



## من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

### تاريخ دورة مؤتمر العمل الدولي ومكان انعقادها وجدول أعمالها

#### جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

##### المحتويات

1	..... تاريخ انعقاد الدورة
1	..... مكان انعقاد الدورة
1	..... جدول الأعمال
3	..... مقترحات بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)
3	..... المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
3	..... ١ - حماية الأطفال والعمال الشباب (وضع المعايير: متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير)
5	..... العمالة
5	..... ٢ - العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)
7	..... العمالة/ الحماية الاجتماعية
7	..... ٣ - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل)
11	..... الحماية الاجتماعية
11	..... ٤ - تعزيز الاستجابات الوطنية لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (الخيارات المختلفة)
15	..... الحوار الاجتماعي
15	..... ٥ - الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)
18	..... المساواة بين الجنسين
18	..... ٦ - المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة)

## تاريخ انعقاد الدورة

١. سيتلقى مجلس الإدارة في أقرب وقت ممكن اقتراحاً محدداً يتعلق بالتواريخ الدقيقة لانعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩).

## مكان انعقاد الدورة

٢. يُقترح أن تُعقد الدورة في جنيف.

## جدول الأعمال

٣. سيشمل جدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين للمؤتمر (٢٠٠٩) البنود الدائمة التالية:

- تقريراً رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، بما في ذلك التقرير العالمي بشأن القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
  - مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومسائل أخرى؛
  - معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
٤. وبيحث المؤتمر من حيث المبدأ، وفقاً لما جرت عليه الممارسة المعتادة، ثلاثة بنود تقنية في الدورة نفسها. وطلب المجلس في دورته ٢٩٧ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦) أن تُعرض عليه من جديد لإجراء بحث أكثر تعمقاً، البنود الستة التي كانت قد قدمت إليه في إطار مقترحات جدول أعمال المؤتمر لسنة ٢٠٠٩<sup>١</sup>.
٥. وتتمثل المقترحات الستة - التي جرى تحديثها حيثما اقتضى الأمر على ضوء تعليقات أعضاء مجلس الإدارة - فيما يلي:
- (أ) حماية الأطفال والعمال الشباب (وضع المعايير - متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير): أعيدت صياغة هذا البند في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، من أجل التركيز بشكل أكبر على استنتاجات الفريق العامل. واستناداً إلى هذه الاستنتاجات يُقترح مراجعة أو توحيد عدد من الصكوك. كما تقدم هذه الوثيقة توضيحات فيما يخص نطاق أي صك موحد (فقد أدخل تعديل بسيط على عنوان هذا المقترح من أجل مراعاة هذا النطاق بشكل أفضل)<sup>٢</sup> وفيما يخص السكان المستهدفين والمعايير التي يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار؛
- (ب) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة): جرت دراسة مستفيضة لهذا المقترح الذي قدم للمرة الأولى في شكل تمهيدي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦؛
- (ج) العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل): أدخلت تنقيحات على صياغة هذا المقترح وجرى تحديثه؛

<sup>١</sup> علاوة على ذلك، فقد أثار الكثير من أعضاء مجلس الإدارة مراراً وتكراراً مسألة الحاجة إلى مراعاة إطار السياسة الاستراتيجية من أجل وضع قائمة من البنود الممكنة على جدول أعمال المؤتمر. ونظراً لطبيعة هذه الوثيقة، اقترح مناقشة هذه المسألة في لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، في السياق الأعم لمسألة إدخال تحسينات على الأنشطة المتعلقة بالمعايير، وبتحديد أكثر فيما يتعلق بسياسة معايير العمل الدولية، وبالتالي متابعتها في دورة لاحقة (انظر الوثيقة: GB.298/LILS/4)

<sup>٢</sup> كان العنوان السابق هو عمل الأطفال وحماية العمال الشباب.

(د) تعزيز الاستجابات الوطنية لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (خيارات مختلفة): في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦، قُدم أول مقترح بخصوص وضع المعايير في هذا المجال. وبناءً على طلب مجلس الإدارة اقترحت خيارات متعددة بشأن هذا الموضوع، ومنها: مناقشة عامة أو مناقشة عامة استناداً إلى نهج متكامل أو وضع معايير؛

(هـ) الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة): جرت دراسة مستفيضة لهذا المقترح الذي قُدم للمرة الأولى في شكل تمهيدي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦؛

(و) المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (مناقشة عامة): رداً على الانشغال الذي أعربت عنه بعض الحكومات، تم توضيح أن المناقشة العامة ستبحث أيضاً وسائل الترويج للاتفاقيات الأساسية في مجال المساواة بين الجنسين، وللصكوك الأخرى ذات الصلة في هذا المجال، ولن تسعى بأي شكل من الأشكال إلى إضعاف معايير العمل الدولية المعنية.

٦. وبالنظر إلى ما سبق، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) باختيار ثلاثة بنود من البنود المقترحة الستة التالية:

"١" حماية الأطفال والعمال الشباب (وضع المعايير: متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير)؛

"٢" العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛

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

"٤" تعزيز الاستجابات الوطنية لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (خيارات مختلفة)، لا بد لمجلس الإدارة من أن يحدد واحداً منها)؛

"٥" الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)؛

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

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

### المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

#### ١ - حماية الأطفال والعمال الشباب

(وضع المعايير: متابعة استنتاجات الفريق العامل  
المعني بسياسة مراجعة المعايير)

#### ملخص

هذا مقترح بشأن متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير في مجال عمل الأطفال وحماية العمال الشباب فيما يخص مجموعات قليلة من الصكوك التي يُوصى بمراجعتها أو إمكانية توحيدها. وتتناول هذه الصكوك بشكل خاص شروط الدخول إلى مجال العمالة (الفحص الطبي) وبعض جوانب ظروف العمل (العمل الليلي والعمل تحت سطح الأرض)، وتوفر حماية إضافية للعمال الشباب البالغين فوق الحد الأدنى لسن العمل- أي المقبولين قانوناً في العمل، وبهذا تكمل معايير عمل الأطفال بتوفير الحماية للشباب. وبالتالي، فإن من شأن مراجعة وتوحيد المعايير في هذا المجال أن تعني حوالي ١٠٠ مليون مراهق تحت سن ١٨ سنة يقدر بأنهم يعملون بصفة قانونية عبر العالم. ولا يثير هذا المقترح بأي شكل من الأشكال الشكوك كما لا ينوي إعادة النظر بشأن اتفاقيتي عمل الأطفال الأساسيتين المحدثتين وهما اتفاقية الحد الأدنى لسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، المكملتان بتوصيتهما، واللتان سيستمر الترويج لهما من أجل التصديق عليهما وتنفيذهما على المستوى العالمي.

٧. بعد دراسة مجلس الإدارة لهذا المقترح في شكله التمهيدي في دورته ٢٩٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦)، طلب إلى المكتب تقديم مقترح أكثر تفصيلاً بشأن هذا الموضوع. أولاً، ينبغي تأكيد أن هذا المقترح ينبع من متابعة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير (الفريق العامل "كارت") في مجال عمل الأطفال وحماية العمال الشباب. ثانياً، فيما يخص القضاء على عمل الأطفال، لم يعرب المكتب ولا الهيئات المكونة عن شكوك أو نية في إعادة النظر بشأن اتفاقيتي عمل الأطفال الأساسيتين المحدثتين، وهما اتفاقية الحد الأدنى لسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، المكملتان بتوصيتهما. وسيستمر الترويج لهذين الصكوك من أجل التصديق عليهما وتنفيذهما على المستوى العالمي، وسيظلان أساس أنشطة التعاون التقني من خلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، بغض النظر عن نتيجة بحث جداول أعمال المؤتمرات المقبلة.

٨. وهناك أنواع متباينة من المعايير المتعلقة بالأطفال والشباب. أولاً، توضح الاتفاقيتان الأساسيتان والتوصيتان المتصلتان بهما - التي لم يُقترح إجراء أي مراجعة لها- الفارق بين عمل الأطفال الذي يجب القضاء عليه وأشكال استخدام أو عمل الأطفال والشباب المقبولة. ثانياً، هناك القليل من المعايير المحددة التي تنص على شروط الدخول إلى مجال العمالة (الفحص الطبي) وبعض جوانب ظروف العمل (العمل الليلي والعمل تحت سطح الأرض)، وتوفر حماية إضافية للعمال الشباب البالغين فوق الحد الأدنى لسن العمل - أي المقبولين قانوناً في العمل. وبهذا تكمل هذه المعايير معايير عمل الأطفال بتوفير الحماية للشباب. ويشمل المقترح الحالي هذه الفئة الثانية من الصكوك ويمكن أيضاً أن يشمل التوصيتين المستقلتين بشأن الحد الأدنى لسن العمل في الأعمال غير الصناعية والمشاريع الأسرية المذكورتين أدناه<sup>٣</sup>.

