خياراً مهنيًا مستداماً. كما تم النهوض بالمواصفات العامة لصاحبات المشاريع عبر تنظيم "شهر صاحبات المشاريع" في زامبيا (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥) وإثيوبيا (آذار/مارس ٢٠٠٤).

واسترعى نهج منظمة العمل الدولية وما تحقق من نتائج انتباه مصرف التنمية الأفريقي. وبناء على شراكة جديدة بين المنظمة والمصرف، تستكشف الوكالتان مجالات إضافية للتعاون تشمل: بناء قدرات رابطات صاحبات المشاريع في غرب أفريقيا؛ إعادة تطبيق النهج الابتكاري المعتمد في كينيا على الكاميرون. والغرض من تلك الأنشطة هو تمكين المرأة من الاضطلاع بدور أكبر في نمو المنشآت وتنمية القطاع الخاص واستحداث فرص العمل.

(ط) أساليب قائمة على اليد العاملة

٢٢٢. تقوم الحكومات في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية أكثر فأكثر بإدماج نهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة في وثائق سياساتها مثل عمليات استراتيجيات الحد من الفقر، كأداة لمعالجة الحد من الفقر. وفي بلدان الأنديز، ساعدت مشاريع البرنامج المذكور على تعزيز الحوار بين الشركاء الاجتماعيين والحكومات (لجان مشتركة بين الوزارات) في إطار إعداد سياسات وطنية تستفيد من نهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة. وفي بلدان أفريقيا الناطقة باللغة الفرنسية، ساهمت الشراكة المعقودة بين منظمة العمل الدولية ورابطة AFRICATIP (رابطة الصناديق الاجتماعية لوكالات الأشغال العامة التي يدعمها البنك الدولي) خلال عام ٢٠٠٥ في النهوض بنهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة في الإقليم على نطاق أوسع. كما أثرت منهجيات البرنامج المذكور في سياسات الحكومات المحلية بشأن الاستثمار في بلدان مثل كمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ونيكاراغوا وزامبيا وزمبابوي، بدعم إيجاد فرص العمل على الصعيد المحلي في مجالي التخطيط والتنفيذ.

الإطار خامساً - ٩

مقاطعة ليمبوبو في جنوب أفريقيا: مشروع "غوندو لاشو"

ساعد برنامج الاستثمار كثيف العمالة مقاطعة ليمبوبو في جنوب أفريقيا في إطار مشروع "غوندو لاشو" ("النصر لنا") الممول من وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة والرامي إلى وضع أساليب قائمة على اليد العاملة في مجالي صيانة الطرق وبنائها كوسيلة لإيجاد فرص العمل وتنمية المنشآت ونقل المهارات والارتقاء بسبل عيش الفئات المهمشة من الناحية الاقتصادية في المجتمعات المحلية. ونتيجة لفوائد النهج الواضحة، خصصت الحكومة المحلية ما يناهز ٣٠٠ مليون راند (حوالي ٤٥ مليون دولار أمريكي) من الميزانية للأشغال كثيفة العمالة خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ وتم إضفاء الطابع المؤسسي على النهج على الصعيد الوطني عن طريق "برنامج الأشغال العامة الموسع"، الذي يهدف إلى استحداث مليون فرصة عمل بفضل ميزانية متجددة الموارد تناهز قيمتها ٢,٣ مليار دولار أمريكي لمدة خمسة أعوام.

٢٢٣. ولا تزال العمالة وخاصة عمالة الشباب تمثل تحدياً كبيراً بالنسبة إلى جميع الأقاليم. وسبواصل برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية دعم الهيئات المكونة من خلال وضع سياسات وبرامج فعالة وتنفيذها في هذا المجال مسترشداً بخطة عمل المنظمة الرامية إلى تعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

٢٢٤. وفي أفريقيا، سنظل مجالات موضوعية أخرى ذات أولوية تتمثل في تعزيز روح المبادرة لدى المرأة وتنمية المهارات والقابلية للاستخدام والتنمية الاقتصادية المحلية وتنمية المشاريع الصغيرة وتوظيف الاستثمارات لاستحداث فرص العمل في الهياكل الأساسية والتعاونيات ونظم المعلومات عن سوق العمل كأداة رئيسية لرصد التنمية الاقتصادية. وفي أوروبا، ستكون مواضيع مثل الجمع بين تعزيز مرونة سوق العمل وبين حماية العمالة والدخل، مرشداً لأعمال المنظمة خلال السنوات المقبلة. وفي آسيا والمحيط الهادئ، هناك دلالات متسقة على أن من الضروري توسيع نطاق العمل على تنمية المهارات والارتقاء بالممارسات التجارية الجيدة في القطاعات الصناعية. وسيبقى الاقتصاد غير المنظم والنهوض بوظائف لائقة لصالح العاملين من الفقراء في عداد الأنشطة ذات الأولوية في الإقليم. وفي الدول العربية، ما زالت الأولوية تمنح لنهج الاستثمار كثيف العمالة في البلدان المتضررة من عواقب النزاع المسلح. وفي الأمريكتين، من المتوقع أن تضع دول أعضاء إضافية السياسات والبرامج وتنفيذها بالتركيز تركيزاً خاصاً على النساء والشباب بفضل المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية.

٢٢٥. وسعيًا إلى إحداث أقصى تأثير في جميع المجالات ذات الأولوية، لا بد لمنظمة العمل الدولية من زيادة التركيز على إرساء شراكات ناجحة مع الأوساط المانحة والمصارف الإقليمية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى بغية توسيع نطاق أنشطتها ورفع مستواها. ومن الضروري إعادة تطبيق المنهجيات والنهج الناجحة على نطاق واسع على الأصعدة الوطنية والإقليمية والعالمية.

٤ - الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

٢٢٦. تم وضع برامج عمل وطنية ودون إقليمية وإقليمية وتدعيم القدرات المؤسسية. ووسعت مشاريع ابتكارية نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية بينما أرسدت البحوث التجريبية ومتعددة التخصصات الأسس لصنع قرارات مستنيرة. وفي غضون ذلك، جرى تعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. ويرد أدناه بيان بعض الأمثلة.

(أ) وضع خطط العمل والبرامج والاستراتيجيات

٢٢٧. قدمت المساعدة من أجل تقييم الاحتياجات في مجال الحماية الاجتماعية ووضع برامج عمل ترمي إلى منح الأولوية للأنشطة في إطار وطني متسق. وساعد إعداد خطط العمل على بناء توافق الآراء والالتزام وروح الملكية وفقاً لما يرد توضيحه أدناه.

٢٢٨. ووضعت مؤسسة الضمان الاجتماعي العامة في اليمن استراتيجية وطنية لتحسين إنتاجية نظامها للمعاشات التقاعدية الخاصة، تبعاً لتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن إصلاح نظامها للضمان الاجتماعي.

٢٢٩. وأدى وضع مواصفات السلامة والصحة المهنيين إلى إعداد خطط عمل وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين في ١٩ دولة عضواً في جميع الأقاليم. واستهدفت برامج العمل الوطنية مهناً خطيرة معينة في بعض البلدان مثل: الأرجنتين حيث أنشئت لجنة وطنية ثلاثية معنية بالسلامة في ميدان البناء ووضع برنامج عمل وطني.

٢٣٠. وشددت الاستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنيين، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٣، على أهمية التعاون التقني كوسيلة للارتقاء بالقدرات والبرامج الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنيين. ومنحت الأولوية لتقديم الدعم من أجل تقييم الاحتياجات على الصعيد الوطني من خلال وضع مواصفات السلامة والصحة المهنيين اللازمة لتحديد الأولويات ووضع البرامج الوطنية في ذلك المجال. وأفضت تلك الجهود إلى إعداد خطط عمل وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين في ١٩ دولة عضواً في جميع الأقاليم. وفي آسيا والمحيط الهادئ، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى تايلند لاستهلال خطة رئيسية خمسية بشأن السلامة والصحة المهنيين للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، ومنحت الأولوية للأنشطة الوطنية المتصلة بالسلامة والصحة المهنيين.

٢٣١. واعتمدت خطط عمل وطنية بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل أو أدرجت في السياسات الوطنية في البرازيل وكازاخستان وقيرغيزستان وماليزيا ونيجيريا وبابوا غينيا الجديدة والاتحاد الروسي. وأدت المساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة في الهند إلى وضع خطة عمل شاملة. وفي ماديا براديش وبنغال الغربية وجاركاند، استهلكت برامج في ٥٥ مكاناً للعمل وغطت ما يزيد على ١٠٠٠٠٠٠ عامل ودرّب ٦٢٨ شخصاً كمدرّبين من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى آذار/مارس ٢٠٠٤.

٢٣٢. واعتمد خمسة عشر بلداً كاريبياً برنامج عمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل في منطقة الكاريبي، استكمل باتفاقات خاصة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كما حصل في جامايكا. واعتمدت أيضاً خطط عمل مشتركة بين أصحاب العمل والعمال في كوت ديفوار وغانا وكينيا وملاوي ومالي وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا. وأعدت خطة عمل عن القضايا الإقليمية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في قطاع النقل وغطت بوتسوانا وليسوتو وملاوي وموزامبيق وناميبيا وجنوب أفريقيا وسوازيلند وجمهورية تنزانيا المتحدة.

٢٣٣. ووضعت الهيئات المكونة في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند برامج عمل قطرية عبر مشروع تعزيز القدرة الوطنية على إدارة الهجرة. وأعدت ألبانيا وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا سياسة بشأن الهجرة، تراعي المساواة بين الجنسين، للحد من الاتجار بالفتيات وتدعيم قدرة الوزارات والشركاء الاجتماعيين.

الإطار خامساً - ١٠

الهند: برنامج العمل الثلاثي المتصل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ٢٠٠١-٢٠٠٧

"يمكننا أن نعمل. فنحن لا نعرض زملاءنا لأي خطر. والعمل أنجع من الدواء بالنسبة إلينا إذ يجعلنا نمضي قدماً ويمكننا من الحصول على الغذاء والدواء".

نافين قمار، نيو دلهي

مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية - وشريك في مشروع منظمة العمل الدولية

شاركت منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠٠١ مع هيئاتها المكونة الهندية في برنامج رائد للتعاون التقني يرمي إلى تنظيم برنامج عمل ثلاثي مستدام لتوفير خدمات الوقاية والرعاية والدعم المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل. ويهدف هذا البرنامج المقسم إلى ثلاث مراحل والممول من وزارة العمل الأمريكية، إلى تعميم الإجراءات ضمن وزارة العمل والعمالة وحشد منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومساعدة الشركاء الاجتماعيين على وضع برامج تثقيفية في أماكن العمل وتقديم الدعم التقني في مجالات إدارة المعارف ووضع السياسات والتدريب والبحث والتركيز على القطاع غير المنظم وقضايا الجنسين ودعم قدرات الشركاء الاجتماعيين وبنائها وتعزيزها.

وتقدم مبادرات على مستوى المنشآت منفذة في أربع ولايات دعماً مباشراً لوضع السياسات وتنظيم برامج تثقيفية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل في ٦٤ منشأة يبلغ عدد عمالها ما مجموعه ١٨٤٠٠٠ شخص. وتشمل مبادرات مشابهة أخرى مدمجة في البرامج الوطنية والبرامج على مستوى الولايات ٨١٩٠٠٠ عامل، بمن فيهم ٤٦٥٠٠٠ مستفيد في الاقتصاد غير المنظم. ومن ميزات المشروع الرئيسية ما تضطلع به منظمة المصابين بالإيدز وفيروسه من دور محوري. وقد ساهمت منظمة المصابين بالإيدز وفيروسه، بفضل مشاركتها في وضع السياسات عبر المشاركة المباشرة في المجلس الاستشاري المعني بالمشروع وفي أنشطة التدريب والتوعية والبحث، مساهمة كبيرة في وضع إطار سياسي شامل للجميع وقائم على المشاركة. وأتاح

الشراكات والمبادرات المشتركة مع مؤسسات وزارة العمل والعمالة والمنظمة الوطنية لمكافحة الإيدز إدارياً فعالاً لتعاقد الجهود ويسرت إضفاء الصيغة المؤسسية على المبادرات التثقيفية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل ضمن البرامج الوطنية تدريجياً. وتعرض المبادرتان التجريبيتان المهمتان الموصوفتان أدناه نماذج ابتكارية وتعاونية يمكن تطبيقها على نطاق أوسع على المستوى الوطني.

وتقرن الحاجة إلى الوصول إلى عمال الاقتصاد غير المنظم ولا سيما النساء في المناطق الريفية، بالهدف الاستراتيجي المتمثل في توسيع نطاق العمل المستدام مع الشركاء الوطنيين، في سياق عمل منظمة العمل الدولية مع المجلس المركزي لتثقيف العمال، وهو مؤسسة تابعة لوزارة العمل والعمالة. وأدى التعاون مع المجلس المركزي إلى اعتماد نهج معمم بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، انطوى على مبادرات تدريبية نظمها جميع المسؤولين المعنيين بالتثقيف في المجلس المركزي على الصعيد الوطني وعلى صعيد الولايات. وتشكل الوحدات والمواد الإعلامية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكان العمل والمبنية على مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، الصادرة عن المنظمة، الآن جزءاً لا يتجزأ من برامج المجلس المركزي. وتستهدف مبادرات مختلفة لتعزيز الوعي والتثقيف نحو ٣٠٠٠٠٠٠ مستفيد في السنة، يعمل ٤٠ في المائة منهم في الاقتصاد غير المنظم.

وعقدت عدة منشآت أعضاء في غرفة التجارة في بومباي واتحاد أصحاب العمل في الهند شراكة مع جمعية منطقة مومباي لمكافحة الإيدز عبر مبادرة يسرتها منظمة العمل الدولية تهدف إلى تعزيز الاستجابة متعددة القطاعات للإيدز وفيروسه على الصعيد الوطني. وتشمل هذه الشراكة عدة شركات عامة وخاصة فضلاً عن العاملين في الاقتصاد غير المنظم، ولا سيما في قطاع البناء. ونتيجة لمبادرات التعاون على مستوى المنشآت والمجتمعات المحلية، استفاد ما يربو على ١٠٠٠٠٠٠ عامل في المنشآت المشاركة التي تقع في مدينة مومباي من وضع إطار سياسي قائم على الحقوق واكتسبوا مهارات دائمة بشأن تدابير الوقاية من الإيدز وفيروسه وحصلوا على معلومات حاسمة عن سبل الحصول على الخدمات الصحية العامة والخاصة.

٢٣٤. وفي أيرلندا، ساعدت منظمة العمل الدولية الحكومة والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني على إعداد مبادئ توجيهية لتيسير الإدماج والحد من التمييز إزاء العمال الأجانب.

٢٣٥. وأعدت خطط عمل ثلاثية دون إقليمية بشأن هجرة اليد العاملة في بلدان جماعة شرق أفريقيا والبلدان المغاربية والبلدان الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لغرب أفريقيا كجزء من المبادرة الأفريقية لسياسات هجرة الأيدي العاملة. ووضعت جماعة شرق أفريقيا بروتوكولاً بشأن حرية تنقل الأفراد بناء على المعايير الدولية، مما يعد خطوة في اتجاه ترسيخ سوق مشتركة ناشئة.

٢٣٦. ووضعت الهيئات المكونة في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلاند برامج عمل وطنية عبر مشروع لتعزيز القدرة الوطنية على إدارة الهجرة. والعمل الرامي إلى دمج عناصر من مشاريع كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتايلاند في المشروع دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء، ييسر فرص الهجرة الآمنة عن طريق نشر المعلومات وإذكاء الوعي وبناء القدرات من خلال دعم الأنشطة التدريبية.

٢٣٧. ويساعد مشروع الحلول الشاملة لنزوح الأفغان جمهورية إيران الإسلامية وباكستان وأفغانستان على وضع إطار لإدارة هجرة اليد العاملة وتدعيم القدرات من أجل تخطيط عودة المواطنين الأفغان وإعادة إدماجهم. وأعدت رسوم بيانية عن الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين الأفغان في جمهورية إيران الإسلامية وباكستان وحللت أنماط الهجرة العائدة ومسائل إعادة الإدماج في أفغانستان.

(ب) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية

٢٣٨. أدى التعاون التقني في إطار برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر والحملة العالمية بشأن توفير الضمان الاجتماعي للجميع إلى الحصول على الرعاية الصحية وخاصة عن طريق نظم التأمين الصحي بالغ الصغر القائم على المجتمع المحلي في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. ووضع معهد الضمان الاجتماعي الهنودراسي بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية الإطار والهيكل الأساسي القانونيين لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي؛ وتبرز طرائق جديدة لتوفير الضمان الاجتماعي لخدام البيوت والعاملين في المنازل والعاملين المستقلين. وفي باراغواي، شمل الضمان الاجتماعي لخدام البيوت.

الإطار خامساً - ١١

السنغال: استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية عبر التمويل بالغ الصغر

يختبر برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير في السنغال نهجاً متعددة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. ويشمل ذلك على سبيل المثال الجمع بين التأمين بالغ الصغر والتمويل بالغ الصغر، كما هو عليه الحال في اتحاد يوكاتاف بوبس للادخارات والائتمانات التآزرية. ويتيح اتحاد الادخارات لأعضائه خدمات التأمين الصحي لقاء قسط شهري قدره ٢٠٠ فرنك من فرنكات الجماعة المالية الأفريقية للفرد (٠,٣٦ دولاراً أمريكياً) يسدّد باقتطاع قيمته من حسابات الادخار تلقائياً. وبناء على هذه التجربة، يدعم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير برنامج دعم اتحادات الادخارات والائتمانات التآزرية في السنغال، وهو عبارة عن شبكة للتمويل بالغ الصغر بهدف توسيع نطاق النظام ليضم الشبكة برمتها فيغطي ١٢٥٠٠٠ عضو وأسرهم. ويدعم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير أيضاً منظمات كبرى في قطاعات الإنتاج لمساعدتها على الشروع في توفير برامج للحماية الاجتماعية لأعضائها. وتشمل تلك المنظمات الاتحاد الوطني للتعاونيات الزراعية في السنغال، الذي يضم ٤٥٠٠ تعاونية عضواً. ويدعم كذلك اتحاد جمعيات الرعاية الصحية التآزرية في منطقة دكار، الذي يتألف من ٣٢ جمعية عضواً ويغطي ما مجموعه ١٨٠٠٠٠ مستفيد، لمساعدته على بدء توفير خدمات تقنية مشتركة لإدارة صندوق ضمان.

