

العمل اللائق في آسيا:  
تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤

# العمل اللائق في آسيا: تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤

الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر  
بوسان، جمهورية كوريا، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥

تقرير المدير العام

الجزء الأول

ISBN 92-2-617523-3  
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى 2005

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

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

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

## المحتويات

1	.....	مقدمة
1	.....	تقرير عن النتائج
3	.....	هيكل التقرير
5	.....	١- الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق
5	.....	سياق التنفيذ
5	.....	الأهداف الإنمائية للألفية
8	.....	العولمة في آسيا
9	.....	التطورات الإقليمية والوطنية
10	.....	القدرة المؤسسية اللازمة للتنفيذ
10	.....	لا تزال الإدارة القائمة على النتائج أداة جديدة
11	.....	القيود على إعداد تقارير عن النتائج
11	.....	البرمجة القطرية للعمل اللائق
12	.....	تنفيذ العمل اللائق على المستوى القطري
12	.....	خطط العمل الوطنية للعمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق
14	.....	حالة التنفيذ
17	.....	الربط بين العمل اللائق والأطر متعددة الأطراف
23	.....	٢- النتائج الرئيسية للعمل اللائق
23	.....	الشواغل ذات الأولوية في العمل اللائق
23	.....	العمالة المنتجة باعتبارها السبيل المستدام للخروج من الفقر
25	.....	العمالة في أوراق استراتيجية الحد من الفقر
27	.....	العمالة في الاقتصاد غير المنظم
30	.....	معلومات سوق العمل وخدمات الاستخدام
33	.....	وظائف أكثر وأفضل
39	.....	ترويج العمل اللائق خلال جميع مراحل الحياة
39	.....	منح الأطفال بداية جيدة في الحياة
42	.....	تسهيل عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل وتعزيز عمالة الشباب

45	تنمية الموارد البشرية لحياة عملية منتجة .....
50	الحماية الاجتماعية .....
53	معالجة مخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بالعمل .....
58	إرساء الحقوق في العمل والإدارة السديدة .....
64	معالجة التمييز ونقاط الضعف .....
64	النهوض بالمساواة بين الجنسين .....
67	فرص العمل اللائق للمجموعات المستضعفة .....
72	مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل .....
76	حماية العمال المهاجرين ومنع الاتجار .....
80	تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي .....
86	الاستجابة للأزمات والكوارث والنزاعات .....
91	٣- من الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى الرابع عشر .....
91	الإنجازات .....
94	التحديات المستقبلية .....

## الملاحق

99	١- استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، بانكوك، تايلند، ٢٨-٣١ آب/ أغسطس، ٢٠٠١ .....
103	٢- استنتاجات الاجتماع الثلاثي شبه الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق، أوكلاند، نيوزيلندا، ٦-٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣ .....
105	٣- برمجة العمل اللائق على الصعيد القطري (ابتداء من ١ شباط/ فبراير ٢٠٠٥) .....
125	٤- التصديقات على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (حتى كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٥) .....
127	٥- الأنشطة المنفذة عموماً لمكافحة عمل الأطفال .....
131	٦- استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعميم قضايا الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ .....
137	٧- قائمة بأدوات منظمة العمل الدولية وكتب التدريب الصادرة عنها .....

## مقدمة

### تقرير عن النتائج

إن الإقليم الذي استحدث طريقة إعداد خطط عمل وطنية ترمي إلى تعزيز العمل اللائق على المستوى القطري هو إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وقد حثت استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر في عام ٢٠٠١ كل دولة من الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أن تضع عن طريق المناقشة الثلاثية والتوافق في الآراء، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تحدد ضمن الإطار الشامل لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الأولويات الوطنية وجدولاً زمنياً لتنفيذها ومجموعة من المؤشرات لأغراض الرصد والتقييم المنتظمين على المستوى الثلاثي. وطلب المندوبون من المكتب أن يقدم المساعدة إلى الهيئات الثلاثية المكونة في مجال تصميم خطط العمل الوطنية هذه وفقاً لما قد تعتبره هذه الهيئات ضرورياً. "وأعرب المندوبون في هذه الاستنتاجات أيضاً عن قلقهم إزاء الافتقار إلى المعلومات عن متابعة استنتاجات الاجتماعات الإقليمية السابقة وتقييمها"، وطلبوا من المكتب إجراء تقييم للنتائج والآثار في الاجتماع الإقليمي الآسيوي المقبل.

واستجابة لهذه الاستنتاجات، يقدم هذا التقرير بعنوان العمل اللائق في آسيا: تقرير عن النتائج للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤، إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر. ويعمل التقرير على تقييم التقدم المحرز في خطط العمل الوطنية للعمل اللائق، كما يبرز النتائج المحققة بما في ذلك الدروس المكتسبة والممارسات الجيدة. ويحدد تقرير مرفق مقدم إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر بعنوان جعل العمل اللائق هدفاً آسيوياً ما يلزم للاعتماد على التقدم المحرز حتى الآن على المستويين المحلي والوطني، وللتحول تدريجياً إلى اتخاذ مبادرات إقليمية ودون إقليمية منسقة بشأن العمل اللائق في عالم يتحول أكثر فأكثر نحو العولمة. ومن المأمول أن يبين التقريران معاً صلة منظمة العمل الدولية بالشواغل والتحديات الأساسية للإقليم، وأن يقدم أساساً للمناقشات المحورية وأن يتمخض عنهما استنتاجات من شأنها أن تحدد بوضوح ولاية منظمة العمل الدولية في الإقليم في السنوات المقبلة.

ويشكل تقديم تقرير عن النتائج جزءاً لا يتجزأ من الإدارة القائمة على النتائج، التي اعتمدها المنظمة منذ عام ٢٠٠٠ لترجمة هدفها الرئيسي المتمثل في تعزيز العمل اللائق إلى إطار متماسك للسياسة العامة مدته أربع سنوات والبرنامج والميزانية لفترة السنتين. والإدارة الاستراتيجية هي في آن واحد أداة للإدارة السديدة تتيح للمنظمة تحديد التوجهات العريضة للبرنامج والميزانية لديها وأداة للإدارة تستخدم لتقييم الأداء الفعلي مقابل النتائج المتوقعة. والأداة الرئيسية في هذه العملية هي إطار السياسة الاستراتيجي الذي يبين الأولويات متوسطة الأجل والاستراتيجيات الأساسية اللازمة لمتابعة ولاية المنظمة. ويركز إطار السياسة الاستراتيجي الأول الذي يشمل الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ على

<sup>1</sup> أنظر استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (الملحق ١).