٩. وكنتيجة لعمل الفريق العامل كارت، اتخذ مجلس الإدارة القرارات التالية:

- عمل الأحداث ليلاً: ينبغي مراجعة ثلاث اتفاقيات وتوصيتين، وهي: اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٦)؛ اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهنة غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)؛

<sup>٣</sup> إن اتفاقية الحد الأدنى لسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٢) واتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٣) غير واردتين في هذا المقترح لأنهما من بين الصكوك التي يجري فحص إمكانية مراجعتها في سياق بند جدول الأعمال الخاص بالعمل في قطاع صيد الأسماك، الذي سيعالج في الدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٧).

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 للأحداث: (الصناعة والمهن غير الصناعية والعمل تحت سطح الأرض) وشروط استخدام الأحداث (العمل تحت سطح الأرض): في حالة ثلاث اتفاقيات - اتفاقية 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" التفكير في التصديق على هذه الاتفاقيات؛ "٢" إبلاغ 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.

- فضلاً عن ذلك، تتمتع التوصيتان المستقلتان، وهما توصية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٤١)، وتوصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)، ١٩٣٧ (رقم ٥٢) بوضع مؤقت<sup>٤</sup>.

- أخيراً، سبق للاتفاقية رقم ١٣٨<sup>٥</sup> 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 السابقة المعنية التي صادق عليها البلد ذاته<sup>٦</sup>. وبما أن هذه الصكوك قد عفا عليها الزمن، فليس من المقترح إدراجها في معيار مراجع/ موحد ممكن. ومن شأن الترويج للاتفاقية رقم ١٣٨ والمساعدة التقنية أن يكونا الحل لتبسيط مجموعة معايير العمل الدولية، لا سيما من خلال نقضها والاستعاضة عنها بالاتفاقية رقم ١٣٨. فضلاً عن ذلك، من شأن صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٧، عندما يصبح سارياً<sup>٧</sup>، أن يسمح بإلغاء الاتفاقيات التي عفا عليها الزمن.

١٠. ويمكن اعتبار المجموعتين الأوليين من الصكوك بأنها محددة جداً في نطاقها إلى درجة لا يمكن معها معالجتها كبند مستقبلي لوضع المعايير في حد ذاتها. وتوخياً لزيادة تبسيط مجموعة معايير العمل الدولية، قد يكون من الممكن أو من المستحسن أن يبحث مجلس الإدارة في إجراءات المتابعة الضرورية لاستنتاجات الفريق العامل، على نحو شامل - فيما يخص مسألة الأطفال والشباب، لا سيما فيما يتعلق بدخولهم المحمي إلى عالم العمل اللائق. ويمكن لتوحيد ممكن أن يراعي التوصيتين المستقلتين بشأن الحد الأدنى للسن.

١١. وللأطفال والعمال الشباب، شأنهم شأن أية فئة أخرى من العمال المحميين ببعض الصكوك المعنية، الحق في الحماية نفسها في العمل كجميع العمال، وإن كانت بعض المسائل خاضعة لأحكام محددة، بالنظر إلى سنهم وعدم اكتمال نضجهم. وحسب آخر التقديرات العالمية، يعمل حوالي ١٠٠ مليون مراهق تحت سن ١٨ سنة بصفة قانونية. وسيكون من المناسب مراجعة/ توحيد المعايير المتعلقة بالأطفال والشباب، على أساس استنتاجات الفريق العامل كارتى بالنسبة لهذه المجموعة، وسيكون الهدف من المراجعة/ التوحيد هو التركيز

<sup>٤</sup> يعني هذا أن الفريق العامل اعتبر أن هذه التوصيات لم تعد مواكبة تماماً للعصر، لكنها ما زالت صالحة فيما يتعلق ببعض الجوانب.

<sup>٥</sup> انظر المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٣٨.

<sup>٦</sup> مثال ذلك أن دولة صادقت على اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩) وصادقت لاحقاً على الاتفاقية رقم ١٣٨ معلنة في الوقت نفسه أن الحد الأدنى العام للسن هو ١٤ سنة، تظل ملزمة بالاتفاقية رقم ٥٩ ما لم تصرح بموجب الاتفاقية رقم ١٣٨ أن الحد الأدنى للسن في الصناعة هو ١٥ سنة.

<sup>٧</sup> انظر الوثيقة: GB.297/LILS/2.

على الظروف التي يمكن أن تستخدم خلالها هذه المعايير. ويجدر التنكير بأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية ليست الوحيدة التي تدعو بصريح العبارة إلى حماية الأطفال، بل تنص اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة ١٩٨٩، المتعلقة بحق الطفل (أي من هو دون ١٨ سنة) في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، على أنه يجب على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية اتخاذ تدابير منها تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام أو سن وشروط الاستخدام.

١٢. إلا أن مسألة حماية الأطفال والشباب عند قبولهم في العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع عمل الأطفال. فعندما لا تكون هناك حماية كافية، فإن هذا النوع من العمل أو الظروف التي يجري فيها يمكن أن يصنف في فئة عمل الأطفال الذي يتعين القضاء عليه، حتى وإن كان الطفل قد بلغ الحد الأدنى لسن العمل. وعلى سبيل المثال، تنص الفقرة ٣ من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)، على أنه ينبغي، عند تحديد الأعمال الخطرة التي يتعين حظرها على المستوى الوطني، إيلاء الاعتبار لعمل شخص دون سن ١٨ سنة أثناء الليل أو عمله تحت سطح الأرض. وبالتالي يمكن إيلاء اعتبار لما إذا كان بعض الإرشاد بشأن جوانب أخرى من الأعمال الخطرة المشار إليها في الفقرة ٣ من التوصية رقم ١٩٠ مفيداً أيضاً. ونظراً للفلسفة الواضحة التي تعرب عنها الاتفاقيتان رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ ومفادها أن القائمة الدقيقة للأعمال الخطرة ينبغي أن تُحدد على المستوى الوطني بعد إجراء مشاورات ثلاثية، فإن الغاية من أية أحكام جديدة في هذا المجال ستكون تقديم الإرشاد العام، وليس تحديد تفاصيل صارمة.

١٣. ونظراً للحاجة إلى إجراء استعراض شامل بخصوص حماية الأطفال في الاستخدام أو العمل، من الممكن أن يدرس مجلس الإدارة، إذا استبقي هذا المقترح، إمكانية مناقشة مزدوجة من أجل ضمان بحث شامل من قبل الهيئات المكونة للمسائل ذات الصلة.

## العمالة

### ٢ - العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)

#### ملخص

يخالف تزايد العولمة ونمو سلاسل التوريد التي تعبر الحدود وغالبا ما تتوسع عبر العالم، آثاراً على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها في جميع أنحاء العالم. وسيطرق هذا البند المقترح للمناقشة إلى قضايا متعلقة بالنتائج الاجتماعية للتغيرات التنظيمية الجارية في القطاعات الرئيسية من الاقتصاد العالمي وعواقبها على العمالة، لا سيما تحديد السياسات والبرامج والأدوات اللازمة لتحقيق نتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ومن أجل توفير أرضية وأساس للمناقشة، قد يختار التقرير بعض سلاسل التوريد التمثيلية لتسترشد بها المناقشة (على سبيل المثال، سلسلة قائمة على التصنيع وأخرى قائمة على الخدمات).

١٤. يؤثر تزايد انفتاح الأسواق والاستثمار المباشر الأجنبي معاً إلى جانب التغيرات التي تشهدها التكنولوجيا بما فيها نظم النقل والاتصال، تأثيراً كبيراً في تنظيم الإنتاج وعلاقات الأعمال. وفي الكثير من القطاعات، قررت المنشآت التركيز على الكفاءات الأساسية والاستعانة في الوقت ذاته بمصادر خارجية فيما يخص مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالإنتاج والخدمات. وقد أسفر هذا في المقابل عن قيام سلاسل توريد دولية طويلة أكثر فأكثر ومعقدة في الغالب تشمل مجموعة متنوعة من المنشآت في مجالات تطوير وإنتاج وتوزيع المنتجات والخدمات. ويتجلى في ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية على نحو متزايد تحول في علاقات الأعمال أفرزته هذه التغيرات. وفي القطاعات الاقتصادية المهمة كانت هناك زيادة في قوة المنشآت التي تسوق السلع أو الخدمات مرتبطة بقوة تلك الشركات التي تنتجها، وهو تحول ذو تأثير عميق في عالم العمل.