بالإضافة إلى ذلك، حددت منظمة العمل الدولية مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية عبر الحوار الاجتماعي كمجال عمل ذي أولوية في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ في السنغال. وشمل العمل صياغة خطة عمل لدعم اللجنة الوطنية المعنية بالحوار الاجتماعي. وفي هذا السياق وبناء على طلب اتحادات نقابات العمال، يدعم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقير حالياً دراسة جدوى عن تطبيق نظام الحماية الاجتماعية على عمال النقل البري.

٢٣٩. وتساعد منظمة العمل الدولية حكومة غانا على توسيع نطاق تغطية الرعاية الصحية لتشمل القطاع غير المنظم وعلى تطبيق نظامها الوطني للتأمين الصحي. ووضع المشروع الرائد للصندوق الاستئماني الاجتماعي العالمي منهجية لمنح الإعانات للمجتمعات المحلية الفقيرة وآلية محددة الأهداف لتحديد أشد الناس احتياجاً. وتم تحديد ما يناهز ٤٠٠٠ فرد (٨٠٠ أسرة) استفادوا من خدمات الرعاية الصحية وحصلوا على تغطية النظام الوطني للتأمين الصحي بفضل اشتراكات مدعمة.

٢٤٠. وقدمت المساعدة التقنية بالاعتماد على منهجية تحسين العمل لتنمية الأحياء من أجل تحسين ظروف العمل والمعيشة والنهوض بالسلامة والصحة في قطاع الزراعة في كمبوديا وقيرغيزستان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند وفيتنام. وفي فيتنام، شارك عدد من صغار المزارعين بلغ ٣٤٠٢ مزارعاً في دورات تدريبية متصلة بالمنهجية المذكورة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، وأفيد بما مجموعه ١٦٠٠٠٠ حالة تحسين ذاتي في مقاطعة كانتو. وفي إثيوبيا، ركز التدريب على مزارعي القطن واستكمل بدوره للتدريب على المهارات للحائكات في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم.

(ج) تعزيز القدرة المؤسسية لوضع السياسات وتنفيذها

٢٤١. في هايتي، قدمت المساعدة إلى منشآت قطاع صناعة الملابس الجاهزة لتحسين ظروف العمل بالاستناد إلى منهجية المنظمة لتحسين العمل في المنشآت الصغيرة. وأجري عدد كبير ومتزايد من التحسينات وأنشئت لجنة استشارية ثلاثية معنية بالمشروع. ويمكن للمنشآت المشاركة أن تعتمد على فريق أساسي من المشرفين المدربين في مجال تقييم الظروف واقتراح تحسينات سهلة التنفيذ، وعلى فريق أساسي من الممرضين العاملين في المنشآت والمدربين لتوفير الدعم المباشر والفوري اللازم لتطبيق التغييرات. وأعاد الشركاء الاجتماعيون إحياء المجلس الوطني الثلاثي للتوفيق والتحكيم كآلية للحوار الاجتماعي.

٢٤٢. وأنشئ مركز إعلامي إقليمي بشأن السلامة والصحة المهنيين في دمشق عام ٢٠٠٤ لتيسير تبادل المعلومات بين المراكز الوطنية والتعاون من أجل وضع نظام عالمي للإنذار بالمخاطر.

٢٤٣. ويتيح فرع ستارا زاغورا التابع لرابطة الصناعيين البلغارية خدمات أفضل في مجال السلامة والصحة المهنيين، ولا سيما خدمات تقييم المخاطر والفحوص الطبية، بفضل المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية. وارتفع عدد المنشآت المستفيدة من تلك الخدمات من ١٨ إلى ١٩٨ منشأة وتضاعف عدد الموظفين في الرابطة. وأعد الفرع أيضاً دليلاً عن تطوير خدمات السلامة والصحة المهنيين لصالح منظمات أصحاب العمل.

٢٤٤. وركز الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى البلدان لتعزيز قدرتها على معالجة مسألة السلامة والصحة المهنية على السياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية والنظم الوطنية (ولا سيما الهياكل الأساسية لتنفيذ البرامج الوطنية) والبرامج الوطنية المحددة زمنياً. وفي البلدان الكاريبية، عقدت حلقة عمل ثلاثية لتدعيم قدرة الهيئات المكونة على وضع نهج استراتيجي بشأن السلامة والصحة المهنية. وفي آسيا، يسرت حلقة عمل ثلاثية إقليمية موجهة إلى ١٧ بلداً تكوين فهم مشترك لنهج المنظمة المتبع في إطار البرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنية بهدف الشروع في عدد من البرامج المماثلة. وفي أفريقيا، نظم المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل، في هراري، بدعم من المنظمة اجتماعاً بشأن الاستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنية ودورها في سوق العمل. وفي بلدان أخرى مثل سيشل وموريشيوس، استهدفت المساعدة التقنية تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تناول مجال محدد ذي أولوية - هو سلامة الموانئ. واستهدفت بعض أنشطة التعاون التقني أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم حيث نفذ نهج تحسين العمل في مواقع البناء الصغيرة بالتعاون مع الجهات النظرية المحلية في فيتنام ومع نقابات العمال في منغوليا.

الإطار خامساً - ١٢

بلغاريا: التدريب بشأن نهج متكامل لتفتيش العمل، ١٩٩٩-٢٠٠٥

أجرت بلغاريا عملية إصلاح في مجال تفتيش العمل ونقحت قانون العمل لديها خلال فترة تنفيذ مشروع المنظمة المذكور الممول من ألمانيا، حتى يغطي العمل اليومي لكل مفتش طائفة كبيرة من المجالات التقنية بما فيها إنفاذ تفتيش العمل والاضطلاع بمهام استشارية ومسؤوليات السلامة والصحة المهنية ورصد ظروف العمل.

وقدم برنامج ثلاثي راسخ "لتدريب المدربين" الدعم اللازم خلال الفترة الانتقالية عندما درب أكثر من ٣٠٠ مفتش. وتضطلع حالياً هيئة التفتيش المتكاملة الجديدة بأنشطتها بناء على مبدأ "مفتش واحد لكل منشأة" وقد ارتقت بكفاءة تخطيط عمليات التفتيش وإجرائها ارتفاعاً شديداً باستخدام أساليب التفتيش الوقائية. ومكن التدريب الشامل كل مفتش من تغطية مجموعة أكبر من المجالات التقنية وأعدت قاعدة بيانات بشأن المنشآت التي جرت زيارتها.

وبناء على نهج التفتيش المتكامل، ارتفع عدد زيارات التفتيش المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وقضايا أخرى من ٢٠٢٥١ زيارة خلال عام ١٩٩٨ إلى ٣٢٢٧١ زيارة خلال عام ٢٠٠٣. وتضاعف عدد الشكاوى موضع التفتيش من ٣٤٣٧ شكوى خلال عام ١٩٩٨ إلى ٦٨٥٧ شكوى خلال عام ٢٠٠٣. علاوة على ذلك، عينت هيئة التفتيش ما يزيد على ٧٠ مفتشاً جديداً خلال عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٤. ويمكن أيضاً قياس نجاح المشروع بناء على التقييم المستقل للجنة تفتيش العمل رفيع المستوى التابعة للاتحاد الأوروبي، التي أكدت مجدداً أن بلغاريا تفي الآن بجميع معايير الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي في ميدان تفتيش العمل.

٢٤٥. وفي فيتنام، نقح قانون العمل لدعم عمليات التفتيش المتكاملة التي تشمل النظافة العامة والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل. وأدت استراتيجية للتفتيش بناء على نظام الإدارة حسب النتائج، مستكملة بتدريب شامل، إلى تكثيف عمليات التفتيش وتعزيز جودة المشورة. وكان المشروع حافزاً لإنشاء مركز للتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية. ونتيجة لتدقيق ثلاثي لتفتيش العمل، أعادت لكسمبرغ تنظيم هيئتها المعنية بالتفتيش واقترحت قوانين بشأن إصلاح تفتيش العمل وأنشأت لجاناً ثلاثية دائمة معنية بالعمل والعمالة والوساطة وأدرجت الصحة النفسية والاجتماعية في قوانين السلامة والصحة المهنية، وهي تعترزم التصديق على ٢١ معياراً من معايير العمل الدولية المتصلة بالسلامة والصحة المهنية. وأجريت عمليات مماثلة لتدقيق تفتيش العمل في الهند وكازاخستان ولاتفيا وتايلند. وتم تحديث الهيئات الوطنية لتفتيش العمل في كوستاريكا وغواتيمالا والسلفادور وهندوراس ونيكاراغوا وبنما والجمهورية الدومينيكية من خلال تجديد الهياكل التنظيمية وتنقيح الأطر القانونية والتدريب واعتماد التكنولوجيا المتقدمة وإدراج السلامة والصحة المهنية وظروف العمل في أنشطة تدريب القضاة المعنيين بتسوية النزاعات.

٢٤٦. ونفذت نتائج عمليات التقييم الاكتوارية لنظم المعاشات التقاعدية في قبرص ولكسمبرغ ووضع أيضاً نموذج ميزانية اجتماعية في لكسمبرغ. وأجريت عمليات لاستعراض الإنفاق على الحماية الاجتماعية في بيرو وبولندا وسلوفاكيا. ويسمح الموقع الإلكتروني لمركز التلمذة الصناعية والموارد الإلكترونية في مجال الإدماج الاجتماعي^{١٦} بوصول المحترفين والخبراء والشبكات والأوساط المعنية باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والبرتغالية. ودرّب الأشخاص المعنيون بإدارة الضمان الاجتماعي وتخطيطه في مجال تمويل الحماية الاجتماعية في إطار برنامج للخبراء وضع بناء على ترتيبات التعاون بين جامعة ماستريخت ومنظمة العمل الدولية.

(د) دراسات واستقصاءات تجريبية: إرساء الأسس للعمل والمساعدة لأغراض التنمية

٢٤٧. أجري تقييم مقارن لظروف العمل والعمالة في الدول الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي. وأدت النتائج بالمفوضية الأوروبية إلى طلب إجراء تقييم أكثر شمولاً يغطي البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي البالغ عددها ٢٥ بلداً والبلدان الثلاثة المرشحة (بلغاريا ورومانيا وكرواتيا).

٢٤٨. وأجريت بحوث عن آثار هجرة أصحاب الكفاءات والقضايا السياسية المتصلة بها (هجرة الأدمغة) في الأرجنتين وأوروغواي وبلغاريا وجامايكا والكاريببي وأفريقيا الجنوبية والهند والفلبين وسري لانكا والمملكة المتحدة. وجمعت وثائق تجريبية عن التمييز في الحصول على العمل وأجري تقييم للسياسات في البلدان الصناعية (مثل فرنسا والسويد) التي تستضيف عدداً كبيراً من الأقليات المهاجرة أو العرقية كأساس لوضع السياسات.

٢٤٩. ومولت استقصاءات بشأن الضمان الاجتماعي والاقتصادي ومرونة العمل في المنشآت وعمليات إعداد قواعد بيانات تتبع بيانات تجريبية لصنع السياسات، من موارد من خارج الميزانية. وأرست الأعمال التجريبية في أوكرانيا القاعدة للسياسات الاجتماعية وخاصة فيما يتصل بالخدمات الأساسية مثل الصحة والرعاية الاجتماعية.

* * *

٢٥٠. وازدادت الشواغل بشأن الحاجة إلى الحماية الاجتماعية خلال الخمسة أعوام الماضية. ويعزى ذلك جزئياً إلى الاعتراف المتزايد بأن الحماية الاجتماعية تساعد على الحد من الفقر. وتتصدر جدول الأعمال الدولي مسائل الهجرة وإصلاح نظام الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وقد يوفر إطار المنظمة متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، الذي قدم إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٦^{١٧}، أسس التعاون التقني في المستقبل.

٢٥١. وستدعم نهج أكثر تكاملاً في مجال الحماية الاجتماعية التعاون التقني. وستتوطد العلاقات أو تنشأ بين السلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي وحماية العمال المهاجرين وتحسين ظروف العمل والعمالة وتوفير خدمات السلامة والصحة المهنيين وتغطية الضمان الاجتماعي للعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. وستكتمل عمليات استعراض النظم الوطنية للضمان الاجتماعي لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي عبر خطط قائمة على المجتمع المحلي في الاقتصاد غير المنظم.

٢٥٢. وستبذل الجهود لمعالجة الحماية الاجتماعية والعمالة معاً. وسيعتمد ذلك على أنشطة التعاون الحالية بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي والتعاونيات وتحسين ظروف العمل والمعيشة في المزارع الصغيرة وتنمية المهارات وتعزيز تنمية المنشآت الصغيرة وتحسين ظروف العمل والنهوض بالسلامة والصحة المهنيين.

٢٥٣. وستدمج في برامج العمل اللائق الاستجابة للاحتياجات في مجال الحماية الاجتماعية ولا سيما على الصعيد الوطني. وتشكل خطط العمل والبرامج الوطنية العناصر الأساسية للبرامج القطرية للعمل اللائق.

٢٥٤. وستمنح الأولوية للانتقال من الدعوة إلى المساعدة التقنية. كما ستولى عناية شديدة لتدابير تساعد الدول الأعضاء على أن تستجيب بصورة ملموسة للاحتياجات في مجال الحماية الاجتماعية عبر إجراءات محددة الأهداف.

٥ - الهدف الاستراتيجي رقم ٤ : تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٢٥٥. الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي مبدآن مؤسسان لمنظمة العمل الدولية ويعد تعزيزهما هدفاً استراتيجياً. والأهداف العملية الثلاثة التي ينطوي عليها هذا الهدف الاستراتيجي هي قوام هذا الجزء الذي

^{١٧} وثيقة مجلس الإدارة، آذار/ مارس ٢٠٠٦، GB.295/STM/3/2، (Corr.و)

http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/stm-3-2.pdf؛ مشروع إطار المنظمة متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة، كما اعتمده اجتماع الخبراء الثلاثي المعني بإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (جنيف، ٣١ تشرين الأول/أكتوبر - ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥)، الوثيقة TMMFLM/2005/1، http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/stm-3-2.pdf.

سيتناول التعاون التقني الرامي إلى تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، ويعتبر تعميم هذا الهدف الاستراتيجي وسيلة لتحقيق سائر الأهداف الاستراتيجية.

٢٥٦. وقدّم القرار بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، المعتمد خلال الدورة التسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٢)، إرشادات هامة للمكتب في إطار برنامجه للتعاون التقني. وأكد القرار مجدداً أهمية الهيكل الثلاثي للمنظمة وذكر بالدور الأساسي للشركاء الاجتماعيين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقرة والقائمة على المشاركة والتحول إلى الديمقراطية. وشدد على أهمية اصطلاح المكتب بمواصلة تطوير "برامج التعاون التقني مع الشركاء الاجتماعيين والحكومات للمساعدة على تدعيم قدراتهم وخدماتهم وتمثيلهم". وأشار القرار أيضاً إلى أن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أتاحا وسيلة ديمقراطية وقيمة للتصدي للشواغل الاجتماعية وبناء توافق في الآراء والمساعدة على وضع معايير عمل دولية ودراسة مجموعة واسعة من قضايا العمل التي يضطلع فيها الشركاء الاجتماعيون بدور مباشر ومشروع لا بديل عنه. ويعد إدراج استراتيجية معممة بشأن توسيع نطاق تأثير الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تجسيدا ملموساً للقرار.

٢٥٧. وسلم أيضاً بأهمية الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في سياق التعاون التقني من خلال اختيار هذا المجال كموضوع يقيمه مجلس الإدارة في دورته ١٨٢٨٩. وإذ بحث مجلس الإدارة هذا التقييم، شدد على وجوب تغلغل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عمل المكتب ككل ولا سيما في مجال التعاون التقني. وشدد أيضاً على ضرورة مشاركة الشركاء الاجتماعيين في جميع مراحل أنشطة المنظمة في ميدان التعاون التقني من جهة ومشاركة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل من جهة أخرى مشاركة تامة وفعالة. والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي هما بالتالي عنصران من عناصر العمل اللائق وأداتان لتحقيقه.

٢٥٨. وكان للتعاون التقني دور كبير في دعم الهياكل والمؤسسات الخاصة بالحوار الاجتماعي؛ إلا أن المؤسسات الثلاثية وحتى المؤسسات الثنائية الخاصة بالحوار الاجتماعي لا طائل فيها ما لم يكن الشركاء المعنيون على قدم المساواة وقادرين على المشاركة مشاركة مؤثرة. علاوة على ذلك، تعتبر الهياكل والمؤسسات الخاصة بالهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي هياكل ومؤسسات عقيمة ما لم تعمل كوسائل للتحوار بشأن مسائل ملموسة. وعليه، يكمن أهم جزء من التعاون التقني الذي يفيد الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في دعم قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في الحوار الاجتماعي مشاركة بناءة. ويشمل ذلك التدعيم المؤسسي الأساسي وبناء القدرات فيما يتصل بمواضيع مشتركة بين جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

(أ) تعزيز تمثيل الشركاء الاجتماعيين وخدماتهم وتأثيرهم

"١" منظمات أصحاب العمل

٢٥٩. كان محور تركيز عمل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مع منظمات أصحاب العمل، هو تدعيم هذه المنظمات بتطوير خدماتها وتحسينها واستقطاب أعضاء جدد وتعزيز تأثيرها السياسي من خلال توضيح آراء أوساط الأعمال توضيحاً فعلياً. وترتكز الاستراتيجية عبر المختصين في شؤون أصحاب العمل في الميدان على الحوار المتعمق والتخطيط الاستراتيجي حتى ينسني تحديد أولويات منظمات أصحاب العمل. وقد شملت تلك الأولويات تعزيز القدرة التنافسية على مستوى المنشآت وعلى الصعيد الوطني في العلاقات في مكان العمل والإنتاجية والمسؤولية الاجتماعية للشركات وتنمية الموارد البشرية على جميع المستويات. ودعماً لهذا البرنامج الرئيسي، ساعد مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل منظمات أصحاب العمل أيضاً على التصدي لقضايا مثل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الذي له وقع مباشر على مكان العمل، وعمل الأطفال الذي له انعكاسات سلبية خطيرة وطويلة الأمد على التنمية الاقتصادية الوطنية.

