



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

المحتويات

1مقدمة
1 عرض المقترحات
2 مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)
3 مقترحات بشأن جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة
4 الجزء الأول - مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)
18 الجزء الثاني - متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير
20 الجزء الثالث - مقترحات أخرى من أجل جداول أعمال المؤتمرات المقبلة

مقدمة

١. هذه الوثيقة مقدمة إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٢٩٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦)؛ وهي تتضمن مقترحات من أجل مناقشة أولى لبيود يمكن أن تدرج في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) ودوراته المقبلة.
٢. وكما جرت عليه العادة، يقوم مجلس الإدارة كل سنة في شهر تشرين الثاني/ نوفمبر بمناقشة أولى للبيود التي يقترح إدراجها في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي التي تعقد بعد سنتين ونصف من ذلك التاريخ. ووفقاً لأحكام الفقرة ١-١ من المادة ٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة^١، تهدف هذه المناقشة إلى وضع قائمة مختصرة بالبيود التي ستبحث على نحو أكثر تعمقاً في دورته المقبلة.
٣. وبصورة عامة، يبيت مجلس الإدارة في شهر آذار/ مارس من كل سنة في جدول أعمال دورة المؤتمر التي تعقد بعد ذلك بسنتين. ولكنه قد يقرر لأسباب مختلفة إرجاء قراره إلى دورة أقرب من زمن انعقاد المؤتمر. أما البيود التي يجري بحثها دون أن يتم اختيارها لجدول أعمال دورة معينة من دورات المؤتمر، فتقدم من حيث المبدأ مرة أخرى كاقتراح لجدول أعمال الدورة التالية للمؤتمر. ويمكن كذلك بحث سحب اقتراح لم يلق تأييداً يعتد به بعد عرضه لعدة مرات.

عرض المقترحات

٤. تتضمن البيود المقترحة لجدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) للمؤتمر بندين من البيود التي لم تدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٠٨، وهما بندان تلقياً تأييد عدد كبير من أعضاء مجلس الإدارة: العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل) والمساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة). وتعرض هذه المقترحات دون تغيير. أما بند عمل الأطفال وحماية العمال الشباب فقد تلقى من جهته تأييداً يكاد لا يذكر خلال المناقشة الأخيرة. إلا أنه من حيث متابعة استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير، لا يزال أحد عناصر هذا الاقتراح ينسجم بجذواه. ويقترح فيما يلي صيغة جديدة ترمي إلى تحسين التركيز على هذا الجانب ويمكن الاستفاضة فيها لعرضها في شهر آذار/ مارس ٢٠٠٧^٢.
٥. ويجدر بالذكر كذلك أنه خلال الدورة ٢٩٥ (آذار/ مارس ٢٠٠٦) لمجلس الإدارة، أعرب عدد كبير من الأعضاء عن أسفه للعدد المحدود من المواضيع المقترحة. وذكرت مجموعة العمال على نحو دقيق بعض المواضيع التي ترغب في أن تراها مدروسة، وهي: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كبندي يستهدف وضع معيار بشأنه، والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، واستشارة وإعلام منظمات العمال في إطار إعادة الهيكلة الاقتصادية ومناطق تجهيز الصادرات. وترد المسائل الثلاث الأولى في المقترحات لعام ٢٠٠٩ في مرحلة دراسة وسيطة بانتظار التوجيهات التي قد تصدر عن مجلس الإدارة. أما مسألة مناطق تجهيز الصادرات فهي مدرجة في المقترحات كبندي في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر ويمكن الاستفاضة فيها لاحقاً إذا كان المجلس يرغب في ذلك. ويقترح المكتب بالإضافة إلى ذلك أن يدرج من جديد في هذا الجزء الأخير من المقترحات بند يتناول الاتجاهات الجديدة في مجال منع النزاعات المهنية وتسويتها، وهو موضوع يبدو مواكباً للأوضاع الحالية بصورة خاصة.

^١ خلاصة وافية للقواعد المطبقة على أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٦)، الصفحتان ٢٢-٢١.

^٢ أدرج مجلس الإدارة في دورته ٢٩٥ (آذار/ مارس ٢٠٠٦) في جدول أعمال المؤتمر في ٢٠٠٨ بندين هما: المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (مناقشة عامة) وتعزيز العمالة الريفية لتخفيف حدة الفقر (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل). وتقرر إرجاء اختيار بند ثالث إلى دورة من دوراته المقبلة.

^٣ انظر الفقرات ٧٩-٨٢.

٦. وأعربت حكومات عديدة عن رغبتها في أن تقدم قائمة بالمسائل المحددة بوصفها ذات أولوية ضمن الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية، وأن تستخدم هذه القائمة كخطة عمل يجري تحديثها بانتظام. ويقوم المكتب بدراسة هذه الإمكانيات وسيتناول هذا الطلب مرة أخرى في شهر آذار/ مارس المقبل.

٧. وتعرض كذلك أفكار تتناول تحسين عملية الاختيار في حد ذاتها. وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في الدورة ٢٩٥، يمكن مناقشة هذه المسألة في إطار فريق العمل المعني بشؤون مؤتمر العمل الدولي.

متابعة استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير

٨. طُلب إلى المكتب بالإضافة إلى ذلك أن يراعي المعايير التي يلزم مراجعتها أو توحيدها. وفيما يتعلق بالاحتياجات الجديدة المحتملة في مجال المراجعة أو التوحيد، يبدو من المفضل البدء بمثل هذا التحليل داخل لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية. وفيما يتعلق بمراجعة الصكوك التي سبق لمجلس الإدارة أن حددها في قراراته على أساس استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير، لا يبقى في الوقت الحاضر سوى تسع اتفاقيات وتسع توصيات يتعين مراجعتها^٤. ويأخذ هذا الرقم في الاعتبار اعتماد اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، والبند المتصل بقطاع صيد الأسماك، الذي أدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر في ٢٠٠٧ بهدف وضع معيار. أما المواضيع التي لا تزال مطروحة فهي عمل الأطفال والمراهقين ليلاً (ثلاث اتفاقيات وتوصيتان)^٥؛ السلامة والصحة المهنيان (أربع اتفاقيات وست توصيات)^٦؛ ساعات العمل في النقل البري (اتفاقية وتوصية)^٧؛ العمل في الموانئ (اتفاقية)^٨. وترد في الجزء الثاني من هذه الوثيقة تفاصيل تتناول إمكانيات النشاط المعياري في هذه الميادين المختلفة. وفي الوقت الحاضر تبدو هذه الإمكانيات ضعيفة. فموضوع عمل الأطفال والأحداث ليلاً هو الموضوع الوحيد الذي يتناوله اقتراح يمكن الاستفاضة في درسه - عند الاقتضاء في شكل توحيد معياري - لعام ٢٠٠٩. ولا تبدو عمليات المراجعة الأخرى مناسبة في المستقبل القريب وذلك للأسباب التي يرد تفسيرها في الجزء الثاني. وفيما يتعلق بالعمل في الموانئ، يقترح إجراء مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل - يمكن في نهاية المطاف أن تراعي مراجعة الاتفاقية المعنية المقترحة وذلك لعام ٢٠١٠ (الجزء الثالث)^٩.

مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

٩. باختصار، إن مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩ هي التالية:

■ مقترحات مدروسة:

(أ) العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)؛

^٤ كان العدد الأصلي اثنتي وعشرين اتفاقية وثلاث عشرة توصية.

^٥ عمل الأطفال والأحداث ليلاً: الاتفاقيتان رقم ٦ ورقم ٩٠ (الصناعة)؛ الاتفاقية رقم ٧٩ والتوصية رقم ٨٠ (المهن غير الصناعية)؛ والتوصية رقم ١٤ (الزراعة).

^٦ السلامة والصحة المهنيان: الاتفاقية رقم ١٣ (الرصااص الأبيض)؛ والاتفاقية رقم ١٣٦ والتوصية رقم ١٤٤ (البنزين)؛ التوصية رقم ٤ (التسمم بالرصااص)؛ التوصية رقم ٦ (الفوسفور الأبيض)؛ التوصية رقم ٣ (الجمرة الخبيثة)؛ الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨ (الوقاية من الآلات)؛ الاتفاقية رقم ١٢٧ والتوصية رقم ١٢٨ (الحد الأقصى للوزن).

^٧ ساعات العمل: الاتفاقية رقم ١٥٣ والتوصية رقم ١٦١ (النقل البري).

^٨ العمل في الموانئ: الاتفاقية رقم ٢٧ (إثبات الوزن).

^٩ انظر الفقرات ٩٤-١٠٤.

(ب) فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل (نشاط معياري)؛

(ج) المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة).

■ مقترحات يتعين دراستها:

(د) عمل الأطفال وحماية العمال الشباب (متابعة أعمال فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير)؛

(هـ) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛

(و) الحق في الإعلام والمشورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية.

١٠. ومن المعلوم أن لمجلس الإدارة ملء الحرية، إذا كان يرغب في ذلك، في أن يطلب من المكتب أن يدرس بتفصيل كذلك اقتراحاً لا يرد في القائمة ولكنه يرى أنه يتسم بأهمية خاصة، ليقدمه في دورة آذار/ مارس ٢٠٠٧.

مقترحات بشأن جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة

١١. دأب مجلس الإدارة، منذ عام ١٩٩٧، على توسيع نطاق مناقشاته في تشرين الثاني/ نوفمبر لتشمل بحث مسائل يمكن التفكير في إدراجها في جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة. وعلى حد ما سبقت الإشارة إليه، لا تبدو هذه المقترحات ناضجة بعد من أجل اتخاذ إجراء فوري بشأنها¹⁰.

١٢. وقد جرى تحديث المقترحات الثلاثة التي قدمت في شهر تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥ في هذا السياق لكي تأخذ في الاعتبار آخر التطورات في الميادين قيد البحث. وهي تتناول المواضيع التالية:

(أ) *السلامة والصحة المهنيان*: متابعة محتملة لاستنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير؛

(ب) *ساعات العمل*: إمكانية إجراء مناقشة عامة؛

(ج) *العمل في الموانئ*: إمكانية إجراء مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل مع مراعاة استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير.

١٣. بالإضافة إلى ذلك، أدرجت ثلاثة مقترحات أخرى هي:

(د) *ساعات العمل في النقل البري*: متابعة محتملة لاستنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير؛

(هـ) *مناطق تجهيز الصادرات*: إمكانية إجراء مناقشة عامة؛

(و) *الاتجاهات الجديدة في مجال منع النزاعات المهنية وتسويتها*: إمكانية إجراء مناقشة عامة تراعي استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير.

١٤. وعلى ضوء هذه المقترحات، قد يرغب مجلس الإدارة بلا شك في أن يزود المكتب بتوجيهات تتناول الأولويات التي يتعين تحديدها وأعمال البحوث الجديدة التي يتعين إجراؤها لإحراز تقدم في إعداد هذه المقترحات مع مراعاة الوقت والموارد اللازمة لذلك.

¹⁰ انظر الجزء الثاني، الفقرات ٨٣-٨٧ والجزء الثالث.

١٥. وتوخياً لوضع جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) وإعداد البنود التي يمكن أن تدرج في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

- (أ) بحث المقترحات بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، الواردة في هذه الوثيقة؛
- (ب) اختيار المقترحات التي ينبغي أن تخضع لبحث أكثر تعمقاً في دورته ٢٩٨ (أذار/ مارس ٢٠٠٧)، التي سيحدد خلالها جدول الأعمال النهائي لدورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)؛
- (ج) بيان المقترحات الأخرى التي قد يجدر التعجيل في أعمال البحوث والمشاورات المتعلقة بها من أجل دورات المؤتمر اللاحقة.

الجزء الأول - مقترحات بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

ألف - مقترحات مدروسة

العمالة/ الحماية الاجتماعية

- ١ - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)

ملخص

ترسم شيخوخة السكان وانخفاض معدلات الخصوبة معالم السياق الديمغرافي الجديد للقرن الحادي والعشرين إلى حد كبير. إن هذا المتوسط العمري الأطول لم تصاحبه في كثير من البلدان حياة عملية أطول في حين انخفض متوسط الأعمار التقاعدية الفعلية، وهذا ما يشكل تهديداً للاستمرارية المالية في الميزانيات العامة وخطراً على أن يغدو الكبار في السن مستبعدين اجتماعياً. ويتعرض عدة أشخاص من كبار السن الراغبين في العمل لمدة أطول، إلى التمييز ويرغمون على ترك سوق العمل في وقت مبكر. وفي الوقت الذي كثر فيه النقاش عن أثر الشيخوخة على تمويل الضمان الاجتماعي فإن هذه المناقشة تخفي قضية هامة ألا وهي: يظل عدد كبير من النساء والرجال عاطلاً وغير نشط أو يعمل في الاقتصاد غير المنظم بدلاً من استخدامه في الاقتصاد المنظم ومساهمته في نظم المعاشات. ويعد تعزيز العمل اللائق أفضل طريقة لضمان توفير الحماية الاجتماعية للجميع، والسماح للفئات الأكبر سناً بإمكانية البقاء نشطة لوقت أطول. وإن هذا الأمر ضروري بالنسبة للبلدان النامية حيث يشكل فقر المسنين شاغلاً متزايداً وحيث لا يستطيع سوى عدد ضئيل من الكبار في السن تحمل أعباء التقاعد. ويتعين إيجاد سبل لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي في هذه البلدان.