١٥. كما تؤثر سلاسل التوريد تأثيراً كبيراً في هيكل أسواق المنتجات والخدمات والعمل عبر العالم. وأدت المشاركة في سلاسل التوريد الدولية إلى نشوء ونمو المنشآت والعمالة بشكل كبير جداً في بعض البلدان النامية، وتشكل هذه المشاركة أداة رئيسية تربط العديد من البلدان النامية بالاقتصاد العالمي. ونتج عن هذا توسع أسواق الخدمات والتصنيع والزراعة وزيادة القدرة على الإنتاج في هذه البلدان. وحتى الآن لم تستطع سوى حفنة من البلدان النامية فقط أن تستفيد من هذه الفرص مما يدل بوضوح على أن البلدان، لا سيما النامية

منها، تواجه فرصاً وتحديات معا فيما يخص كيفية دعم تنمية قاعدة منشآتها وتنويعها وتحديثها لكي تستطيع الاستفادة من النمو الذي تعرفه سلاسل التوريد العالمية.

١٦. وغالباً ما تعني قرارات الاستعانة بمصادر خارجية قرارات نقل الأنشطة إلى الخارج. وترتكز هذه القرارات عادة على اعتبار مجموعة من العوامل، بما فيها تكاليف اليد العاملة والقدرة على الإنتاج وتقديم الخدمات وجودة المنتجات ومهلة التسويق والموثوقية والحصول على الهياكل الأساسية وعوامل أخرى. ويمكن أن يتعلق اختيار الموردين باختيار البلد. ويمكن أن تشمل معايير الاختيار الاستقرار السياسي والاقتصادي وتوافر الموارد البشرية وقدرتها وقدرات العمال اللغوية وجودة الهياكل الأساسية (النقل والاتصالات السلوكية واللاسلكية) وتوافر خدمات مالية فعالة وقوة سيادة القانون، بما في ذلك ما يتعلق بحماية حقوق الملكية وإنفاذها وتوفر آليات لتسوية النزاعات، من بين أمور أخرى. وبالتالي فإن الفرص المتاحة للبلدان من أجل الاندماج في سلاسل التوريد العالمية وتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق تتوقف إلى حد كبير على الأطر السياسية الوطنية.

١٧. ويثير نمو سلاسل التوريد العالمية والاستعانة بمصادر خارجية قضايا تحيط بتطبيق معايير العمل. وفي أغلب الأحيان لا تقوم الحكومات في أشد البلدان فقراً برصد ممارسات العمل ولا تطبق معايير العمل على نحو كاف وذلك لعدد من الأسباب منها قلة الموارد. كما أثرت الضغوط التنافسية الحادة على المنشآت، لا سيما في الطرف الأدنى من السلسلة في تطور وتطبيق القانون. وكنتيجة لذلك تزايدت دواعي القلق لأن معايير العمل الدولية، بما فيها تلك المعترف بها كمعايير أساسية في العمل، لا تراعى في مجالات عديدة من أنشطة دوائر الأعمال الدولية.

١٨. وقد بدأت شركات موردة عديدة في تحمل قدر من المسؤولية عن ممارسات العمل لدى مورديها، وذلك نظراً لعدد من الأسباب، منها دواعي القلق المتزايدة المثارة بشأن ممارسات العمل والممارسات الاجتماعية في سلاسل توريدها والرغبة في تطوير ممارسات الإدارة والإنتاجية. وغالباً ما تشمل هذه الجهود اعتماد مدونات للسلوك بهدف تطبيقها على الموردين، مرفقة بنظم مختلفة للتنفيذ والرصد. ولأن هذه المبادرات تعني أن منشأة من المنشآت تضطلع بشيء من المسؤولية عن ممارسات العمل في منشأة أخرى لا تمتلكها ولا تتحكم فيها، فإنها تثير العديد من الأسئلة وتشكل مصدر جدل. وهناك بشكل خاص غموض فيما يخص تقاسم المسؤوليات بين المنشآت والحكومات. فعلى سبيل المثال، كيف يمكن للشركة الموردة أن ترصد بشكل فعال ممارسات العمل لدى مورديها وكيف ينبغي أن تواجه عدم التقيد بالمعايير، وهل يمكن للمنشآت أن تنفذ بفعالية، وكيف يمكنها أن تنفذ بفعالية، المدونات التي غالباً ما تحيل إلى معايير العمل الدولية، في حالات لا تضطلع فيها الحكومة بالتزاماتها المتعلقة بهذه المعايير أو لا تحترمها.

١٩. وتعرب منظمات العمال بصورة خاصة، عن القلق لأن علاقات الاستقلالية في سلسلة التوريد قد تكون وسيلة تتهرب بها الشركات الموردة من مسؤولياتها كأصحاب عمل فيما يخص احترام الحقوق الأساسية في العمل. وترى هذه المنظمات بأن القوة النسبية للشركات الموردة يمكن أن تؤثر سلباً في قدرة المفوضية الجماعية على حماية العمال بسبب منع العمال الموجودين في أسفل سلسلة التوريد من سبل الوصول إلى صناعات القرار الحقيقيين الذين يحددون فعلياً ظروف عملهم. أما منظمات أصحاب العمل فتعرب عن القلق لأن كثرة المدونات ونظم الرصد تسفر عن زيادة في التكاليف وانعدام الثقة بالنسبة للمنشآت، دون أن تسفر بالضرورة عن ظروف عمل أفضل. كما أن هناك قلقاً لأنه يُنتظر من المنشآت تحمل مسؤوليات يُفترض أن تضطلع بها الحكومات المعنية. وتعرب بعض الحكومات، لا سيما في البلدان النامية، عن دواعي القلق لأن ترتيبات من هذا القبيل يمكن أن تُستخدم كحاجز غير جمركي أمام الصادرات.

٢٠. ويمكن أن يكون لسلاسل التوريد أيضاً تأثير كبير في صنع السياسة الوطنية في مجال سياسة الضرائب الوطنية وسياسات المنافسة أو الاستثمار على سبيل المثال أو حتى في مجال السياسات الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي وتوفير الرعاية.

#### بعض القضايا للمناقشة

٢١. ستركز المناقشة على كيفية تعزيز العمالة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويمكن أن تشمل القضايا التي سنناقش ما يلي:

- ما هي بعض التغييرات الهيكلية الرئيسية الجارية في سلاسل التوريد العالمية؟

- ما هي المحركات الرئيسية لهذه التغييرات؟
- ما هو تأثير هذه التغييرات في كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها؟
- ما هو الدور الممكن للسياسات الدولية في التصدي للتغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي السياسات والاستراتيجيات الوطنية والمحلية والقطاعية الممكنة للنهوض بالقدرة التنافسية والإنتاجية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي اللوائح العامة ونظم الرصد الأخرى التي يمكن أن تعالج القضايا المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية والعمل اللائق؟
- ما هو الدور الفعلي والمحتمل للمبادرات الطوعية الخاصة والجهود الأخرى في إدارة القضايا الاجتماعية في سلاسل التوريد؟
- ما هي آثار سلاسل التوريد في المفاوضة الجماعية وفي الحوار الاجتماعي؟
- ما هي انعكاسات وآثار التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على العمالة المنتجة والعمل اللائق بالنسبة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؟
- ما هي الخدمات الاستشارية والأدوات والمساعدة التقنية التي يمكن أن تضعها منظمة العمل الدولية من أجل دعم خلق الوظائف وتطوير المنشآت في سلاسل التوريد العالمية؟
- كيف يمكن لعمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال أن يستند بفعالية أكبر إلى الخبرة على نطاق المكتب؟

## النتائج المتوخاة

٢٢. ستكون النتيجة المتوخاة من المناقشة العامة في مؤتمر العمل الدولي كالتالي:

- تقييم النقاش الدولي بشأن تأثير التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها، في سياق برنامج العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- إصدار توصيات بشأن عمل المنظمة لتعزيز السياسات والاستراتيجيات والأدوات المتسقة الخاصة بتقديم الدعم التقني للهيئات المكونة، بحيث تعزز العمالة المنتجة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

## العمالة/ الحماية الاجتماعية

### ٣ - 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 وأمنة ونشطة. وسيساهم الاقتراح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة أثناء تطرقه بصفة خاصة إلى أهداف العمالة والحماية الاجتماعية.

## الاتجاهات المعاصرة

٢٣. يزداد سكان العالم شيخاً، وتشهد معدلات الخصوبة انخفاضاً في حين يعيش الناس لفترات أطول، ولا يقتصر هذا الأمر على البلدان المتقدمة فحسب، بل يطال أيضاً غالبية البلدان النامية. أضف إلى ذلك أن الكثيرين من الجيل المولود قبل انخفاض مستوى الخصوبة، يبلغون الآن سن الشيخوخة. ويتوقع بين ٢٠٠٥ و ٢٠٥٠ أن يزيد عدد الأشخاص الذين يصلون ويتجاوزون سن الستين مقدار ثلاثة أضعاف من حوالي ٦٧٢ مليون إلى ما يقرب من ١,٩ مليار شخص<sup>٨</sup>.