٢٦٠. وتم اعتماد الاستراتيجية العالمية لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بشأن التعاون التقني، التي تحدد المعايير العامة والمجالات ذات الأولوية للعمل، تسليماً بضرورة تركيز برنامج التعاون التقني الخاص بأصحاب العمل على الأولويات الأساسية بهدف إحداث تأثير أكبر. ووافقت مجموعة أصحاب العمل في مجلس الإدارة على الاستراتيجية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٢. وهي تعرض بإيجاز مهمة مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وأهدافه وأساليب عمله وأولوياته البرنامجية واستراتيجياته للتقييم وحشد الموارد.

^{١٨} وثيقة مجلس الإدارة GB.289/TC/1، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٤.

٢٦١. ونتيجة لذلك، تزايد التركيز على نهج استراتيجي يرمي إلى تحقيق التنمية المؤسسية. ويجري إعداد المواضيع لتحسين اتساق البرامج وزيادة التأثير على الصعيد الوطني. وتستخدم هذه الاستراتيجية مقترنة بالمناقشات والمفاوضات الجارية مع منظمات أصحاب العمل من أجل وضع برامج تكفل إحساس أصحاب العمل بملكية البرامج والتزامهم إزاءها.

الإطار خامساً - ١٣ ربط المنشآت الصغيرة والكبيرة لوضع السياسات الوطنية

قدمت المساعدة التقنية إلى اتحاد أصحاب العمل في كينيا بهدف ربط المنشآت الصغيرة غير المنظمة بالمنشآت الكبيرة. وتحقق ذلك بناء على تجارب التدخل السابقة بمشاركة اتحاد أصحاب العمل في تنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر وفي إطار تعاون الاتحاد والحكومة الكينية من أجل وضع سياسات وطنية بشأن المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وأرسيت علاقات بين المنشآت المنظمة والمنشآت غير المنظمة مما أدى إلى تعزيز جودة منتجات المنشآت غير المنظمة. وكان فريق من خريجي الهندسة همزة وصل بين المنشآت غير المنظمة والمنشآت الكبيرة. وهذا ما احتواه موضوع تقرير وثائقي وجيز من إعداد منظمة العمل الدولية عرضته محطة سي إن إن في إطار برنامجها المعنون "تقرير عالمي" (World Report).

٢٦٢. ويطبق مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل حالياً استراتيجية تقييم متكاملة تشمل نظام معلومات عن البيانات الأساسية أعد في مستهل عام ٢٠٠٤ ومن المزمع أن يجمع المعلومات عن هياكل منظمات أصحاب العمل وأنشطتها بصفة مستمرة ومنتظمة. والغرض المنشود من النظام هو تزويد تلك المنظمات بأداة لمشاطرة المعلومات عنها وعن أنشطتها وتمكين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل من تحسين رصد تأثير برنامجها في مجال التعاون التقني بتوفير بيانات عن مؤشرات الأداء الرئيسية لديه.

٢٦٣. وأجريت عمليات مستقلة لتقييم برامج التعاون التقني لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، المتصلة بعمل الأطفال وأنشطة أصحاب العمل، بهدف تحسين وضع المشاريع وتنفيذها وتأثيرها. وسلطت هذه العمليات بالإضافة إلى عمليات التقييم الخارجية والذاتية الأخرى لأنشطة برنامج المكتب المذكور طوال السنوات الخمس الماضية الأضواء على الدروس العامة المستفادة التي يرد بعضها أدناه وسيؤخذ في الحسبان في إطار تخطيط البرامج في المستقبل.

- تمثل الاستدامة تحدياً من أكبر التحديات. والمنظمات المستفيدة لا تدفع أعلى ثمن في السوق وغالباً ما يغادر الأشخاص المدربون مكانهم عندما توجه إليهم الشركات عروضاً أفضل. وفي المنظمات التي لا تستعين بالكثير من الموظفين الفنيين وتلجأ إلى موظفين منتخبين لأداء الخدمات، من المحتمل أن تستغرق فوائد التعاون التقني فترة لا تتجاوز موعد الانتخابات المقبلة. وفي مثل هذه الحالات، لا بد من الاحتفاظ بالكفاءات ضمن المنظمات واللجوء إليها عند الاقتضاء.
- في معظم الأحيان، لا يمكن لأي حالة تدخل أن تحدث لوحدها أثراً أو تغييراً مؤسسياً دائماً بل لا بد لها من أن تندرج في سلسلة من الأنشطة والأحداث التي من شأنها بناء القدرة التامة على تقديم الخدمات. كما يتطلب توفير الخدمات في الواقع اتخاذ تدابير إدارية وسياسية إضافية وتخصيص الموارد من الميزانية وبناء توافق في الآراء ومشاركة الآخرين المترامنة مما يقتضي التزام كبار أصحاب العمل وتصميمهم.
- يتمثل أحد عوامل النجاح الرئيسية ضمن مشاريع بناء القدرات في كفاءة المسؤولين عن الشؤون التنظيمية وتصميم أعضاء قيادة منظمات أصحاب العمل والتزامهم من الناحية السياسية. وإذا تحلى أعضاء القيادة بالقوة وبعد النظر فمن الأرجح أن تكفل الجهود المبذولة لبناء المنظمات وتدعيمها بالنجاح.
- ينبغي أن يصبح دعم شبكات منظمات أصحاب العمل وتعزيزها من أجل مساعدتها على مشاطرة المعلومات وتبادل الخبرات ووضع أسس قياسية، استراتيجية دائمة في سياق المشاريع المقبلة. وتعتبر مشاطرة المعلومات والأدوات عبر مثل هذه الشبكات أسلوباً قيماً للتطوير التنظيمي.
- لا بد من أخذ مختلف مستويات التطوير التنظيمي في الحسبان في إطار مشاريع أو برامج تتيح نوع المساعدة نفسه لعدد من منظمات أصحاب العمل في الوقت ذاته. وينبغي أن تبذل الجهود لتكييف المساعدة مع مستويات كل منظمة وقدراتها الإنمائية.

الإطار خامساً - ١٤

بلغاريا: مساعدة أصحاب العمل على الانتقال إلى القطاع المنظم

أصبح أصحاب العمل ملزمين بتسجيل جميع عقود العمل بموجب اللوائح الجديدة المعتمدة في بلغاريا خلال عام ٢٠٠٣. ونظراً إلى عدم اطلاع العديد من أصحاب العمل والمنشآت على اللوائح الجديدة فهناك الآن حاجة ملحة إلى إخطارهم بخصوص مسألة الامتثال. ودعم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي رابطة الصناعيين البلغارية التي هي أكبر منظمة لأصحاب العمل في البلد، من أجل مساعدة الشركات على الانتقال من علاقات العمل غير المنظمة إلى علاقات العمل المنظمة.

وشجعت سلسلة من التدابير التقنية الفروع التابعة للرابطة المذكورة وساعدتها على إنشاء خدمات إدارة كشوف المرتبات في المنشآت الأعضاء على المستوى المحلي، مما مكن منشآت تتبع ممارسات القطاع غير المنظم من جعل ممارساتها منظمة ومتكاملة مع الاقتصاد الحديث. وهكذا دعمت رابطة الصناعيين البلغارية مكانتها لدى الحكومة بالتزامها الواضح بالقطاع المنظم وبيان إمكانية اعتماد المنشآت القائمة على ترتيبات غير منظمة على الخدمات التي تنتجها فروع الرابطة حتى تجعل أنشطتها منظمة. وهذا أمر له تأثير من حيث فرض الضرائب والضمان الاجتماعي والمسائل ذات الصلة. وفي الوقت ذاته، ساعدت الرابطة فروعها على استحداث خدمات جديدة.

٢٦٤. وتشارك منظمات أصحاب العمل أيضاً في أنشطة أخرى ترمي إلى مساعدة المنشآت في سياق مشاكل الحوار الاجتماعي المرتبطة بأداء مكان العمل والإنتاجية، وفقاً لما يرد توضيحه في الإطار خامساً - ١٥.

الإطار خامساً - ١٥

الحوار الاجتماعي: تحسين أداء مكان العمل وتعزيز الإنتاجية

الكاربيبي: شركة ترينيداد للإسمنت المحدودة هي شركة دولية تعمل في ترينيداد وتوباغو وبربادوس وجامايكا. وقد عانت خلال فترة طويلة من وجودها من علاقات سيئة بين الإدارة والعمال. وشهدت الشركة بين عامي ١٩٨٤ و١٩٩٥ إضرابين عن العمل في السنة في المتوسط وسجلت ما لا يقل عن ٤٧ شكوى ونزاعاً لم تتوصل إلى تسويتها. وكان مستوى السبل المتاحة في المصنع وفعاليتها دون ٧٠ في المائة. واعتمدت إدارة الشركة بعد عام ١٩٩٥ استراتيجية جديدة حددت مكافأة على العلاقات السليمة مع العمال وتضمنت إنشاء لجنة ثلاثية ووضع استراتيجيات يجري التفاوض بشأنها.

ونتيجة لهذا النهج الجديد، انتهت المفاوضات بسرعة ودون أي إضراب عن العمل وتعززت السبل المتاحة في المصنع وفعاليتها وكما تعززت إنتاجية الإسمنت العامة وازداد رضا العمال عن العمل بينما انخفض مستوى التغيب. وخلال عام ٢٠٠٢، تمكن أعضاء الإدارة والعمال من صد صفقة أجنبية لشراء الشركة بفضل القدرة التنافسية المتزايدة وعلاقات العمل السليمة. وعادت بالتالي علاقات العمل الجيدة بالفوائد على العمال وأصحاب العمل على السواء.

جنوب أفريقيا: دعمت منظمة العمل الدولية وحكومة سويسرا منذ عام ٢٠٠٣ مشروعاً ابتكارياً في قطاع الملابس والمنسوجات في جنوب أفريقيا يركز على تعزيز الإنتاجية والجودة عبر النهوض بعلاقات العمل السليمة. وشاركت في المشروع سبع منشآت تقع جميعها في مناطق خارج المدن وتسجل فيها نسبة عالية من البطالة وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

ولم يحدث المشروع تغييراً جذرياً في ثقافة العلاقات بين الإدارة والعمال فحسب بل عزز الإنتاجية والقدرة التنافسية من حيث الكمية بناء على المعايير العالمية لتصنيف التصنيع. وارتفع مستوى فعالية التشغيل في جميع المنشآت من ٦٣,١ إلى ٧٤,٤ في المائة في المتوسط على الرغم من خفض الحجم المسجل في عدد من المنشآت. وتحسنت الجودة في المنشآت التي تحتل المراتب الخمس الأولى من حيث الأداء بنسبة ٥٠ في المائة في المتوسط بينما انخفض مستوى التغيب على مدى ١٢ شهراً في المنشآت نفسها بنسبة ٢,٨ في المائة في المتوسط، مما يقل عن المتوسط الإقليمي البالغ ٤ في المائة. وحققت مشاريع تعزيز المكاسب بناء على تحاليل الخسائر وحالات الهدر أرباحاً فاقت قيمتها ١,٣ مليون راند خلال ١٢ شهراً فقط. وتحسن الأداء من حيث العمل الجماعي والجودة والصيانة والقياس وحل المشاكل في جميع المنشآت. ودرج سبعة وسطاء داخليين خلال تنفيذ المشروع وحصل ٢٨ رئيساً وثمانية مدربين في المعمل على شهادة اعتماد لدى اختتام المشروع.

وأثبت المشروع أن من الممكن تحسين مستوى المنشآت ضمن القطاع تحسيناً ملحوظاً ومستداماً في حدود فترة قصيرة نسبياً. وتحسن حالياً وضع ثلثي المنشآت المشاركة في المشروع تحسناً شديداً مما يمكنها من مواجهة تحديات المنافسة العالمية.

"٢" منظمات العمال

٢٦٥. انخفضت موارد تمويل أنشطة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مجال التعاون التقني من خارج الميزانية انخفاضاً مطرداً وشديداً خلال الفترة قيد النظر، على الرغم من أن قرار المؤتمر لعام ١٩٩٩ أكد تأكيداً شديداً ضرورة تدعيم قدرة الهيئات المكونة، بما فيها منظمات العمال. وأعاق هذا الاتجاه المقترن بحجم التحديات الجديدة التي يواجهها العمال جدياً إمكانيات مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على توفير برنامج للمساعدة التقنية يلبي احتياجات هيئة منظمات العمال وطلبتها. واعتماد برنامج التعاون التقني الذي يقدمه المكتب المذكور على حفنة من الجهات المانحة يجعله شديد التأثير. وقد ثبت ذلك بوضوح عندما غيرت إحدى الجهات المانحة الرئيسية الممولة لبرنامج مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال أولوياتها السياسية وتقلصت موارد البرنامج تقلصاً كبيراً. إلا أنه بالنظر إلى انخفاض الموارد المتاحة، ظل المكتب المذكور يركز على أهم شواغل العمال وفقاً لما يرد بيانه في الفقرات التالية.

٢٦٦. ولا يمكن تحقيق الحوار الاجتماعي السليم إلا إذا تزود الشركاء الاجتماعيون بالقدرات والمعارف الكافية والإرادة السياسية اللازمة للمشاركة. ويعتبر بالتالي بناء القدرات والمؤسسات لصالح النقابيين حجر الأساس الذي تقوم عليه جميع أنشطة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مجال التعاون التقني. وقد ساعدت الأنشطة المحددة بالتشاور مع نقابات العمال وتمشياً مع الأطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، منظمات العمال على مواجهة تحديات العولمة بتجديد التزامها بالديمقراطية الحقيقية والتنمية القائمة على الحقوق والموجهة إلى الناس.

٢٦٧. المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل: كانت أنشطة إذكاء الوعي وتكوين المعارف بشأن حقوق العمال المكرسة في صكوك منظمة العمل الدولية ميزة رئيسية من ميزات جميع مشاريع التعاون التقني التي مولتها بلجيكا والدانمرك وألمانيا وإيطاليا وهولندا والنرويج وإسبانيا والمملكة المتحدة وجهات مانحة أخرى. ونتيجة لذلك، تعززت مشاركة نقابات العمال في رصد متابعة الإعلان وتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وأتيحت أنشطة التدريب فيما يتعلق بآليات الإشراف في المنظمة والنهوض بالاتفاقيات الأساسية ومتابعة حالات الانتهاك المزعومة للحرية النقابية. واستخدمت المعارف المكتسبة لتقديم بيانات أوضاع إلى الحكومات بشأن التصديق على المعايير واستهلال إجراءات المنظمة لتقديم الشكاوى في حالات عدم الامتثال والمساعدة على تنظيم حملات عالمية للتضامن ضد انتهاك اتفاقيات المنظمة الأساسية في بيلاروس وكولومبيا وميانمار وبلدان أخرى.

٢٦٨. وفي أفريقيا (بنن وموزامبيق ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وسيراليون وسوازيلند)، قدمت المساعدة من خلال مشروع مولته إيطاليا إلى نقابات العمال من أجل استخدام استراتيجيات مستدامة لتنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية في السياقات الوطنية وتعزيز احترام حقوق نقابات العمال والارتقاء بدور المرأة في التنمية. وفي سيراليون، استرعت نقابات العمال نظر الحكومة إلى التناقضات بين قانون الأجور والعلاقات الصناعية، الذي يمنع الموظفين الحكوميين من الانضمام إلى نقابات العمال، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، اتخذت إجراءات لتكييف قانون مقترح بشأن العمل والعلاقات الصناعية مع المعايير الأساسية. وسجلت تناقضات مماثلة في تشريعات العمل في بلدان أخرى.

٢٦٩. وكان من شأن مرصد افتراضي إقليمي للعمل اللائق (تمثل النساء ٥٥ في المائة من المشاركين فيه) أنشئ في إطار مشروع ترعاه إسبانيا، أن مكن نقابات العمال في أمريكا اللاتينية من رصد تنفيذ برنامج العمل اللائق في الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكولومبيا وباراغواي وبيرو وأوروغواي وفنزويلا، واقتراح حلول بديلة إيجابية في ميدان قانون العمل ومجالات عمالة الشباب والاقتصاد غير المنظم والهجرة والمساواة بين الجنسين والضمان الاجتماعي والتكامل الإقليمي.

٢٧٠. وكان للهياكل الثلاثية التي تشارك فيها نقابات العمال مشاركة نشطة دور كبير في مكافحة عمل الأطفال. وساهم التعاون مع نقابات العمال ومنظمات المدرسين الوطنية في العالم في وضع خطط للعمل، ولا سيما في البلدان الأقل نمواً، شارك فيها في بعض الحالات (مالي مثلاً) أصحاب العمل.

٢٧١. سياسة العمالة: ساعد التعاون مع نقابات العمال الدولية على تكثيف الحجج الداعية إلى الإصلاح في الاقتصاد العالمي وخاصة فيما يتصل بالتخفيف من وطأة الفقر وإزالة الديون وإصلاح نظام التجارة العالمي وتعزيز نفاذ صادرات البلدان النامية إلى السوق. وسمحت أنشطة الارتقاء بالعمالة لنقابات العمال بالتأثير في التشريعات الوطنية والمشاركة في المناقشات الثلاثية بشأن برنامج العمالة. وساعدت مشاريع التعاون التقني العمال على إنشاء تعاونيات وتطوير أشكال أخرى من أنشطة توليد الدخل. وفي الهند مثلاً، تم تشكيل ما يناهز ١٢٠٠ مجموعة معتمدة على المساعدة الذاتية في إطار مشروع مولته الدانمرك حتى عهد قريب، وترعاه الآن النرويج. وكان الغرض المنشود من المشروع هو إدماج النساء العاملات في قطاع الاقتصاد غير المنظم من

سكان الأرياف في نقابات العمال. وكان من شأن أنشطة توليد الدخل أن جعلت المجموعات تعتمد على أسس متينة. واتبع نهج مماثل في اليمن وفي بعض البلدان الأخرى.