وتستطيع منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور رئيسي في استحداث استراتيجيات ابتكارية بغية رفع هذه التحديات وتسهيل تمديد الحياة العملية في عمالة لائقة ومنتجة. ويُقترح إجراء مناقشة عامة بالاستناد إلى نهج متكامل لوضع خطة عمل فعلية تشمل صكوك منظمة العمل الدولية وأنشطتها البحثية والتعاون التقني وغير ذلك من وسائل العمل التي من شأنها الإسهام في تعزيز السياسات والاستراتيجيات لضمان شيخوخة لائقة وأمونة ونشطة. وسيساهم الاقتراح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة أثناء تطوره بصفة خاصة إلى أهداف العمالة والحماية الاجتماعية.

الاتجاهات المعاصرة

١٦. يزداد سكان العالم شيخاً، وتشهد معدلات الخصوبة انخفاضاً في حين يعيش الناس لفترات أطول، ولا يقتصر هذا الأمر على البلدان المتقدمة فحسب، بل يطال غالبية البلدان النامية. أضف إلى ذلك أن أجيالاً كثيرة ولدت قبل انخفاض مستوى الخصوبة، تبلغ الآن سن الشيخوخة. ويتوقع بين ٢٠٠٥ و٢٠٥٠ أن يزيد عدد الأشخاص الذين يصلون ويتجاوزون سن الستين مقدار ثلاثة أضعاف من حوالي ٦٧٢ مليون إلى ما يقرب

من ١,٩ مليار شخص^{١١}. وقد يفضي العجز الديمغرافي الناشئ عن ذلك إلى انخفاض مستويات المعيشة والحماية الاجتماعية.

١٧. ويشيخ السكان في البلدان ذات الدخل المنخفض بسرعة تفوق البلدان ذات الدخل المرتفع^{١٢}. فخلال السنوات الخمسين القادمة، من المتوقع أن يزيد عدد السكان المسنين في هذه البلدان بنسبة أربعة أضعاف^{١٣}، ومن المتوقع أن تزداد تبعية الشيخوخة بنسبة ثلاثة أضعاف. ويفضي القصور في الحماية الاجتماعية أو اندامها إلى دفع الأشخاص المسنين إلى العمل في القطاع غير المنظم، وقد بات فقر المسنين مشكلة يتزايد القلق حيالها.

١٨. ولم تتوافق استقالة العمر في البلدان الصناعية بحياة عملية أطول. ويتعرض العمال المسنون للتمييز وغالباً ما يرغمون على الانسحاب المبكر من سوق العمل أو الانتقال إلى وظائف منخفضة الجودة يستخدمون فيها قدرأ أقل من إمكانياتهم. وفي الوقت نفسه، تواجه البلدان هوموم الاستثمارية المالية لنظم الحماية الاجتماعية. ففي حين توجد فيه أسباب وجيهة تدعو إلى زيادة معدلات النشاط، ثمة معوقات واضحة أمام تغيير السياسات والممارسات. ويبقى تعزيز العمالة الشغل الشاغل.

١٩. ويعني تدني معدلات الخصوبة انخفاض عدد الوافدين الشباب إلى القوى العاملة الوطنية. ويخلف هذا الأمر انعكاسات هامة تتناول تدفقات الهجرة للوفاء باحتياجات سوق العمل غير المستوفاة. وقد سبق أن أفضى تشيخ السكان وارتفاع معدلات مشاركة المرأة إلى طلب كبير على هجرة عمال الرعاية الصحية والرعاية المنزلية إلى البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ومن غير المحتمل أن تقبل البلدان المتقدمة أو البلدان النامية المستويات المقدره من الهجرة الوافدة المطلوبة لتعويض معدلات الانخفاض في السكان وفي القوى العاملة. وعلى الرغم من ذلك، تؤدي الزيادات الحتمية في الهجرة الوافدة إلى إثارة قضايا الإقرار بالمؤهلات وإدماج المهاجرين ومنع التمييز ضد العمال المهاجرين.

٢٠. وفي بعض البلدان منخفضة الدخل، أثار وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مشاكل خاصة بالنسبة للأشخاص المسنين، إذ أوجد بصورة خاصة دوراً جديداً هو دور مقدم الرعاية وجدد دور الأهل وأضاف عبء التبعية. وفي الوقت ذاته، بات الأشخاص المسنون مضطرين للدخول إلى سوق العمل أو للعودة إليه مجدداً للاستعاضة عن الدخل الأسرية المفقودة. وهم يواجهون التمييز في مجال الحصول على المعلومات المتعلقة بالوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والاختبار والمشورة والعلاج المضاد للفيروسات الرجعية، كما يعانون من التمييز في بحثهم عن العمل وفي مكان العمل. إن اندام الدعم والرعاية لمقدمي الرعاية وفقر الأسر المعيشية المعاشية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعوز الأشخاص المسنين الذين يفقدون الدعم ويكسبون المعالين في الوقت ذاته، يبرز الحاجة إلى التصدي للعمال بوصفها السبيل الأول والأخير للبقاء.

استجابة منظمة العمل الدولية

٢١. تقوم استجابة منظمة العمل الدولية بصورة رئيسية على البحث والتوعية والتعاون في بذل الجهود الدولية وفي وضع المعايير. أما التعاون التقني الموجه إلى العمال المسنين فهو غير موجود عملياً.

البحوث والتعاون الدولي

٢٢. دأبت منظمة العمل الدولية منذ أوائل التسعينيات على العمل في مجال وضع استخدام العمال المسنين. ونوقش موضوع تقديم التدريب للعمال المسنين في تقرير العمل العالمي لعام ١٩٩٥ وتقرير العمالة العالمية لسنة ١٩٩٨ و ٢٠٠١. وشاركت منظمة العمل الدولية مع حكومتي ألمانيا واليابان في تنظيم مؤتمر رفيع المستوى بشأن الحوار الاجتماعي والشيخوخة في البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي (بودابست، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٢).

¹¹ شعبة السكان في الأمم المتحدة، التوقعات السكانية العالمية، مراجعة عام ٢٠٠٤ <http://esa.un.org>

¹² انظر الجدول ٢ "سرعة التشيخ" في: "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: تحدي العمالة والحماية الاجتماعية"، وهي ورقة أسهمت بها منظمة العمل الدولية في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مدريد، إسبانيا، ٢٠٠٢.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm؛ انظر أيضاً الجدول ٢ "سرعة التشيخ"، المرجع نفسه.

٢٣. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة (مدريد، نيسان/ أبريل ٢٠٠٢)^{١٤}. وقد اعتمدت الجمعية خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان مدريد السياسي. وشاركت منظمة العمل الدولية أيضاً في المؤتمر الوزاري للشيخوخة (برلين، أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٢)^{١٥} وما زالت تشارك في أعمال متابعة هذين المؤتمرين^{١٦}.

٢٤. ومسألة الشيخوخة وردت أيضاً على جدول أعمال الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع لمنظمة العمل الدولية (بودابست، شباط/ فبراير ٢٠٠٥). ويتضمن التقرير المقدم إلى هذا الاجتماع فصلاً مخصصاً لمسائل الشيخوخة وسوق العمل وإصلاح نظم التقاعد^{١٧}.

معايير العمل والعمال المسنون

٢٥. تنطبق الاتفاقيات ذات الصلة بحقوق العمال الأساسية على جميع العمال بصرف النظر عن سنهم. وتحدد توصيات عدة^{١٨} العمال المسنين كمجموعة ذات احتياجات خاصة. أما الصك الوحيد الذي يتناول بصورة محددة العمال المسنين فهو توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢). وقد بحث مجلس الإدارة^{١٩} هذا الصك في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠ وتقرر الإبقاء على الوضع الراهن بشأنه.

٢٦. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تشمل الصكوك الرئيسية الجزء الخامس من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، فضلاً عن اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتوصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٣١). وقد بحث مجلس الإدارة هذه الصكوك على ضوء المشاورات المعقودة بشأن الضمان الاجتماعي وعلى ضوء المناقشة العامة التي جرت في هذا الصدد في الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠١) واعتبرت مواكبة للعصر. ودعا مجلس الإدارة المكتب إلى أن يقدم المساعدة التقنية بشأن هذه الصكوك بما في ذلك نشر المعلومات^{٢٠}.

٢٧. واعتبرت اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) مواكبة للعصر هي الأخرى، في حين جرت مراجعة التوصية رقم ١٥٠ المرفقة بها واستعيض عنها بتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) التي اعتمدت في الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/ يونيه ٢٠٠٤).

٢٨. وفيما يتصل بتكافؤ الفرص، لا يرد السن بين الأسباب التي يحظر التمييز على أساسها في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، إلا أن زهاء ٣٥ بلداً أدرجت السن بين الأسباب المحظورة للتمييز في تشريعاتها.

٢٩. وتضمن مشروع الإطار متعدد الأطراف (غير الملزم) لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة قضية الاتجاهات الديمغرافية في مبدئه الخامس. وتقتصر المبادئ التوجيهية المقابلة تحليلاً دورياً لسوق العمل لتقييم

¹⁴ قدمت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: قضايا العمالة والحماية الاجتماعية"، الوثيقة GB.283/ESP/5 (آذار/ مارس ٢٠٠٢).

¹⁵ اعتمد المؤتمر استراتيجية التنفيذ الإقليمية لخطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان برلين الوزاري، على العنوان: www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁶ اجتماع فريق الخبراء بشأن طرائق استعراض وتقييم خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، مألطة، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٣؛ اجتماع فريق الخبراء بشأن مؤشرات الشيخوخة، مدريد، نيسان/ أبريل ٢٠٠٤.

¹⁷ انظر تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع (بودابست، ١٤-١٨ شباط/ فبراير ٢٠٠٥). الوثيقة: GB.292/5، الدورة ٢٩٢، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٥.

¹⁸ توصية إسكان العمال، ١٩٦١ (رقم ١١٥)؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)، الفقرة ٤-٣.

¹⁹ في سياق أعمال الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، انظر GB.279/LILS/WP/PSR/4، صفحة ٢١، وGB.279/LILS/3.

²⁰ انظر: GB.282/LILS/WP/PRS/3 وGB.283/LILS/5(Rev.)

الأثر بعيد الأمد الذي تخلفه الاتجاهات الديمغرافية، ولا سيما الشيخوخة والنمو السكاني، على الطلب على اليد العاملة وعرضها.

الاتجاهات المقترحة

٣٠. من منظور السياسة الكلية، يعتبر تعزيز العمالة أفضل سبيل لضمان حصول الناس على دخل تقاعدي آمن عندما يحين وقت تركهم الخدمة. وينبغي إيلاء الاهتمام إلى تحديد سياسات سوق العمل للعمال المسنين، بما في ذلك الانتقال التدريجي والمرن إلى التقاعد. ويعتبر اتخاذ تدابير تكميلية من قبيل التدابير المتصلة بتنمية المهارات ضمن إطار التعلم المتواصل، أمراً هاماً. وتعتبر التدابير الرامية إلى مكافحة التمييز على أساس السن والأنماط المقولية، مشفوعة بإيلاء اهتمام خاص للنساء المسنات، أمراً حاسماً كذلك، وتتسم أي مبادرات يتخذها أصحاب العمل بأهمية خاصة.

٣١. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تواجه البلدان ذات الدخل المرتفع تحدي ضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية. ويتمثل التحدي الرئيسي بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل في مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات الأكثر استضعافاً، ولا سيما المجموعات في الاقتصاد غير المنظم، كما يتمثل في ضمان دخل لعدد متزايد من النساء والرجال المسنين^{٢١}. وفي عدد من البلدان منخفضة الدخل، ثمة حاجة إلى التصدي لاحتياجات الدخل والحماية لدى الأشخاص المسنين الذين يفقدون دعم أولادهم بسبب الإيدز وبيدأون من جديد القيام بدور الأهل ويتحملون أعباء الأسرة وهم شيوخ وأقل مهارة وفي وضع أقل مؤاتة مقارنة بغيرهم من العمال. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لسبل حصول النساء على الضمان الاجتماعي. وتحديات التغيير الديمغرافي مشتركة بين جميع البلدان وإن كان لكل منها أولويات مختلفة واستراتيجيات مختلفة للتصدي لها بهدف تقوية دور الضمان الاجتماعي كعامل إنتاجي في تشجيع العمالة وحفز التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي^{٢٢}.

٣٢. وهناك شاغل آخر إزاء هجرة الاستبدال بالاستناد إلى سببين رئيسيين هما الظروف التي تتم الهجرة فيها والحوافز متوسطة وبعيدة الأجل بالنسبة على السواء لبلدان الأصل وللبلدان المستقبلية. إن وضع العمال المهاجرين الذين يقعون خارج نطاق الحماية الاجتماعية ويحرمون بذلك من فرص الوصول إلى نظم التقاعد وإلى الخدمات الصحية الملائمة، إنما هو مثار قلق كبير. وينبغي بحث نطاق وحدود هجرة الاستبدال للتصدي لآثار الاتجاهات الديمغرافية الجديدة. فالى أي مدى يمكن للهجرة الوافدة أن تخفف من بعض الآثار السلبية للتشيخ الديمغرافي؟ وأي السياسات ينبغي وضعها لتحسين إدماج المهاجرين، ولا سيما الشباب منهم؟

٣٣. وبيّنت أمثلة من بعض البلدان أن توفير أمن الدخل الأساسي للسكان المسنين أمر قابل للتحقيق بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل كذلك وأن من شأن تحسين سبل عيش المسنين أن يعود بالنفع على قدم المساواة على الأجيال الشابة، ولا سيما في البلدان المتأثرة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٣٤. وأخيراً، يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة للعمال المسنين أن يولى اهتماماً خاصاً، بما في ذلك إزالة الظروف غير الآمنة أو غير الصحية أو أي ظروف أخرى تهدد قدرتهم على العمل.