تدعيم برنامج العمل اللائق وهو الإطار الذي يسترشد به العمل الثلاثي للمنظمة في البلدان. وفيما يخص الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ يرمي إطار السياسة الاستراتيجية الثاني إلى جعل العمل اللائق ليس فقط هدفاً لمنظمة العمل الدولية فحسب وإنما أيضاً هدفاً عالمياً والإسهام بذلك في عولمة عادلة تشمل الجميع وتتيح فرصة عادلة لكل امرأة ورجل للحصول على عمل لائق ومنتج.

بيد أن من الأهمية بمكان التأكيد من البداية أن الإدارة القائمة على النتائج هي في مراحلها الأولى إذ لا تزال المنظمة تسعى بصورة منتظمة إلى تطبيق وتحسين التقنيات الأساسية. ويشمل ذلك صياغة أهداف ونتائج مشفوعة بمؤشرات ملائمة وأغراض صريحة لتقييم الأداء ورصد التقدم المحرز بانتظام وتحليل النتائج الفعلية مقابل الأغراض وإجراء تقييمات منتظمة لتكملة المعلومات المتوافرة عن الأداء (الإطار الأول-١). وعلى ذلك، ينبغي في هذا الصدد اعتبار تقديم "تقرير عن النتائج" بمثابة محاولة أولى وينبغي أن يفيدنا الدرس المستفاد من هذا التقرير في تعزيز الإدارة القائمة على النتائج في المستقبل.

### الإطار الأول – ١

#### الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية

دورة التخطيط وإعداد التقارير:

- إطار السياسة الاستراتيجية: دورة مدتها أربع سنوات (إطار السياسة الاستراتيجية الأول ٢٠٠٢-٢٠٠٥، وإطار السياسات الاستراتيجية الثاني ٢٠٠٦-٢٠٠٩)
- البرنامج والميزانية: دورة السنتين
- إعداد تقارير عن التنفيذ: الدورة السنوية (منتصف المدة وتقرير عن فترة السنتين)
- عمليات تقييم البرنامج: عمليتان في العام.

#### العمل اللائق

يحدد العمل اللائق عن طريق

#### الأهداف الاستراتيجية

يقاس الإنجاز عن طريق

#### الأهداف العملية والمؤشرات والأغراض

مكتب من مكاتب منظمة العمل الدولية يستخدم أهدافاً للتقييم ولتحديد الأولويات واختيار الأنشطة التي سيضطلع بها ودمج ذلك في:

#### خطة العمل

يخصص الموارد (الموارد العادية والموارد الخارجة عن الميزانية) ويحدد التوقيت ويضع معايير تقارير والقياس:

#### الأنشطة

عملية

التخطيط

الاستراتيجي

للنتائج

والآثار

وإذ يعي التقرير هذه القيود، يسعى إلى استعراض "النتائج" الرئيسية المحققة كمحصلة لما تضطلع به المنظمة من أنشطة منذ عام ٢٠٠١ على أساس أنماط الأسئلة التالية:

- ما هي الطريقة التي نفذ بها المكتب والهيئات المكونة استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الأخير؟

- ما هو الفرق أو التغيير الذي حدث نتيجة عمل المنظمة؟
- كيف يمكن الحكم على الآثار أو النتائج بوصفها نجاحاً أو إخفاقاً؟
- كيف أثرت النتيجة في فئات مختلفة من السكان؟
- ما هو دور مكتب العمل الدولي بالمقارنة بدور الهيئات المكونة وسائر المنظمات والجهات المانحة؟
- كيف تم تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي وجرى استخدامه كأداة في عملية تحقيق النتائج؟
- كيفية تعبئة الموارد العادية والخارجة عن الميزانية لتمويل الأنشطة؟
- كيفية التصدي للقيود على القدرات والموارد؟
- هل تبين النتائج أو توضح نهجاً متكاملًا ومتسقاً، وما هو المدخل إلى العمل اللائق وهل استحدثت بصورة متتالية عناصر إضافية خاصة بالعمل اللائق؟
- هل عملت "دراية" المنظمة و"مثال عملها" على تحديد سياسات عامة أو خاصة وهل طبقت هذه السياسات؟
- هل بذلت الجهود لتعزيز الخبرات المستمدة من المبادرات المحلية إلى الوطنية والإقليمية؟
- ما هي الدروس المكتسبة والرسائل المنشورة؟
- ما هي التحديات والقيود البارزة وما هي الخطوات المقبلة التي ستتخذ لتوطيد العمل اللائق على المستويين المحلي والوطني والانتقال إلى المستويين الإقليمي ودون الإقليمي؟

## هيكل التقرير

يحدد الفصل ١ السياق من خلال إبراز التطورات الدولية والإقليمية والوطنية التي طرأت منذ عام ٢٠٠١ وأثرت في تطبيق استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر. ويصف أيضاً التغييرات التي تشهدها المنظمة ذاتها، بما في ذلك التدابير المتخذة لتعزيز القدرة المؤسسية. ويشير الفصل إلى شتى القيود المؤسسية ويؤكد أن النتائج لا تعتمد على دور المكتب فحسب وإنما أيضاً على أدوار الهيئات المكونة الثلاثية وسائر الشركاء من منظمات وجهات مانحة. ويصف الجهات المشاركة على المستوى القطري، وطريقة مشاركتها، وذلك لترجمة استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى سياسات وأنشطة ترمي إلى تحقيق العمل اللائق. كما أنه يبين كيف كانت الجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق مرتبطة بالبرامج الإنمائية الوطنية والأطر متعددة الأطراف على المستوى القطري أو كيف شكلت جزءاً منها.

ويظهر هذا الوصف الطريقة التي اعتمدت فيها بلدان مختلفة، بمراعاة سياقاتها وشواغلها المحددة، مختلف نقاط الانطلاق أو المبادئ أو الطرائق أو الأطر وتولت مسؤوليات الاستجابة لنتائج الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر. وقد استخدمت عناوين مختلفة لوصف الجهود المبذولة في سبيل تعزيز العمل اللائق على المستوى القطري، وقد أضفى هذا الأمر بعض الالتباس. ولذا، يسعى التقرير إلى التمييز بين خطط العمل الوطنية للعمل اللائق، الخاصة بالبلدان ذاتها والموجهة إلى المستوى الوطني، وبين البرامج القطرية للعمل اللائق، وهي خطط عمل المكتب والتي يستخدم فيها الموارد من ميزانيتها العادية والموارد الخارجة عن الميزانية لمساعدة البلدان على إنفاذ خطط العمل الوطنية للعمل اللائق.