٢٧٢. إجراءات مكافحة الظروف الخطيرة: ساعدت حلقات دراسية إقليمية عن السلامة والصحة المهنتين مراكز نقابات العمال على وضع استراتيجيات وطنية مبنية على معايير منظمة العمل الدولية، بما فيها استراتيجيات بشأن الفئات المستضعفة. وفي أفريقيا، ساعدت المشاريع قادة النقابات على إدراك وقع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وضرورة إدراج قضايا الإيدز وفيروسه في الاتفاقات الجماعية. وفي النيجر، أنشئت أربعة نظم للتأمين الصحي التآزري وأربعة نظم تآزرية للإدخارات والائتمانات لصالح العمال في الاقتصاد غير المنظم. وفي الهند، جرت توعية ٥٠٠٠ نقابي بشأن الصحة والإصحاح والنظافة وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٢٧٣. الضمان الاجتماعي: ساعدت المشاريع نقابات العمال في عدة مناطق تواجه قضايا الضمان الاجتماعي في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم على السواء؛ وأنشأت النقابات جمعيات جديدة تعنى بالعمال في الاقتصاد غير المنظم. وفي الهند، تم تمكين الريفيات من الدفاع عن مصالحهن بصورة جماعية (مثل العاملات في قطاع الحجارة الكريمة والحائكات) وفقاً لما يرد بيانه في الإطار خامساً - ١٦. وتستطيع الآن الجماعات القروية أن تسجل أعضائها في صناديق الضمان الاجتماعي بمساعدة اتحاداتها النقابية. ودرج حوالي ١٦٤٣ نقابياً فيما يتصل بنظم الهيئة المعنية بالرعاية الاجتماعية ونظم الضمان الاجتماعي. وفي بوركينا فاسو، أنشئت جمعية تآزرية للرعاية الاجتماعية في القطاع غير المنظم. وساعد المشروع على تحضير مؤتمرات مؤسسة لخمسة مشاريع حرفية في الاقتصاد غير المنظم.

الإطار خامساً - ١٦

الهند: تنظيم الريفيات لمكافحة الفقر

تعتبر النساء الريفيات في الهند من أشد الفئات فقراً وضعفاً في البلد. فهن فرائس سهلة بين أيدي مؤجرين عديمي الضمير ويتقاضين عموماً أجوراً دون الحد الأدنى في حال توفر فرص للعمل، إذا توفرت. ويصادفن مصاعب عملية في الاستفادة من نظم المساعدة الحكومية التي يحق لهن الانتفاع بها بسبب معدل الأمية المرتفع. ونفذ مكتب المنظمة للأنشطة الخاصة بالعمال خلال عدد من السنوات مشروعاً ممولاً من النرويج وموجهاً إلى منظمات العمال الريفيين في ولايات هندية معينة. ويرمي المشروع إلى منح الفقراء القدرات في إطار جماعي، وتمثلت الاستراتيجية المتبعة في تمكين نقابات العمال من تنظيم الريفيات وتدعيم قدرتها على توفير الخدمات إلى أعضائها.

وسجل انضمام عشرات الآلاف من الأعضاء الجدد وساعدت نقابات العمال الريفيين الأعضاء من النساء على تشكيل جماعات تعتمد على المساعدة الذاتية في القرى. وقدم المشروع إلى الجماعات قروضاً أولية صغيرة. واستحدث ما يزيد على ٢٠٠ جماعة أنشطة متعددة لتوليد الدخل مثل تربية المعز والجواميس وصنع الفحم والحياكة وتصنيع رقائق البطاطا. ونجحت النقابات والجماعات المعتمدة على المساعدة الذاتية في مواجهة قضايا مختلفة متصلة بتنمية القرى مثل الوصل الكهربائي وإتاحة المياه الصالحة للشرب وتصليح الطرق والنقل وعملت على ضمان تنفيذ الالتزامات الحكومية الأخرى.

وساعد المشروع النقابات على مواجهة مسألة حقوق الريفيات في الاستفادة من إعانات النظم الحكومية المتصلة بالتعليم والزواج والأمومة والبنات ومعاشات التقاعد المتعلقة بالورثة والمسنين. وتسنى لمئات من النساء الانتفاع ببعض الخدمات الأخرى. وساعد المشروع على الرغم من صغره آلاف الريفيات على ممارسة السلطة الجماعية والنجاح في مكافحة الفقر والجور. وتحسنت ظروف عيشهن وعملهن تحسناً ملحوظاً واسترجعن كرامتهن مما يكتسي أهمية بالدرجة ذاتها.

٢٧٤. الحوار الاجتماعي: للحوار الاجتماعي دور أساسي كأداة لضمان الديمقراطية واحترام الحقوق في العمل. وساهمت مساعدة منظمات العمال على زيادة تمثيل أعضائها وتزويدهم بالخدمات وتعزيز تأثير نقابات العمال في المجتمع مساهمة كبرى في الارتقاء بالهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وعززت قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية ومشاركة العمال في الهيئات الثلاثية وأنشئت الهياكل ضمن نقابات العمال الوطنية لمتابعة قضايا الحوار الاجتماعي. وسعت المشاريع إلى ترسيخ تمثيل النقابات وتحسين الهياكل الأساسية لتنقيف العمال. ففي كمبوديا، أدى تحسين مهارات النقابات في التفاوض والمفاوضة الجماعية وفهم قانون العمل الكمبودي والقرارات الوزارية إلى تعزيز فرص اعتماد النقابات على الآليات القضائية لتسوية النزاعات بدلاً من اللجوء إلى إضرابات غير مشروعة. وأعطى مشروع رعتة المملكة المتحدة لممثلي نقابات العمال في مكان العمل في إندونيسيا زخماً شديداً لشكل نقابي جديد في البلد وشجع على تحسين العلاقات الصناعية القائمة على الحوار والتفاوض. وأدى مشروع ترعاه النرويج إلى تحديث الثقافة النقابية في الاتحاد الروسي ولا سيما فيما يتعلق

بالانتقال إلى اقتصاد السوق، بتدريب ٣٠٠٠ نقابي في مجالات المفاوضات الجماعية واستقطاب أعضاء جدد وقانون العمل وتسوية النزاعات وتحديد الأجور.

٢٧٥. تعزيز المساواة بين الجنسين: يعد إدماج المرأة في برامج التعاون التقني مسألة مشتركة جامعة. وقد سعت جميع مشاريع التعاون التقني إلى تعزيز مشاركة العاملات مشاركة نشطة إلى أقصى حد وإدراج الشواغل المتصلة بالمنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين في الوقت الذي كانت تنظم فيه أنشطة خاصة بالمرأة. وفي كمبوديا على سبيل المثال، ساهم مشروع ممول من النزويج في إنشاء لجان معنية بتعزيز المساواة بين الجنسين والأجور واستراتيجية الحد من الفقر وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعمل الأطفال. وأصبح الآن ما يناهز ٦٠ في المائة من قطاع الملابس والمنسوجات، الذي تسوده النساء إلى حد كبير، منظماً في نقابات. ونظمت أنشطة مماثلة في الهند بمشاركة ١٨٧ قائدة محتملة. وأنشئت شبكة من النساء في أوروبا الوسطى والشرقية والدول المستقلة حديثاً عبر مشروع ترعاه منطقة الفلاندرز.

٢٧٦. وفي المستقبل، يجب إيجاد حلول تضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين مشاركة تامة في جميع أعمال المكتب. وينبغي عدم اعتبار الشراكات الثلاثية كعناصر اختيارية مرهونة بالشؤون المالية بل بالأحرى كعناصر محورية من أجل تنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية على نحو فعال.

(ب) ضمان تدعيم الأطر القانونية والمؤسسات والآليات والعمليات واستخدامها من أجل الحوار الاجتماعي

٢٧٧. نفذت مشاريع التعاون التقني بمشاركة المختصين في الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وبالعمال في الغالب لإنشاء مؤسسات للحوار الاجتماعي وتدعيمها وتعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل وإدارة النزاعات وتقنيات التفاوض. ونظمت أنشطة تدريبية ثلاثية في عدة حالات بالتشديد على ضرورة تكوين مناخ من الثقة في صفوف المشاركين وتمكينهم من تقدير مزايا الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وساهمت المشاريع أيضاً في تحديث إدارات العمل وتنقيح تشريعات العمل. وكان لهذا النشاط في مجال التعاون التقني وقع إيجابي على جودة العلاقات الصناعية وحل المشاكل المزمنة وترسيخ الديمقراطية.

٢٧٨. وأدى مشروع في أفريقيا الجنوبية على سبيل المثال إلى تمكين الحكومة وممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل من إنشاء مؤسسات لتسوية النزاعات وبناء مناخ من الثقة، مما يفضي إلى توفير العناصر الأساسية لاستدامة السلم الصناعي والاستقرار الإقليمي والتنمية الاقتصادية. كما حققت مشاريع في أمريكا الوسطى نتائج لا يستهان بها. وفي كوستاريكا، أدت اللوائح التنظيمية الجديدة لتفتيش العمل إلى تحسين أداء نظام تفتيش العمل. ونجحت حكومة الجمهورية الدومينيكية في إجراء إصلاح مهم لإدارة العمل التابعة لها بدعم من الشركاء الاجتماعيين في إطار مشاورات ثلاثية. وأنشئت مجالس اجتماعية واقتصادية ثلاثية في كوستاريكا والجمهورية الدومينيكية وهندوراس. وفي الوقت ذاته، اعتمدت نظم العلاقات السليمة بين الإدارة والعمال على مستوى المنشآت في عدد من بلدان أمريكا الوسطى بهدف تعزيز الإنتاجية. ومن أولويات أحد مشاريع التعاون التقني في بلدان الأنديز تحديث خدمات إدارة العمل المرتبطة بتطبيق تشريعات العمل. وأفضت أنشطة منفذة في بيرو إلى الموافقة على لوائح جديدة لتفتيش العمل. وساهم التعاون التقني في تدعيم هيكل التشاور في ١٩ بلداً ناطقاً باللغة الفرنسية في أفريقيا حيث اتفق وزراء العمل والشركاء الاجتماعيين على أهمية الحوار الاجتماعي في السياق الاقتصادي والاجتماعي الحالي. وأدى تحسين الأجواء الاجتماعية إلى اعتماد اتفاقات ثلاثية وإنشاء مؤسسات لتعزيز الحوار الاجتماعي، مما كان له بدوره صلة مباشرة بالأداء الاقتصادي في النيجر والسنغال. ولم تشهد منشآت مشاركة في مشروع في جنوب آسيا أي إضرابات، وطراً أيضاً تغيير كبير على سلوك المديرين والعمال فيها بناء على ثقة متبادلة أكبر.

٢٧٩. وفي الدول العربية، ركز برنامج التعاون التقني على النهوض بالحوار بين الشركاء الاجتماعيين وتعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بصفتها شريكة متساوية وفعالة في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية. ومن خلال برنامج منفذ في الأردن مثلاً، أنشئت لجنة ثلاثية ضمن وزارة العمل لمعالجة علاقات العمل واستعراض قانون العمل تمثيلاً مع معايير العمل الدولية. كما أنشئت لجنة دائمة معنية بأصحاب العمل والعمال لضمان الحوار الاجتماعي المتواصل بشأن السياسات والبرامج الإنمائية الوطنية، وهي تقوم على تمثيل متوازن للشركاء الاجتماعيين.

الإطار خامساً - ١٧

كمبوديا: نهج ابتكاري لرصد المصانع عبر مشروع من أجل مصانع أفضل

نجح مشروع كمبوديا من أجل مصانع أفضل في اختبار نهج ابتكاري لتحسين ظروف العمل والحوار عبر الجمع بين أنشطة رصد المصانع وتوفير المساعدة الإصلاحية المباشرة وبناء القدرات.

وقامت منظمة العمل الدولية بتعيين وتدريب فريق من المراقبين المستقلين لإجراء زيارات مفاجئة إلى مصانع الملابس، بالاعتماد على قائمة مرجعية تتضمن أكثر من ٥٠٠ مادة. وتشمل القائمة المرجعية المستندة إلى قانون العمل الكمبودي ومعايير العمل الدولية شروطاً متنوعة مثل الحرية النقابية والأجور وساعات العمل والمرافق الصحية وسلامة الآلات ومراقبة الضوضاء. وتعتبر الحكومة ونقابات العمال وأصحاب العمل في كمبوديا عملية الرصد عملية جديرة بالثقة وشفافة ومستقلة. وقد استرعت العملية أيضاً انتباه عدد من المؤسسات الدولية للبيع بالتجزئة والشراء مثل مؤسسات Nike و Gap و Sears و Disney.

ويقدم المراقبون تقاريرهم على ثلاث مراحل، تتضمن توصيات من أجل تحقيق التحسن، وهي: تقارير فردية توجه إلى المصانع بناء على زيارة أولى؛ ثم زيارة ثانية لتحديد التقدم المحرز؛ وتقارير موجزة تلخص مجمل التحسينات المنجزة في مجموعة من المصانع. وجميع التقارير الموجزة متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.betterfactories.org>.

ويقدم المشروع أيضاً المساعدة الإصلاحية المباشرة إلى المصانع ويتيح مجموعة من فرص التدريب تشمل التعاون في مكان العمل وتسوية النزاعات والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل والعمولة وعمليات التغيير.

ويتعاون المشروع مع وزارة العمل والتدريب المهني الكمبودية ووزارة التجارة والمنظمات الكمبودية للعمال ولأصحاب العمل ومؤسسات الشراء متعددة الجنسيات والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات التدريب المحلية. وقد عقد أيضاً علاقات مع عدد من الهيئات المانحة والشركاء الدوليين، بما فيها وكالة التنمية الفرنسية ووكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة والبنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي. وكانت أنشطة حشد الموارد المحلية شديدة الفعالية في سياق المشروع.

والمشروع هو مثال على قدرة منظمة العمل الدولية على الاستفادة من ميزتها الثلاثية الفريدة على نحو فعال من أجل مواجهة تحديات المسؤولية الاجتماعية للشركات والعمولة. ورأت المنشآت متعددة الجنسية أن المشروع شديد الفعالية وأعربت عن رغبتها في مشاهدة تطبيق مشاريع مماثلة في بلدان أخرى. وإذ تقر منظمة العمل الدولية بعدم تطابق بلدين وبالتالي مشروعين، ينبغي أن تدرس المبادئ التي يقوم عليها مشروع من أجل مصانع أفضل وتبحث السبل المحتملة لتنفيذها في بلدان أخرى. كما سيكون هذا الأمر وجيهاً في سياق المبادرة المركزية الدولية المقبلة بشأن مناطق تجهيز الصادرات والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

٢٨٠. وفي الأمريكتين، دعي العمال وأصحاب العمل إلى عقد اجتماع للاتفاق على استراتيجيات لتحسين علاقات العمل والحوار الاجتماعي في سياق مشاريع التعاون التقني في أمريكا الوسطى، مثل مشروع PRODIAC لتدعيم عمليات ترسيخ الديمقراطية ومشروع RELACENTRO (بشأن العلاقات الصناعية) وأنشطة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. وتمخض مشروع MATAC لتحديث إدارات العمل، المنفذ في المنطقة دون الإقليمية ذاتها عن عمليات إصلاح مهمة في مجال إدارة العمل. وفي إطار مشروع مؤتمر البلدان الأمريكية لوزراء العمل، التابع لمنظمة الدول الأمريكية، تم تقييم إدارات العمل في ثمانية بلدان وإعداد خطط عمل بناء على التوصيات. ويعزز مشروع FORSAT الآليات المؤسسية للحوار الاجتماعي وخدمات إدارة العمل في وزارات العمل في ثلاثة بلدان في الأنديز في مجالات الإدارة وتفتيش العمل وإعادة هيكلة الخدمات الإعلامية.

٢٨١. وفي أوروبا، أدى مشروع يهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي والخبرة الوطنية في قانون العمل في بلدان ميثاق الاستقرار، إلى قيام الهيئات المكونة بإقرار سلسلة من الإجراءات ذات الأولوية من أجل تحسين الحوار الاجتماعي. وساهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في تشجيع تبادل الخبرات بين الدول الأعضاء القديمة والجديدة في الاتحاد الأوروبي وتدعيم دور الحوار الاجتماعي في مواجهة تحديات الفترة الانتقالية. وأصبحت بعض هذه البلدان، على غرار الجمهورية التشيكية، تمول مؤخراً أنشطة منظمة العمل الدولية في منطقة البلقان.

٢٨٢. وفي أوكرانيا، شرع في عملية تحاور خلال عام ٢٠٠١ ولم تشارك فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارة العمل والسياسة الاجتماعية فحسب بل ساهم فيها أيضاً مختصون من الأوساط القانونية والأكاديمية وقطاعات حكومية أخرى وأعضاء البرلمان وممثلو العديد من أصحاب المصالح الآخرين. وركز ذلك الحوار على وضع تشريعات العمل ولا سيما مشروع قانون العمل الجديد الذي وافق عليه المجلس الوطني للشراكة الاجتماعية. وعممت قضايا الجنسين عبر الأنشطة. ونجم عن أنشطة المشاريع تغيير في التوقعات بتعليق أهمية أكبر على الوقاية والحوار في الوقت الحاضر بدلاً من اتباع النهج التقليدي المتمثل في المراقبة والمعاقبة.

الإطار خامساً - ١٨ شرق أفريقيا: توطيد علاقات العمل

شهدت منطقة شرق أفريقيا بعض التغييرات التي يمكن قياسها نتيجة لمشروع منظمة العمل الدولية الخمسي لتوطيد علاقات العمل في شرق أفريقيا. وأحرزت البلدان الثلاثة المشاركة، وهي جمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا وأوغندا، تقدماً ملحوظاً في التصديق على الاتفاقيات الأساسية واستعراض قوانين عمل جديدة واعتمادها وإقامة الحوار الاجتماعي وتعزيزه على الصعيد الوطني وعلى مستوى المنشآت. واستفادت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل عبر زيادة عدد الأعضاء المنضمين إليها والمشاركة الكبيرة في جميع تلك العمليات.