٣٥. وتوخياً لمساعدة الهيئات المكونة على إعداد استراتيجيات مناسبة وفعالة، من المقترح بالتالي إجراء مناقشة عامة تركز على وضع نهج شامل ومتكامل يتضمن الإجراءات والاعتبارات الموجزة أعلاه.

٣٦. وإعداداً للمناقشة، تزمع منظمة العمل الدولية استهلال دراسة استقصائية تشمل جميع مناطق العالم بغية جمع معلومات شاملة ومحدثة عن وضع سوق العمل بالنسبة للعمال المسنين وعن السياسات التي تعيق تحسين استخدامهم أو تشجعه. ومن شأن هذا الأمر أن يوفر قاعدة معارف سليمة لتقاسم أفضل الممارسات فيما بين البلدان.

٣٧. وقد تكون إحدى النتائج الممكنة التي يخلص إليها المؤتمر هي خطة عمل تشمل تقديم الخدمات الاستشارية والتعاون التقني والأعمال البحثية والتحليلية مع التركيز على نشر الأمثلة الحسنة وتشجيع معايير العمل ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية فضلاً عن وسائل عمل أخرى من شأنها أن تسهم في تشجيع سياسات تضمن

²¹ تقرير العمل العالمي ٢٠٠٠، مكتب العمل الدولي، جنيف، الفصلان ٢ و٦.

²² انظر الوثيقة: GB.294/ESP/4.

شيخوخة لائقة وأمنة. وقد يرغب المؤتمر في التركيز على طريقة معالجة برنامج العمالة العالمي لقضايا العمالة.

استنتاج

٣٨. إن العمالة المنتجة واللائقة هي أقوى أداة للمحافظة على الحماية الاجتماعية ومد نطاقها. ويتطلب هذا الأمر اتخاذ تدابير تكميلية من قبيل النهوض بحقوق العمل للعمال المسنين من خلال عدة أمور، منها مكافحة التمييز على أساس السن. ويضطلع الحوار الاجتماعي بدور حاسم في وضع وتنفيذ سياسات تستهدف العمال المسنين. وتتصل جميع هذه التدابير بالأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وبالنسبة للعمال المسنين، تعني الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق فرصة للبقاء جزءاً نشطاً في الاقتصاد والمجتمع في ظروف تسودها الكرامة والحرية والعدالة والأمن.

٣٩. ولعل الأوان قد حان بالتالي لأن يتصدى المؤتمر للقضايا المذكورة أعلاه. ويمكن لمثل هذه المناقشة أن تكون بمثابة قاعدة لأنشطة منظمة العمل الدولية في المستقبل. وسيكون هذا الأمر متمشياً كذلك مع القرار الذي اعتمدهت الجمعية العامة بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة^{٢٣}، والذي يطلب إلى "المنظمات والهيئات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: "١" القيام حسب الاقتضاء، بإدراج الشيخوخة ضمن إجراءاتها الرامية إلى بلوغ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها تلك الواردة في إعلان الألفية، ولا سيما الهدف المتعلق بالقضاء على الفقر؛ "٢" إدراج مسألة الشيخوخة، بما في ذلك هذه المسألة من منظور جنساني، في برامج عملها".

٤٠. ومن شأن مناقشة مركزة على نهج متكامل أن تقدم للهيئات المكونة رؤية عالمية عن دراية منظمة العمل الدولية ووسائل التدخل لديها وتسهل في الوقت ذاته وضع استراتيجية متماسكة.

الحماية الاجتماعية

٢ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل (وضع المعايير)

ملخص

من المسلم به على نطاق واسع أن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز هو قضية من قضايا مكان العمل ولكن تنفيذ سياسات فعالة لعالم العمل - بما في ذلك حماية حقوق العمال - لا يزال يمثل تحدياً. وقد جرى حتى يومنا هذا تطبيق مجموعة من الاستجابات السياسية على مكان العمل في مختلف الدول الأعضاء، بما في ذلك سن التشريعات. وقد كان العديد منها فعالاً على الصعيد المحلي ولكن يمكن التمسك بأن من شأن معيار عمل دولي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، من قبيل اتفاقية، أن يضمن نهجاً أكثر اتساقاً وتنسيقاً وأن يعزز المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها مدونة منظمة العمل الدولية وأن يحمي ويعزز حقوق المصابين، وأن يقدم المساعدة لأصحاب العمل والمنشآت لمواجهة التكاليف الناشئة عن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وإدارتها وتخفيفها.

مقدمة

٤١. يهدف هذا النص إلى تقديم لمحة عامة وجيزة عن الاستجابات القانونية والسياسية لقضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وبحث ما إذا كانت برامج مكان العمل ستتعزيز وما إذا كان سيتم القضاء على نحو أسرع على التمييز إذا توفر معيار عمل دولي لدعم وضع وتنفيذ سياسة خاصة بمكان العمل. ويلقي هذا النص نظرة على التشريعات الوطنية والدولية القائمة فضلاً عن الأسباب الداعية إلى اعتماد معيار جديد.

²³ قرار اعتمدهت الجمعية العامة [بشأن تقرير اللجنة الثالثة (A/58/498)] 58/134. متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

أثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

٤٢. هناك ما يقرب من ٣٩ مليون شخص في أنحاء العالم ممن يعانون من فيروس نقص المناعة البشرية^{٢٤}. وهناك ما يزيد على ٣٦ مليون شخص منهم في سن العمل و٢٥ مليون هم من المشاركين في القوى العاملة^{٢٥}. وتشكل الانعكاسات من حيث عرض اليد العاملة والإنتاجية والدخل والحقوق في العمل - فضلاً عن إمكانيات استجابة مكان العمل - الأساس الذي تنطلق منه الإجراءات المستدامة لمنظمة العمل الدولية بشأن قضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل.

٤٣. ولما كان فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مرض معدٍ ينتقل بصورة رئيسية عن طريق الجنس أو نتيجة أنواع أخرى من السلوك الشخصي (مثل استخدام العقاقير بالحقن)، فإن هذا الأمر يؤدي إلى التشهير والتمييز فضلاً عن الرفض. وأثر ذلك على القوى العاملة وعلى جميع الأشخاص في سن العمل كبير ولا سيما في أشد البلدان تأثراً. فوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، إذ يتسبب بمرض العمال ووفاتهم، يؤدي إلى تخفيض مخزون مهارات وخبرة القوى العاملة ويعتبر فقدان رأس المال البشري تهديداً مباشراً لأهداف استئصال الفقر وتحقيق التنمية المستدامة. كما أن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز يخلف أثراً غير متناسب على الأطفال والنساء والشباب. ويصبح الأطفال مستضعفين بسبب فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وذلك بطريقتين: فهو يحرمهم من رعاية أهلهم وتوجيههم، وغالباً ما يؤدي إلى إخراج صغار الأطفال من المدرسة وإدخالهم إلى عالم العمل. كما أن المخاطر المرتبطة بالاستغلال الجنسي للأطفال كبيرة بدورها. وفي معظم البلدان المتأثرة، تحمل النساء فيروس نقص المناعة البشرية بأعداد أكبر من الرجال نتيجة لحالات التفاوت بين الجنسين. وفي الوقت ذاته، يقع عبء رعاية الأسرة المرضى بثقل أكبر على كاهل النساء والفتيات وهو أمر لا يزيد فقط من أعباء عملهن بل يقلل كذلك من الوقت المتاح للعمل في السياق المنظم أو للقيام بمهام أخرى قد تكون أساسية للبقاء.

٤٤. علاوة على ذلك، وخلافاً لسائر الأمراض المعدية، فعلى الصعيد الدولي من المحتمل أن يكون فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مهلكاً للراشدين في سن العمل ومن ثم يشكل تهديداً للقوة العاملة العالمية، ما لم تتح فرص الحصول على العلاج أمام جميع العمال على وجه السرعة. وبالنسبة لبعض مجموعات العمال، يعتبر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مرضاً مهيناً، لكنه يمثل خطراً لكل العمال، بما في ذلك تلك المجموعات. وبالتالي خلافاً للأمراض المهنية الأخرى التي لا تصيب إلا العمال الذين يتعرضون مباشرة لأخطار مهنية محددة، فكل العمال عرضة إلى حد ما لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على النطاق العالمي. وبما أن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مرض يهدد الراشدين في سن العمل، فإن ذلك يبرز نجاعة وجود استراتيجية للوقاية والرعاية والدعم، تركز على مكان العمل وتطبق في بيئة لا تتسم بالتمييز. ويمكن لنهج قائم على الحقوق في مكان العمل أن يلعب دوراً حساساً في نزع عار فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، على الأقل بسبب تأثيره المحتمل على المجتمع عموماً.

التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

٤٥. التصدي لفيروس نقص المناعة/ الإيدز من خلال التشريعات: في أوائل الثمانينات، أدرك العديد من البلدان أن التصدي لهذا الوباء يحتاج إلى إطار تشريعي، وخصوصاً في التصدي للتمييز. وفي بعض الحالات، تم تنقيح بعض التشريعات الموجودة ولا سيما تلك التي تتعلق بالتمييز لإدراج الإشارة إلى فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ وفي بعض الحالات الأخرى تم صياغة بعض الصكوك، الطوعية منها (على سبيل المثال المدونات والمبادئ التوجيهية والاتفاقات الجماعية والمدونات على مستوى المنشأة وما إلى ذلك) والإلزامية على السواء (على سبيل المثال، التشريعات). وتشتمل الصكوك الدولية ذات الصلة على المبادئ التوجيهية الدولية لعام ١٩٩٦ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وحقوق الإنسان^{٢٦}، وترد التوجيهات بشأن دور القوانين بوجه عام في كتيب صادر عن برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، للمشرعين بشأن قوانين خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وحقوق الإنسان.

²⁴ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: تقرير عن وباء الإيدز على الصعيد العالمي، ٢٠٠٦.

²⁵ أنظر:

ILO: HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth response 2006, forthcoming.

²⁶ تقرير الأمين العام للجنة حقوق الإنسان، وثيقة الأمم المتحدة E/CN.4/1997/37.

وزودت منظمة الصحة العالمية^{٢٧} وبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتشريعات العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، الإرشاد السياسي بشأن تشريعات الصحة العامة.

إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

٤٦. أثناء الدورة الثامنة والثمانين (حزيران/ يونيو ٢٠٠٠)، اعتمد مؤتمر العمل الدولي بالإجماع قراراً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، وهدفه الأساسي توسيع قدرات منظمة العمل الدولية في التصدي لهذا الفيروس. وأنشئ برنامج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، تابع لمنظمة العمل الدولية، في شباط/ فبراير ٢٠٠١ بغية إدماج مكان العمل في الجهود العالمية المبذولة في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وهي جهود يقودها برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. واستمد القرار القاضي بوضع توجيهات دولية من المسؤولية التقليدية ومن صلاحيات منظمة العمل الدولية في مجال وضع معايير المبادئ والممارسات بشأن مسائل متعلقة بشواغل مكان العمل. وفي الوقت ذاته، كان ذلك القرار رداً مباشراً على تزايد عدد الطلبات من جانب الهيئات المكونة من أجل الحصول على المعلومات والتوجيهات. وهذه الطلبات متصلة بحقوق العمال في مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والحاجة إلى التصدي لتأثير الوباء على المنشآت والاقتصادات الوطنية ولمسؤوليات الحكومات وأصحاب العمل. والمنافع العائدة على العمال هي الحالة الصحية في عرض اليد العاملة وقد تُعزى إلى الحفاظ على العمالة. وأما المنافع العائدة على أصحاب العمل فهي تجنب تكلفة تغيب العمال وخسارة العمال المهرة والتدريب وتدني الأرباح والأسواق والاستثمارات، والتقليل منها إلى أدنى حد. وأما المنافع العائدة على الحكومات فهي النمو الاقتصادي وتحسين خيارات الإنفاق المنبثقة من الإيرادات الوطنية المحسنة، ومن الطاقات الكبرى للاحتفاظ بالاستثمارات الموجهة إلى التنمية المستدامة.

٤٧. وقد وضعت مدونة منظمة العمل الدولية الخاصة بالممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل من خلال سلسلة من المشاورات التي استهلكت مع الهيئات المكونة في جميع الأقاليم، وكذلك بالاعتماد على صكوك منظمة العمل الدولية الأعم، ومنها على سبيل المثال اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). وكان الخيار قد وقع في ذلك الوقت على وضع صك طوعي وذلك أساساً لأنه قابل للتنفيذ على وجه السرعة. وجرت مناقشة المدونة المذكورة واتفق عليها بإجماع الآراء في اجتماع ثلاثي ضم ٣٦ خبيراً انكبوا على دراستها، من ١٤ إلى ٢٢ أيار/ مايو ٢٠٠١، واعتمدها مجلس الإدارة رسمياً في حزيران/ يونيو ٢٠٠١.