وفيما يخص الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤، فإن مجالات الاهتمام ذات الأولوية لآسيا والمتصلة بالعمل اللائق وبأبعاده الاستراتيجية الأربعة ومسائل المساواة بين الجنسين وعلى نحو ما برز في استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر؛ يمكن أن تحدد بشكل واسع على أساس ما يلي:

- العمالة المنتجة بوصفها السبيل المستدام للخلاص من الفقر؛
- تعزيز العمل اللائق في جميع مراحل الحياة؛
- إرساء الحقوق في العمل و الإدارة السديدة؛
- التصدي للتمييز ومواطن الضعف؛
- تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛
- التصدي للأزمات والكوارث والنزاعات.



ويصف الفصل ٢ هذه الشواغل ذات الأولوية وعمليات تدخل المنظمة ومجالاتها البرنامجية الرئيسية الرامية إلى تعزيز العمل اللائق والحد من الفقر، ويتطرق إلى النتائج الرئيسية المحرزة. وترد النتائج المظللة في الأطر على سبيل التوضيح لا الحصر ولا ترمي إلى إجراء أي مقارنة بين البلدان أو الهيئات المكونة أو المكاتب. وتعتبر المعلومات التي جمعت عن جهود جماعية بذلها المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ والمكتب الإقليمي للدول العربية والمكاتب دون الإقليمية والمكاتب القطرية والأخصائيون التقنيون وموظفو المشاريع من الميدان والمقر والهيئات المكونة للمنظمة والمستفيدون المستهدفون على المستوى القطري. وقد أسهموا في صياغة تقارير عن الأنشطة التي يرون أنها توضح على نحو أفضل النتائج أو الآثار أو الحصائل، والتي تعد بالفعل ابتكارية و/أو تمثل ممارسات جيدة أو حالات إخفاق أو دروس مكتسبة.

ويظهر الفصل الختامي بعنوان "من الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى الرابع عشر"، أن برنامج العمل اللائق أدرج في الخطط الإنمائية والاجتماعية الوطنية في عدد متزايد من البلدان. وتدل الشواهد المقتبسة من الهيئات المكونة للمنظمة والجهات المانحة على الإنجازات التي تحققت منذ عقد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر. لكن بالتطلع إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر وما بعده، تظل التحديات الرئيسية تكمن في: إدراج العمل اللائق والعمالة المنتجة في صلب البرامج الإنمائية الوطنية وفي الحصول على التزام سياسي بتنفيذها تنفيذاً كاملاً واتخاذ خطوات مقبلة "لإضفاء الصفة الإقليمية" على العمل اللائق واستغلال الفرص التي تتيحها العولمة ومواجهة ما تطرحه من تهديدات. ولا بد لمنظمة العمل الدولية إذا أريد لها زيادة تعزيز أهميتها في المنطقة، من تحديد الشواغل الناشئة في الإقليم في عالم يتحول أكثر فأكثر إلى العولمة والتصدي لهذه الشواغل. ويسلط الضوء على هذه الشواغل والتحديات الإقليمية فضلاً عن الدور الذي تؤديه المنظمة للتصدي لها في تقرير موضوعي مرفق بعنوان *جعل العمل اللائق هدفاً آسيوياً*.

## ١- الإدارة القائمة على النتائج من أجل العمل اللائق

ينبغي تقييم النتائج المحققة بوصفها نتيجة للعمل الرامي إلى تطبيق استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر بشأن العمل اللائق فيما يتعلق بما يلي: "١" تغير السياق على المستوى الدولي والإقليمي والوطني منذ عام ٢٠٠١ حتى نهاية عام ٢٠٠٤؛ "٢" القدرة المؤسسية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك قدرتها على تطبيق الإدارة القائمة على النتائج؛ "٣" الدور الذي يؤديه مكتب العمل الدولي بالمقارنة بأدوار الهيئات المكونة الثلاثية وسائر الأطراف الفاعلة.

### سياق التنفيذ

تبذل الجهود لتنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر في خضم التطورات الهامة التي تطرأ على الميادين الدولية والإقليمية والوطنية، وهي تطورات أعادت تأكيد أهمية العمل اللائق وكذلك أثرت في الأساليب التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق.

### الأهداف الإنمائية للألفية

في السياق العالمي، يحدد إطار برنامج التنمية والتعاون الإنمائي في إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية لعام ٢٠٠٠ وفي توافق آراء مونتهيري للمؤتمر الدولي لتمويل التنمية لعام ٢٠٠٢. ففي الإعلان بشأن الألفية، الذي اعتمد في مؤتمر قمة الألفية للأمم المتحدة، ألزم ١٨٩ قائداً عالمياً مجتمع الأمم بدفعة مشتركة ومنسقة للحد من الفقر المدقع وفي نهاية المطاف القضاء عليه<sup>١</sup>. وفي أعقاب مؤتمر قمة الألفية للأمم المتحدة عملت المنظمات التابعة للأمم المتحدة بصورة جماعية على تحديد مجموعة تضم ثمانية أهداف إنمائية للألفية و١٨ غاية و٤٨ مؤشراً لقياس التقدم المحرز في تنفيذها. واعتمد المجتمع الدولي الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية (الإطار ١-١) بوصفها محوراً للنشاط واتفق على استراتيجية أساسية معدة لمساعدة البلدان على تحقيق هذه الأهداف<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> قرار الأمم المتحدة A/RES/55/2، المتعلق بإعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، اعتمده الجمعية العامة في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ (الدورة ٥٥)، انظر العنوان: <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>.

<sup>٢</sup> تتألف هذه الاستراتيجية من أربعة عناصر متميزة لكنها مترابطة فيما بينها وهي: الأنشطة العملية على المستوى القطري؛ الترويج وزيادة التوعية (الحملة بشأن الألفية)؛ أنشطة البحوث وتحديد أفضل الممارسات لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (مشروع الألفية)؛ ورصد التقدم المحرز (تقارير على المستويين العالمي والقطري).