٢٤. ويشيخ السكان في البلدان ذات الدخل المنخفض بسرعة تفوق البلدان ذات الدخل المرتفع<sup>٩</sup>. فخلال السنوات الخمسين القادمة، من المتوقع أن يزيد عدد السكان المسنين في هذه البلدان بنسبة أربعة أضعاف<sup>١٠</sup>، ومن المتوقع أن تزداد تبعية الشيخوخة بنسبة ثلاثة أضعاف. ويفضي القصور في الحماية الاجتماعية أو اندامها إلى دفع الأشخاص المسنين إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم، وقد بات فقر المسنين مشكلة يتزايد القلق حيالها.

٢٥. ولم تترافق استتالة 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 قدراً أقل من إمكانياتهم. وفي الوقت نفسه، تواجه البلدان هموم الاستمرارية المالية لنظم الحماية الاجتماعية. ويبقى تعزيز العمالة الشغل الشاغل.

٢٦. ويعني تدني معدلات الخصوبة انخفاض عدد الوافدين الشباب إلى سوق العمل. ويخلف هذا الأمر انعكاسات هامة فيما يخص تدفقات الهجرة. وكنتيجة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في بعض البلدان أصبح المسنون يرعون أكثر فأكثر الأطفال اليتامى.

## استجابة منظمة العمل الدولية

٢٧. 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

٢٨. دأبت منظمة العمل الدولية منذ أوائل التسعينات على العمل في مجال وضع استخدام العمال المسنين. وتجري المنظمة حالياً بحوثاً بشأن الشيخوخة والعمالة وظروف العمل والحماية الاجتماعية.

٢٩. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة (مدريد، نيسان/ أبريل ٢٠٠٢)<sup>١١</sup>. وقد اعتمدت الجمعية خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان مدريد السياسي. وشاركت منظمة

<sup>٨</sup> شعبة السكان في الأمم المتحدة، *التوقعات السكانية العالمية، مراجعة عام ٢٠٠٤*، <http://esa.un.org>.

<sup>٩</sup> انظر الجدول ٢ "سرعة الشيخوخة" 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.

<sup>١٠</sup> [www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm](http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm)؛ انظر أيضاً الجدول ٢ "سرعة الشيخوخة"، المرجع نفسه.

<sup>١١</sup> قدمت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون "مجتمع شامل للسكان الكبار في السن: قضايا العمالة والحماية الاجتماعية"، الوثيقة GB.283/ESP/5 (أذار/ مارس ٢٠٠٢).

العمل الدولية أيضاً في المؤتمر الوزاري للشيخوخة (برلين، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)<sup>١٢</sup> وما زالت تشارك في أعمال متابعة هذين المؤتمرين<sup>١٣</sup>. ووردت مسألة الشيخوخة أيضاً على جدول أعمال الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع (بودابست، شباط/فبراير ٢٠٠٥). ويتضمن التقرير المقدم إلى هذا الاجتماع فصلاً مخصصاً لمسائل الشيخوخة<sup>١٤</sup>.

٣٠. ويعالج التقرير العالمي الثاني بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، الصادر في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والذي سُنِّق في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، القضايا المتعلقة بالتمييز على أساس السن في مكان العمل.

### معايير العمل والعمال المسنونون

٣١. تنطبق الاتفاقيات ذات الصلة بالحقوق الأساسية في العمل على جميع العمال بصرف النظر عن سنهم. وتحدد توصيات عدة<sup>١٥</sup> 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<sup>١٦</sup> هذا الصك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ وتقرر الإبقاء على الوضع الراهن بشأنه.

٣٢. 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.

٣٣. 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، مستخدمة نص المادة ٥ من الاتفاقية المذكورة.

### الاتجاهات المقترحة

٣٤. يعتبر تعزيز العمالة المنتجة واللائقة أفضل سبيل لضمان حصول الناس على دخل تقاعدي آمن. وينبغي إيلاء الاهتمام إلى تحديد سياسات سوق العمل للعمال المسنين. 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 المقولبة، مشفوعة بإيلاء اهتمام خاص للنساء المسنات، أمراً حاسماً كذلك، وتتسم أي مبادرات يتخذها أصحاب العمل بأهمية خاصة.

٣٥. 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

<sup>12</sup> اعتمد المؤتمر استراتيجية التنفيذ الإقليمية لخطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة وإعلان برلين الوزاري، على العنوان: [www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm](http://www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm).

<sup>13</sup> اجتماع فريق الخبراء بشأن طرائق استعراض وتقييم خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، ماطة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣؛ اجتماع فريق الخبراء بشأن مؤشرات الشيخوخة، مدريد، نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

<sup>14</sup> انظر تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي السابع (بودابست، ١٤-١٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥). الوثيقة: GB.292/5، الدورة ٢٩٢، جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٥.

<sup>15</sup> توصية إسكان العمال، ١٩٦١ (رقم ١١٥)؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)، الفقرة ٣-٤؛ توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، الفقرة ٥ (ج)؛ توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، الفقرة ٥.

<sup>16</sup> في سياق أعمال الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، انظر GB.279/LILS/WP/PSR/4، صفحة ٢١، GB.279/LILS/3.

ليشمل المجموعات الأكثر استضعافاً<sup>١٧</sup>. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لسبل حصول النساء على الضمان الاجتماعي. وتحديات التغيير الديمغرافي مشتركة بين جميع البلدان وإن كان لكل منها استراتيجيات مختلفة للتصدي لها بهدف تقوية دور الضمان الاجتماعي كعامل إنتاجي في تشجيع العمالة وحفز التغيير الهيكلي وتعزيز النمو الاقتصادي<sup>١٨</sup>.

٣٦. وإن وضع العمال المهاجرين الذين يقعون خارج نطاق الحماية الاجتماعية ويحرمون بذلك من فرص الوصول إلى نظم التقاعد وإلى الخدمات الصحية الملائمة، يثير قلقاً كبيراً. وينبغي بحث نطاق وحدود هجرة الاستبدال للتصدي لآثار الاتجاهات الديمغرافية الجديدة.

٣٧. 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 أيضاً على الأجيال الشابة، لا سيما في البلدان المتأثرة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

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

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

٤٠. 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 الدولية ذات الصلة فضلاً عن وسائل عمل أخرى من شأنها أن تسهم في تشجيع سياسات تضمن شيخوخة لائقة وآمنة. وقد يرغب المؤتمر في أن يتناول طريقة معالجة البرامج القطرية للعمل اللائق وبرنامج العمالة العالمي لقضايا العمالة المتعلقة بالأشخاص المسنين.

## استنتاج

٤١. إن العمالة المنتجة واللائقة هي أقوى أداة للمحافظة على الحماية الاجتماعية ومد نطاقها. ويتطلب هذا الأمر اتخاذ تدابير تكاملية 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.

٤٢. 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 اعتمده الجمعية العامة بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة<sup>١٩</sup>، والذي يطلب إلى "المنظمات والهيئات التابعة لمنظمة 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".

٤٣. 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 استراتيجيات متماسكة.

<sup>17</sup> تقرير العمل العالمي ٢٠٠٠، مكتب العمل الدولي، جنيف، الفصولان ٢ و٦.

<sup>18</sup> انظر الوثيقة: GB.294/ESP/4.

<sup>19</sup> قرار اعتمده الجمعية العامة (بشأن تقرير اللجنة الثالثة (A/58/498)) 58/134. متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

## الحماية الاجتماعية

## ٤ - تعزيز الاستجابات الوطنية لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (خيارات مختلفة)

## ملخص

بحث مجلس الإدارة في دورته ٢٩٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦) مقترحاً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (وضع المعايير) فُدم للمناقشة كبنود ممكن من بنود جدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) لمؤتمر العمل الدولي. وفي الاستنتاج طلب مجلس الإدارة إلى المكتب تحضير مقترح مدروس من أجل بحث معمق في دورته ٢٩٨ المقبلة (آذار/ مارس ٢٠٠٧)، يوضح الخيارات الممكنة المتاحة أمام مجلس الإدارة. وقد وُضعت الخطوط العريضة للخيارات وهي تشمل مناقشة عامة (يمكن أن تركز على نهج متكامل) أو وضع المعايير (الذي يمكن أن يعني اعتماد اتفاقية أو اتفاقية تكملها توصية أو توصية وحدها).

## مقدمة

٤٤. بحث مجلس الإدارة في دورته ٢٩٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦) مقترحاً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل (وضع المعايير) فُدم للمناقشة كبنود ممكن من بنود جدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) لمؤتمر العمل الدولي. وأُعربت أغلبية واضحة من الحكومات عن استعدادها لبحث المقترح بشكل مستفيض وأيدت خمس حكومات من بينها ومجموعة العمال أيضاً وضع معايير بشأن هذا البند. أما مجموعة أصحاب العمل فقد أُعربت عن اهتمامها بمناقشة عامة لكنها عارضت وضع المعايير. وبالتالي طلب مجلس الإدارة إلى المكتب تحضير مقترح أكثر تفصيلاً لدورته ٢٩٨ المقبلة (آذار/ مارس ٢٠٠٧) يراعي القضايا المثارة فيما يتعلق بالنهج المختلفة ويوضح الخيارات الممكنة المتاحة أمام مجلس الإدارة<sup>٢</sup>.