٤٨. وكانت الطبيعة الاختيارية للمدونة وجه من أوجه القوة في مناحي مختلفة، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالمرونة والقابلية للتكيف مع مجموعة من الاستخدامات والأوضاع. فتم تكييفها واعتمدها في سياقات جغرافية وثقافية مختلفة وعديدة، وعلى كل الأصعدة بدءاً بالاتفاقات الجماعية إلى القوانين الوطنية. واستخدمتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بمثابة الأساس للسياسات التعاونية والمبادرات العملية. ويحظى الإعلان المشترك بين المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، الرامي إلى "محاربة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بدأ بيد - برنامج للمشاركة المستقبلية"، بأهمية بالغة، وقد تم توقيعه في أيار/ مايو ٢٠٠٣، وتلاه قرار مشترك بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي العاشر التابع لمنظمة العمل الدولية في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣.^{٢٨}

فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والصكوك القائمة

يمكن أن تستخدم الصكوك الأساسية لمنظمة العمل الدولية لدعم عملية مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل. ويشير إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى مشاكل الأشخاص ذوي الاحتياجات المحددة (والخاصة). والقضاء على التمييز هو أحد المبادئ الأساسية ويوجه سياسة التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة. وأبرزت التقارير العالمية التي أعدت بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بدورها التحديات المستمرة في مجال القضاء على التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. إن معيار العمل الدولي الوحيد الذي يذكر على وجه الخصوص

²⁷ منظمة الصحة العالمية: دليل الصكوك القانونية التي تعالج مسألة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، WHO/UNAIDS/HLE/97.1، جنيف، ١٩٩٧.

²⁸ يمكن الإطلاع على هذا النص على العنوان التالي: www.ilo.org/aids.

فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز هو اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، المعتمدة مؤخراً (انظر المبدأ التوجيهي باء ٤-٣-١ والمبدأ التوجيهي باء ٤-٣-١). ويتناول عدد آخر من معايير العمل الدولية المسائل ذات الصلة بالتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل^٢. وتناولت لجنة الخبراء المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات القضايا المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في تعليقاتها وفي العديد من الدراسات الاستقصائية العامة. وبين عامي ١٩٩٣ و ٢٠٠٠ كانت القضية تثار بصفة شبه حصرية في إطار اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)، ولكنها أثبتت فيما بعد كذلك في إطار الاتفاقيات المتعلقة بسياسة العمالة وعمل الأطفال والشعوب الأصلية والقبلية والمزارع الكبرى. كما أن الدراسات الاستقصائية العامة التي أجرتها اللجنة بشأن المساواة والحماية ضد الفصل من العمل بدون وجه حق والعمال المهاجرين والعمل في الموانئ - ومنذ عهد أقرب - تفتيش العمل، شملت الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في العمل وحماية العمال المصابين^٣.

وجرت مناقشة التدابير التي اتخذتها الحكومات للتصدي لأثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على العمالة، في إطار اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢). وتناول الكثير من التعليقات بموجب اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كعامل مؤثر في عمل الأطفال.

^١ مكتب العمل الدولي: مستقبل خال من عمل الأطفال، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف، ٢٠٠٢؛ زمن المساواة في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣؛ وضع حد لعمل الأطفال: هدف في المتناول، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^٢ تعدد المبادئ التوجيهية بشأن التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل من خلال العمالة وقوانين العمل (Hodges, 2004) الاتفاقيات ذات الأرقام: ١١١، ١٥٨، ١٥٩، ٩٨، ١٥٤، ١٦٤، ١٦٦، ٢١١، ٢٠٢، ١٠٢، ١٤٩، ٩٧، ١٤٣، ١٧٥. وتشمل صكوك أخرى ذات صلة الاتفاقيات ذات الأرقام: ٨١، ١٢٩، ١٥٠، ١٥٥، ١٨٧.

^٣ دراسات استقصائية بشأن تفتيش العمل (٢٠٠٦)، العمل في الموانئ (٢٠٠٢)، العمال المهاجرين (١٩٩٩)، الحماية من الفصل التعسفي من العمل (١٩٩٥)، المساواة في الاستخدام والمهنة (١٩٩٦).

تطبيق المدونة في القوانين والممارسات الوطنية

٤٩. تُرجمت المدونة إلى حوالي ٤٠ لغة، وكان العديد من اللغات التي ترجمت إليها بناءً على طلبات الدول المعنية. واستخدم القانون لرسم معالم صياغة أو تنقيح القوانين والسياسات واللوائح في أكثر من ٧٠ بلداً. وتشمل بعض الأمثلة على الإجراءات السياسية والتشريعية التي اتخذتها الهيئات المكونة ما يلي:

- *القوانين*: وضع العديد من البلدان وكذلك الهيئات الإقليمية، تشريعات العمل أو صكوك أخرى تتناول مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، مستخدمة في ذلك صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة ومبادئ المدونة وتعاريفها ونطاقها كمرجع أولية^{٢٩}، وتشتمل معظمها على المبدأ الأساسي لعدم التمييز. وتحتوي صكوك أخرى على أحكام خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، تتعلق بشروط وظروف الاستخدام وبيئات العمل الصحية والفصل من العمل والأمن الوظيفي والاختيار والسرية والإجراءات الإيجابية ومرافق الإقامة المعقولة ومسائل متعلقة بالأجور ووقت العمل. وتركز بعض البلدان بقدر أكبر على الرعاية والدعم^{٣٠}.
- *قانون السوابق القضائية*: يتنامى عدد الاجتهادات القانونية في محاكم العمل الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، مما يعكس العدد المتزايد من حالات الفصل من العمل نتيجة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والأعمال التمييزية، فضلاً عن تحسين الإطار التشريعي.
- *السياسات الوطنية*: اعتمدت بليرز وغانا والاتحاد الروسي من بين العديد من البلدان الأخرى سياسات ثلاثية وطنية متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، ومستلزمة إلى حد كبير من أحكام المدونة. وتسهل منظمة العمل الدولية في غالب الأحيان عمليات التشاور والاعتماد.

²⁹ أنظر قاعدة بيانات القوانين والسياسات على العنوان التالي: www.ilo.org/aids، وهي تضم حوالي ٦٠ بلداً اتخذت إجراءات تشريعية أو إجراءات أخرى تشير إلى مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

³⁰ تشمل الأمثلة كوستاريكا وجنوب أفريقيا وزامبيا.

- *منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال*: اعتمد عدد من الهيئات المكونة سياسات متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كأساس لوضع برامجها وتنفيذها، ومنها نقابات العمال في كمبوديا في الآونة الأخيرة. ووجدت دراسة استقصائية لمنظمات أصحاب العمل عبر أفريقيا، قام بها اتحاد أصحاب العمل في كينيا في ٢٠٠٣، بأن أكثر من ثلاثة أرباع تلك المنظمات كانت تستخدم مدونة منظمة العمل الدولية لصياغة سياسات تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- اعتمد وزراء وقادة من أصحاب العمل ومن العمال في بنن والهند وأندونيسيا والاتحاد الروسي وتوغو وكذلك بعض بلدان الكاريبي *إعلانات ثلاثية للالتزام بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز*.
- *أعتمدت سياسات قطاعية في قطاعات التعليم والنقل والصحة*^{٣١} على الصعيدين الإقليمي (منطقة الكاريبي وأفريقيا الجنوبية) والعالمية. ويتم إعداد مبادئ توجيهية متعلقة بقطاعات أخرى، منها على سبيل المثال: التعدين والبناء.
- *السياسات على صعيد المنشأة*: استلهمت الإجراءات التي اتخذتها المنشآت من المدونة، غالباً في إطار سياسات ثلاثية وطنية ومبادرات أخرى اتخذها الشركاء الاجتماعيون. وتقدم أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، التي تشمل أكثر من ٣٠٠ منشأة في حوالي ٣٠ بلداً، الإرشاد للتطبيق الطوعي للمدونة.

خيار معيار دولي

٥٠. *القدرة على إعداد معيار*: تشتمل أبحاث منظمة العمل الدولية ومبادرات الإرشاد المتعلقة بالسياسة العامة على دراسات على الصعيدين العالمي والقطري بشأن سوق العمل والآثار الاقتصادية المترتبة على فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز^{٣٢}، وموجز التشريعات والسياسات والإجراءات ودراسات قطاعات محددة ومبادئ توجيهية. ويُسكتم كل ذلك بأنشطة المشاريع لدعم التنفيذ الطوعي للمدونة^{٣٣}. وتزود الرعاية المشتركة لمنظمة العمل الدولية مع برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الذي دخل حيز التنفيذ في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠١، المنظمة بإطار تعاوني يعمل بشكل جيد بهدف تقوية إسهامات عالم العمل إزاء التصدي العالمي للوباء. واستناداً إلى الخبرات والمعارف المكتسبة حتى الآن، وإلى دعم برنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والممولين الزملاء، فإن المكتب في مركز قوي لتقديم العمل التحضيري اللازم لبند في جدول أعمال المؤتمر، يتصل بوضع معيار متعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من أجل عالم العمل.

٥١. *غرض المعيار واستخدامه*: تحسنت بوجه عام بيئة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. فأصبح مكان العمل أكثر تجاوباً وتسامحاً بفضل وجود وعي متزايد لتعقيدات فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وخطورة تأثيراته. بيد أن، التمييز لا يزال موجوداً بكثرة بل تزايد في بعض الحالات؛ وهو بوجه عام مستمر بدرجة عالية ويصعب اقتلاعه. وأصبح هذا الوضع متسماً بالركود ويستدعي من الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع الدولي اتخاذ إجراءات مكافحة أقوى. وستكون فاعلية العديد من التدابير المتخذة أكبر إذا كانت تلك التدابير مترسخة على نحو ثابت في صك دولي يمكن استخدامه كمعيار عالمي معترف به لإجراءات مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل:

³¹ تشمل الأمثلة المبادئ التوجيهية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بشأن المرافق الصحية وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (٢٠٠٥)؛ وسياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من أجل قطاع التعليم في الكاريبي (٢٠٠٦).

³² أنظر، على سبيل المثال، فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمل: التقديرات والآثار والتصدي على الصعيد العالمي (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤)، وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمل: التقديرات والآثار والتصدي على الصعيد العالمي (مكتب العمل الدولي، مرجع سابق).

³³ أنظر، على سبيل المثال، الحفاظ على الحياة وحماية الوظائف (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٦).

- عملية صياغة معيار هي عملية بناءة في حد ذاتها وتساعد على إذكاء الوعي، وهي تقوي الحوار الاجتماعي، وتعزز الشعور بالملكية لدى الهيئات المكونة الثلاثية التي تدعم الكفاح ضد فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- إعداد ووجود معيار يشرك صراحة كل الأطراف الفاعلة الثلاثية ويعزز الحافز الأدبي والاستراتيجي لإجراءات مكان العمل.
- يؤدي معيار دولي للعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل إلى اتساق وتنسيق أكبر في طرق التصدي الوطنية العديدة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ويحسن الإنصاف بين العمال في كل أنحاء العالم.
- سيساعد اعتماد صك دولي في حشد الموارد على الصعيدين الوطني والدولي ويزيد من تقوية طرق التصدي الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٥٢. ثمة تزايد في اتفاق الآراء على أنه حان الوقت للأطراف الفاعلة الأساسية في عالم العمل للاستفادة من طاقات التصدي لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، التي يتضمنها معيار عمل دولي جديد. وضمن المنظمة، وعلاوة على مداوات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (أنظر الإطار) والمناقشات المتعلقة بهذا الموضوع في مجلس الإدارة، والاجتماعات الإقليمية، واجتماعات الخبراء، فإن مجموعة العمال^{٣٤} ذكرت تأييدها لصك دولي جديد محتمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل.

٥٣. وتبين الأطراف الفاعلة الأساسية في عالم العمل التزاماً متزايداً للتضامن عن طريق اعتماد تدابير من شأنها أن تتصدى لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وفي الوقت ذاته، ثمة طلب متزايد لوضع صك يتصدى مباشرة وبوضوح لا لبس فيه لقضايا التمييز ضد العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وينص على آلية ثلاثية تعاونية بغية تحقيق التوازن والتوفيق بين حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل، فضلاً عن تلبية اهتماماتهم المشتركة. ومثل هذا المعيار أساسي في توجيه الإجراءات الوطنية والدولية في تعزيز فرص حصول الجميع على الوقاية والرعاية والعلاج من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وذلك من خلال مكان العمل.

٥٤. وإذا اعتبر أن الوقت قد حان لمعالجة قضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في إطار نشاط معياري، فينبغي إعداد بحث كامل عن القوانين والسياسات الوطنية بغية إمداد مجلس الإدارة بالعناصر اللازمة لاتخاذ قرار نهائي. ومن شأن المزيد من المعلومات التوضيحية بصدد كيفية إدراج الدول الأعضاء أحكام مدونة منظمة العمل الدولية والصكوك الأخرى ذات الصلة في صياغة وتطبيق التشريعات والممارسات الوطنية، أن تكون الأساس لوضع معيار محتمل في هذا الميدان المهم والحساس.