## الإطار ١-١

## الأهداف الإنمائية للألفية

الهدف ١	القضاء على الفقر المدقع والجوع
الهدف ٢	توفير التعليم الابتدائي للجميع
الغاية ٣	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
الهدف ٤	خفض وفيات الأطفال
الهدف ٥	تحسين صحة الأمهات
الهدف ٦	مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والملاريا والأمراض الأخرى
الهدف ٧	كفالة استدامة البيئة
الهدف ٨	بناء شراكة عالمية من أجل التنمية

وفي إطار توافق آراء مونتييري، "تعهدت البلدان النامية بتعبئة مزيد من الموارد المحلية وإعادة توزيعها وإصلاح المؤسسات بحيث تتوافق مع الأولويات الوطنية واعتماد سياسات اقتصادية واجتماعية فعالة متصلة وطنياً، ووافقت البلدان المتقدمة على زيادة المساعدات الإنمائية وتحسينها ودعم جهود البلدان النامية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية". "وقد أسفر توافق الآراء العالمي الواسع النطاق حول مجموعة من الأهداف الإنمائية الواضحة القابلة للقياس والمحددة زمنياً عن عمل منسق لم يسبق له مثيل، ليس فقط في إطار منظمة الأمم المتحدة، بما فيها مؤسسات بريتون وودز، بل وكذلك في مجتمع المانحين الأوسع، والأهم من ذلك، داخل البلدان النامية نفسها".<sup>٣</sup>

ومن المفيد استعراض الصلة القائمة بين العمل اللائق والأهداف الإنمائية للألفية والآثار التي يحدثها برنامج العمل اللائق في البلدان الآسيوية:

تقدم الأهداف الإنمائية للألفية سياقاً مؤثراً لزيادة التمسك برسالة منظمة العمل الدولية المتمثلة في أن العمالة اللائقة والمنتجة هي السبيل المستدام للخلاص من الفقر.<sup>٤</sup> إن وضع العمالة المنتجة "في صلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية" لهو تعبير عن سياسة منظمة العمل الدولية التي تسهم في بلوغ الهدف الإنمائي للألفية الخاص بخفض نسبة الفقر بمقدار النصف بحلول عام ٢٠١٥ والاستراتيجيات الداعمة لهذا الهدف. وتؤيد بلدان آسيا والمحيط الهادئ بقوة هذا النهج؛ وفي استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، "أعرب المندوبون عن رغبتهم في التشديد على أهمية توليد العمالة بوصف ذلك عنصراً أساسياً في برنامج العمل اللائق ووسيلة رئيسية للحد من الفقر".<sup>٥</sup> وجرى إيلاء أهمية خاصة لزيادة الوظائف وجعلها أفضل على حد سواء، لأن المشكلة في البلدان النامية في آسيا لا تكمن في الافتقار إلى النشاط الاقتصادي بقدر ما تكمن في الطبيعة الإنتاجية المنخفضة لهذا النشاط. إذ إن عدد العاملين فيها يفوق عدد العاطلين عن العمل، غير أنهم يعملون في ظروف يسود فيها الأجر الزهيد إلى درجة تحول دون تقاضيهم مع أسرهم أكثر من دولار أمريكي في اليوم لكل شخص.

وفي الوقت الذي حددت فيها الأهداف الإنمائية للألفية غايات ومؤشرات في إطار جداول زمنية محددة، فإن العمل اللائق هدف لا بد من أن يطبق بحيث يولى الاعتبار الواجب لمرحلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فالعمل اللائق استراتيجية للتنمية وليس معياراً أو شرطاً ملزماً للبلدان. وتستند البرامج القطرية للعمل اللائق إلى أولويات كل هيئة من الهيئات المكونة القطرية وإلى الأهداف الإنمائية الوطنية.

وتؤدي عملية تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وعملية صياغة الأوراق الاستراتيجية للحد من الفقر، التي تقوم بها مجموعة من البلدان النامية، إلى خلق فرص هامة لإبراز دور الهيئات المكونة

<sup>3</sup> الجمعية العامة: تنفيذ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة التاسعة والخمسون، ٢٧ آب/أغسطس، الوثيقة A/59/282.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي: الخلاص من الفقر، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الحادية والتسعون، (جنيف، ٢٠٠٣).

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي: برنامج العمالة العالمي (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٢). برنامج العمالة العالمي هو عنصر أساسي في استراتيجية المنظمة للعمل اللائق.

الثلاثية للمنظمة والقيمة التي يضيفها نهج العمل اللائق. وثمة اعتراف متزايد بأن الأهداف الإنمائية للألفية لن تتحقق ما دام مجتمع العمل غائباً عن صوغ السياسات وتنفيذها. ويزداد اتساع المجال لإظهار أن الحوار الاجتماعي الثلاثي عنصر أساسي لتعزيز امتلاك هاتين العمليتين والالتزام بهما على المستوى الوطني. وتشارك وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على نحو متعاظم في عملية الأوراق الاستراتيجية للحد من الفقر وفي وضع خطط عمل وطنية من أجل العمل اللائق. لكن هذه الهيئات تحتاج إلى تعزيز قدراتها لتتمكن من المشاركة بقدر أكبر من الفعالية.

وتولي الأهداف الإنمائية للألفية اهتماماً خاصاً للعمل اللائق وتركز على الشباب. وتمثل الغاية ١٦ من الهدف ٨ "التعاون مع البلدان النامية لوضع وتنفيذ استراتيجيات تتيح للشباب عملاً لائقاً ومنتجاً". والحاجة إلى التركيز على توفير عمل لائق ومنتج للشباب واضحة في آسيا والمحيط الهادئ حيث تبلغ نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً حوالي ١٨ في المائة من مجموع السكان أو ما يعادل ٦٠٥ ملايين نسمة تقريباً؛ وهناك نسبة أخرى تبلغ ٣٠ في المائة من السكان تقل أعمارها عن ١٥ عاماً. وتتجاوز معدلات البطالة بين الشباب في هذا الإقليم ما بين ثلاث إلى ست مرات معدلات بطالة الكبار في السن<sup>٦</sup>. وفي الدول العربية تبلغ نسبة الشباب حوالي ٢١ في المائة من مجموع السكان فيما تضم نسبة ٣٧ في المائة أخرى أولئك الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً؛ وفي عام ٢٠٠٣ بلغت نسبة البطالة بين الشباب ٢٥,٦ في المائة.

وبيين الهدف الإنمائي للألفية المتعلق بتوفير التعليم الابتدائي للجميع بحلول عام ٢٠١٥ محور تركيز المنظمة على القضاء على عمل الأطفال وعلى نهج دورة الحياة المتبع إزاء العمل اللائق كما يتجلى في هذا التركيز. وكلما كانت البلدان أكثر قدرة على تزويد الصبيان والفتيات على السواء بدورة كاملة للتعليم الابتدائي، كلما قلَّ وجود المعضلة الشائكة للاختيار بين المدرسة أو العمل بالنسبة إلى الأطفال وبوجه خاص الأطفال الذين ينتمون إلى أسر فقيرة. وكذلك الأمر، كلما نجحت البلدان في القضاء على عمل الأطفال، كلما كان أسهل على الأسر الفقيرة اختيار تعليم أطفالها بدلاً من دفعهم إلى العمل.