وصدقت أوغندا على الاتفاقيات رقم ٨٧ ورقم ١٠٠ ورقم ١١١ في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ بفضل مساعدة منظمة العمل الدولية ومشروع توطيد علاقات العمل. وصدقت جمهورية تنزانيا المتحدة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ في شباط/فبراير ٢٠٠٢. وتعكف كينيا بنشاط على بحث مسألة التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧. وأجريت عمليات شاملة لإصلاح قوانين العمل في البلدان الثلاثة كافة وتم اعتمادها في جمهورية تنزانيا المتحدة. وفي أوغندا وكينيا، كانت المسودات مطروحة على مجلس الوزراء والبرلمان على التوالي في وقت إعداد هذا التقرير. وساعدت العملية الثلاثية لاستعراض قوانين العمل على اعتماد هذه الممارسة في البلدان الثلاثة كلها.

وشارك موظفو وزارات العمل في البلدان الثلاثة في دورات تدريبية مستفيضة في مجالي التفتيش والإدارة، ونجح كبار موظفي الوزارات في الضغط على البرلمان ووزراء الشؤون المالية للحصول على موارد مالية إضافية بناء على التدريب المتاح في إطار المشروع.

وشارك الموظفون والأعضاء في منظمات العمال في أنشطة التدريب على مهارات التنظيم والمفاوضة والاتصال، مما مكّنهم من زيادة العضوية وتدعيمها في البلدان الثلاثة جميعها. فضلاً عن ذلك، ساعد مشروع توطيد علاقات العمل على تسجيل نقابة الموظفين الحكوميين الكينية التي كانت محظورة سابقاً. وقدمت المساعدة إلى منظمات أصحاب العمل بتوفير التدريب في مجالات خدمات الأعضاء وإدارة الموارد البشرية والمفاوضة الجماعية. وفي أوغندا، أنشأ اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين جائزة "صاحب عمل السنة"، التي تمنح لصاحب العمل الذي يطبق أفضل الممارسات في ميدان الموارد البشرية. ويعين الفائز على أساس ثلاثي. وساهمت الأنشطة التدريبية في مجالي التوفيق والوساطة على أساس ثنائي مساهمة كبيرة في الحد من الإضرابات والحويلة دون نشوء نزاعات العمل.

(ج) إقامة الحوار الاجتماعي بشأن قضايا محددة على المستوى الدولي

٢٨٣. شهدت أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني في إطار برنامج أنشطتها القطاعية تراجعاً في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، تضم عدة مشاريع بشأن الحوار الاجتماعي وتعزيز قدرة الهيئات المكونة عناصر تركز على قطاعات عمل محددة مثل الأنشطة المنجزة لتعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين ظروف العمل والإنتاجية في قطاع الملابس في كمبوديا وإندونيسيا والمغرب.

٢٨٤. ويؤدي النهج الجديد الذي تتبناه منظمة العمل الدولية فيما يتصل بالعمل القطاعي والقضايا الاجتماعية إلى توفير أشكال أكثر عملية من المساعدة للهيئات المكونة في قطاعات مختلفة، بما في ذلك النهوض بالعمل اللائق في قطاعات الزراعة والتعليم وصناعة الأحذية والمنسوجات والملابس، من خلال برامج العمل القطاعية وغير برنامج عمل متعدد القطاعات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وغالباً ما تنطوي الأنشطة القطاعية على تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن قضايا مثل ظروف العمل والسلامة والصحة.

٢٨٥. وانطوى برنامج دولي ومشروع لتعزيز العمل اللائق في القطاع البحري على تنظيم اجتماعات إقليمية ووطنية رامية إلى تشجيع المناقشات الثلاثية بشأن معايير العمل البحري. وأضيفت إلى ذلك أنشطة المساعدة التقنية وإعداد مواد ترويجية وتدريبية وتوفير التدريب لمفتشي السفن وسائر الموظفين في القطاع البحري. ونتج عن ذلك ارتفاع في معدل التصديق على اتفاقيات العمل البحري. ويشكل إدراج بروتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) في مذكرة تفاهم باريس بشأن رقابة دولة الميناء، التي تغطي جميع الموانئ الأوروبية الرئيسية، تقدماً ملحوظاً. وقد يسر المشروع تسجيل مستوى عالٍ من المشاركة الثلاثية في إعداد الصك الموحد الجديد بشأن العمل البحري، الذي يضم ٦٨ معياراً متصلاً بالقطاع. وستشمل الأنشطة القادمة المساعدة على إنشاء لجان بحرية ثلاثية وطنية والنهوض بالاتفاقية الجديدة.

٢٨٦. وشجع أحد البرامج تطوير هياكل لتدريب عمال الموانئ حتى تتمكن الحكومات وسلطات الموانئ في البلدان النامية من إنشاء نظم للتدريب الفعال والمنتظم من أجل تحسين أداء مناولة البضائع وظروف العمل وسلامة عمال الموانئ ووضعهم ورفاههم.

٢٨٧. وأثر مشروع لوضع مدونات وطنية بشأن أفضل الممارسات الحرجية تأثيراً شديداً في تعزيز الوعي والمعارف والاهتمام بقضايا صناعة الحراجه في الأوساط الرسمية وفي صفوف السكان ككل في الصين ومنغوليا والفلبين وأوروغواي. وتساهم عملية إعداد هذه المدونات في إقامة حوار اجتماعي في القطاع، وقد ساهمت المدونات مساهمة ملحوظة في تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة والإنتاجية والإدارة المستدامة للموارد الحرجية على الصعيد الوطني. وأصبحت مثل هذه المدونات أدوات سياسية مهمة في عدة بلدان وأدمجت في التشريعات الوطنية.

٦ - بناء القدرات: دور المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

٢٨٨. يصف هذا الجزء برامج التدريب التي يتيحها المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وقد نظمت بعض البرامج بالتعاون مع وحدات أخرى في مقر المنظمة الرئيسي وفي الميدان. وتعرض المعلومات حسب الهدف الاستراتيجي.

(أ) الهدف الاستراتيجي رقم ١:

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تدريب القضاة والمحامين وأساتذة القانون بشأن معايير العمل الدولية لتعزيز تطبيق المعايير على نطاق أوسع في الدول الأعضاء عبر الممارسة القضائية

٢٨٩. أجرى المركز تقييماً لأثر ١٣ دورة تدريبية من هذا القبيل، نظمت خلال السنوات القليلة الماضية. وتبين النتائج بوجه خاص أن للدورات ثلاثة آثار إيجابية هي التالية: سجل في معظم الحالات تحسن كبير من حيث قدرة المشاركين والأداء الفردي؛ أجريت تحسينات على مستوى تشغيل المؤسسات التي يعمل فيها المشاركون وسلوكها وأدائها؛ كان هناك وقع على النظم القانونية الوطنية المتصلة بقانون العمل (بما في ذلك التشريعات وقانون السوابق القضائية فضلاً عن تحقيق التقدم عبر المفاوضة الجماعية).

٢٩٠. ويدرب مشروع منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومات في مجال معايير العمل الدولية المتصلة بالحرية النقابية. كما يهدف المشروع المنظم بناء على طلب الهيئات المكونة إلى دعم أنشطة التعاون التقني التي تنفذها إدارة معايير العمل الدولية. وتستهدف بعض الدورات القضاة وأساتذة القانون والمحامين بينما يوجه بعضها الآخر إلى أعضاء البرلمان.

٢٩١. ونظم المشروع منذ استهلاله في ٢٠٠١، ما يناهز ١٥ نشاطاً في السنة وشارك فيه ما مجموعه ٦٤٠ شخصاً. وتتاح معظم أنشطة التدريب في الميدان وقد تمت تغطية جميع الأقاليم في العالم. وتؤكد نتائج عمليات التقييم التي تلي كل نشاط ما تحظى به هذه الدورات من اهتمام شديد في صفوف الجمهور المستهدف وملاءمة التدريب بالنسبة إلى المؤسسات التي ينتمي إليها المشاركون.

(ب) الهدف الاستراتيجي رقم ٢:

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

"١" أنشطة تنمية روح المبادرة والحرف اليدوية
الموجهة إلى المرأة في أفغانستان

٢٩٢. في أفغانستان، استفادت أكثر من ٦٠ امرأة مدربة - يشملن مستشارات في الأعمال ومختصات في الحرف اليدوية - من أنشطة تدريبية في مجال تنمية المنشآت و/أو تحسين جودة الحرف اليدوية لتعزيز تنمية المرأة من الناحية الاقتصادية (نفذت خمسة أنشطة تدريبية في تورينو)، وشاركت ١٢٧ صاحبة مشروع محتملة ونشطة في أنشطة تدريبية في مجال التوعية على الأعمال (نظمت خمس دورات بمشاركة مؤسسات محلية شريكة في المشروع). وتكرر تنظيم الأنشطة التدريبية على يد النساء اللواتي شاركن في دورات تورينو، بتوجيه من الموظفين والخبراء في تورينو. واستفاد من المشروع ما مجموعه ٢١٨ امرأة أفغانية (كان العدد

المستهدف ١٠٥). وأعدت مجموعة كاملة من المواد التدريبية بشأن التوعية على الأعمال والمنشآت المبتدئة وتحسين الإدارة لكي تستخدمها المدربات الأفغانيات.

"٢" أنشطة التدريب وتطوير خدمات تنمية المشاريع الموجهة إلى رابطات المشاريع الصغيرة في شيلي

٢٩٣. يبلغ عدد رابطات المشاريع في شيلي ما يزيد على ٣٠٠٠ رابطة يمثل معظمها المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وتتيح رابطات المشاريع الصغيرة هذه إلى أعضائها خدمات لتنمية المشاريع وتمتع بقدرة كبيرة على تعزيز العمل اللائق في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وتحقيقاً لبناء قدرة هذه الرابطات على تصميم خدمات فعالة في مجال تنمية المشاريع وتوفيرها، نفذ مركز تورينو مشروعاً خلال عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ لتدريب المسؤولين والموظفين فيها. ونفذ هذا المشروع بمشاركة مركز تقني فلمنكي مشابه، هو مركز UNIZO، وبمساعدة الوكالة الشيلية لتنمية المنشآت الصغيرة، وكالة SERCOTEC.

٢٩٤. ودرّب في تورينو خمسة عشر مسؤولاً وموظفاً مهنيّاً ينتمون إلى رابطات المشاريع الصغيرة من ثماني مناطق، وتمكنوا من إعادة تنظيم هذا التدريب في إطار ٣٥ نشاطاً تدريبياً في شيلي استفاد منها ما مجموعه ٢٤٧ مسؤولاً وعضواً وموظفاً مهنيّاً في رابطات المشاريع الصغيرة الموجودة في البلد المذكور. وأعدت سلسلة من المؤشرات لقياس مدى تحقيق أهداف برامج بناء المؤسسات المركزة على رابطات المشاريع الصغيرة.

(ج) الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

"١" الضمان الاجتماعي في بلدان المخروط الجنوبي

٢٩٥. أعدت مواد تدريبية لمشروع للتعليم عن بعد موجه إلى ٤٨ ممثلاً للهيئات المكونة من بلدان المخروط الجنوبي (الأرجنتين والبرازيل وشيلي وباراغواي وأوروغواي) بشأن حسن إدارة نظم الضمان الاجتماعي وتدريبها. واستند ذلك إلى دراسة تمهيدية عن تحديد الكفاءات اللازمة لمديري نظم الضمان الاجتماعي وصانعي القرارات بشأنها. ونظم المشروع على أساس ثلاثي ونفذ عبر وسائل التعليم عن بعد (برنامج افتراضي على الإنترنت) وبدعم من المدرسين. ومن ميزات هذا المشروع الرئيسية التركيز على الطابع الثلاثي وتنمية كفاءات محددة مسبقاً وتبادل مختلف الخبرات الوطنية. وشارك في المشروع ممثلون رفيعو المستوى للهيئات المكونة الثلاثية من البلدان المعنية.

٢٩٦. وجرى تحسين وتكييف المواد التدريبية والبرنامج الافتراضي لنشر صيغة جديدة خلال عام ٢٠٠٦ لممثلي الهيئات المكونة الثلاثية من بلدان الأنديز وأمريكا الوسطى.

"٢" الارتقاء بالسلامة والصحة وظروف العمل في القطاع البحري في سان بترسبرغ في الاتحاد الروسي

٢٩٧. عزز هذا المشروع قدرات المؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين على ضمان تنفيذ السياسات واللوائح بشأن حماية العمل في القطاع البحري (النقل البحري والموانئ) تنفيذاً ملائماً. وشارك في المشروع، الذي ركز في البداية على سان بترسبرغ، ممثلون رفيعو المستوى لجميع المؤسسات المعنية بالسياسات في القطاع البحري على المستوى الاتحادي وممثلو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لضمان الدعم السياسي والوضوح ونشر نتائج المشروع على نطاق أوسع.

(د) الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٢٩٨. ينص قانون العمل الألباني على آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم. وتنص تشريعات أخرى على مبادئ توجيهية بشأن إجراءات وآليات التنفيذ. واتفق كل من وزارة العمل والحماية الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين على الحاجة الملحة إلى تدريب الأشخاص المعنيين بعلاقات العمل والوساطة على أساليب وتقنيات للحوار والاتصال بغية التوسط لتسوية النزاعات الجماعية. وبناء على ذلك، وضع مركز تورينو مشروعاً لتلبية تلك الحاجة ونفذه.

٢٩٩. وجرى تدريب ٥١ شخصاً يضطلعون بدور رئيسي في تنفيذ النظام الجديد لحل نزاعات العمل، واكتسبوا مهارات تمكنهم من التوسط على نحو فعال لتسوية نزاعات العمل. وتم اختيار مجموعة أساسية من الوسطاء لكي يصبحوا مدربين. وشاركوا في إعداد دورات محلية وتنفيذها وتقييمها. وقررت الوزارة عقب المشروع أن تنشئ فريقاً من المدربين في مجال الوساطة لتسوية نزاعات العمل.

٣٠٠. وأعد مركز تورينو في إطار برنامج الأنشطة الخاصة بالعمال نظاماً شاملاً للاتصالات يستهدف نقابات العمال في البلدان النامية. ويتيح نظام الاتصالات التضامني، SoliComm، خدمات للاتصال عبر الحاسوب تشمل البريد الإلكتروني والقوائم بعناوين البريد الإلكتروني وعقد المؤتمرات عبر الحاسوب واستضافة المواقع الإلكترونية على الشبكة. وتعتمد الخدمات على برامج حاسوبية مجانية وذات مصادر مفتوحة وتتاح دون تكلفة. والهدف من النظام هو أن يستخدم من أجل التثقيف العمالي في البلدان النامية على الخصوص. وتسمح وحدة نظام عقد المؤتمرات عبر الحاسوب على سبيل المثال للمشاركين بالعمل في إطار مؤتمرات تثقيفية إلكترونية مباشرة عبر حواسيب مقاهي الإنترنت أو بالاستعانة ببرنامج للاتصالات صممه المركز لكي يستخدم في مناطق ذات شبكات اتصال عبر الإنترنت أو خطوط هاتفية مرتفعة الكلفة أو ذات طاقة كهربائية لا يمكن الاعتماد عليها.

٣٠١. ويزود نظام الاتصالات التضامني مؤسسات العمل باتصالات إلكترونية كانت تعجز عن الحصول عليها سابقاً. ويساعد على بناء قدرتها على المشاركة في الحوار الاجتماعي. ويتيح خدمات مجانية للاتصال عبر البريد الإلكتروني لأن العديد من النقابيين في البلدان النامية ليست لديهم عناوين بريد إلكتروني خاصة بهم. وتوفر هذه الخدمات عبر الإنترنت وبرامج حاسوبية نموذجية للبريد الإلكتروني مثل Outlook Express أو Thunderbird. وتستطيع المؤسسات أن تستخدم نظام الاتصالات التضامني لإعداد قوائم بعناوين البريد الإلكتروني (التي تيسر إرسال رسائل البريد الإلكتروني إلى عدد كبير من المرسل إليهم) واستضافة مواقع إلكترونية خاصة بها على الشبكة. وتتاح البرامج الحاسوبية لإنشاء مواقع إلكترونية مجاناً. وتنظم دورات بشأن طرق تصميم مواقع إلكترونية في إطار برنامج الأنشطة الخاصة بالعمال كجزء من أنشطة البرنامج الإلكترونية والداخلية المنتظمة.

٧ - قضايا مشتركة

(أ) تعميم الهيكل الثلاثي

٣٠٢. الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي هما جزآن لا يتجزآن من برنامج العمل اللانق ووسيلتان أساسيتان لتحقيقه بوصفهما عماد منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، برزت خلال السنوات الأخيرة وجهة نظر أكثر نزوعاً إلى الانتقاد تشير إلى وجود مغالاة في الاعتماد على شكل الحوار وعملياته بينما تولى عناية غير كافية لدوره كأداة أساسية لوضع السياسات وتنفيذها بحيث "يعتبر الحوار الاجتماعي في بعض الحالات هامشياً إلى حد ما بالنسبة إلى نشاط منظمة العمل الدولية في مجالات أخرى، بل إنه لا يخطر على البال إلا في نهاية المطاف بدلاً من أن يكون عنصراً أساسياً في المشاريع وغيرها من الأنشطة"^{١٩}.

٣٠٣. وأعيد تأكيد أهمية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في دعم عمل منظمة العمل الدولية في جميع الميادين عبر برنامجها للتعاون التقني، في القرار بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي خلال دورته التسعين (حزيران/يونيه ٢٠٠٢). وأصدر مجلس الإدارة في دورته ٢٨٥ توصيات لمتابعة هذا القرار وطلب من المدير العام، في جملة أمور، وضع خطة عمل تضمن تعزيز مختلف قطاعات المكتب وتدعيمها حتى تتمكن من تنفيذ أهدافها الاستراتيجية عن طريق الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي^{٢٠}. وعرضت أسس تعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في المكتب وفقاً لاتجاهين متوازيين يتمثلان في: تطوير الممارسات الجيدة وجمعها على الصعيد الوطني وتعميم الهيكل الثلاثي على المستوى الداخلي في المنظمة.