٥٥. ويتضح أن الإقرار الأوسع نطاقاً بمدونة منظمة العمل الدولية كأداة مرجعية أساسية لصياغة سياسات وبرامج مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، قد أنشأ اتفاق عريض القاعدة بشأن مبادئها الأساسية من قبيل الإقرار بأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز قضية من قضايا مكان العمل، والحاجة إلى تجنب التمييز على أساس وضع حقيقي أو مفترض لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي والاختبار والسرية واستمرارية الاستخدام والمكاسب المستمدة من استخدام مكان العمل في الإجراءات الوقائية.

٥٦. وسيحتوي المعيار المحتمل على إشارات متعلقة بأهمية وضع سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل و/ أو استراتيجية لمكان العمل في ثنايا خطط التصدي الوطنية للإيدز. وسيوصي هذا المعيار باستعراض وتنقيح تشريعات العمل بغية إدراج أحكام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ولاسيما التي تتعلق بمنع التمييز والتي تروج لبرامج مكان العمل. وسيدعم المبادئ الأساسية لمدونة الممارسات، وكذلك أهمية الهيكل الثلاثي. وسيستخدم هذا المعيار كدليل جامع للتشريع وصياغة السياسات وكذلك لإجراءات المنشآت التي تعكس الخصوصيات الوطنية وعمليات الحوار الاجتماعي. وسيضع أحكاماً من أجل تنفيذ أي مستوى من الرصد الوطني يكون ملائماً.

³⁴ أنظر: محضر أعمال الجلسة الثالثة، ١٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، في دورة مجلس الإدارة ٢٩٦.

٥٧. واستناداً إلى مجموعة العناصر الأساسية، سيساعد الصك الجديد في حماية الحقوق وتقديم التوجيه وتوضيح الممارسات الجيدة. وسيساعد أيضاً في تدعيم وتطبيق التشريعات الوطنية القائمة، فضلاً عن زيادة وتيرة السرعة في التصدي الوطني لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتوسع فيه من خلال نهج متوازن للوقاية والرعاية والعلاج. وسيضمن إدماج شواغل منظمة العمل الدولية الأساسية مثل حماية الأطفال وتعزيز المساواة بين الجنسين والحفاظ على المهارات والعمالة والدخل ومد نطاق الحماية الاجتماعية. ومن ثم سيحسن عملية تنفيذ برنامج العمل اللائق وسيساهم في تقوية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. علاوة على ذلك، يتسم هذا الصك بإمكانية تحسين إسهامات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة على نحو يُعتد به في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية ولا سيما الهدف السادس منها والذي يسعى إلى السيطرة على فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

المساواة بين الجنسين

٣ - المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق
(مناقشة عامة)

ملخص

من شأن إدراج بند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، أن يمثل فرصة هامة لإجراء استعراض شامل للتقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية حتى اليوم في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، كأساس يستند إليه للتشاور مع الهيئات المكونة بشأن استمرار الإجراءات سعياً إلى تحقيق هذا الهدف الأساسي من أهداف منظمة العمل الدولية، على ضوء تغير أسواق العمل وتغير الأنماط في عالم العمل.

وسيركز بند المناقشة بصورة خاصة على أساليب تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة (٢٠٠٤)^١ ومقرر مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٥ القاضي بالعمل مع جميع أصحاب المصلحة سعياً إلى إدماج قضايا الجنسين على نحو منظم في جميع برامج ومشاريع التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في المستقبل^٢. ومن شأنه أيضاً أن يتيح للهيئات المكونة فرصة تقديم توصيات إلى المكتب بشأن أساليب تعزيز جهوده الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، ولا سيما في سياق برنامج العمل اللائق.

ومن شأن إجراء استعراض في حينه في عام ٢٠٠٩ أن يمكن منظمة العمل الدولية من أن تراجع خطة عمل المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا الجنسين في أنشطة منظمة العمل الدولية على ضوء التوجهات السياسية الجديدة للمنظمة والولايات الدولية الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين وكى ترسم مساراً استراتيجياً لعملها في المستقبل.

^١ الوثيقة GB.291/3.

^٢ الوثيقة GB.292/14، الفقرة ٢٢.

معلومات أساسية

٥٨. لقد مضى حتى الآن عقدان من الزمن منذ أن بحث مؤتمر العمل الدولي مسألة تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام في مناقشة عامة في عام ١٩٨٥. ومع ذلك، ما فتئ التمييز على أساس الجنس ينتهك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان بصورة عامة ويضعف النمو الاقتصادي ويحد من فعالية المنشآت وأسواق العمل، في حين لا تزال النساء في كل مكان أكثر استضعافاً من الرجال إزاء الفقر وإزاء العجز في العمل اللائق. ولطالما كرر المجتمع الدولي في مناسبات عدة إقراره بذلك، وكان آخر هذه المناسبات إقراره بذلك في الأهداف الإنمائية للألفية، ولا سيما الهدف ٣^٣ وفي إعلان بيجين+١٠ لعام ٢٠٠٥. ويقع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية واضحة في الإسهام بتحقيق هذه الالتزامات المتفق عليها دولياً، كما يعود إليها بما لا يقبل الجدل أن تقدم إسهاماً خاصاً في هذا الصدد.

³⁵ حسب تقرير الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠٠٥، الصادر عن الأمم المتحدة، "المساواة بين الجنسين هي حق من حقوق الإنسان يحتل صميم تحقيق الأهداف [...] و] ويعني المساواة في جميع مجالات العمل". والإقرار بالصلة الأساسية الموجودة بين العمل اللائق وتحقيق جميع الأهداف الأخرى قد أحرز تقدماً بفضل الإسهام الكبير الذي قدمته منظمة العمل الدولية في إعداد المجموعة الرئيسية من البيانات عن المؤشر ١١: نصيب المرأة في العمالة بأجر في الأعمال غير الزراعية؛ والمؤشر ٤٥: معدل البطالة بين البالغين ١٥-٢٤ سنة حسب الجنس وفي المجموع.

٥٩. إن إجراء مناقشة عامة جديدة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ سيأتي في أوانه لئتيح لمنظمة العمل الدولية أن تقيم على السواء هذه التطورات العالمية والتقدم الذي أحرزته المنظمة في تعزيز وتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، توجهاً لتحديد المجالات ذات الأولوية لعملها في المستقبل. وسيكون ذلك متمشياً مع آخر تطورات السياسة العامة في منظمة العمل الدولية من قبيل قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة ومقرر مجلس الإدارة لعام ٢٠٠٥ القاضي بالعمل مع جميع أصحاب المصلحة سعياً إلى إدماج قضايا الجنسين على نحو منتظم في جميع أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

٦٠. إن الهدف الرئيسي لمنظمة العمل الدولية هو تعزيز الفرص أمام النساء والرجال للحصول على عمل لائق وأدائه في ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن وكرامة الإنسان. وعليه، يقع القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة في صميم برنامج العمل اللائق وهو هدف قديم العهد لدى منظمة العمل الدولية. وتشكل تقوية قدرة المنظمات في الهيئات المكونة لكي تقوم بدور حفاز في تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ هذا البرنامج.

٦١. وتقدم البرامج القطرية للعمل اللائق لدى منظمة العمل الدولية فرصة فريدة لإدراج المساواة بين الجنسين في جميع برامج وإجراءات منظمة العمل الدولية على المستوى القطري حيث يكون التعزيز المتبادل للتقدم في مجال الحقوق في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، أشد ظهوراً وفعالية.

٦٢. وقد بات الحد من الفقر هدفاً إنمائياً طامحاً وتركز استراتيجيات التنمية الدولية على وضع استراتيجيات وطنية شاملة للحد من الفقر. ويوفر هذا الاتجاه فرصاً جديدة ما فتئت تتزايد أمام المكتب والهيئات المكونة له للعمل مع صانعي السياسات على المستوى الوطني في مجال وضع وتنفيذ استراتيجيات للحد من الفقر تشجع العمل اللائق وبالتالي المساواة بين الجنسين، وهو العنصر الرئيسي المشترك فيما بينها. وقد انتهزت منظمة العمل الدولية هذه الفرص ومن المستحسن إلى حد كبير أن تزيد من تطوير مجال العمل هذا.

٦٣. وعليه، يعتبر الإدراج المنتظم لاعتبارات المساواة بين الجنسين في تصميم جميع برامج منظمة العمل الدولية، أمراً حاسماً. ولا بد من أن تبرز البحوث والتوعية الأساليب التي يمكن بها للمساواة بين الجنسين أن تخدم المصالح الاقتصادية والتجارية وأن تعزز في الوقت ذاته أهداف العدالة الاجتماعية. وموجز القول، إن تحقيق تقدم في اتجاه المساواة بين الجنسين عملياً هو أمر ملح إذا أريد تحقيق نمو عادل والتوصل إلى الحد من الفقر وإلى العمل اللائق.

استجابة منظمة العمل الدولية

٦٤. إن تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل مبدأ وارد في دستور منظمة العمل الدولية، الذي يؤكد أن "لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص". ولقد اتخذت استجابة منظمة العمل الدولية على مدى عقود كثيرة لمواجهة عدم المساواة بين الجنسين أشكالاً متعددة وباتت أكثر تطوراً وأكثر استجابة لتغير الظروف، بما في ذلك التطورات الدولية، وأوثق اندماجاً في نسجها المؤسسي. وفيما يلي بعض أحدث الإجراءات عهداً:

- قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة، ٢٠٠٤: يدعو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى أن تتخذ إجراءات ملموسة لإلغاء جميع أشكال التمييز بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة. ويدعو كذلك المكتب إلى مواصلة بذل الجهود لتحقيق هدف المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص في الحياة العملية وتعزيز هذه الجهود والإسراع فيها.

- مقرر مجلس الإدارة بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في التعاون التقني، آذار/مارس ٢٠٠٥: يطلب من المكتب أن يتخذ بعض الخطوات لإدماج المساواة بين الجنسين في مشاريع وبرامج التعاون التقني والعمل مع الهيئات المانحة لضمان أن تتضمن الاتفاقات أحكاماً تضمن وتدعم إدماج قضايا الجنسين، وزيادة قدرة الهيئات المكونة على تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

- البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧: يجعل تعزيز المساواة بين الجنسين استراتيجية معمة تتقاسم جميع الوحدات في المكتب مسؤولية تنفيذها. ويستند إلى تعريف المساواة بين الجنسين بوصفها هدفاً سياسياً مشتركاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

- التقرير العالمي لمؤتمر العمل الدولي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية، وعنوانه زمن المساواة في العمل، ٢٠٠٣: يحلل مختلف أنواع التمييز في العمل ويبحث الاستجابات السياسية والعملية الراهنة بهدف حشد قدر أكبر من الدعم للقضاء على هذا التمييز.

العمل الرئيسية المتصلة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز: تعرف منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الأربع على أنها مجموعة متكاملة من المعايير الأساسية للقضاء على التمييز وتحقيق المساواة بين الجنسين، وهي اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

العناصر الرئيسية لمناقشة في المؤتمر

٦٥. ستوفر مناقشة عامة بشأن المساواة بين الجنسين فرصة هامة لتحليل آثار سوق العمل الجديدة والاتجاهات الاقتصادية العالمية على المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وستبحث إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى التصدي لهذه الاتجاهات والأثر الذي حققته حتى اليوم، ولا سيما في ضوء القرار والمقرر المذكورين آنفاً بشأن المساواة بين الجنسين.

٦٦. وستدعى الهيئات المكونة إلى تقديم الإرشاد بشأن قضايا المساواة بين الجنسين، التي تعتبرها أولويات بالنسبة لمنظمة العمل الدولية في ضوء تغير سوق العمل وأنماط العمل.

٦٧. وإذ تعطي المناقشة بذلك إقراراً بالدور المحوري للمساواة بين الجنسين في تحقيق العمل اللائق، يمكنها أن تدعم زيادة تطوير سياسة وخطط عمل منظمة العمل الدولية المتعلقة بالجنسين وتبرز النهج والاستراتيجيات المتكاملة للإسراع في تحقيق التقدم في اتجاه المساواة بين الجنسين عملياً، من قبيل البرامج القطرية للعمل اللائق.

٦٨. وستركز المناقشة على ما يلي:

- الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية حتى الآن لمتابعة قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة ومتابعته؛
- الأساليب التي عاد فيها القرار بالفائدة على تقوية استراتيجية المساواة بين الجنسين عملاً بخطة عمل المكتب للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين؛
- إدماج وسائل عمل منظمة العمل الدولية الرامية إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- تعزيز قدرة المكتب والهيئات المكونة على إدماج المساواة بين الجنسين على نحو منظم في البرامج والهيكل التنظيمية؛
- استخدام أفضل الممارسات كأداة لتشجيع تكافؤ الفرص في الاستخدام؛
- الأساليب الفعالة لتشجيع تصديق وتنفيذ الاتفاقيات الرئيسية المتعلقة بالمساواة وغيرها من معايير العمل ذات الصلة بالمساواة.