والمساواة بين الجنسين أساسية في الأهداف الإنمائية للألفية وبرنامج العمل اللائق على السواء. ويؤكد الهدف ٣ على عمالة المرأة باستخدام حصة النساء من العمالة بأجر في القطاع غير الزراعي بوصفها مؤشراً رئيسياً لتمكين المرأة<sup>٧</sup>. وسلطت أيضاً استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر الضوء على أن "النساء يمثلن مجموعة كبيرة على نحو غير متناسب من الفقراء العاملين"، وشددت على أنه ينبغي "أن يكون إدماج قضايا الفوارق بين الجنسين في التيار الرئيسي بنداً ذا أولوية في برنامج العمالة كما ينبغي رصده بانتظام لتحديد ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد". واعتمدت منظمة العمل الدولية استراتيجية إقليمية لتعميم قضايا الجنسين ووافقت على تنفيذ هذه الاستراتيجية بالكامل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ بحلول عام ٢٠٠٧.

ويسعى إعلان الألفية إلى كفاية "تقديم كل المساعدات والحماية الممكنة إلى الأطفال وجميع السكان المدنيين الذين يعانون بصورة جائرة من آثار الكوارث الطبيعية وعمليات الإبادة الجماعية والصراعات المسلحة وغيرها من حالات الطوارئ الإنسانية، حتى يمكنهم استئناف حياتهم الطبيعية في أقرب وقت ممكن". ويستهدف برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية الفئات المستضعفة في جميع مراحل الحياة بدءاً من الطفولة وحتى الكهولة. وتوجد أيضاً برامج مستهدفة خصيصاً للعمال المعوقين والشعوب الأصلية والعمال المهاجرين والعمل الجبري.

وتمشياً مع توافق آراء مونتيري، تعتمد المنظمات التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وأسرة المانحين على نحو متزايد أطراً ونهجاً منسقة ومشاركة ترمي إلى إتاحة الموارد على المستوى القطري لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ويتعين ألا تخرج مسألة تعبئة الموارد لتمويل خطط العمل الوطنية للعمل اللائق عن هذه الأطر، كما يتعين أن يتمكن المكتب والهيئات المكونة من العمل بفعالية داخل هذه الأطر متعددة الأطراف.

<sup>6</sup> بلغ في عام ٢٠٠٣ معدل نسبة البطالة بين الشباب إلى الكبار ٢٠,٩ في شرق آسيا و٤,٨ في جنوب شرق آسيا و٥,٩ في جنوب آسيا. انظر: ILO, *Global Employment Trends for Youth*، (جنيف، ٢٠٠٤) الفصل ٢، الجدول ٤.

<sup>7</sup> تجدر الإشارة مع ذلك إلى أن هذا المؤشر لا يعد مؤشراً جيداً جداً على تمكين المرأة اقتصادياً نظراً إلى أن السواد الأعظم من القوة العاملة في البلدان الآسيوية موجود في الاقتصاد غير المنظم والزراعة.

## العولمة في آسيا

تصوغ البلدان خطط عملها للعمل اللائق في سياق تعاضم العولمة. وقد شدد المندوبون في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر على أن "العولمة يمكن أن تترك آثاراً إيجابية وسلبية على حد سواء". ويبرز تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، الذي صدر في شباط/فبراير ٢٠٠٤، هذين الأثرين:

فعملية العولمة الجارية تولد حصائل غير متوازنة بين البلدان وداخلها على حد سواء. وهناك ثروات يجري خلقها ولكن بلداناً وشعوباً كثيرة للغاية لا تشارك في منافعها. وتفتقر هذه البلدان والشعوب إلى حد بعيد، بل كلياً، إلى إسماع صوتها في رسم معالم هذه العملية. وإذا نظرنا إلى العولمة بعيني الغالبية الكبرى من النساء والرجال لرأينا أنها لم تستوف تطلعاتهم البسيطة والمشروعة المتمثلة في الحصول على وظائف لائقة وتوفير مستقبل أفضل لأطفالهم. ويعيش الكثيرون منهم في مجاهل الاقتصاد غير المنظم دون حقوق معترف بها...<sup>٨</sup>

وفي الفترة ما بين أيلول/سبتمبر وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، عقدت ثلاثة اجتماعات للحوار الوطني بشأن البعد الاجتماعي للعولمة في الفلبين والصين والهند كما عقد اجتماع للحوار الإقليمي في بانكوك لاستشارة صانعي القرارات والأطراف الفاعلة الاجتماعية بشأن معرفة آراء الناس حول العولمة ومصادر قلقهم وتطلعاتهم. وإضافة إلى التصدي للموضوعات التقليدية الخاصة بالمالية والتجارة والهجرة والتكنولوجيا والإنتاج العالمي، أشارت الحوارات الآسيوية كذلك إلى الخصوصية الإقليمية لمناقشة المطروحة عن العولمة: مضاعفاتها على الأشخاص في القطاعين الزراعي وغير المنظم ومسائل المساواة بين الجنسين والأخطار الملحوظة التي تهدد التقاليد المحلية والهويات الثقافية والمسألة الشائكة المتمثلة في السيطرة الديمقراطية على الأسواق<sup>٩</sup>. ويبحث التقرير المرفق بعنوان *جعل العمل اللائق هدفاً آسيوياً* هذه الجوانب بقدر أكبر من التفصيل ويجعل من قضية العمل اللائق في آسيا محوراً لتوجه الاقتصاد العالمي واستدامته في المستقبل.

وفي إطار متابعة نتيجة مؤتمر القمة للألفية، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ تحيط فيه علماً بتقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة بعنوان *عولمة عادلة - توفير الفرص للجميع*، وتدعو "المنظمات في منظومة الأمم المتحدة إلى أن تنظر ضمن ولاياتها في تقرير اللجنة العالمية" وتدعو كذلك "الدول الأعضاء إلى أن تنظر في التقرير. ودعيت المنظمات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة وغيرها من الهيئات متعددة الأطراف ذات الصلة إلى تقديم معلومات عن أنشطتها الرامية إلى "التشجيع على إيجاد عولمة منصفة تشمل الجميع"، تتجلى في الاستعراض رفيع المستوى لعام ٢٠٠٥ كمتابعة لنتائج مؤتمر القمة للألفية<sup>١٠</sup>.

وكان تأثير العولمة وما نشأ عنها من آثار جلياً تماماً في آسيا، ربما أكثر من أي بقعة أخرى من العالم. وفي الوقت الذي ينسب فيه إلى العولمة دور في تحقيق المعجزة الاقتصادية في جنوب شرق آسيا خلال فترة الثمانينات وجزء كبير من التسعينات، فإن الأزمة المالية التي اجتاحت آسيا في الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨ حملت إلى البلاد مواطن الضعف وعدم الاستقرار التي واجهتها الاقتصادات المفتوحة<sup>١١</sup>. وقد كان الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر يعج بالذكريات الحية لهذه الأزمة وآثارها الباقية وهو ما دفع بالمندوبين إلى "الطلب من المدير العام، بوصف ذلك مطلباً ملحاً، أن يعد بالتشاور مع الهيئات الثلاثية المكونة في الإقليم مبادئ توجيهية وبرامج مقترحة تهدف إلى منع الآثار الاجتماعية السلبية للتباطؤ الاقتصادي الجاري أو على الأقل تخفيف وطأتها إلى حد كبير، وأن يعد برامج تهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على المشاركة بنجاح في الاقتصاد العالمي لتحقيق نمو

<sup>٨</sup> اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة: *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع* (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤) خلاصة.