٣٠٤. والعقبات التي تقف حجر عثرة في طريق الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على الصعيد الوطني ليست أمراً يستهان به. ويتمثل أهمها في العقبات القانونية وانعدام الإرادة السياسية وضعف الهياكل المؤسسية والتنظيمية والقدرة التقنية المحدودة التي يتمتع بها الشركاء الاجتماعيون. وتبرز العقبات القانونية بوجه خاص

^{١٩} وثيقة مجلس الإدارة GB.289/TC/1، الفقرة ٥٤، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٤.

^{٢٠} وثيقة مجلس الإدارة GB.285/7/1، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.

في بلدان لم تصدق على معايير العمل الأساسية، ولا سيما الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨، أو لم تنفذها. وتواجه نقابات العمال بصفة خاصة عوائق تمنعها من ممارسة الحرية النقابية.

٣٠٥. كذلك، بينت عمليات استعراض وتقييم استخدام الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي داخل منظمة العمل الدولية، وتبسيط الأضواء في الوقت ذاته على أمثلة عديدة على الممارسة الجيدة، أن إدماج الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في أنشطة المنظمة ظل غير متسق. واستعانت المشاريع بانتظام بلجان توجيهية أو هيئات استشارية ثلاثية غير أن مشاركة الهيئات المكونة الفعلية في تقييم الاحتياجات وإعداد مشاريع التعاون التقني وتنفيذها ورصدها لم تكن جلية على الدوام. وكان دور المختصين في مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال يعتبر أساسياً لإدراج الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في صميم أنشطة المنظمة، إلا أن هذا النوع من التعاون اقتصر في عدة حالات على وضع برنامج أو إعداده ولم يتواصل خلال تنفيذه. وتضمنت الأسباب المعروضة عدم توفر ثقافة داخلية للتشاور وعدم الوضوح بخصوص أدوار المكتبيين أو توافر المختصين أو الافتقار إلى الموارد اللازمة لتمويل مشاريعهم. وجرى تحديد عدد من المجالات التقنية التي سجلت نقصاً في قدرة الشركاء الاجتماعيين مما حد من فعالية مشاركتهم. كما اتضح أن هناك معلومات غير كافية عن سبل تعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كوسيلة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية.

٣٠٦. ونتيجة لذلك، بذلت جهود عديدة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ لمتابعة القرار بهدف التصدي لأوجه القصور المذكورة. وأدمجت استراتيجية معمة بشأن زيادة تأثير الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مما ساهم في تحقيق غرضين. ففي المقام الأول، عززت الاستراتيجية أهمية تعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في المكتب من الناحية المؤسسية وأتاحت إرشادات بشأن سبل تحقيق ذلك. وفي المقام الثاني، أدت الاستراتيجية إلى التزام جميع الإدارات والمكاتب الميدانية بتقديم التقارير وذلك لتمكين المكتب من رصد الأداء بدرجة أكبر من الفعالية. وتضمن إعداد البرنامج والميزانية عملية استعراض من خلالها قطاع الحوار الاجتماعي جميع المقترحات وقدم اقتراحاته من أجل تعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على وجه أفضل. إضافة إلى ذلك، يجري اتخاذ التدابير لتدعيم الدور الذي ستضطلع به الهيئات المكونة في تحديد الأولويات لوضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها.

٣٠٧. واستهلكت سلسلة من البرامج الرائدة الوطنية في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بالشراكة مع الهيئات المكونة الوطنية. وكان الغرض منها بيان القيمة المضافة لاستخدام الحوار الاجتماعي كأداة لضمان تعبير الهيئات المكونة عن رأيها الفعلي في تناول القضايا الجوهرية التي تواجهها وحلها. وتشمل النتائج المحققة خلال عام ٢٠٠٥ ما يلي:

- في السنغال، بحثت اللجنة الوطنية الثلاثية المعنية بالحوار الاجتماعي توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم عبر الحوار الاجتماعي. وأجريت دراسة جدوى عن إنشاء نظام للتأمين الصحي لعمال النقل البري، وستكون بمثابة أساس للحوار.
- ركزت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تركيا اهتمامها على استخدام الحوار الاجتماعي كوسيلة للنهوض بالعمالة المحلية والتصدي للاقتصاد غير المسجل في مقاطعتين. وستقدم أفرقة العمل الثلاثية في المقاطعات بالتعاون مع مجالس العمالة في المقاطعات والهيئات الوطنية النظرية مجموعة من التوصيات خلال عام ٢٠٠٦ للتصدي للعمالة غير المسجلة على الصعيدين المحلي والوطني.

٣٠٨. وستدرج الدروس المستخلصة من تلك البرامج الوطنية في مجموعة من الأدوات لمساعدة موظفي منظمة العمل الدولية على دمج الهيكل الثلاثي في صلب برامج عملهم العادية.

٣٠٩. ونتيجة للقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٢٩٢ (أذار/ مارس ٢٠٠٥)، بذلت جهود إضافية لدمج الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في صميم برامج المكتب وسياساته. ورسخ مبدأ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي ترسيخاً إضافياً في أنشطة التعاون التقني وأعدت بروتوكولات واضحة لإجراء المشاورات وتيسير العلاقات بين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ووحدات أخرى في المكتب، وكثفت مبادرات التدريب بشأن أهمية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي - بما في ذلك الدور الأساسي الذي تضطلع به إدارة العمل والعمال وأصحاب العمل - ولا سيما فيما يتصل بالأنشطة التدريبية لتوجيه الموظفين الجدد وإدارتهم. ومن المزمع رصد وقع هذه التدابير عن كثب ورفع تقارير منظمة عن النتائج إلى مجلس الإدارة.

(ب) المساواة بين الجنسين في إطار التعاون التقني

٣١٠. سعى مكتب المساواة بين الجنسين إلى تحديد سبل أكثر فعالية لدعم برنامج المنظمة الشامل في مجال التعاون التقني. وقدمت هذا الدعم في البداية شبكة المنظمة المعنية بقضايا الجنسين، التي تشمل المختصين الإقليميين في قضايا الجنسين في الميدان. وعانى مكتب المساواة بين الجنسين من الافتقار إلى الخبرة الفعالة المباشرة لإدارة المشاريع لأنه لم يكن يعنى مباشرة بتنسيق المشاريع أو تنفيذها مما حد من قدرته على رصد قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وتوسيعها بشأن سبل دمج قضايا الجنسين دمجاً عملياً واستراتيجياً في مشاريع التعاون التقني التي تتناول الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

٣١١. واضطلع مكتب المساواة بين الجنسين منذ عام ٢٠٠٢ بدور أكثر فعالية في دعم برنامج المنظمة الشامل في مجال التعاون التقني، وهو مسؤول عن تقديم التقارير إلى مجلس الإدارة، عند الضرورة، عما ينجزه مكتب المساواة بين الجنسين من أعمال في مجال التعاون التقني. ويعمل مكتب المساواة بين الجنسين أيضاً على تعزيز الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٥٦ بالتعاون مع وحدات أخرى في مكتب العمل الدولي.

الإطار خامساً - ١٩

المساواة بين الجنسين في كينيا

وافق مصرف التنمية الأفريقي على مبلغ قدره ٨٦٩ مليون شلن كيني لدعم تمويل تنمية صاحبات المشاريع في كينيا وفقاً لما أعلن البارحة. وقد قالت الخبيرة الاقتصادية الرئيسية في مجال الاستثمار في المصرف، الدكتورة ليلي مقدم، إن المبلغ سينتج للمصارف الخاصة الراسخة لإقراض الزبائن من النساء. وسيضمن مرفق مصرف التنمية الأفريقي ٥٠ في المائة من القروض التي تمنحها المصارف للمنشآت التي تملكها النساء.

وأعربت الدكتورة مقدم عن أسفها لأن عدة مؤسسات مالية في أفريقيا ما زالت لا تثق بالمشاريع التي تملكها النساء مما يحول دون حصولهن على القروض. وقالت "إن المرفق يهدف إلى مواجهة هذه المشكلة بالتأكيد للمصارف أن إقراض النساء قرار تجاري مأمون".

وتحدثت الدكتورة مقدم خلال استهلال مبادرة مشتركة بين مصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لدعم تنمية صاحبات المشاريع. وفي هذه المناسبة، قدم تقرير عن الإطار المقترح لإيجاد بيئة مواتية لصاحبات المشاريع. ويتضمن التقرير جوانب من أنشطة منظمة العمل الدولية البحثية والداعمة لصاحبات المشاريع في أفريقيا. ويتجاوز مجرد تحديد المشاكل التي تواجهها صاحبات المشاريع ويقترح حلولاً عملية لتذليل العوائق. ويشير إلى بعض العقبات الرئيسية التي تحول دون تنمية المرأة وتتمثل في عدم الحصول على موارد تمويل المشاريع وخدمات مركزية لتنمية هذه المشاريع.

ورحب السكرتير الدائم في وزارة التجارة والصناعة، السيد ديفيد نالو، ببرنامج مصرف التنمية الأفريقي. وقال إن المبادرة تتيح أثق سبيل لتمكين المرأة من الناحية الاقتصادية. وأضاف قائلاً إن مثل هذه الجهود تعزز القدرات الإدارية والتقنية في المنشآت التي تملكها النساء وتستهدف النمو في كينيا. وحث السيد نالو المصرف على النظر في مسألة صرف جزء من المبلغ عبر مؤسسات عامة مثل مصرف التنمية الصناعية ومؤسسة المصانع الكينية لإقراض الصناعيين المبتدئين. وأشار إلى التزام الحكومة بتنفيذ سياسات تكفل المساواة بين الجنسين وتعزيز روح المبادرة لدى المرأة. ومضى يقول إن الحكومة تعد خطة بشأن النهوض بالمنظور الجنساني وإنها أنشأت وحدات معنية بقضايا الجنسين في كل وزارة. واختتم كلمته قائلاً إن الحكومة أنشأت هيئة لتعزيز الاستثمار ووضعت إطاراً شاملاً للتنمية القطاع الخاص بهدف الارتقاء ببيئة الأعمال.

المصدر: John Oyuke, All Africa Wire Service, November 2005.

٣١٢. وأصبح مكتب المساواة بين الجنسين يضطلع بصفة متزايدة بدور فعال في تنفيذ مشاريع تساهم في مشاطرة المعارف وإدارتها فيما يتصل بقضايا المساواة بين الجنسين في عالم العمل. ويرمي المكتب بهذه الطريقة إلى دعم موظفي المنظمة والهيئات المكونة لها من أجل تعزيز قدرتهم على تخطيط مشاريع التعاون التقني وتنفيذها ورصدها وتقييمها بشكل يراعي منظور الجنسين. وترد فيما يلي الأمثلة.

٣١٣. مشروع أقاليمي يرمي إلى تعزيز قدرة المنظمة على تعميم منظور الجنسين. كان المشروع برنامجاً رائداً ناجحاً ساهم في وضع آليات لإضفاء الطابع المؤسسي على النقاش بشأن المساواة بين الجنسين في صفوف الهيئات المكونة في أربعة بلدان هي: الصين ونيبال وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا. وقد انصب التركيز الرئيسي للمشروع على بناء القدرات من أجل تعميم منظور الجنسين وتدعيم الحوار الاجتماعي وإقامة الشبكات بشأن العمل وقضايا الجنسين بين الهيئات المكونة للمنظمة وآليات وطنية محددة معنية بقضايا الجنسين في البلدان الأربعة.

٣١٤. وبين تقييم المشروع أن المشروع ساهم مساهمة كبيرة في تعزيز الوعي والفهم والقدرات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين المرتبطة بالعمالة والحماية الاجتماعية والقضايا المعيارية في صفوف صانعي القرارات والسياسات ضمن الهيئات المكونة. وشملت مؤشرات النجاح الإيجابية الأخرى مسألة مواصلة استخدام الاستراتيجيات وخطط العمل المعتمدة بشأن تعميم منظور الجنسين بعد انتهاء المشروع. كما يبرز التقييم التدابير التي اتخذتها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في البلدان الأربعة كافة للحد من التحيز القائم على نوع الجنس ضمن هياكلها وبرامجها. وهناك ما يدل بوضوح على زيادة في تمثيل المرأة في المناصب الإدارية.

٣١٥. وخلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، نسق مكتب المساواة بين الجنسين برنامج موضوع المساواة بين الجنسين في إطار شراكته مع هولندا. وكان محور التركيز إدارة المعارف ومشارطتها بشأن سبل تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل في إطار أنشطة التعاون التقني وتوفير الدعم لثلاثة عشر مشروعاً عبر البرنامج. وتتألف هذه المشاريع من مشاريع خاصة بقضايا الجنسين والمرأة ومشاريع تشمل تدابير صريحة رامية إلى دمج منظور الجنسين في مجالات تقنية مثل عمل الأطفال المنزلي واستحداث فرص العمل والضمان الاجتماعي والعمل الجبري والعمل سداداً لدين. وطبقت هذه الاستراتيجية بهدف توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن السبل التي تمكن من تنفيذ نهج مختلفة لتعميم منظور الجنسين في سياق إرساء صلات بين الاتجاه السياسي الذي يراعي منظور الجنسين ومجالات تقنية متعددة. وسمح الرصد المنتظم لمختلف استراتيجيات تعميم منظور الجنسين المطبقة في إطار المشاريع المتعددة للمنظمة لأول مرة بملاحظة فعالية النهج المختلفة المتبعة وتحدياتها بانتظام. وعليه، أصبحت قاعدة المعارف الموسعة بشأن سبل الارتقاء بهدف المنظمة السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين نتيجة ملموسة.

الإطار خامساً - ٢٠

اليمن: تعزيز المساواة بين الجنسين عبر بناء القدرات

يعتبر مشروع عمالة المرأة في اليمن مثلاً ممتازاً على طرق تعزيز المساواة بين الجنسين ليس في مجال العمالة فقط بل في المبادرات الوطنية المرتبطة بعمليات استراتيجيات الحد من الفقر والأهداف الإنمائية للألفية. وينطوي ذلك على بناء القدرات في مرحلة استهلال المشروع.

ونتيجة للمشروع، أدت المشورة السياسية بشأن قضايا الجنسين إلى قيام الحكومة بتنفيذ عدة عناصر من الاستراتيجية الوطنية لعمالة المرأة، التي تشمل فرص الاستخدام وظروف العمل والتصورات بشأن المرأة العاملة. بالإضافة إلى ذلك، أنشئت لجنة استشارية ثلاثية، هي الأولى من نوعها، لإدارة المشروع وتنظيم أنشطة بناء القدرات المتصلة بقضايا الجنسين والعمل اللائق والقيام في الوقت ذاته بعقد شراكات مع الشركاء الاجتماعيين والمجلس الوطني المعني بشؤون المرأة.

٣١٦. وأنشئ صندوق المنظمة للشراكة في المساواة بين الجنسين خلال سنة ٢٠٠٢، وهو يغطي ١٤ مشروعاً منفذاً في ٢٥ بلداً في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية وأوروبا. ويتيح الصندوق وسيلة عملية لتعزيز وعي منظمات الهيئات المكونة وقدرتها في مجال المساواة بين الجنسين ومواجهة قضايا الجنسين في عالم العمل. ويقدم الصندوق المساعدة إلى الهيئات المكونة لوضع استراتيجيات وخطط عمل لتعزيز قدرتها المؤسسية على إدماج منظور الجنسين في سياساتها وبرامجها. ويمول أيضاً إعداد أدوات تدريبية عملية لتعميم منظور الجنسين مثل الأدلة ومصنفات الممارسات الجيدة والمبادئ التوجيهية. ويقوم مكتب المساواة بين الجنسين بتنسيق الصندوق بينما يوفر كل من المكاتب الإقليمية التابعة للمنظمة والمختصين في قضايا الجنسين فيها خدمات الدعم التقني والخدمات الاستشارية. ويكمن نجاح الصندوق بوضوح في نقل مركز إدارة المشروع نقلاً تاماً إلى الهياكل الميدانية.

٣١٧. حسن الممارسات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. مشاطرة المعارف والتواصل. تبين أن الطريقة الأكثر فعالية لتشجيع الهيئات المكونة للمنظمة على دمج منظور الجنسين في هياكلها وبرامجها هي مشاطرة المعلومات عن حسن الممارسات. وكانت هناك حاجة جلية إلى أداة داعمة تتيح أمثلة ملموسة على سبل مقارنة قضايا المساواة بين الجنسين في إطار جميع الأهداف الاستراتيجية وفي عدة سياقات مختلفة. وتلبية لتلك الحاجة، أعد المكتب أداة حسن الممارسات لتحقيق المساواة بين الجنسين. وحددت الهيئات المكونة في أكثر من ٢٥ بلداً مواصفات الممارسات والتجارب ووصفتها وصفاً مفصلاً لبيان كيفية اضطلاع الحكومات والشركاء الاجتماعيين بإدراج المساواة بين الجنسين في الهياكل المؤسسية والسياسات والبرامج والأنشطة. وتتيح هذه الأداة الدروس المستفادة وتحليلاً وتصنيفاً لمختلف الاستراتيجيات وتفيد بالمزايا والتحديات المحتملة بالنسبة إلى كل منها. غير أنها تشدد على أن الممارسات الجيدة تجسد سياقاتها بحيث أن ما ينطبق على سياق ما قد يتطلب اتباع نهج مختلف في سياق آخر.

٣١٨. وتطبق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أداة حسن الممارسات لتحقيق المساواة بين الجنسين للمساعدة على مواجهة قضايا مثل زيادة عدد صانعات القرارات في نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في نيبال واليمن وعدة دول في غرب أفريقيا^{٢١}. ولاققت الأداة إقبالاً شديداً بحيث أصبحت منشوراً رسمياً من منشورات مكتب العمل الدولي يصدر في شكل مصنف وقرص مدمج للقراءة، وقد نشرت الطبعة الثانية من النسخة الإنكليزية منه.