٤٥. ويحدث التأثير الأخطر لوباء فيروس نقص المناعة البشرية في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، حيث يعيش أكثر من ٩٠ في المائة من الأشخاص الحاملين للفيروس، ويصيب أكثر فأكثر النساء اللواتي يمثلن ٤٧ في المائة من الأشخاص في سن العمل الحاملين للفيروس. ويتميز فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز عن الأمراض الخطيرة الأخرى بسبب التشهير والتمييز المستمرين اللذين لا يشجعان المصاب على الكشف عن إصابته ويحذان من أخذ العلاج. والكثير من العمال المرضى لا يسعون للحصول على العلاج حتى عندما يكون معقول التكلفة أو متوفراً مجاناً. وفي سنة ٢٠٠٠ وضعت منظمة العمل الدولية برنامجاً خاصاً (برنامج منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل). وفي سنة ٢٠٠١ أصدرت المنظمة مدونة منظمة العمل الدولية الخاصة بالممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل وأصبحت تشترك في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، باعتبارها المنظمة الرائدة فيما يخص عالم العمل. وتساهم منظمة العمل الدولية في استراتيجية الأمم المتحدة بشأن وصول الجميع إلى سبل الوقاية والعلاج والرعاية والدعم، وكذلك في الهدف الإنمائي للألفية الخاص بوقف انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية والقضاء عليه بحلول ٢٠١٥، عن طريق برامج شاملة مؤاتية خاصة بمكان العمل.

٤٦. وتتمثل المزايا النسبية لمنظمة العمل الدولية وقيمتها المضافة في هيكلها الثلاثي الفريد ووصولها إلى أماكن العمل ونهجها القائم على الحقوق المجسد في مدونة منظمة العمل الدولية الخاصة بالممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل. وهذه المدونة هي الصك الدولي الوحيد الذي يقدم الإرشاد الأساسي بشأن رسم السياسات وتنفيذ الأنشطة التي تتناول الوقاية من الفيروس وتقديم الرعاية والعلاج في مكان العمل. وخلال خمس سنوات اكتسبت المدونة إقراراً دولياً واسترشدت بها على مستوى المنشآت واستلهم منها تغيير تشريعي وسياسي على المستوى الوطني. وقد تُرجمت إلى ٤٠ لغة. وسيضمن مركز

<sup>20</sup> تتضمن الوثائق التالية المزيد من التفاصيل: GB.280/ESP/5 و GB.288/ESP/3 و GB.292/ESP/5 و GB.295/16/4 و GB.297/2

المدونة بقاءها جزءاً مهماً من معالم مكان العمل. فوضعها وصلاحتها كصك ترويجي وطوعي لن يتأثراً بأي قرار بشأن إدراج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل على جدول أعمال المؤتمر.

٤٧. وتشمل مسؤوليات الحكومات التي تلخصها المدونة "توفير الإطار التنظيمي وإعادة النظر، عند الاقتضاء، في قوانين العمل وغيرها من التشريعات". وقد قام أربعون بلداً من بين البلدان الستين المتأثرة بشكل كبير بالوباء، إما باعتماد وإما بصياغة تشريعات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل، فاعتمد ٢٢ بلداً منها تشريعاً وقام ١٨ بلداً منها بصياغة تشريع. وقامت عشرة بلدان إضافية باعتماد أو صياغة سياسة وطنية<sup>٢١</sup>.

٤٨. وتتضمن معظم الصكوك الوطنية، التي اعتمدت أو صيغت، المبدأ الأساسي المتمثل في عدم التمييز. بيد أن عدد وطبيعة المبادئ المدرجة يختلفان. ولا يُتبع الإرشاد الوارد في المدونة في جميع الحالات. فالمدونة صك طوعي والأخذ بها اختياري وليس هناك أي حكم بشأن رصد نوعية أو مدى استخدامها، كما هو الحال بالنسبة لمعيار. وعلى سبيل المثال، فإن أحكاماً مثل الاختبار الإلزامي أو الالتزام بالكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، اللذين يتعارضان كلاهما مع مبدأ من مبادئ المدونة، ترد في التشريعات الوطنية التي اعتمدت أو صيغت والتي تتماشى مع مبادئ أخرى من المدونة.

٤٩. فضلاً عن ذلك، يفترض إرشاد المدونة أن الوزارات المسؤولة عن العمل والعمالة ستكون شريكة على نحو كامل في الاستجابات الوطنية لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وفي الواقع، غالباً ما تتعثر الاستراتيجيات الوطنية للإيدز لأن الجهات الفاعلة الرئيسية - مثل إدارات العمل وهيئات التفتيش والشركاء الاجتماعيين - لا تشارك في الاستجابة. وبما أن الكثير من الهيئات الوطنية المعنية بالإيدز تفشل في إشراك ممثلين من عالم العمل، فليس هناك كتلة حاسمة من الممارسات الجيدة ولا رؤية واضحة بشأن كيفية تشجيع التقيد بالمدونة. ومن شأن معيار دولي أن يساعد في إرساء أساس لحضور ثلاثي مؤسسي في إطار سلطة وطنية واحدة معنية بالإيدز واستجابة الأمم المتحدة المشتركة<sup>٢٢</sup>.

٥٠. ويشمل إرشاد المدونة استحداث وإرساء سياسة لمكان العمل. وقد استُكمل هذا الأمر بمساعدة جوهريّة من المكتب لإرشاد التنفيذ بما في ذلك الخدمات الاستشارية والمواد والتدريب. وهناك أدلة على أن هذه المساعدة أثرت تأثيراً إيجابياً في الطريقة التي واجه بها أصحاب العمل ومنظماتهم المسألة منذ سنة ٢٠٠١. واستحدثت منظمات أصحاب العمل عدداً من المدونات والمبادئ التوجيهية الطوعية من أجل مساعدة المنشآت مستوحاة من المدونة، لكن سيكون من المحبذ إدماج مبادئ المدونة على نحو أكثر اتساقاً.

٥١. وتشمل أدوار العمال ومنظماتهم الواردة في المدونة، الحوار الاجتماعي- بما في ذلك المشاورات مع أصحاب العمل والمفاوضة الجماعية - من أجل التوصل إلى اتفاقات مكان العمل. وتظهر البحوث أن منظمات العمال تشارك في مجموعة من الاستجابات للوباء. ويتعلق أحد الشواغل الخاصة بحماية حقوق العمال وأسرهم في مواجهة الإيدز، والحاجة إلى دعم قانوني وسياسي. وتلتزم منظمات العمال التزاماً مهماً بالجهود المستدامة والمشاركة طويلة الأمد، إقراراً منها بالتحدي طويل الأمد المتمثل في محاربة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وتسلم هذه المنظمات بأهمية المشاركة النشطة في وضع السياسة الدولية كوسيلة للعمل.

٥٢. وفي سنة ٢٠٠٣، أقر الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة معاً بالأثر المباشر لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على عالم العمل، وأعربا عن اهتمامهما المشترك بالتعاون بشأن هذه المسألة على المستويين الوطني والدولي وعلى مستوى مكان العمل، بما في ذلك استحداث برامج عمل مشتركة. وتشمل المبادرات الإقليمية الحديثة اجتماع بناء القدرات المشترك بين المنظمة الإقليمية الأفريقية للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل لفائدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (كامبالا، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦) الذي استضافه كل من المنظمة الوطنية لنقابات العمال في أوغندا واتحاد أصحاب العمل

<sup>21</sup> الحصص بالنسبة لجميع الدول الأعضاء البالغ عددها ١٧٩ (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦)، هي كالتالي: ٣٥ دولة عضواً اعتمدت تشريعاً (٢٠ في المائة)؛ ٢٨ صاغت تشريعاً (١٦ في المائة)؛ وعدد إضافي يبلغ ١٧ دولة عضواً اعتمد أو وضع سياسة وطنية (٩ في المائة).

<sup>22</sup> بُذلت جهود متضافرة من قبل المجتمع متعدد الأطراف والماتحين لتشجيع ودعم هيئة واحدة وبرنامج واحد ونظام رصد واحد بشأن الإيدز على المستوى الوطني (العناصر الواحدة الثلاث) ولضمان الرقي بعمل الأمم المتحدة وتنسيقه على المستوى القطري (كما أوصى بذلك فريق المهمة العالمي المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وسانده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/مارس ٢٠٠٦).