<sup>٩</sup> اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة: *الحوارات في آسيا* (بانكوك، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤).

<sup>١٠</sup> القرار A/RES/59/57 للأمم المتحدة، *عولمة منصفة - تهيئة الفرص للجميع* - تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة (الدورة التاسعة والخمسون) دون تصويت في ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

<sup>١١</sup> اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة: *حوارات في آسيا* (بانكوك، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤). وأشارت الحوارات إلى أن "الأزمة المالية الآسيوية حولت منظور العولمة في المنطقة من مد يعلو بجميع السفن إلى السطح إلى موجة تسونامية تغرقها وتزيد من الفقر والبؤس" (ص - ٢٥).

اقتصادي مستدام". وأحد الدروس الهامة المكتسبة من الأزمة المالية التي مرت بها آسيا هو الدور الأساسي الذي تؤديه الحماية الاجتماعية.

## التطورات الإقليمية والوطنية<sup>12</sup>

بينما أجادت البلدان الآسيوية في استعادة توازنها بعد الأزمة المالية التي أصابتها، فإن أحداثاً أخرى وقعت مؤخراً بما في ذلك تفشي المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس) والإنفلونزا الطيرية، حملت إلى البلاد موجة تفكير مفادها أنه في عالم تسوده الاقتصادات المتصلة والمترابطة، لا تكفي الحلول الوطنية بمفردها. وتقوم التجمعات دون الإقليمية مثل رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي على توثيق أوامر التعاون للتصدي لهذه الشواغل ولشواغل إقليمية أخرى، بما فيها على نحو هام تفشي فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) وكذلك هجرة الأيدي العاملة ومنع الاتجار بالأشخاص والعمل الجبري. إن الآثار الدائمة للأحداث التي وقعت في الحادي عشر من أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ والحرب التي اندلعت في أفغانستان والعراق وغير ذلك من النزاعات المسلحة فضلاً عن التهديدات المتزايدة للجماعات الإرهابية والمطرقة والآثار المدمرة للكوارث الطبيعية الكبرى، قد أسهمت جميعها في تأكيد أهمية توافر استجابات وحلول منسقة على المستويين العالمي والإقليمي.

إن تحرير التجارة والسوق المالية وانهاء الاتفاق بشأن النسيج والملابس والإلغاء التام لاتفاق المنسوجات متعددة الألياف اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وانضمام بلدان من قبيل الصين وكومبوديا إلى منظمة التجارة العالمية وارتفاع أسعار النفط، قد خلق فرصاً للبعض وتهديدات للبعض الآخر وأسفر عن خلق وظائف وضياح أخرى وأكد أن ساحة اللعب هي غير متكافئة وتحتضن "رابحين وخاسرين" وأثار قلقاً بالغاً بشأن القدرة التنافسية والإنتاجية والتوقعات بالنسبة إلى استدامة النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

ومنذ عام ٢٠٠١، اشنت النمو الاقتصادي في البلدان الآسيوية نسبياً بالمقارنة ببقاع أخرى من العالم يدفعه في المقام الأول استمرار قوة الصين ومعدلات النمو المتماسكة للنتائج المحلي الإجمالي في الهند. إلا أن البطالة ما فتئت ترتفع ولاسيما بين الشباب في جميع البلدان تقريباً، مما أدى إلى إثارة شواغل إزاء ارتفاع معدلات "النمو غير المولد للوظائف"<sup>13</sup>. وتباطأت نسبة الحد من الفقر ولا يزال هناك عدد كبير جداً من الفقراء العاملين في الإقليم. وفي الوقت نفسه ما فتئت حصة الاقتصاد غير المنظم من العمالة الكلية تتزايد ويستمر عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتزداد حالات التعرض لنزوات الاقتصاد العالمي والتأثر بها؛ وهذه كلها عوامل دفعت بالعمالة المنتجة والحماية الاجتماعية إلى احتلال مركز الصدارة في البرامج الوطنية المعنية بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي والحد من الفقر.

وكانت تجربة الدول العربية مع التكامل في الاقتصاد العالمي أبطأ، ويعزى ذلك في جزء منه إلى النزاعات والحروب. وقد هيمن على هذا التكامل الصادرات النفطية وهجرة الأيدي العاملة داخل العالم العربي وخارجه على السواء. وفي نطاق المنطقة العربية دون الإقليمية ككل، كان أداء النمو الاقتصادي أدنى في عام ٢٠٠٢ منه في عام ٢٠٠١ لكنه انتعش في عام ٢٠٠٣، ومرد ذلك بدرجة كبيرة إلى الأثر الإيجابي الناجم عن أسعار النفط بالنسبة إلى اقتصادات التصدير، على الرغم من أن القطاعات الأخرى تأثرت جميعها تأثراً سلبياً بالحروب والنزاعات التي اندلعت في المنطقة. إن معدل البطالة على المستوى الإقليمي والبطالة بين الشباب العرب هو أعلى معدل في العالم. كما أن توزيع الثروة غير متكافئ للغاية؛ وبينما بلغ نصيب الفقراء العاملين الذين يتقاضون دولاراً أمريكياً واحداً في اليوم نسبة ٢,٩ في المائة فقط من العمالة الكلية في عام ٢٠٠٣، فإن حوالي ثلث الأشخاص الذين لديهم عمل، لا يتقاضون أجراً يكفي لرفع مستوى معيشتهم ومعيشتهم أسرهم إلى أعلى من خط الفقر المحدد بدولارين في اليوم<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> انظر أيضاً الفصل ٢ من التقرير الموضوعي بعنوان جعل العمل اللائق هدفاً آسيوياً.

<sup>13</sup> للاطلاع على التفاصيل، انظر التقرير الإحصائي لمكتب العمل الدولي بشأن اتجاهات العمل والاتجاهات الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ، المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر. انظر أيضاً: ILO, World Employment Report 2004-05 (Geneva, 2004).

<sup>14</sup> انظر: ILO, World Employment Report 2004-05 (Geneva, ILO, 2004), p.56.