^{٢١} انظر:

ILO: *Gender equality and decent work: Good practices at the workplace*, Bureau for Gender Equality, Geneva, 2005. Also in French and Spanish. See <http://www.ilo.org/dyn/gender/>.

سادساً - نظرة تستشرف المستقبل: قضايا محتملة للمناقشة

٣١٩. يقصد من هذا الجزء الأخير أن يمكن المؤتمر من مناقشة النقاط الرئيسية الواردة في الأجزاء السابقة على ضوء الاحتياجات الجارية ولا سيما لتوفير الإرشاد بشأن سياسة التعاون التقني للسنوات القادمة. وتقتضي تحديات تحقيق العمل اللائق من خلال البرامج القطرية والتعاون مع سائر الوكالات الإنمائية الثنائية ومتعددة الأطراف وإقامة شراكات فعالة من أجل التعاون التقني مع الهيئات المكونة وغيرها من الهيئات وضمن موارد إضافية لأنشطة منظمة العمل الدولية، قاعدة سياسية سليمة تحدد الطرائق والأطر التي تقدم منظمة العمل الدولية بموجبها التعاون التقني.

١ - العمل اللائق: الحفاظ على الزخم الدولي

٣٢٠. إن العمل اللائق والعدالة مفتقدان على نحو مؤسف في عالم اليوم؛ ولكن العالم بات يقر الآن بوثاقة صلتها بالتنمية ككل. ويبين المسار من إعلان الألفية إلى الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، كيف بات المجتمع الدولي يقر بالحاجة إلى التصدي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية على نحو متواكب. وهو يبين أيضاً كيف أستوعب أهداف العمل اللائق - وهي تعبير معاصر لأولويات وبؤرتكيز البرامج الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية - وأقر بالحاجة إلى أن تكون العدالة، وهو أمر أساسي للحيلولة دون العودة إلى الحمائية. فجعل الناس في صميم التنمية وتقاسم ثمار النمو على نحو عادل، إنما هي الآن أهداف عالمية.

٣٢١. وتقدم منظمة العمل الدولية إلى حد بعيد أفضل منتدى لتفعيل العلاقة بين خلق العمالة وفرص العمل الجيدة. ولا يمكن تحقيق استدامة مكاسب الإنتاجية على مر الوقت إلا من خلال توفير ظروف لائقة للعمل. ولقد سعت منظمة العمل الدولية طوال وجودها إلى جعل أسواق العمل تسير على نحو أفضل: فمن تحسين المعلومات والتحليل وتوفير الإرشاد التقني بشأن المهارات والقابلية للاستخدام إلى تشجيع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي وتشجيع روح المبادرة والابتكار.

٣٢٢. وماذا يعني ذلك بالنسبة للتعاون التقني؟ يستطيع المؤتمر أن يقدم في هذا الصدد إرشاداً قيماً حول ما الذي يشكل أفضل سياسة تتبع سعياً إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال التعاون التقني. ولكنه يتعين على منظمة العمل الدولية أن تقوم بذلك في سياق قدر أكبر من التعاون مع الشركاء، ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها على حدٍ سواء. وقد يرغب المؤتمر في أن يعالج المسائل التالية.

كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تعزز على نحو أكثر فعالية المهام الموكلة إليها والمتمثلة في تعزيز معايير العمل وبرنامج العمل اللائق والاحتفاظ بالإشراف على إسهاماتها المميزة والاستمرار في الاستجابة مباشرة لاحتياجات وأولويات الهيئات المكونة لها في ظل ظروف جديدة من أجل تنسيق وبرمجة الأنشطة العملية لمنظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية؟

٢ - استكمال النهج على نطاق المنظومة:

- الهيكل الثلاثي، نموذج تحذو حذوه علاقات المجتمع المدني
- معايير العمل الدولية

٣٢٣. إن السياق الذي يتعين أن تعمل فيه المنظمات الدولية الآن هو، على حد ما ذكر أعلاه، سياق قائم على التكامل والتداوب بهدف تحقيق أقصى حدٍ من العائدات من الجهود المتضافرة التي يبذلها هذا القدر الكبير من الفاعليات المختلفة.

٣٢٤. ولن تكون الميزة النسبية ملائمة إلا بقدر ما تحقق زيادة في إسهام كل هيئة فاعلة ضالعة في الجهود. ولا بد لكل وكالة بالتالي من أن تفكر في أفضل طريقة تطبق بواسطتها ميزتها الاستراتيجية الذاتية وإتاحتها للاستخدام الجيد بأساليب تتماشى مع المساعي التي يبذلها الآخرون وتمنح قيمة مضافة للجهود الإنمائي برمنته، وتقوم في أن معاً بتعزيز أهدافها وولاياتها بالذات.

٣٢٥. إن الدور الخاص بمنظمة العمل الدولية ضمن النظام متعدد الأطراف والمجتمع الإنمائي هو دور وكالة ثلاثية فريدة تعنى بوضع سياسات اقتصادية واجتماعية تتمتع في جوهر هذه السياسات بخبرة معترف بها يمكن أن تقدمها، وتعمل ضمن إطار قانوني وسياسي قائم على معايير دولية موضوعة على أساس ثلاثي. وعليه، ليست منظمة العمل الدولية مجرد هيئة فاعلة من ضمن العديد من الهيئات الفاعلة الإنمائية الأخرى الساعية إلى الحصول على تمويل لمشاريع محددة. وليس العمل اللائق الآن برنامج منظمة العمل الدولية وحدها بل هو دعامة أساسية من دعائم البرنامج الإنمائي عموماً. ويمثل الهيكل الثلاثي والخبرة في قضايا العمل ومعايير العمل الدولية، أصولاً أساسية تمنح منظمة العمل الدولية ميزة نسبية لا جدل فيها.

٣٢٦. ومعايير العمل الدولية هي نوع فريد من الصكوك في القانون الدولي، وتضمن إجراءات الإشراف في منظمة العمل الدولية متابعة تنفيذ هذه المعايير. وليس هناك من منظمة دولية أخرى تملك مثل هذه السلطة أو هذه الإجراءات التشريعية. أضف إلى ذلك أن القاعدة الثلاثية التي تعتمد المعايير على أساسها تضمن مراعاتها لمجموعة واسعة من الشواغل من خلال مناقشة تامة للقضايا. وقد مثل اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحديد معايير العمل الأساسية كأساس لتعريف العمل اللائق، إعادة تأكيد للغرض الأساسي لمنظمة العمل الدولية. ولا يزال هناك مجموعة واسعة من الاتفاقيات الأخرى التي تحتفظ جميعها بصلاحياتها والتي يمكنها، حتى وإن لم تكن مصدقة، أن ترشد السياسات عن طريق تقديم التوجيهات بشأن المبادئ الأساسية كنصوص ترويجية. ولا تزال المعايير محورية في تعريف منظمة العمل الدولية. وهي أصول تقنية قيمة تجسد رأياً خبيراً متفاوضاً فيه بشأن قضايا اجتماعية أساسية وتقدم الإرشاد للتعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

٣٢٧. وفي وقت لم تنتبه فيه منظمات أخرى سوى مؤخراً إلى الحاجة إلى الاعتماد على إمكانيات المجتمع المدني في أعمالها، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تذكر بالفعل تاريخاً طويلاً من المشاركة المستمرة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كشركاء اجتماعيين وكهيئات مكونة رئيسية. ولقد وضعت منظمة العمل الدولية من ثم عناصر أساسية لأساليب التشغيل هذه - قواعد أساسية عن استقلالية المجموعات وإجراءات دستورية ديمقراطية وإجراءات تصويت ديمقراطية والمساءلة إزاء الأعضاء وآليات تشاور تفسح مجال التعبير للهيكل الثلاثي. وهي تتمتع في هذا بميزة هائلة على الوكالات الأخرى ولكن طاقاتها الكاملة لم تستخدم كلياً بعد.

٣٢٨. وفي ظل البيئة الحاضرة التي تزداد تنافساً بالنسبة لمشاركة الوكالات في جهود التنمية، من الأساسي بالنسبة لمنظمة العمل الدولية أن تتصدى للحاجة إلى تسويق منتجاتها على نحو أكثر فعالية. وفي سياق الملكية الوطنية يعني هذا الأمر ضمان أن تكون الحكومات واعية تماماً بقيم منظمة العمل الدولية والأسباب المنطقية الكامنة وراء سياساتها، ويعني هذا الأمر في الوقت ذاته في عالم يزداد اتساماً بالديمقراطية تثقيف الرأي العام لجعل خياراته الانتخابية مستنيرة.

٣٢٩. ولقد كان الكثير من حالات التقدم الاجتماعي الابتكارية التي شهدتها القرن العشرون والمسلم بها الآن على الأقل في العالم المتقدم، من ثمار إجراءات منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، لا تزال منظمة العمل الدولية مجهولة نسبياً في أعين الجمهور وغير معترف بها كمصدر لهذا التقدم. فما هو سبب ذلك؟ أفلن يؤتى بذل المزيد من الجهود لتفسير غرض منظمة العمل الدولية وانجازاتها التاريخية للجمهور العريض، ثماره في شكل قدر أكبر من الإقرار برسالتنا وتكرارها؟ وهل ستساعد مثل هذه الجهود على تذليل تحفظ بعض الدوائر عن المشاركة بنشاط في عالم العمل الذي تعتبره معقداً ومفرطاً في التقيد بالقانون وبطبيعتها؟ والهيكل الثلاثي هو بطبيعة الحال التعبير الملموس عن الحرية الديمقراطية في العلاقات الصناعية: فالديمقراطية تنطوي على التشاور، وهي على الأمد البعيد أكثر فعالية من الإجراءات المنخدة على نحو تعسفي من جانب فاعليات مستقلة ذاتياً وغير مساءلة.

٣٣٠. ويعكس التزام مؤتمر القمة العالمي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ إقراراً أوسع نطاقاً بأهمية العمل اللائق، ولا بد من توسيع نطاق الجهود المبذولة للاعتماد على الإقرار المذكور. ويمكن للمؤتمر أن يقدم في هذا الصدد إرشاداً مفيداً. ولا بد من التفكير في طريقة تحسين صورة منظمة العمل الدولية وضمن فهمها فهماً أفضل في المجتمع الدولي. ويمكن أن يشمل ذلك بعض الأمور التالية:

- مناقشات مستهدفة مع أهم المنظمات الدولية حول طريقة زيادة مراعاة الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية في أنشطة هذه المنظمات، وما هي القيمة المضافة التي يمكن للهيئات المكونة لمنظمة العمل

- الدولية أن تضيفها على أنشطة الشركاء الخارجيين، ولا سيما من حيث الملكية الوطنية لاستراتيجيات وأطر التنمية التي تحدد برامج التعاون التقني.
- زيادة مشاركة تلك المنظمات في الاجتماعات التي ينظمها أصحاب العمل والعمال، على السواء في مباني منظمة العمل الدولية وفي أماكن أخرى.
- استعراض اهتمام الشركاء الخارجيين الرئيسيين بصورة خاصة إلى نتائج الاجتماعات التي ينظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل.
- تحديد الفرص الجديدة الكفيلة بتعزيز النهج الثلاثية لمقاربة برنامج التنمية فيما يتخطى الهيئات المكونة التقليدية لمنظمة العمل الدولية عن طريق ما يلي:
 - توسيع مشاركة الشركاء الاجتماعيين في شتى الأنشطة ضمن الأطر الإنمائية (الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجيات الحد من الفقر ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية) وفي الحوار الذي تقيمه منظمة العمل الدولية مع المؤسسات المالية الدولية ومنظمة التجارة العالمية؛
 - توسيع نطاق العمل لإشراك الشركاء الاجتماعيين في المناقشات الرامية إلى تعزيز وتقوية مكونات السياسة الاجتماعية والتنمية الاجتماعية لورقات استراتيجيات الحد من الفقر على الصعيد الوطني؛
 - تطوير علاقات منظمة العمل الدولية مع البرلمانيين من خلال الشركاء الاجتماعيين؛
 - استكشاف الفرص التي تقدمها الهيئات الدستورية الثلاثية الوطنية، من قبيل المجالس الاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن اللجان الثلاثية المعنية بشؤون منظمة العمل الدولية على الصعيد الوطني، الموجودة بالفعل في عدد من البلدان، وذلك من أجل زيادة تعزيز الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.
- فحص جدوى قيام الاتحادات النقابية العالمية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل معاً برعاية ممثلي نقابات العمال وأصحاب العمل المنتدبين لتجربة عملية محددة في منظمات دولية رئيسية. ويقتضي هذا الأمر قدراً أوثق من التفاعل بين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال من جهة وبين مكتب العلاقات الخارجية والشراكات من جهة أخرى لإقامة آلية فعالة من أجل تبادل المعلومات والتشاور لضمان تنفيذ التدابير المقترحة. ويمكن لمثل هذا التفاعل أن يشمل أيضاً إعداد جلسات إعلامية للأعضاء أصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة - يجربها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على التوالي - بشأن أهم التطورات في العلاقات الخارجية لمنظمة العمل الدولية.

ما هي أفضل استراتيجية لتحسين صورة منظمة العمل الدولية وضمان فهم منظمة العمل الدولية فهماً أفضل في المجتمع الدولي؟

٣ - حشد الموارد والدعم السياسي: البرامج القطرية للعمل اللائق والشراكات

٣٣١. لعب المكتب دوراً مفيداً في تعزيز الشراكات بين الهيئات المكونة (الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال) وسائر الهيئات الفاعلة والوكالات المانحة على مدى فترة طويلة من تاريخه. كما كان تقديم المساعدة إلى مختلف قطاعات الصناعة على أساس ثلاثي سمة بارزة من سمات نهج الشراكة هذا.
٣٣٢. وبالنظر إلى أن أنشطة التعاون الإنمائي تتركز على المستوى القطري توخياً لضمان الملكية الكاملة وتحديد الأولويات على المستوى الوطني والإدماج الأقصى لأصحاب المصالح على الصعيد الوطني، يجري توجيه أنشطة منظمة العمل الدولية في اتجاه دعم البرامج القطرية للعمل اللائق.
٣٣٣. بيد أنه لزيادة قاعدة الموارد، لا بد من فحص أساليب عمل جديدة تستوفي توقعات الهيئات المانحة والمستفيدين من حيث نهج تكاملية ومتماسكة تنصدي في الوقت ذاته للأولويات الوطنية على نحو فعال. ويتعين بالتالي تطوير الشراكات بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والفاعليات الإنمائية الرئيسية إلى جانب زيادة التنسيق مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الفاعليات الإنمائية وتعزيز إقامة الشراكات بين الوكالات المانحة ومنظمة العمل الدولية لغرض تمويل البرامج العملية لمنظمة العمل الدولية.

٣٣٤. وتعتبر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جزءاً من هيكل منظمة العمل الدولية. وهي ليست من الفاعليات الخارجية ولكنها جزء لا يتجزأ من المنظمة. ويتمثل دورها في أنها امتداد فريد للأصول العادية المتاحة للمنظمات الدولية. وترد فيما يلي بعض التساؤلات المحتملة في هذا الصدد.

كيف يمكن استخدام الهيكل الثلاثي على أفضل وجه في تقديم التعاون التقني؟ وما هي الآلية أو العمليات الجديدة التي يمكنها أن تساعد على زيادة تأثير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في العمل اللائق؟

٣٣٥. وسيقتضي السعي إلى إيجاد أساليب عمل جديدة ولا سيما هدف إقامة الشراكات، توفر الموارد على حد ما ورد وصفه في الجزء الرابع. إلا أن من شأن الشراكات أن تساعد على حشد الموارد على نحو أكثر اتساقاً وفعالية. وينبغي أن تهدف مبادرات الشراكة الجديدة، قدر الإمكان، إلى أن تمول ذاتها بذاتها في نهاية المطاف ولكن لا بد من تخصيص موارد مناسبة في البداية لتكون الشراكات فاعلة.

ما هي الاستراتيجية التي ينبغي أن تتبعها منظمة العمل الدولية في استخدام الشراكات لحشد الموارد المالية، بما في ذلك من خلال الهيئات المكونة؟

٤ - الانعكاسات بالنسبة لبرنامج منظمة العمل الدولية

٣٣٦. إن الجهود الموصوفة أعلاه لتتقيد الرأي العام وتنوير الخيارات السياسية وخلق بيئة مؤاتية لتوسيع نطاق أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني، تنطوي بالضرورة على توجيه الاهتمام إلى عدد من القضايا البرنامجية ذات الصلة.

٣٣٧. ولا بد من حجج صائبة لإقناع الهيئات المكونة المانحة الرئيسية بأهمية العمل اللائق كأساس للتنمية السليمة. ومن شأن مثل هذه البحوث والحجج أن توفر قاعدة صلبة لحوار اجتماعي يتسم بقدر أكبر من التنظيم والاستراتيجية مع الهيئات المانحة والمؤسسات الأخرى لحفز الحصول منها على دعم سياسي أقوى للأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية في المستقبل.

فما هي أفضل استراتيجية لتطوير قاعدة بحوث منظمة العمل الدولية بحيث تفضي إلى حجج مقنعة وقرينة تجريبية بقدر أكبر تبين أن احترام الحقوق الأساسية في العمل وتنفيذ برنامج العمل اللائق برمته، تعود كذلك بمنافع اقتصادية وتحقق تنمية اجتماعية اقتصادية أكثر استدامة؟ وكيف تستطيع منظمة العمل الدولية أن تحفز الآخرين على فحص هذه النتائج ونشرها؟

٣٣٨. وقد وصف الجزء الثاني الجهود المبذولة لضمان أن يكون التعاون التقني متكاملًا وأن يدعم الإطار الاستراتيجي الجديد لمنظمة العمل الدولية دعماً تاماً. فالوضع في عالم العمل يضطر بمنظمة العمل الدولية إلى أن تركز بقدر أكبر على منتجات مختارة وأن تتصدى لمجموعات تجتذب الموارد والاستثمارات في جميع أنحاء العالم فضلاً عن رسم معالم القوى العاملة في المستقبل.