الأوغندي بدعم من منظمة العمل الدولية. وتستترشد منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالمدونة من أجل إنشاء شراكات دولية. وقد تفشل الجهود الإقليمية والوطنية، رغم ذلك، في غياب نقطة مرجعية سياسية لصالح الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٥٣. ومكنت المدونة من تطوير العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل إلى حد ملحوظ. ومن شأن الأطر الوطنية المعززة والموسعة أن تدفع بهذا العمل إلى الأمام بقدر أكبر. وتحظى منظمة العمل الدولية بفرصة فريدة في هذه المرحلة للعمل على مستوى جديد، والقيام بإنجازات مهمة للتصدي للوباء في مكان العمل. ويمكن للأطر الوطنية، المدعومة بصكوك دولية مناسبة، توفير بيئة مؤاتية للاستجابة للاحتياجات في عالم العمل بهدف الحد من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية وتخفيف أثر الإيدز.

#### خيارات من أجل مناقشة في المؤتمر

٥٤. لمجلس الإدارة الخيار بأن يضع هذا البند على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي إما من أجل مناقشة عامة (يمكن أن تركز على نهج شامل وأن تؤدي إلى اعتماد مجموعة من الاستنتاجات أو خطة عمل أو قرار من قرارات المؤتمر)؛ وإما من أجل وضع معايير (وقد يعني هذا اعتماد اتفاقية أو اتفاقية تكملها توصية أو توصية وحدها).

٥٥. ويمكن لمناقشة في المؤتمر سنة ٢٠٠٩ أن تفيد في تقييم العقد الأول لعمل منظمة العمل الدولية بشأن الإيدز وفي فسح المجال لنقاش متجدد ومركز من جديد بشأن القضايا الأساسية العامة. كما يمكن أن تُصمَّم مناقشة عامة قائمة على نهج متكامل لكي تزيد من اتساق وملاءمة وتأثير أنشطة المنظمة المتعلقة بالمعايير وأنشطتها الأخرى، بالارتكاز على توافق ثلاثي قوي في الآراء. ويمكن للعمل التحضيري المعمق أن يبحث الصكوك القائمة- مدونة الممارسات من جهة والاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والتمييز وعمل الأطفال وغير ذلك من جهة أخرى - وأن يحلل المعلومات المتاحة فيما يخص تطبيقها. ويمكنه أن يعاين سياق البرامج العملية ومشاريع التعاون التقني التي تنفذها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وكالات أخرى والمعلومات والتوعية والتدريب وأساليب العمل المستخدمة الأخرى<sup>٢٣</sup>. وينبغي ألا ننسى أن المدونة في سنة ٢٠٠٩ ستقترب من الذكرى العاشرة لإصدارها كما سيكون التاريخ المستهدف من أجل حصول الجميع على الوقاية والرعاية والعلاج فيما يخص فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز لسنة ٢٠١٠ قريباً. ويمكن أن تهدف مناقشة عامة إلى تحديد مزيد من الخيارات أمام الهيئات المكونة لكي تتصدى لقضايا منها، حسب الحالة، قضايا يمكن أن تُعالج على نحو أفضل من خلال وضع المعايير.

٥٦. وفي هذا السياق يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تفكر في العمل المعزز والجهود المتجددة لوقف انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية والقضاء عليه من خلال عالم العمل. وتعالج المعايير القائمة لمنظمة العمل الدولية قضايا متنوعة مرتبطة بوباء فيروس نقص المناعة البشرية، ومن بينها (إلى جانب التوصيات ذات الصلة) اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)<sup>٢٤</sup>. كما أن معظم برامج المكتب عالجت هذا الموضوع، نظراً لانتشار الوباء والاستراتيجية المشتركة التي اعتمدها المنظمة. بيد أن هذا يقدم فقط ردوداً مبعثرة على الحاجة إلى النهوض بالاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل على جبهة واسعة ومتسقة: من شأن نقطة التقاء أقوى من المدونة الطوعية أن تفيد في إعطاء المزيد من الزخم.

٥٧. ويمكن لخيار وضع المعايير أن يسفر عن اتفاقية أو اتفاقية تكملها توصية أو توصية. وبناءً على الصيغة المختارة يمكن أن يجري وضع المعايير من خلال مناقشة مزدوجة أو مناقشة مفردة في المؤتمر.

٥٨. ومن شأن اتفاقية إطارية وتوصية مصاحبة أكثر تفصيلاً، أن ترفعا مستوى الانتباه إلى فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الدول الأعضاء وبالتالي توفير بيئة مؤاتية يمكن أن تتصدى فيها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للخطوات المقبلة المستعجلة نحو وقف انتشار الوباء. وبالتحديد، يمكنهما مساعدة الوزارات

<sup>23</sup> انظر الوثيقة GB 279/4, GB 282/2/1.

<sup>24</sup> انظر الإطار ذا الصلة في الوثيقة GB.297/2. فهذه الصكوك ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، لكنها لا تشير إليه بصريح العبارة.

المسؤولة عن العمل لكي تسعى على المستوى الوطني من أجل فتح باب مكان العمل على مصراعيه أمام الجميع. وأعرّب بوضوح أيضاً في المجتمع متعدد الأطراف الأوسع نطاقاً عن أن عمل منظمة العمل الدولية الحاسم سيلقى الترحيب<sup>٢٥</sup>.

٥٩. يمكن أن تخصص اتفاقية إطارية لإرشاد الاستجابة الوطنية من خلال التركيز على الجوانب الرئيسية والجوهرية التي تحتاج إلى انتباه أو تعزيز على المستوى العالمي. ويمكن رسم معالم هذه الاتفاقية لكي تلبى الاحتياجات العامة والمشاركة من أجل العمل الوطني عن طريق توفير نقطة مرجعية فيما يخص مجموعة من الإجراءات على المستوى الوطني تكون متكيفة مع تجارب البلد المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأنماط المختلفة لوباء فيروس نقص المناعة البشرية. ويمكن أن تدعو هذه الاتفاقية الدول المصدقة عليها إلى اعتماد سياسة وطنية تتناول المبادئ والحقوق الأساسية التي تقوم عليها استجابة منظمة العمل الدولية في عالم العمل، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأصحاب المصالح الأساسيين الآخرين. ويمكن أن تشدد على دور التعاون الدولي وعلى مساعدة المنظمة للدول الأعضاء في جهودها من أجل العمل جنباً إلى جنب لإنفاذ أحكامها، بما في ذلك دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية والحد من الفقر وحصول النساء والرجال على قدم المساواة على العمل اللائق.

٦٠. ويمكن لمعيار أن يقدم صورة تميز بوضوح بين مسؤوليات الدولة وأدوار الشركاء الاجتماعيين، لا سيما فيما يخص العلاج والرعاية والدعم. ومن شأن هذا الأمر أن يترك للحكومات فرصة اختيار التدابير المتعلقة بتنفيذ السياسة، سواء من خلال قوانين أو لوائح أو اتفاقات جماعية بين المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والمنظمات التي تمثل العمال أو قرارات المحاكم أو أساليب أخرى مناسبة للظروف والممارسات الوطنية من أجل الاستجابة لاحتياجات حالتها الوطنية. وبالتالي يمكن لاتفاقية إطارية توفير المرونة المناسبة لتنوع الظروف عبر العالم، مما يضمن أن المعيار يمكن أن يكون عالمياً. وهكذا، لن يُسمح بأي معيار مزدوج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وسيكون تكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات الشاملة قابلاً للتحقيق.

٦١. ومن شأن اتفاقية أيضاً أن تتيح للدول الأعضاء خيار الالتزام بشكل رسمي باتخاذ مثل هذه التدابير، رهناً بالإبلاغ والإشراف المنتظمين، طبقاً للمادة ٢٢ من دستور المنظمة. ويمكن أن تكون توصية، شأنها شأن اتفاقية، خاضعة أيضاً لطلب تقديم تقارير بموجب المادة ١٩ من الدستور وطلب لاحق لإجراء دراسة استقصائية عامة بشأنها، صادر عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات<sup>٢٦</sup>.

٦٢. ويمكن أن تكون اتفاقية إطارية تكملها توصية تقدم إرشاداً مفصلاً وخيارات للممارسة الجيدة. ولن يؤثر الإرشاد في صلاحية مدونة الممارسات، ولن يسعى إلى جعل مبادئها إلزامية ولا إلى تغيير المدونة. فالمقصود من الإرشاد هو أن يدعم تكامل المدونة، ويوفر مجموعة من التدابير لرسم إطار سياسي وطني من أجل تسهيل استخدامها على نطاق أوسع. ويمكن أن تدمج توصية عناصر من المدونة وأن تجدها عند الاقتضاء على ضوء التجارب والسياق السياسي المتطور. ويمكن للتشاور عند تحضير هذا المعيار أن يعزز التعاون الدولي، ويشجع تبادل ونقل المعلومات المهمة بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة والنتائج.