وأدت الكوارث الطبيعية مثل الفيضانات في بنغلاديش والزلازل اللذين أصابا غوجارات في الهند وبام في جمهورية إيران الإسلامية إلى القضاء على سبل عيش الأفراد وجعل البلدان أكثر تأثراً بأشكال الأزمات الأخرى. واستجابت برامج منظمة العمل الدولية لهذه الكوارث ولاسيما لأن هذه الأحداث قد زادت نتيجة لذلك الطلب على الوظائف والإعمار وإعادة التأهيل والحماية الاجتماعية ولاسيما حماية الأشخاص الأشد ضعفاً.

بيد أن أضخم هذه الكوارث الطبيعية هو الزلزال ومعه موجات التسونامي، الذي وقع في ٢٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ والذي وصفه الأمين العام للأمم المتحدة بأنه "أضخم كارثة طبيعية وقعت على مدى ٦٦ عاماً من وجودنا وكان على المنظمة أن تتصدى لها باسم المجتمع العالمي". وهو زلزال هائل ضرب الشاطئ الغربي من شمالي سوماترا وسبب اجتياح موجات التسونامي العنيفة في المحيط الهندي ودمر المناطق الساحلية في الهند وإندونيسيا وتايلند وجزر المالديف وسري لانكا فضلاً عن ماليزيا وميانمار وسيشل والصومال. واعتباراً من ٧ شباط/ فبراير ٢٠٠٥ بلغ عدد الوفيات قرابة ٣٠٠٠٠٠ شخص وفق أو شرد ألوف مؤلفة أخرى. وفي المناطق المتضررة، تباطأت الحياة الاقتصادية حتى وقفت وانهارت الأنشطة الاقتصادية. وفي إندونيسيا، أشارت التقديرات السريعة الأولية إلى أن حوالي ١,٨ مليون شخص قد تضرر بفقدان وظيفته وأن معدل البطالة يمكن أن يرتفع بصورة مؤقتة من ٦ في المائة إلى ٣٠ في المائة أو أعلى في المناطق المتضررة. وفي سري لانكا، فقد ما يزيد على ٤٠٠٠٠٠٠ عامل عمله ومصادر دخله ويمكن أن يرتفع معدل البطالة في المقاطعات المتأثرة إلى ما يزيد على ٢٠ في المائة. وتدل التقديرات في الهند على أن حوالي ٢,٧ مليون شخص قد أصابهم الأذى من جراء ذلك. وفي تايلند فقدت قرابة ٣٠٠٠٠ أسرة معيشية تعتمد على مصائد الأسماك سبل عيشها في حين أن ما يزيد على ٩٠٠٠٠ شخص فقدوا وظائفهم في النشاط السياحي. وحتى في المراحل المبكرة للإغاثة والمساعدات الإنسانية في حالات الطوارئ، أكدت البلدان المتأثرة أهمية التخطيط والعمل في مرحلة مبكرة من أجل الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي سعياً إلى خلق العمالة وتوفير سبل العيش.

وإزاء هذه الخلفية من التطورات الرئيسية التي تشهدها الساحات الدولية والإقليمية والوطنية، ينبغي استعراض تنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر.

## القدرة المؤسسية اللازمة للتنفيذ

### لا تزال الإدارة القائمة على النتائج أداة جديدة

تمثل مهمة تنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر مسؤولية مشتركة تقع على عاتق جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى جانب المكتب. واعتمد المكتب من جهته، الإدارة القائمة على النتائج للإسهام بفعالية أكبر في تحقيق نتائج يمكن التعرف إليها وقياسها. وتعمل المنظمة مع سائر المنظمات التابعة للأمم المتحدة على تقنيات الإدارة لتحقيق النتائج المركزة على تحسين الأداء<sup>15</sup>. ويرد وصف هذه التقنيات في المقدمة في الإطار الأول - ١.

إلا أن الإدارة القائمة على النتائج أداة جديدة نسبياً ولا تزال المنظمة تعمل على تطبيق الإدارة القائمة على النتائج بانتظام في إعداد البرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون النتائج محصلة لأنواع مختلفة من العمل: بدءاً بالعمل الذي يضطلع به المكتب لمساعدة الهيئات المكونة إما بصورة منفصلة أو كشركاء ثلاثيين، إلى العمل الذي يضطلع به الشركاء الثلاثيون أنفسهم إما بصورة فردية أو معاً. وتخضع النتائج أيضاً لتأثير أعمال مجموعة من الأطراف الفاعلة بأكملها، بما في ذلك سائر المنظمات القائمة في النظام متعدد الأطراف ومجتمع المانحين ومنظمات المجتمع المدني وبالتأكيد الجهات المستفيدة المستهدفة نفسها.

<sup>15</sup> انظر:

ILO: Strategic Policy Framework (2006-09) (and preview of the Programme and Budget proposals for 2006-07), Governing Body, 291st Session, Geneva, Nov. 2004, GB.291/PFA/9, para. 52. See also United Nations Joint Inspection Unit: *Managing for results in the UN system: Implementation of results-based management in the UN organizations* (Geneva, 2004).

## القيود على إعداد تقارير عن النتائج

يقوم المكتب باتخاذ عدد من التدابير لتعزيز قدراته التقنية الخاصة وقدرات الهيئات المكونة للمنظمة على حد سواء. ومن الواضح أن القيود على القدرة تؤثر على النتائج المحققة. إن وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تؤكد جميعها بقوة على وجود حاجة إلى تعزيز القدرة التقنية للمشاركة بفعالية في شكل ثلاثي في عملية صنع القرارات الوطنية<sup>16</sup>.

وتتصل التقييدات الأخرى على سبيل المثال بالقاعدة الإحصائية والمعرفية. إذ إن وجود بيانات إحصائية موثوقة وشاملة وسهلة المنال ومصنفة بحسب الجنس والعمر، وتتجلى فيها الأبعاد الرئيسية للعمل اللائق، أمر حيوي للخيارات والمناقشات الخاصة بالسياسة العامة وكذلك لقياس التقدم المحرز باتجاه الأهداف. وعلى الرغم من الانطلاقة الهامة في وضع مجموعة من مؤشرات العمل اللائق لآسيا (الفصل ٢، الأطر من ٦-٢ إلى ٨-٢)، فإن ندرة المعلومات الأساسية نسبياً تعني أن النتائج لا يمكن قياسها بالكم ويتعذر بالتالي الحصول على تقدير واقعي لدرجة التأثير. وأحرز المكتب أيضاً تقدماً في الاستراتيجيات المتعلقة بإدارة المعارف ومشاطرتها لكن لا يزال يلزم نهج متكامل ومنتظم لإدارة ما تركز به منظمة العمل الدولية من تجارب ومعارف، بما في ذلك مجموعة واسعة من نواتج المنظمة وأدواتها.