النتائج المنشودة

٦٩. ستكون النتائج المنشودة من مناقشة مؤتمر العمل الدولي ما يلي:

- استعراض التقدم المحرز بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل وإجراءات منظمة العمل الدولية في ضوء تغير أسواق العمل وتغير الأنماط في عالم العمل؛
- توصيات من أجل منظمة العمل الدولية بشأن أساليب ضمان استمرار مساواة المكتب والهيئات المكونة إزاء قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة؛
- توصيات عامة تركز على برنامج العمل اللائق من أجل إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز تماسك سياساتها واستراتيجياتها وإجرائاتها لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

باء - مقترحات تستدعي الدراسة

العمالة

٤ - العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

٧٠. سيركز هذا البند من جدول الأعمال على التغيرات الهيكلية الجارية في القطاعات الرئيسية في الاقتصاد العالمي وأثرها على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها. وقد تشمل القضايا المقترحة للمناقشة ما يلي: أهم الدوافع إلى التغيير؛ السياسات والاستراتيجيات الوطنية والمحلية والقطاعية الرامية إلى رفع مستوى القدرة التنافسية والإنتاجية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛ سياسات واستراتيجيات ترمي إلى زيادة مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلاسل التوريد؛ دور السياسات الدولية؛ التطورات في التنظيم العام والنظم الخاصة للرصد؛ دور المبادرات الطوعية الخاصة وغير ذلك من الجهود الرامية إلى إدارة القضايا الاجتماعية في سلاسل التوريد، في سياق معايير العمل الدولية. وسيجري استكشاف انعكاسات ذلك بالنسبة للحكومات ولمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل. وتوخياً لإضفاء التركيز والتفصيل الكافيين على المناقشة، قد يكون من المفيد تحديد عدد من القطاعات الرئيسية كأساس للمناقشة الهادفة إلى تحديد مبادئ توجيهية سياسية لتحقيق الحاصلات الخاصة بالعمل اللائق في سلاسل القيم العالمية. ويمكن أن تضم عملية إعداد التقرير التقني مجموعة من الوحدات في المكتب، بما في ذلك إدارة خلق فرص العمل وتنمية المنشآت وإدارة الأنشطة القطاعية وإدارة تكامل السياسات والمعهد الدولي للدراسات العمالية وإدارة المعايير وإدارة الحوار وغيرها من الإدارات، وستكون الحصيلة بمثابة إرشادات يستنير بها المكتب فيما يتعلق بتوجه نشاطه المستقبلي في هذا المجال.

٧١. إذا كان مجلس الإدارة يرغب في أن يُبحث هذا البند بقدر أكبر، يمكن تقديم اقتراح مستفاض فيه إلى دورة المجلس في آذار/مارس ٢٠٠٧.

الحوار الاجتماعي

٥ - الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية

٧٢. الغرض من تقديم هذا الاقتراح كبنء محتمل في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي في المستقبل هو تحسين حق المستخدمين في المنشآت ومجموعات المنشآت في الاطلاع على المعلومات والتشاور في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية. وقد تفضي العولمة إلى تكاليف اجتماعية في شكل إعادة هيكلة صناعية وإعادة هيكلة المنشآت مما قد يؤدي إلى فقدان الوظائف والبطالة وزيادة التفاوت وانعدام الأمن.

٧٣. إن الأطر القانونية القائمة للاطلاع والتشاور مع المستخدمين ونقاباتهم أميل إلى أن تعتمد نهجاً لاحقاً على نحو مغالى فيه لعملية التغيير، وتهمل أهمية الحوار الاجتماعي والجوانب الاقتصادية للقرارات المتخذة ولا تساهم بالضرورة في الاستباق الحقيقي لتطورات العمالة ضمن المنشأة مما يؤدي إلى نزاع صناعي لا ضرورة له.

٧٤. وينطوي سير السوق الداخلي على عملية تركز المنشآت وعمليات الدمج العابرة للحدود والحيازات والاستملاكات والمشاريع المشتركة وبالتالي اتسام المنشآت ومجموعات المنشآت بالسمة عبر الوطنية. أما

إجراءات اطلاع واستشارة المستخدمين وممثليهم كما هي واردة في التشريعات أو الممارسات في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية فغالباً ما لا تكون موجهة إلى الهيكل عبر الوطني من الكيان الذي يتخذ القرارات التي تمس أولئك المستخدمين.

٧٥. وإذا كان لا بد من تطوير الأنشطة الاقتصادية بأسلوب متنسق فينبغي للمنشآت ولمجموعات المنشآت أن تطلع وتستشير ممثلي مستخدميها المتأثرين بقراراتها.

٧٦. ودون المساس بما ستؤول إليه مناقشة هذا الموضوع من جانب مجلس الإدارة، ومن جانب مؤتمر العمل الدولي في نهاية المطاف، يمكن لهذا البند أن يشمل، من جملة أمور، مجالات من قبيل ما يلي:

- التطورات الاقتصادية والمالية والاستراتيجية؛
 - هيكل العمالة وتطورها القابل للتنبؤ والتدابير ذات الصلة؛
 - القرارات التي يحتمل أن تؤدي إلى تغييرات يعتد بها في تنظيم العمل أو في العلاقات التعاقدية؛
 - نقل مواقع المنشآت؛
 - اشتراطات التدريب وتنمية المهارات وإعادة التدريب.
٧٧. إذا كان مجلس الإدارة يرغب في أن يدرس هذا البند بقدر أكبر، يمكن تقديم اقتراح مستفاض فيه إلى دورة المجلس في آذار/ مارس ٢٠٠٧.

الجزء الثاني - متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير

٧٨. تتصل المقترحات الواردة أدناه بمتابعة استنتاجات الفريق العامل في مجال عمل الأطفال وحماية العمال الشباب وساعات العمل في النقل البري والسلامة والصحة المهنية.

٦ - عمل الأطفال وحماية العمال الشباب

٧٩. وفقاً لآخر التقديرات العالمية، يعمل زهاء ٣١٧ مليون فتاة وصبي تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ سنة. ويوجد ٢١٨ مليون منهم في أوضاع من عمل الأطفال يتعين ألا يكونوا موجودين فيها. إلا أن زهاء ١٠٠ مليون مراهق يعملون بصورة قانونية.

٨٠. بالإضافة إلى اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، وقد كانتا ولا تزالان الاتفاقيتين الأساسيتين في مجال عمل الأطفال، هناك عدد من الصكوك الأخرى المتصلة بالعمالة أو بعمل الأطفال والعمال الشباب. ونتيجة لعمل الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، اتخذ مجلس الإدارة القرارات التالية:

- *عمل الشباب ليلاً*: ينبغي مراجعة ثلاث اتفاقيات وتوصيتين، هي: اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٦)؛ اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)؛ اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٩٠)؛ توصية عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤)؛ توصية العمل الليلي للأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٨٠).

- *الفحص الطبي للشباب*: في حالة ثلاث اتفاقيات هي - الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)، واتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)، واتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤) - دعا مجلس الإدارة الدول الأعضاء إلى: "١" أن تستكمل التصديق على هذه الاتفاقيات؛ "٢" أن تبلغ المكتب بأي عقبات أو صعوبات تواجهها وقد تحول دون التصديق على هذه الاتفاقيات أو تؤخر هذا التصديق أو قد تبين أن

هناك حاجة إلى مراجعة كلية أو جزئية لهذه الاتفاقيات، بما في ذلك إمكانية توحيدها. وبالنسبة للتوصيتين المرافقتين - توصية الفحص الطبي للأحداث، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)، وتوصية شروط استخدام الشباب (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٥)، دعا مجلس الإدارة الدول الأعضاء إلى أن تنفذ التوصيتين وإلى أن تبلغ المكتب بأي عقبات أو صعوبات تواجهها في تنفيذهما. كما دعا المكتب إلى أن يبحث إمكانية توحيدهما.

- صكوك أخرى بشأن الحد الأدنى للسن: بالإضافة إلى ذلك، سبق للاتفاقية رقم ١٣٨^{٣٦} أن راجعت عدداً من الاتفاقيات السابقة بشأن الحد الأدنى للسن ولكنها لا تزال مطبقة في عدد من البلدان. والدول الأطراف في الاتفاقيات القديمة مدعوة إلى التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨. ولكن نظراً إلى المرونة الموجودة في الاتفاقية رقم ١٣٨ (الشروط المفصلة من أجل نقض الاتفاقيات السابقة بحكم القانون) فإن التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ لا يؤدي تلقائياً على الدوام إلى نقض جميع الاتفاقيات المراجعة التي صدق عليها البلد ذاته^{٣٧}. وأخيراً، هناك اتفاقيتان مستقلتان في وضع مؤقت^{٣٨}.

٨١. وقد تعتبر الصكوك الواردة أعلاه والمتعلقة بالاستنتاجات المتصلة بالعمل الليلي والفحص الطبي للشباب محددة في نطاقها إلى درجة لا يمكن معها معالجتها كبنود مستقبلية لوضع المعايير في حد ذاتها. وقد يكون من المستحسن أن يبحث مجلس الإدارة في إجراءات المتابعة الضرورية لاستنتاجات الفريق العامل المعنية بهدف زيادة تبسيط مجموعة معايير العمل الدولية حول موضوع الأطفال والشباب وفي سياق السعي إلى تشجيع التنفيذ الكامل للاتفاقيتين الأساسيتين. وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بتوصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)، الفقرة ٣(هـ)، ينبغي أن يولى الاعتبار للعمل الذي يُزاول أثناء الليل من جانب شخص دون سن ١٨ عاماً عند تحديد قائمة الأعمال الخطرة وينبغي بالتالي معالجته على وجه السرعة بوصفه أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال.

٨٢. ويمكن على وجه الاحتمال أن تكون قضايا العمل الليلي والفحص الطبي للشباب فضلاً عن أي قضايا أخرى ذات صلة موضوعاً لصك مستقل. ويمكن للمكتب أن يبحث هذه الإمكانية بقدر أكبر من الاستفاضة إذا رأى مجلس الإدارة أن هذا الخيار قابل للتطبيق ويمكن أن يقدم إلى دورة المجلس في آذار/ مارس ٢٠٠٧ اقتراحاً مدروساً باستفاضة أكبر.

٧ - ساعات العمل في النقل البري

٨٣. بحث المكتب بعناية القضايا والتطورات المتصلة بساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري - بما في ذلك التعب ووقت القيادة وفترات الراحة. وهو يعتبر أنه ينبغي التريث في مراجعة اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣) والتوصية المرفقة بها (رقم ١٦١) إلى أن تصدر حصيلة الاجتماع الثلاثي بشأن قضايا العمل والقضايا الاجتماعية الناشئة عن مشاكل حراك السائقين الدوليين عبر الحدود في قطاع النقل البري، الذي سيعقد في جنيف من ٢٣ إلى ٢٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦. أما أهم تطور في هذا القطاع فهو النهج الجديد لمقاربة إنفاذ أوقات القيادة باستخدام تكنولوجيا عداد الدورات الرقمي، وهي تكنولوجيا يجري تنفيذها في الوقت الحاضر في الاتحاد الأوروبي. ويمكن أن تكون الدروس المستمدة من التجربة الأوروبية مفيدة لتنفيذها في أماكن أخرى.

٨ - السلامة والصحة المهنيان

٨٤. نتيجة للمناقشة العامة استناداً إلى نهج متكامل، المعقودة في حزيران/ يونيو ٢٠٠٣، وضع المؤتمر استراتيجية عالمية بشأن السلامة والصحة المهنيين تضمنت تحديد الأولويات في وضع ومراجعة صكوك منظمة العمل الدولية. والأولوية الأولى - وضع صك جديد يرسي إطاراً ترويجياً للسلامة والصحة المهنيين -

³⁶ انظر المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٣٨.

³⁷ على سبيل المثال، إذا كانت دولة ما قد صدقت على اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩٣٧ (رقم ١٥٩) وفيما بعد صدقت على الاتفاقية رقم ١٣٨ معلنه في الوقت ذاته حداً أدنى عاماً للسن يبلغ ١٤ سنة، تظل ملزمة بالاتفاقية رقم ٥٩ ما لم تعلن بموجب الاتفاقية رقم ١٣٨ أن الحد الأدنى للسن في الصناعة هو ١٥ سنة.

³⁸ توصية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٤١)، وتوصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)، ١٩٣٧ (رقم ٥٢) لم تعودا مواكبتين للعصر تماماً ولكنهما لا تزالان ملائمتين في بعض الجوانب.

قد نوقشت في الدورة الثالثة والتسعين (٢٠٠٥) لمؤتمر العمل الدولي. وقد اعتمدت في الدورة الخامسة والتسعين (٢٠٠٦) لمؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الجديدة (رقم ١٨٧) والتوصية المرفقة بها (رقم ١٩٧) بشأن إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنيين. ويتوقع أن يساعد هذان الصكان على جعل السلامة والصحة المهنيين تحتلان مركزاً رفيعاً في البرامج الوطنية وعلى تشجيع تطبيق المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية.

٨٥. وتشمل أولويات أخرى في وضع المعايير^{٣٩} كما حددتها الاستراتيجية العالمية، مراجعة المعايير المتصلة بسلامة الآلات (اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)، والتوصية المرفقة بها (رقم ١١٨)) ومراجعة بعض المعايير المتصلة بمواد كيميائية محددة (توصية التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، ١٩١٩ (رقم ٤)، وتوصية الفوسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٦) واتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (الطلاء)، ١٩٢١ (رقم ١٣)، واتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)، والتوصية المرفقة بها (رقم ١٤٤)).