٦٣. ويمكن لاتفاقية إطارية أن تعود بالفائدة على الجهات التالية:

(أ) الدول والوزارات المسؤولة عن العمل، من خلال: توضيح المسؤوليات والالتزامات عند الاستجابة للوباء؛ تمكين هذه الجهات من تحديد العمل اللازم على المستوى الوطني بالتشاور مع الشركاء

<sup>25</sup> وفقاً للنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (المادة ٣٩ مكرر، المتعلقة بالتشاور مع الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة الأخرى)، فقد بينت المشاورات الأولية مع المنظمات النظيرة المشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، أن دور منظمة العمل الدولية المتعلق بوضع المعايير سيكون في هذه الحالة ذا منفعة فريدة وكبيرة بالنسبة للجهود العالمية المبذولة من أجل وقف انتشار الفيروس. ومن بين أهداف أخرى، سوف يستجيب وضع المعايير من قبل منظمة العمل الدولية لمعايير إصلاح منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالاتساق عبر المنظومة، لا سيما بشأن "تعزيز الروابط بين العمل المعياري لمنظومة الأمم المتحدة وأنشطتها التشغيلية". انظر الوثيقة GB.298/4 المتعلقة بتقرير "تقديم الخدمات كمنظمة واحدة".

<sup>26</sup> جميع الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي يجب أن تُقدم في المقام الأول، بموجب المادة ١٩ من دستور المنظمة، إلى السلطات الوطنية المختصة من أجل النظر فيها.

الاجتماعيين؛ تقديم أداة لتعقب أوجه التحسن، مع إتاحة الفرصة لرفع تقارير ابتكارية وفعالة في إطار عملية التعاون التقني؛

(ب) الهيكل الثلاثي، من خلال: تمكين المنظمة من تحقيق ريادتها فيما يخص وضع معايير عريضة القاعدة بشأن موضوع يستدعي مشاركة المجتمع المدني وتوافقاً اجتماعياً في الآراء؛ تعزيز الحوار الاجتماعي حول استجابة قطاعات متعددة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على المستوى الوطني والدولي؛ إضفاء الطابع المؤسسي على الهيكل الثلاثي في المواقع الجديدة على المستوى القطري؛

(ج) أصحاب العمل، من خلال: توضيح مسؤوليات الحكومات وتوفير قاعدة للشركات بين القطاعين العام والخاص؛ تحسين قابلية التنبؤ فيما يخص سوق العمل عن طريق جعل الظروف أكثر اتساقاً؛ توفير ظروف للعمال تشجع التزامهم بوظائفهم؛

(د) الإنصاف على المستوى العالمي فيما يخص فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، من خلال الحد من احتمال تعرض العمال والعاملات المصابين بالإيدز إلى مصير مختلف حسب ما إذا كانت التشريعات أو السياسات القائمة حيث يعيشون لا تنص فقط على اختلاف في معايير الرعاية بل أيضاً على الاختلاف بين الموت والحياة على نطاق واسع.

٦٤. ومن شأن إجراء مناقشة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل في مؤتمر العمل الدولي أن يكون فرصة سانحة لجمع شمل جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والخبراء العالميين المرموقين من أجل بحث مفصل للتجربة القيمة المكتسبة خلال عقد من الزمن في المنظمة. وحسب شكل المناقشة المقرر، يمكن أن تُتاح فرص مختلفة من أجل اختيار المؤتمر بشأن توجيه الأعمال المستقبلية، وقد تشمل تطبيقاً أوسع لأساليب العمل والأدوات المختلفة المتاحة لمنظمة العمل الدولية. ومن خلال إدراج هذا البند على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، سيُتيح مجلس الإدارة للمؤتمر الفرصة للاحتكام إلى تقديره المستنير.

## الحوار الاجتماعي

### ٥ - الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)

#### ملخص

من شأن إدراج الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٩ أن يتيح فرصة مؤاتية للهيئات المكونة بأن تفكر بشأن أهمية توفر أشكال مناسبة من الحوار الاجتماعي تكون متصلة في ممارسات المنشآت من أجل إتاحة إدارة فعالة واستجابات العمال للتحديات النابعة من مصادر خارجية. ومن شأن مناقشة هذا البند أن تمكن من فهم أوضح للقضايا التي تحتاج إلى المعالجة أثناء إعادة هيكلة المنشآت؛ كيف يمكن لعلاقات جيدة بين العمال والإدارة أن تسهل الخروج بنتائج من عملية إعادة الهيكلة تحقق توازناً بين شواغل المرونة والأمن؛ التغييرات الحديثة في التشريعات الوطنية وعبر الوطنية والأطر الأخرى التي تقدم الإعلام والمشاورة بشأن مثل هذه القضايا؛ تقييم الانعكاسات على عمل منظمة العمل الدولية في مجالات مختلفة.

#### معلومات أساسية

٦٥. تتعرض المنشآت لضغوط متزايدة لكي تعيد هيكلتها من أجل التجاوب مع التطورات الجارية على المستويين الوطني والدولي. وتحدث هذه التطورات كنتيجة مثلاً لتغيرات في وضع القطاعات، بما فيها القطاع العام، في الاقتصادات الوطنية، ولزيادة في الأشكال الجديدة للتنظيم الإنتاجي الناشئة عن تراجع "الإنتاج الضخم" وأثار العولمة. وفيما يخص الحالة الأخيرة، تواجه منشآت كثيرة منافسة أكثر شراسة. ويسفر هذا عن ضغوط من أجل تكييف أماكن العمل لتكافئ فعالية وناتج وجودة الرواد في السوق – أو يسفر، في حالات كثيرة، عن إغلاق المنشآت<sup>٢٧</sup>. ومع ذلك، تسفر إعادة هيكلة المنشآت أياً كان سببها، عن تكاليف اجتماعية متنوعة، منها

<sup>27</sup> تغيير الأنماط في عالم العمل، تقرير المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٦.



فقدان الوظائف وارتفاع البطالة وعدم المساواة في المعاملة بين العمال وتزايد انعدام الأمن في مكان العمل والنزاعات الصناعية والاجتماعية.

٦٦. وهناك أمثلة كثيرة على حالات تعاون فيها الشركاء الاجتماعيون بنجاح في التجاوب مع التغييرات الهيكلية والتغييرات الأخرى وفي حشد الإمكانيات الكاملة لصالح منشأتهم. وتجدر الإشارة إلى تلك الجهود المبذولة من أجل تحسين قدرة المنشآت على التكيف بالاعتماد على نهج استشاري، والموجهة نحو تحقيق توازن بين "المرونة" و"الأمن". ويعتمد أصحاب العمل على مثل هذا النهج من أجل رفع القدرة التنافسية لمنشأتهم، ويعتمد عليه العمال من أجل الاستمرار في الاستفادة من الأجور وظروف العمل الأخرى اللائقة، في الوقت نفسه الذي يقرون فيه بالحاجة إلى إجراء تغييرات في مجالات معينة<sup>٢٨</sup>. وفي هذا السياق أيضاً، بدأت تظهر تغييرات في العلاقة التقليدية بين العمال والإدارة. كما أن أنماط المفاوضات أخذت في التغير، وكذلك الحال بالنسبة لمضمونها وسلوك الهيئات الفاعلة المشاركة فيها. وفي هذا المجال، يتفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن العديد من المبادلات على جميع المستويات، مما يسفر في الغالب عن اتفاقات حول مجموعات من القضايا "المقابلة" مثل أمن الوظيفة وساعات العمل والأجور وإمكانيات التعلم المتواصل و/أو الأساليب الجديدة لتنظيم العمل.

٦٧. وتتميز الإجراءات القائمة بشأن إعلام ومشاورة المستخدمين وممثلهم بالأساس بطبيعة مزدوجة: أولاً، تأتي في شكل قواعد غير رسمية اتفق عليها فيما بين الشركاء الاجتماعيين أنفسهم على مستويات مختلفة؛ وثانياً، في شكل أطر قانونية، تستدعي عادة الإعلام والمشاورات عندما تجري "أحداث" مهمة تتعلق بالعمال، مثل عمليات الاستغناء المتوعدة أو الفعلية وعمليات نقل المشاريع ونقل المواقع وأشكال أخرى من إعادة الهيكلة التي تؤثر في منشأة من المنشآت. وفي العديد من البلدان، تركز الأحكام القانونية على نهج لاحق (أي نهج يعنى بالنتائج الاقتصادية والاجتماعية للتطورات التي لم يتم توقع الكثير منها) ولا تقرر إقراراً كافياً بالحاجة إلى الحوار الاجتماعي الجاري على مستوى المنشآت وتهمل اعتبار الأثر الاقتصادي والعمالي للقرارات المتخذة اعتباراً كافياً.