كيف يمكن إدماج القدرات التقنية لمنظمة العمل الدولية على نحو أفضل في التعاون التقني لتقديم منتجات وحصائل أكثر تماسكاً؟

ما هي أنواع المنتجات التي ينبغي أن تطورها منظمة العمل الدولية من أجل القطاعات الإنتاجية الاستراتيجية الاستراتيجية التي ستحدو بعض البرامج القطرية للعمل اللائق، بما يجعل القدرة التقنية لمنظمة العمل الدولية أكثر تركيزاً في القطاعات المذكورة؟

الملحق الأول

قرار واستنتاجات بشأن دور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني، اعتمادها مؤتمر العمل الدولي في ١٩٩٩

إن نقطة الانطلاق لبرنامج التعاون التقني المباشر به والموصوف في هذا التقرير، هي القرار والاستنتاجات بشأن دور منظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ١٩٩٩. وتستذكر الاستنتاجات التالية بشأن التوجه المستقبلي لسياسة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية^١.

(أ) تجديد الالتزام

تجدد منظمة العمل الدولية التزامها بالتعاون التقني كوسيلة عمل رئيسية من أجل الوفاء بمهمتها وتحقيق أهدافها. ويجب أن يبقى التعاون التقني أداة رئيسية في يد منظمة العمل الدولية لتعزيز فرص حصول النساء والرجال على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية.

ويتمثل دور التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في المساعدة على إيجاد بيئة ممكنة، على الصعيدين الوطني والدولي، لتحقيق قيم المنظمة ومبادئها من حيث التنمية والقدرات المؤسسية والتشريعات والسياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويتعين عليها أن تقوم بذلك من خلال تعزيز الأهداف الاستراتيجية الأربعة والقضايا المشتركة.

وينبغي أن تنفذ هذه الأنشطة ضمن الإطار الجديد والمتغير لاقتصاد عالمي ناشئ واحتياجات وطنية سريعة التطور. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تساعد الدول الأعضاء في تكييف اقتصاداتها ومؤسساتها الوطنية مع التغيير العالمي، وكذلك في تكييف هذا التغيير مع احتياجات الإنسان.

ويجب مواصلة برامج التعاون التقني التي تساعد على النهوض بالمنشآت وتعزيز الأنشطة التجارية والصناعية. ويجب توفير دعم قوي للبرامج التي تساهم في إقامة المنشآت الصغيرة.

(ب) نهج متماسك

ينبغي أن يتصف التعاون التقني بالتماسك من حيث تركيزه وتنفيذه. ويقصد بذلك كل من التماسك في كيفية تخصيص الموارد وفي الموضوع الذي يتناوله التعاون التقني. وبوجه عام، ينبغي أن تركز الموارد على برامج ذات أهداف أدق تحديداً.

وثمة إسهام حيوي للتعاون التقني هو تعزيز كفاءات الهيئات المكونة للمنظمة وقدراتها ومعارفها العملية.

وغدا التكامل الإقليمي، بالنسبة للبعض، حقيقة راهنة. ويستوجب ذلك إيلاء الاهتمام للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة الناجمة عن التكامل الإقليمي وإدراجها في برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تبني وتعزز قدرتها على التدخل في مسائل الاقتصاد الكلي. وهناك بالمثل، حاجة إلى تعزيز قدرة نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات لكي تتمكن، مثلاً، من تقييم المحاسن والمساوئ الناجمة عن السياسات الاقتصادية والعولمة. وسيسمح هذا بتعميق التبادل والتفاعل بين الأطراف الثلاثة. وسيسهل مخاطبة مؤسسات بريتون وودز.

^١ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٩ (١٩٩٩): قرار واستنتاجات بشأن دور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني، على العنوان: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/com-tc.htm>.

(ج) الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة

ينبغي أن تعتمد منظمة العمل الدولية سياسة للتعاون التقني قائمة على المشاركة والمرونة والتجاوب ومستندة إلى الخبرة المستمدة من تطبيق اللامركزية والبرامج الإقليمية التي نفذت في السبعينات والثمانينات، وإلى التطورات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة على المستوى العالمي. وينبغي، قبل أي شيء آخر، أن تراعي هذه السياسة التنوع الإقليمي وخصوصية الاحتياجات الوطنية وأن تتجاوب معهما، وهذا بالطبع في إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة والترويج للإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وتمثل نوعية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وتأثيره أمرين أساسيين بالنسبة لاهتمامات الهيئات المكونة لهذه المنظمة. ويجب توجيه هذا التعاون نحو خدمة الأهداف الاستراتيجية لمجمل الهيئات المكونة للمنظمة، وزيادة تأثيره إلى أقصى حد ممكن. وينبغي أن يكون هذا التعاون واقعياً، أي أن يراعي الكفاءات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية والموارد المتوفرة.

(د) الهيكل الثلاثي

تشكل التركيبة الفريدة التي تصف بها منظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة، بوصفها هيئة مؤلفة من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات، قوة حقيقية يمكن تسخيرها على نحو مفيد في مجال التعاون التقني. ويجب استغلال هذه الميزة بمزيد من الانتظام والفعالية.

ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تدفع الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة إلى الاهتمام بجميع جوانب التعاون التقني، على أن تستثنى من ذلك بعض البرامج الخاصة التي تحتاج إلى قدر من الاستقلالية.

(هـ) المساواة بين الجنسين

من الأساسي عند متابعة الأهداف الاستراتيجية الأربعة وعند تنفيذ البرامج المركزية الدولية أن تدمج الجوانب المتعلقة بالجنسين ومسائل تكافؤ الفرص في جميع البرامج، مما يضمن عدم إغفال قضايا تتصف بأهمية حيوية بالنسبة للمرأة في سائر أنحاء العالم، أو عدم التقصير في تخصيص ما تستحقه من الموارد.

(و) متابعة الإعلان

يتيح الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، والأهداف الاستراتيجية، إطاراً أوضح للتعاون التقني في المستقبل. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تدعم الدول في جهودها الرامية إلى تطبيق المبادئ والحقوق المبينة في الإعلان.

وينبغي أيضاً أن يساهم التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في مواصلة وتعزيز حملة التصديق على الاتفاقيات الأساسية التي أطلقت عام ١٩٩٥، وفقاً للمقررات التي اتخذها مجلس الإدارة.

(ز) الشراكات

يتعين على النظام متعدد الأطراف بكامله أن يحقق تكاملاً أفضل لأنشطته في مجال التعاون التقني. وينبغي أن تصبح منظمة العمل الدولية عضواً كاملاً ضمن فريق من خلال تقوية الشراكات وإقامة الشبكات، ليس فيما يتعلق بتصميم برامجها فحسب، بل كذلك فيما يتعلق بتنفيذها. والشراكة الأساسية هي ما بين المكتب والهيئات الرئيسية المكونة له، أي: الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تكثف جهودها لضمان ترويج جميع قيمها الأساسية كما يكرسها الإعلان ترويجاً فعالاً ضمن كامل منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز. وينبغي لبرامج وأنشطة هذه الهيئات أن تشجع تعزيز معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

وينبغي تقوية العلاقات لضمان تقدير جميع الأطراف للدور الذي يؤديه التعاون التقني وترويج الإعلان في إطار البرامج الإنمائية للمؤسسات المالية الدولية.

وعلى المستوى القطري، يتعين على منظمة العمل الدولية أن تنشط ضمن إطار المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة بغية ضمان متابعة أولويات الهيئات المكونة لها متابعة فعالة، وفي الوقت ذاته استغلال الطاقات الكامنة لمنظومة الأمم المتحدة ككل على أفضل وجه. وينبغي أن تبنى كل هذه الشراكات على تصور واقعي للأهداف المشتركة التي يسعى إليها

الشركاء المعنويون ولمصالحهم الخاصة، على حد سواء، لكي تتمكن منظمة العمل الدولية من دعم قيم واهتمامات الهيئات المكونة لها بالذات بفعالية أكبر وعلى نطاق أوسع.

ويتعين على منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة معارف وخدمات وتوعية، أن تقيم روابط مع الفاعلين الآخرين في المجتمع المدني، الذين يشاركونها في قيمها وأهدافها، وهذا دون إضعاف الهيكل الثلاثي.

الملحق الثاني

المرفق الإحصائية

المرفق ١: حشد الموارد محلياً: مقارنة بمجموع الاعتمادات

ألف - حسب فئة الهيئات المانحة

الحصة %: النسبة المحشودة محلياً/ المجموع من خارج ميزانية التعاون التقني	2002-04				
	النسبة المحشودة محلياً		المجموع من خارج ميزانية التعاون التقني		
	الحصة %	بالدولار الأمريكي	الحصة %	بالدولار الأمريكي	
12.2	60.9	52.0	88.6	425.0	هيئات مانحة ثنائية - متعددة الأطراف
85.8	7.7	6.6	1.6	7.7	أموال استثمارية مباشرة
25.2	1.9	1.6	1.4	6.5	فاعليات غير حكومية
97.2	4.2	3.6	0.8	3.7	مؤسسات مالية دولية (مصارف)
67.7	23.0	19.6	6.0	29.0	الأمم المتحدة
25.2	2.3	2.0	1.6	7.8	منظمات حكومية دولية أخرى
17.8	100.0	85.4	100.0	479.6	المجموع

باء - حسب الهدف الاستراتيجي

الحصة %: النسبة المحشودة محلياً/ المجموع من خارج ميزانية التعاون التقني	2002-04				
	النسبة المحشودة محلياً		المجموع من خارج ميزانية التعاون التقني		
	الحصة %	بالدولار الأمريكي	الحصة %	بالدولار الأمريكي	
12.3	33.5	28.6	48.4	232.4	المعايير
40.3	52.1	44.5	23.0	110.4	العمالة
8.0	6.0	5.2	13.5	64.8	الحماية الاجتماعية
16.8	6.6	5.6	7.0	33.5	الحوار الاجتماعي
3.0	0.1	0.1	0.5	2.3	التكامل
4.0	1.7	1.5	7.6	36.2	أهداف أخرى
17.8	100.0	85.4	100.0	479.6	المجموع

المرفق ٢:

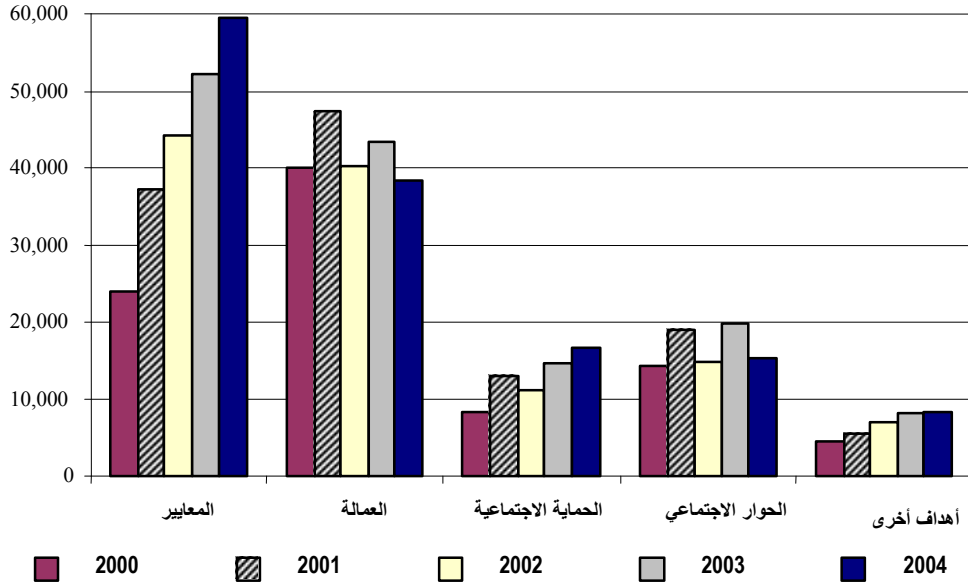
الإعتمادات حسب فئة الهيئات المانحة (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

2000-04			2004	2003	2002	2001	2000	الهيئات المانحة
الحصة %	المتوسط	المجموع						
								هيئات مانحة ثنائية - متعددة الأطراف
40.6	62 461	312 307	52 802	67 900	67 378	73 500	50 726	الولايات المتحدة
10.0	15 320	76 599	8 357	2 587	42 978	574	22 104	هولندا
7.2	11 027	55 133	9 193	14 069	2 591	27 648	1 632	المملكة المتحدة
5.9	9 000	45 001	5 438	12 012	11 784	3 066	12 701	إيطاليا
3.9	6 048	30 242	12 788	1 039	3 846	4 131	8 437	النرويج
3.0	4 549	22 743	5 600	2 790	5 416	4 400	4 537	فرنسا
2.9	4 485	22 424	7 689	3 010	1 580	4 020	6 125	الدانمرك
2.4	3 715	18 574	3 146	2 183	4 335	8 910	-	السويد
1.8	2 803	14 014	3 666	3 369	5 200	775	1 004	ألمانيا
1.8	2 774	13 872	2 616	3 212	1 330	2 872	3 841	اليابان
1.8	2 761	13 805	2 282	5 008	4 451	593	1 470	إسبانيا
1.6	2 459	12 293	7 252	1 811		3 079	152	إيرلندا
1.5	2 355	11 776	1	3 173	4 511	2 099	1 991	سويسرا
1.5	2 282	11 409	2 655	2 953	1 863	1 917	2 022	كندا
0.9	1 355	6 774	2 288	2 178	1 910	236	161	بلجيكا
0.8	1 232	6 158	420	2 274	2 419	1 045		البرتغال
0.6	955	4 773	273			4 360	140	لكسمبرغ
0.4	669	3 346	1 219	430	321	385	991	فنلندا
0.3	473	2 363	1 011	868	485			الفلاندرز
0.1	225	1 127	798	44	218	67		استراليا
0.1	200	1 000		250	250	500		بنما
0.1	170	852	184	500	168			جمهورية كوريا
0.1	155	773		150		623		النمسا
0.0	47	235		235				هيئات مانحة متعددة
0.0	21	104	104					الكويت
0.0	10	50				50		صندوق التنمية النوردي
0.0	8	41			41			نيوزيلندا
0.0	8	39	20			19		بولندا
0.0	7	36	36					الجمهورية التشيكية
0.0	3	16				16		هنغاريا

2000-04			2004	2003	2002	2001	2000	الهيئات المانحة
الحصة %	المتوسط	المجموع						
89.5	137 576	687 880	129 838	132 044	163 078	144 885	118 034	المجموع الفرعي للهيئات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف
1.2	1 800	9 000	6 053	1 163	484	625	676	صناديق استثمارية مباشرة
								هيئات فاعلة غير حكومية
0.3	414	2 072		648	577	808	40	مؤسسات
0.1	127	635	635					مؤسسات عامة
0.7	1 113	5 565	1 335	1 020	1 439	380	1 390	شركاء اجتماعيون
0.1	93	465	144	157	164			مبادرات من القطاع الخاص
0.3	418	2 091	6	61	319	1 534	171	هيئات أخرى
1.4	2 165	10 827	2 120	1 886	2 499	2 722	1 601	المجموع الفرعي للفاعليات غير الحكومية
0.9	1 438	7 190	372	1 725	1 580	573	2 939	مؤسسات مالية دولية (مصارف) الأمم المتحدة
4.0	6 144	30 718	8 276	2 799	8 063	2 843	8 736	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
0.0	64	321	321					صندوق مجموعة الأمم المتحدة الاستئماني للعراق
1.3	1 926	9 631	1 490	5 734	656	1 751		برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز
0.2	381	1 905				300	1 606	برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات
0.2	265	1 324		15		806	503	صندوق الأمم المتحدة للسكان
0.2	236	1 179		1 179				صندوق الأمم المتحدة الاستئماني للأمن البشري
0.0	55	276	190	86				صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية
0.0	39	195	139	12		23	20	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
0.0	9	46				46		بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
0.0	4	20			20			اليونسكو
0.0	4	18			18			متطوعو الأمم المتحدة
0.0	3	15			15			صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة
5.9	9 130	45 648	10 416	9 826	8 772	5 768	10 866	المجموع الفرعي للأمم المتحدة
1.1	1 661	8 306	3 571	4 183			552	الاتحاد الأوروبي
100.0	153 770	768 850	152 371	150 826	176 414	154 572	134 667	مجموع الهيئات المانحة

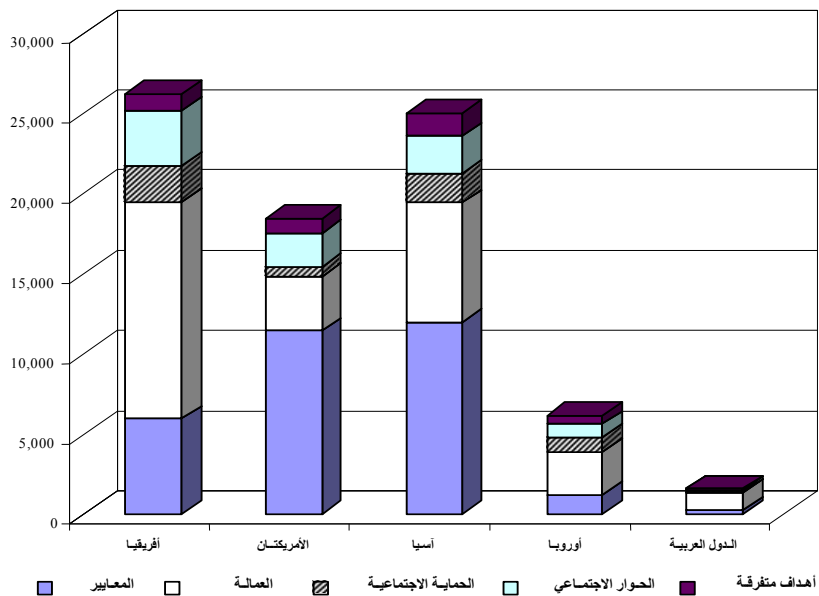
المرفق ٣

إنفاق التعاون التقني حسب الهدف الاستراتيجي
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المرفق ٤

الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم والهدف الاستراتيجي: المتوسط،
الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٠ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المرفق ٥

إنفاق التعاون التقني (جميع مصادر التمويل)