٨٦. وفي مجال سلامة الآلات، ستعطي أولى الأولويات لوضع مدونة ممارسات، جرى التشديد على الحاجة إليها في الاستراتيجية العالمية، وليس لمراجعة اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩). وقد بدأ المكتب استعراض آخر التطورات في هذا المجال برؤية أوسع لسلامة الآلات كأساس لوضع مدونة ممارسات. ومن شأن وضع مدونة ممارسات في هذا المجال أن يوفر أساساً صلباً لمراجعة المعايير المتصلة بسلامة الآلات.

٨٧. وفي مجال تشجيع السلامة الكيميائية، وافق مجلس الإدارة في دورته ٢٩٢ (آذار/ مارس ٢٠٠٥) على تنظيم اجتماع للخبراء لبحث الصكوك والمعارف والتوعية والتعاون التقني والتعاون الدولي كأدوات تهدف إلى وضع إطار سياسي للمواد الخطرة كبنء عمل في برنامج الأنشطة القطاعية (GB.292/STM/1). وسيناقش الاجتماع كيف يمكن لصكوك منظمة العمل الدولية ولغيرها من الأدوات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والمواد الخطرة أن تدمج على أفضل وجه في إطار سياسي وخطة عمل جديدين. كما يمكنه أن يبحث أفضل الممارسات والأطر القانونية الوطنية المناسبة لتشجيع بيئات عمل آمنة وصحية؛ وأن يستعرض أدوار الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأن يبحث أساليب وضع آليات للمشاوراة الثلاثية بشأن السلامة والصحة المهنيين وضمان مشاركة العمال ومنظماتهم في آليات المشاوراة مما يؤدي إلى بناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة في العمل. وينبغي للاجتماع أن ينظر أيضاً في أثر المبادرات الجديدة والجارية المتصلة بالمواد الخطرة، بما في ذلك النهج الاستراتيجي لإدارة المواد الكيميائية الدولية على صعيد الأمم المتحدة. ويمكنه أن يعتمد توصيات تكون بمثابة أساس لإجراءات لاحقة من جانب منظمة العمل الدولية، بما في ذلك بشأن أنشطة محتملة لوضع المعايير تتصل بالسلامة الكيميائية. ويقترح أن يعقد الاجتماع من ١٠ إلى ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧ في جنيف^{٤٠}.

الجزء الثالث - مقترحات أخرى من أجل جداول أعمال المؤتمرات المقبلة

٩ - وقت العمل

٨٨. إن وقت العمل هو من أكثر القضايا التي تأثرت بالتغيرات الهامة في السياسات الاجتماعية والاقتصادية التي تسارعت بفعل القوى المحركة للعولمة في غضون السنوات الأخيرة. فمنذ أن اعتمدت المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل، ولا سيما اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)، تطورت النهج حيال تنظيم وقت العمل، وبالتالي حيال القضايا الأخرى التي تربط بينها علاقة متبادلة كساعات الراحة والإجازات السنوية مدفوعة الأجر.

^{٣٩} إن مراجعة اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) والتوصية (رقم ١٢٨) غير مدرجة في الأولويات. وفيما يتعلق بمراجعة توصية الوقاية من الجمره الخبيثة، ١٩١٩ (رقم ٣) المرتبطة بالمخاطر البيولوجية، فليس هناك أي متابعة محددة مزعة لها.

^{٤٠} للاطلاع على المزيد من المعلومات المتصلة باجتماع الخبراء هذا، يمكن الرجوع إلى الوثيقة GB. 297/STM/2 والقرار ذي الصلة الصادر عن مجلس الإدارة.

٨٩. وتُستعرض التطورات الأخيرة المتعلقة بمعايير وقت العمل، ولا سيما تلك التي تركز على التوجيهات التي أصدرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الاستقصاء العام الذي أجرته في ٢٠٠٥ بصدد الاتفاقيتين رقمي ١ و ٣٠^{٤١} ووجهات النظر التي تم التعبير عنها خلال مناقشة تلك الوثيقة في لجنة المؤتمر لتطبيق المعايير^{٤٢}، في ورقة أخرى قدمت إلى لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ بعنوان "وضع استراتيجية بشأن الإجراءات المستقبلية لمنظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل"^{٤٣}. وتم الاتفاق بشكل خاص على عقد اجتماع للخبراء يمكن أن يضع إطاراً متكاملاً للمبادئ والخيارات والتوصيات في مجال السياسات، من شأنها أن تكون بمثابة أساس لمناقشة عامة محتملة بشأن وقت العمل في مؤتمر العمل الدولي، علماً بأن تاريخه مرهون بقرار مجلس الإدارة بشأن تمويل الاجتماع.

البحوث والأنشطة الأخرى

٩٠. نزولاً عند طلب مجلس الإدارة إجراء المزيد من البحوث حول موضوع وقت العمل بهدف وضع مقترحات في هذا الصدد للدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي، شرع المكتب في برنامج واسع من الأبحاث وجمع المعلومات عن التطورات في مجال وقت العمل، فضلاً عن أنشطة التعاون التقني، كالحلقات الدراسية وحلقات العمل القائمة على البحوث، وذلك من باب الاستجابة للطلبات الصادرة عن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ويشمل برنامج العمل هذا العناصر الرئيسية التالية: تقرير عن وقت العمل في البلدان الصناعية، يستعرض التطورات في مجال وقت العمل في العالم الصناعي ويركز على العلاقة بين احتياجات أصحاب العمل واحتياجات العمال وأفضليتهم وكيفية الجمع بينها في سياسات وقت العمل^{٤٤}؛ قاعدة بيانات قانونية مباشرة على الانترنت بشأن وقت العمل، تتضمن أحكاماً تشريعية عن وقت العمل في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية^{٤٥}؛ تحليل مقارن للقوانين الوطنية بشأن وقت العمل^{٤٦}؛ مجموعة من الأوراق وضعها رواد الباحثين وقدمت في آخر الحلقات الدراسية الدولية بشأن وقت العمل^{٤٧}. كما أجريت سلسلة من الدراسات القطرية بشأن الاتجاهات الإحصائية والسياسية الحديثة في مجال وقت العمل وتنظيم العمل في البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقال، وستكون هذه الدراسات بمثابة الأساس لتحليل مقارن لوقت العمل في العالم، وسيُنشر هذا التحليل في عام ٢٠٠٧^{٤٨}.

٩١. وتتقاسم هذه المشاريع عدداً من المواضيع ذات الأولوية النابعة من الهدف المتمثل في ضمان ظروف العمل اللائق في مجال وقت العمل. فعلى سبيل المثال، تستكشف البحوث الأساليب التي توضع بها ترتيبات ساعات العمل ووقت العمل بحيث تحافظ على سلامة العامل وتحسن صحته ورفاهته^{٤٩}. وتراعي هذه البحوث كذلك

٤١ انظر: ساعات العمل: من نظام الساعات الثابتة إلى نظام الساعات المرنة^{٤٩}، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثالثة والتسعون، ٢٠٠٥، التقرير الثالث (الجزء ١ باء).

٤٢ انظر: مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثالثة والتسعون، ٢٠٠٥، محضر الأعمال، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٢، الجزء ١، الفقرات ٧٣-١٣١.

٤٣ انظر الوثيقة: GB.294/LILS/7/1.

٤٤ انظر:

J.C. Messenger, ed.: *Working time and workers' needs and preferences in industrialized countries: Finding the balance* (London, Routledge, 2004).

٤٥ أنظر: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>

٤٦ انظر:

D. McCann: *Working time laws: A global perspective*. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database (ILO, Geneva, 2005) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

٤٧ انظر: "Decent Working Time: new trends, new issues" (ILO, forthcoming, 2006).

٤٨ انظر: "Working Time around the World" [Working title] (ILO, forthcoming, 2006)

٤٩ أنظر: A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (ILO and OSHRI, Geneva, 2003)

الفوارق بين الجنسين في ترتيب وقت العمل وتحلل انعكاسات مختلف الفوارق على هدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتبحث أشكال وقت العمل التي تستطيع تحقيق التقدم في مركز المرأة في سوق العمل وفي المجتمع. كما تركز البحوث على أثر ترتيبات وقت العمل القائمة على الأساليب التي يمكن للعمال من خلالها تحقيق التوازن بين العمل مدفوع الأجر وحياتهم العائلية وغير ذلك من المسؤوليات والاهتمامات خارج نطاق العمل، وتدرس الطريقة التي يمكن بها تعزيز التوازن بين العمل والحياة العائلية بطرق لا تضر بالمساواة بين الجنسين. وأخيراً، يسعى برنامج بحوث المكتب كذلك إلى تحديد ترتيبات وقت العمل التي من شأنها أن تنهض بظروف العمل اللائق وترفع الإنتاجية في آن واحد، بما في ذلك الأشكال المرنة لتنظيم العمل، وكذلك الفوائد التي تعود على المشاريع من جراء اعتماد سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة.

٩٢. ومن شأن نتائج البحوث هذه، التي تكملها أنشطة التعاون التقني المنفذة استجابة للطلبات الواردة من الهيئات المكونة وحصيلة اجتماع الخبراء، أن توفر مدخلات أساسية في اتجاه وجوه أية مناقشة مقبلة لتطورات وقت العمل في مؤتمر العمل الدولي.

اقتراح

٩٣. على ضوء هذه التطورات، وإذ تؤخذ الأنشطة البحثية الرئيسية الأخيرة والخبرات التقنية المعززة لمنظمة العمل الدولية في هذا الميدان بعين الاعتبار، يبدو أن هناك فرصة متاحة أمام مؤتمر العمل الدولي للنظر في موضوع وقت العمل بجميع أبعاده المتعددة في دورة من الدورات المقبلة. وسيكون المكتب مستعداً، رهنماً بالأراء المؤيدة في مجلس الإدارة، لوضع اقتراح لمناقشة عامة عن جميع جوانب تنظيم وقت العمل في مؤتمر العمل الدولي، ويمكن أن تجرى هذه المناقشة في وقت قريب، أي في دورته التاسعة والتسعين (حزيران/يونيه ٢٠١٠). وستستند أي مناقشة مقبلة، بدرجة كبيرة إلى نتائج اجتماع الخبراء.

١٠- العمل في الموانئ

التطورات منذ شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥

٩٤. شهد العمل في الموانئ ثورة في السنوات الأخيرة بفعل إدخال نظام الحاويات والتغير التكنولوجي وتسارع العولمة، وهو عامل أساسي في التنمية الاقتصادية. وكان أمام مجلس الإدارة في دورته ٢٨٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢) وثيقة^{٥٠} تتضمن مقترحات من أجل جداول أعمال المؤتمرات المقبلة، وقد قرر^{٥١} أن يجري المزيد من البحوث لوضع اقتراح بشأن نهج متكامل للعمل في الموانئ من أجل دورة مقبلة لمؤتمر العمل الدولي. وقام مجلس الإدارة في دورته ٢٨٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣) بإدراج هذا الاقتراح بين المقترحات المختارة للمزيد من البحث. ويقترح المكتب أن يرجئ مجلس الإدارة النظر في إجراء مناقشة عامة لنهج متكامل للعمل في الموانئ حتى ٢٠١٠ على أقرب تقدير (أنظر الفقرة ١٠٠).

٩٥. وأدت البحوث ذات الصلة بهذا الموضوع، والتي كانت قد تركزت منذ ٢٠٠٥ على التفتيش على السلامة والصحة المهنيين في الموانئ، إلى تعزيز الموقف القائل بأن اعتماد نهج متكامل للعمل في الموانئ ينبغي أن يظل ذات أولوية عليا بالنسبة لبرنامج الأنشطة القطاعية. وقد أجرى المكتب دراسة استقصائية/استعراضاً في جميع أنحاء العالم للإرشادات والممارسات القائمة في صدد التفتيش على السلامة والصحة المهنيين في الموانئ، أدت إلى وضع تقرير أنجز في حزيران/يونيه ٢٠٠٦. ويلخص هذا التقرير نتائج الدراسة الاستقصائية ويتضمن توصيات ذات صلة قد تُقضي في نهاية المطاف إلى وضع معايير أو مبادئ توجيهية لمنظمة العمل الدولية عن التفتيش على السلامة والصحة المهنيين في الموانئ. وسيؤخذ في الاعتبار في هذا السياق القرار المتعلق بمراجعة اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧). ونتيجة للقيود على الموارد ولغير ذلك من التزامات/أولويات/أنشطة جارية أخرى تتعلق بالموانئ والنقل، تعذر إجراء أي بحث إضافي استناداً إلى نهج متكامل للعمل في الموانئ.

٩٦. وواصل المكتب الاضطلاع بأنشطة رامية إلى ترويج وتنفيذ مدونتي الممارسات المنشورتين حديثاً، وهما مدونة الممارسات المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية بشأن الأمن في الموانئ

⁵⁰ الوثيقة: GB.285/2، الفقرات ١٦ و١٥٦-١٦٦.

⁵¹ الوثيقة: GB.285/2، الفقرة ٢١.

(٢٠٠٤) ومدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الموانئ (٢٠٠٥). وفي موازاة ذلك، واصل المكتب أيضاً نشاطه في ميدان الحوار الاجتماعي في قطاع الموانئ. بالإضافة إلى ذلك، أفضى الطلب الوارد من الهيئات المكونة إلى تكثيف تعزيز وتحديث وتنفيذ برنامج النهوض بعمال الموانئ التابع لمنظمة العمل الدولية.