٦٨. وإن تزايد عولمة رأس المال والمنتجات وأسواق العمل يعني أن القرارات التي تؤثر في المنشآت وعمالها غالباً ما تتخذها هيئات عبر وطنية. ولم يجر بعد تطوير الإعلام والمشاورات على هذا المستوى، وذلك رغم محاولات بعض المنشآت متعددة الجنسية ومجموعات التكامل الإقليمي، لا سيما في أوروبا، حيث أدى اعتماد توجيه مجلس الأشغال<sup>٢٩</sup> سنة ١٩٩٤ إلى استحداث مجموعة واسعة من ممارسات التشاور وتبادل المعلومات في المنشآت عبر أوروبا. وحتى في هذه الحالة، فإن الهدف الرئيسي المتمثل في إعطاء صوت حقيقي للعمال في عمليات صنع قرارات الشركات لا يتحقق إلا في قلة قليلة من الحالات. فضلاً عن ذلك، ظلت إجراءات كثيرة من إجراءات مجلس الأشغال الأوروبي موجهة غالباً إلى تقديم المعلومات، وكثيراً ما يُوجّه مطلب الحد الأدنى من المعلومات نحو الماضي بدلاً من مستقبل وضع المنشأة<sup>٣٠</sup>.

٦٩. وأخيراً، شهدت الأسواق العالمية في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً، دون أن يتواكب مع تنمية المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لسير أعمال هذه الأسواق بشكل سلس ومنصف<sup>٣١</sup>، وهي حالة سائدة على السواء على المستوى الوطني وعلى مستوى فرادى الشركات. وإن انعدام أو ضعف مثل هذه المؤسسات والإجراءات المتعلقة بالحوار بين الحكومات و/أو أصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة لهم يجعل من الصعب التوصل إلى توافق في الآراء بشأن القضايا المهمة المؤثرة في المنشآت التي تعمل داخل الحدود وعبرها ويمكن أن تهدد السلم الاجتماعي.

<sup>28</sup> بلاغ صادر عن المفوضية - الشراكة من أجل التغيير في أوروبا موسعة - تعزيز إسهام الحوار الاجتماعي الأوروبي، ٢٠٠٤، المفوضية الأوروبية.

<sup>29</sup> أنشأ التوجيه رقم 2002/14/EC الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي في ١١ آذار/ مارس ٢٠٠٢، إطاراً عاماً لإعلام ومشاورة المستخدمين في الجماعة الأوروبية.

<sup>30</sup> أنظر:

European works councils in practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

<sup>31</sup> عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع، تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٤.

## استجابة منظمة العمل الدولية

## النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية

٧٠. إن انشغال منظمة العمل الدولية بأن يتم إعلام ومشاورة العمال في المنشآت بشأن القضايا التي تهمهم، وبصفة أعم لدعم التعاون الجاري بين الإدارة والعمال حول تنمية المنشأة، يلقي تعبيره الواضح في إعلان فيلادلفيا سنة ١٩٤٤. فقد دعا الإعلان المنظمة إلى وضع برامج بهدف تعزيز "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج..." (الفقرة ثالثاً (ه)).

٧١. ويتجلى هذا الالتزام الدستوري في صكوك لاحقة مختلفة، مثل توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩). وتقدم التوصية رقم ١٢٩ إرشاداً مفصلاً عن كيفية بناء فهم وثقة متبادلين داخل المنشآت، مبيّنة أنه ينبغي إتاحة المعلومات للعمال ولممثليهم وأنه ينبغي التشاور معهم قبل اتخاذ الإدارة قرارات بشأن الأمور بالغة الأهمية (الفقرة ٢). وتنص التوصية على أن الإدارة ينبغي أن تبلغ العمال بالمعلومات الخاصة بمجموعة كاملة من المواضيع، بما فيهما، من جملة أمور، ما يتعلق بـ "الوضع العام للمنشأة واحتمالات أو خطط تطويرها في المستقبل" وأن تفسر القرارات التي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في وضع العمال. (الفقرة ١٥(٢)). وتؤكد هذه التوصيات أن عمليات الإعلام والتشاور ينبغي أن تتواجد جنباً إلى جنب مع مؤسسة المفاوضة الجماعية وأن تكملها. وقد تضمن عدد من الصكوك الأخرى لمنظمة العمل الدولية أحكاماً مماثلة، بعضها يعالج حالات أكثر تحديداً<sup>٣٢</sup>.

## التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية

٧٢. تقدم منظمة العمل الدولية المشورة والمساعدة التقنية بشأن قضايا تتعلق بإتاحة المعلومات والتشاور مع العمال وممثليهم داخل إطار الأنشطة والمشاريع الجارية في مجال الحوار الاجتماعي والمجالات ذات الصلة، مثل تشريعات العمل والاستخدام وظروف العمل وما إلى ذلك.

## مناقشة مؤتمر العمل الدولي ونتائجها

٧٣. يمكن لمناقشة مؤتمر العمل الدولي بشأن هذا البند أن تعالج، من جملة أمور، مجالات من قبيل:

- التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة ذات الآثار الكبيرة على القدرة التنافسية والأمن الوظيفي وشروط الاستخدام ومتطلبات المهارة وتنظيم العمل وموقع المنشآت<sup>٣٣</sup>؛
- التطورات الحديثة في العلاقات بين العمال والإدارة على مستوى المنشأة، بما فيها الأشكال الجديدة لبناء توافق في الآراء من خلال الإعلام والتشاور، إلى جانب تطورات مماثلة على المستويين الوطني وعبر الوطني؛
- التغييرات في الأطر التشريعية الوطنية وعبر الوطنية والأحكام والترتيبات المؤسسية الأخرى فيما يخص الإعلام والتشاور؛
- النتائج بالنسبة لعمل منظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على التعاون وإسداء النصائح في المجال التقني.

٧٤. ويمكن إيلاء الاعتبار أيضاً في سياق مناقشة عامة للحاجة الممكنة إلى مراجعة الصكوك القائمة لمنظمة العمل الدولية، التي تنطرق للإعلام والتشاور والتعاون على مستوى المنشأة.

<sup>32</sup> على سبيل المثال اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣). انظر أيضاً إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (على سبيل المثال المادة ٥٧).

<sup>33</sup> على سبيل المثال، التغييرات الناتجة عن آثار عمليات الاستملاك والدمج والحيازة والمشاريع المشتركة والتعاقد من الباطن واتسام المنشآت بالسمة عبر الوطنية.

## ٦ - المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللانق (مناقشة عامة)

### ملخص

من شأن إدراج بند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في سنة ٢٠٠٩ 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) 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. 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 اللانق. وستشمل المناقشة العامة تركيزاً على أساليب تعزيز تصديق وتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمساواة ومعايير العمل الأخرى ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين ولن تبحث أي تخفيف للمعايير.

ومن شأن إجراء استعراض في حينه في سنة 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.

<sup>١</sup> الوثيقة: GB.291/3.

<sup>٢</sup> الوثيقة: GB.292/14، الفقرة ٢٢.

### معلومات أساسية

٧٥. 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 اللانق. ولطالما كرر المجتمع الدولي في مناسبات عدة إقراره بذلك، وكان آخر هذه المناسبات إقراره بذلك في الأهداف الإنمائية للألفية، ولا سيما الهدف ٣<sup>٤</sup> 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.

٧٦. وإن إجراء مناقشة عامة جديدة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩ سيأتي في أوانه ل يتيح 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

<sup>34</sup> 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 اللانق 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.

بالعمل مع جميع أصحاب المصلحة سعياً إلى إدماج قضايا الجنسين على نحو منتظم في جميع أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

٧٧. وإن 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.

٧٨. وتقدم البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة 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.

٧٩. وقد بات الحد من الفقر هدفاً إنمائياً طامعياً، 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.

٨٠. 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

٨١. ن تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل مبدأ وارد في دستور منظمة العمل الدولية، الذي يؤكد أن "الجميع 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 أشكال التمييز في العمل ويبحث الاستجابات السياسية والعملية الراهنة بهدف حشد قدر أكبر من الدعم للقضاء على هذا التمييز.

- معايير العمل الرئيسية المتصلة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز: اعتمدت منظمة العمل الدولية أربع اتفاقيات تشكل اليوم 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

٨٢. 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.

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

٨٤. 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.

٨٥. 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 منتظم 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 المتوخاة

٨٦. ستكون النتائج المتوخاة من مناقشة مؤتمر العمل الدولي لهذا الموضوع، 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 مساهمة 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 وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق كي تؤدي إجراءات منظمة العمل الدولية إلى تعزيز تماسك سياساتها واستراتيجياتها وإجراءاتها لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

جنيف، ٢٠ شباط/ فبراير ٢٠٠٧.

نقطتان يتخذ قرار بشأنهما: الفقرة ٢؛  
الفقرة ٦.