٩٧. وشملت الأنشطة ذات الصلة بمدونة الممارسات المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية بشأن الأمن في الموانئ (٢٠٠٤) وضع واعتماد مواد تدريبية إضافية بشأن أمن الحاويات، في إطار حلقة عمل ثلاثية عُقدت في سنغافورة. وقد نُفذت "حلقة العمل هذه بشأن ضمان سلامة حركات وحدات نقل البضائع المقلدة في سلسلة التوريد"، بالتعاون مع السلطة البحرية والمسؤولة عن الموانئ في سنغافورة وحضرها ممثلون عن منظمات دولية وإقليمية ووطنية أخرى. ويجري في الوقت الحاضر إعداد المزيد من التحسينات على الوحدات النموذجية التدريبية بشأن أمن الحاويات بالتعاون مع المنظمة البحرية الدولية ومنظمة الجمارك العالمية والمفوضية الأوروبية. وقام المكتب كذلك بالترويج لمدونة الممارسات هذه في أحداث دولية ووطنية جرت في الإسكندرية ودبي وأنتويرب وبراغ وفيينا.

٩٨. وشملت أنشطة المكتب المتعلقة بمدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في الموانئ (٢٠٠٥) المزيد من التعاون مع مشروع الإدارة البيئية في موانئ أمريكا الجنوبية، التابع للوكالة الألمانية للتعاون التقني، بما في ذلك ترجمة دليل إدارة السلامة والصحة في الموانئ لمنظمة العمل الدولية إلى الإسبانية، وانعقاد حلقة عمل مشتركة بين الوكالة الألمانية للتعاون التقني ومنظمة العمل الدولية بشأن إدارة السلامة والصحة في الموانئ (مونتيبيديو، حزيران/يونيه ٢٠٠٦). أما ترجمة المدونة إلى اللغات الصينية والروسية والتركية فهي في مراحلها الأخيرة. وتم التوقيع على اتفاق لحقوق المؤلف من أجل ترجمتها إلى اللغة الإيطالية. وتجري المشاورات على قدم وساق مع معهد التدريب الخاص بالموانئ في الإسكندرية بشأن ترجمة المدونة إلى اللغة العربية.

٩٩. وقد نُشر في عام ٢٠٠٦ بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية دليل الإرشادات العملية لمنظمة العمل الدولية بعنوان: الحوار الاجتماعي في عملية التكيف الهيكلي ومشاركة القطاع الخاص في الموانئ: دليل إرشادات عملية. وقد استُكمل في حزيران/يونيه مواد التدريب التي تعزز تنفيذ الدليل واعتمدت ضمن إطار حلقة عمل ثلاثية عُقدت في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (تموز/يوليه ٢٠٠٦).

١٠٠. ونتيجة للأنشطة الترويجية التي اضطلع بها المكتب من أجل برنامج النهوض بعمال الموانئ التابع لمنظمة العمل الدولية، صدرت سبعة تراخيص جديدة لاستخدام البرنامج المذكور خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير، مما يرفع عدد تراخيص البرنامج إلى ٧٤ ترخيصاً، كما تم التوقيع على اتفاق حقوق مؤلف مع مُشغل محطة حاويات تركي من أجل ترجمة وإصدار البرنامج على نفقته باللغة التركية. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٦ أنجزت سلطة ميناء تسالونيك ترجمة برنامج النهوض بعمال الموانئ إلى اللغة اليونانية. وعُقدت حلقة عمل لكبار مرشدي برنامج النهوض بعمال الموانئ، لمنظمة العمل الدولية، في دبي في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، تم فيها تدريب عشرين مرشداً للبرنامج من شتى الموانئ التي يُشغلها مُشغل محطة حاويات دولي. وطلب مُشغل محطة الحاويات الدولي ذاته مؤخراً من منظمة العمل الدولية الحصول على حقوق المؤلف لترجمة ونشر برنامج النهوض بعمال الموانئ باللغة الفرنسية على نفقته. ويجري في الوقت الحاضر التفاوض بشأن الاتفاق المعني. ونظراً إلى عدم وجود نسخة فرنسية للبرنامج المذكور في الوقت الحاضر، فإن هذا التطور سييسد ثغرة كبيرة وسيفتح فرص تدريب ضخمة من أجل موانئ البلدان الناطقة بالفرنسية ولا سيما في أفريقيا. وقد أنجزت في تموز/يوليه ٢٠٠٦ ترجمة نسخة محدثة من البرنامج إلى الإسبانية (التنقيح ٢، ٢٠٠٥) وصدرت اسطوانة CD-ROM ذات الصلة وأرسلت نسخاً منها إلى جميع المرخص لهم الناطقين بالإسبانية. وبرنامج النهوض بعمال الموانئ متوفر في الوقت الحاضر في سبع لغات (الإنجليزية والإسبانية والصينية والإندونيسية والعربية واليونانية والكورية) وتجري ترجمته إلى لغتين أخريين (التركية والبرتغالية). ولدى منظمة العمل الدولية حقوق المؤلف عن النسخة الإنجليزية (الأصلية) والنسخة الإسبانية للبرنامج المذكور، ويقع عليها التزام بتحديثهما حسب الطلب.

١٠١. وقدم المكتب أيضاً الدعم التقني لمشروع جارٍ بشأن تحسين السلامة والصحة وظروف العمل في قطاع الموانئ في الاتحاد الروسي، وهو مشروع يديره مركز التدريب الدولي في تورينو. ويُتوقع أن يستمر المشروع في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، وقد تم طلب الدعم من جانب مركز التدريب الدولي.

١٠٢. تشمل التزامات المكتب الجارية ما يلي: الحاجة إلى استيفاء متطلبات برنامج النهوض بعمال الموانئ (وهو مشروع جارٍ) استجابة إلى الطلبات الواردة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتنظيم دورات تدريبية وحلقات عمل تتصل بالموانئ ومن أجل تقديم أشكال أخرى من المساعدة التقنية.

١٠٣. وعلى ضوء القيود على الموارد بسبب عدد الأنشطة الجارية والمخطط لها، يقترح المكتب إرجاء اختيار هذا البند - مناقشة عامة بشأن نهج متكامل للعمل في الموانئ - لبحثه لاحقاً. وفي هذا الصدد، سيقدم المكتب إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٠٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧) بغرض البحث اقتراحاً من أجل اختيار هذا البند لإدرجه في جدول أعمال الدورة التاسعة والتسعين (٢٠١٠) لمؤتمر العمل الدولي.

١٠٤. ومن شأن هذا الإجراء المقترح أن يتيح للمكتب اتخاذ الترتيبات المناسبة قبل انعقاد الدورة التاسعة والتسعين (٢٠١٠) لمؤتمر العمل الدولي من أجل انجاز البحوث ذات الصلة وإعداد التقرير المطلوب في الوقت المناسب.

١١ - مناطق تجهيز الصادرات

١٠٥. ظلت منظمات العمال على اهتمامها بأن يكون موضوع مناطق تجهيز الصادرات موضوعاً رئيسياً من أجل مناقشة عامة، وهذا ما اقترحته منذ عهد قريب خلال مناقشات آذار/ مارس ٢٠٠٦. ومنذ أن أُثير هذا الموضوع في عام ١٩٩٧، عقد اجتماع ثلاثي للبلدان المشغلة لمناطق تجهيز الصادرات (جنيف، من ٢٨ أيلول/ سبتمبر إلى ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨) وأجريت مناقشة في دورة آذار/ مارس ٢٠٠٣ لمجلس الإدارة بشأن العمالة والسياسة الاجتماعية فيما يتصل بمناطق تجهيز الصادرات^{٥٢}. ولم تشمل استنتاجات اجتماع عام ١٩٩٨ الدعوة إلى اتخاذ إجراءات معيارية. ودعا مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٣ المكتب إلى أن يواصل بحث القضايا ضمن إطار ثلاثي، بما يشمل جميع جوانب العمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، ودعماً لوضع برامج قطرية للعمل اللائق في البلدان المشغلة لمناطق تجهيز الصادرات، أعرب عن رغبته في أن يولي اهتمام خاص لتعزيز إسهامها في النتائج الاقتصادية والاجتماعية على حدٍ سواء.

١٠٦. ولا تزال الظروف السائدة في المناطق تثير القلق بشأن انتهاكات المعايير الأساسية وضعف قانون العمل أو عدم تطبيقه وأثر ذلك على القوى العاملة النسائية ذات الوجود الغالب في العديد من قطاعات النشاط ذات الصلة والتحديات الماثلة أمام تحسين الإنتاجية. كما أن هناك انعكاسات ناشئة عن تغير سياسات وقواعد التجارة وتطور نمط مناطق تجهيز الصادرات. ويقدم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ نهجاً مشتركاً لاستحداث خدمات استشارية لمنظمة العمل الدولية تستوفي احتياجات الهيئات المكونة من خلال المبادرة المركزية الدولية بشأن مناطق تجهيز الصادرات. وتهدف هذه المبادرة إلى توجيه نشاط المكتب كلياً نحو تحسين ظروف العمل والإنتاجية في المناطق. وينبغي لنشاط المبادرة المركزية الدولية أن يوفر صورة أوضح عن تغير الاتجاهات والظروف فضلاً عن إعطاء مؤشر عن النواقص الرئيسية في القانون والممارسة على ضوء معايير منظمة العمل الدولية، مما يمكن من توفير أساس لمناقشة مقبلة في المؤتمر. ومن شأن مناقشة عامة أن تحدد الحاجة إلى المزيد من التوجيه من جانب منظمة العمل الدولية والأشكال التي يمكن أن تتخذها فضلاً عن النهج ذات الصلة في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٢ - الاتجاهات الجديدة في مجال منع النزاعات الصناعية وتسويتها

١٠٧. تؤدي التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة الناشئة حول العولمة إلى زيادة التوترات الصناعية لا محالة في بلدان كثيرة. ولذا فقد أن الأوان كي يقوم مؤتمر العمل الدولي باستعراض التطورات والتجارب المتصلة بنظم منع النزاعات وتسويتها بهدف تحديد إجراءات المتابعة المناسبة من جانب الهيئات المكونة والمكتب.

⁵² "قضايا العمل والقضايا الاجتماعية ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات"، تقرير مقدم للمناقشة في الاجتماع الثلاثي للبلدان المشغلة لمناطق تجهيز الصادرات، جنيف، من ٢٨ أيلول/ سبتمبر إلى ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨ على العنوان:

(http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/epzrepor_w61/index.htm)؛
مذكورة مداولات، الاجتماع الثلاثي للبلدان المشغلة لمناطق تجهيز الصادرات، جنيف، من ٢٨ أيلول/ سبتمبر إلى ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨ على العنوان:

(<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/10213-01/index.htm>)؛

الوثيقة GB.286/ESP/3، ومحضر القرارات، دورة مجلس الإدارة ٢٨٦ (آذار/ مارس ٢٠٠٣).

وفي هذا الصدد، فإن منازعات العمل ملازمة لجميع نظم علاقات العمل. ويعتبر منع نزاعات العمل، حيثما أمكن، وتسويتها، حيثما تنشأ، بأسلوب فعال وسريع وعادل من الجوانب الرئيسية لعلاقات العمل السليمة. ومن الأساسي بالتالي أن يكون هناك في كل بلد آليات كفوة وبسهل الوصول إليها لهذه الأغراض لصالح العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية المستقرة على السواء. كما أن من شأن إجراء مناقشة في مؤتمر العمل الدولي حول قضية منع النزاعات وتسويتها أن يمكن الهيئات المكونة الثلاثية من دراسة استمرار ملاءمة عدد من توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة⁵³: وفي أعقاب استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، قرر مجلس الإدارة أن يدعو الدول الأعضاء إلى أن تبلغ المكتب بما إذا كان هناك ضرورة محتملة للمراجعة⁵⁴.

١٠٨. وتجدر الإشارة إلى أن اقتراحاً بشأن قضية منع النزاعات وتسويتها كان قد قدم للمرة الأولى إلى مجلس الإدارة في عام ١٩٩٢ من أجل بحث محتمل كبنء في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. ومنذ ذلك الحين، تطوّر تركيز ومضمون الاقتراح وجرى إدراجه في قائمة مختارة من جانب مجلس الإدارة في مناسبات عدة كان آخرها في آذار/ مارس ١٩٩٩ حين اقترح لمناقشة عامة. ويمكن أن تشمل مثل هذه المناقشة ما يلي: الاتجاهات والتطورات العامة في هذا المجال؛ أدوار إدارات التوفيق والتحكيم والوساطة والمحاكم والهيئات القضائية في مجال العلاقات الصناعية/ علاقات العمل؛ تقوية الأساليب التقليدية لتسوية المنازعات وإدماج نهج وأدوات وتقنيات جديدة تتصل بسمات رئيسية من النظم الناجحة (مثل الإطار والمؤسسات والآليات والإجراءات القانونية)؛ دور الشركاء الاجتماعيين؛ الأفق المستقبلية للتعاون التقني.

جنيف، ٢٠ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٥.

⁵³ توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)، وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠)، وتوصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩).

⁵⁴ أنظر على سبيل المثال الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2، الفقرة ٤٨.