وإضافة إلى ذلك، يسلم المكتب بأن التحدي الرئيسي لا يزال يكمن في التحول من نهج جماعي مستهدف إلى نهج على مستوى السياسة العامة وفي ضمان أن تدرج على نحو متسق في السياسات العامة والخاصة التي تؤثر في العمل اللائق "دراسة" المنظمة التي اكتسبتها من البحوث وجمع البيانات و"مثال عملها" الذي استمدته من برامج العمل، كما يسلم بأن هذه السياسات تنفذ فعلياً. ولا يشابه إعداد تقرير عن عدد النساء اللاتي يعثرن على وظائف أو يتلقين زيادة في الأجر في برنامج توضيحي، إعداد تقرير عن حكومة اعتمدت سياسة وطنية لتكافؤ فرص العمالة وتعمل على تنفيذها.

ويعكف المكتب على توسيع نطاق شراكاته مع المنظمات والمؤسسات الأخرى. ولن يتغير الهيكل الثلاثي وسيظل الهوية المؤسسية لمنظمة العمل الدولية وهيكل اتخاذ القرارات فيها. لكن العمل اللائق لا يمكن أن يشكل دعامة أساسية من دعائم استراتيجيات التنمية عن طريق سياسات العمل وحدها؛ ويذكر إعلان الألفية بأن "العولمة لا يمكن أن تكون شاملة ومنصفة تماماً للجميع إلا إذا بذلت جهود واسعة النطاق ومستمرة لخلق مستقبل مشترك يركز على إنسانيتنا المشتركة بكل ما تنسم به من تنوع".

ويتعاضد التأكيد منذ عام ٢٠٠١، على اعتماد اللامركزية في التخطيط وفي تنفيذ البرامج على المستويين الإقليمي والوطني. إلا أنه على نحو ما أشار إليه المدير العام في الملاحظات التي قدمها إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في الدورة ٢٩١ لمجلس الإدارة من أنه: "على الرغم من زيادة الموارد المقدمة إلى الأقاليم منذ عام ٢٠٠٠، فإن قدرتنا في الأقاليم ودون الأقاليم والبلدان تظل أقل من أن تكون كافية نظراً إلى ازدياد الطلب من هيئاتنا المكونة"<sup>17</sup>. وحجم الطلبات مرتفع ولا سيما على المستوى القطري حيث يستلزم أن تكون منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة قادرة على المشاركة بنشاط في شتى الأطر متعددة الأطراف لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وضمن إدراج العمل اللائق على نحو كامل.

## البرمجة القطرية للعمل اللائق

أعدت منظمة العمل الدولية طرائق جديدة لتحديد دورها على المستوى القطري وأهم من ذلك لجعل الموارد المتيسرة تتلاءم بفعالية أكبر مع الطلبات ذات الأولوية. وفي أيار/ مايو ٢٠٠٤، أصدر المدير العام تعميمين يطبقان منهجية النتائج على إعداد وتنفيذ برامج متسقة للعمل اللائق في

<sup>16</sup> تناقش الحاجة إلى بناء القدرات للهيئات المكونة للمنظمة في الجزء المتعلق بتعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الفصل ٢.

<sup>17</sup> مكتب العمل الدولي: تقارير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، مجلس الإدارة، الدورة ٢٩١، جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤، الوثيقة GB.291/81 (Rev.2).



البلدان<sup>18</sup>. وأدخل هذان التعميمان برامج قطرية للعمل اللائق بوصفها أداة رئيسية للتخطيط لعمل المنظمة في هذا الميدان وبرمجته ورصده وتقديم تقارير عنه. ويرد فيما يلي وصف طريقة تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وكيفية ارتباطها بخطط العمل الوطنية للعمل اللائق.

## تنفيذ العمل اللائق على المستوى القطري

### خطط العمل الوطنية للعمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق

حث الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر "جميع الدول الأعضاء في الإقليم على أن تحدد عن طريق عملية حوار ثلاثية، برنامج عمل وطنياً للعمل اللائق تندرج فيه الحقوق الأساسية في العمل ويهدف إلى توفير فرص أكبر للنساء والرجال لضمان عمل لائق وتوفير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك معايير السلامة والصحة المهنيين، لأكبر عدد ممكن من العمال وزيادة الحوار الاجتماعي". وينبغي لخطط العمل الوطنية للعمل اللائق هذه "أن تحدد ضمن الإطار الشامل لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية الأولويات الوطنية جدولاً زمنياً للتنفيذ ومجموعة من المؤشرات لأغراض الرصد والتقييم المنتظمين على المستوى الثلاثي". وطلب المندوبون في الاستنتاجات كذلك من المكتب "أن يقدم المساعدة للهيئات المكونة الثلاثية في مجال تصميم خطط العمل الوطنية هذه وفقاً لما تعتبره هذه الهيئات ضرورياً" وكذلك "أن يمنح الأولوية لتقديم المساعدة، حيثما يكون ذلك ضرورياً ومطلوباً للهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق". وكمتابعة للاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر عقد منتدى ثلاثي دون إقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ معني بالعمل اللائق (الإطار ٢-١ والملحق ٢).

#### الإطار ٢-١

##### المنتدى الثلاثي دون الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق

استضافت حكومة نيوزيلندا في أوكلاند المنتدى الثلاثي دون الإقليمي الأول لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق في الفترة من ٦ إلى ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، بمشاركة من عشرة بلدان أعضاء على أساس ثلاثي وهي: الفلبين وإندونيسيا وفيجي وكيريباتي وبابوا غينيا الجديدة وجزر سليمان وجمهورية تيمور-ليستي الديمقراطية وفانواتو ونيوزيلندا وأستراليا. وانصبت الأهداف على ما يلي:

- دعم التقدم المحرز في تعزيز برنامج العمل اللائق عبر المنطقة دون الإقليمية؛
  - تشاطر الدروس وأفضل الممارسات وتحديد المسائل والحلول المشتركة في وضع خطط عمل وطنية بشأن العمل اللائق وتنفيذها؛
  - تمكين البلدان من الاضطلاع بمسؤولياتها الفعلية من أجل إعداد خططها الخاصة وتنفيذها.
- وتشمل الاستنتاجات التي اعتمدها المشاركون ما يأتي: "١" التصديق على معايير العمل الأساسية والإصلاحات في قانون العمل والامتنال لها؛ "٢" بطالة الشباب؛ "٣" الصحة والسلامة المهنيين؛ "٤" فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ "٥" الاقتصاد غير المنظم؛ "٦" الزراعة ومصائد الأسماك؛ "٧" المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ "٨" المعلومات والإحصاءات عن سوق العمل؛ "٩" الشركات السليمة والإدارة السديدة العامة. وأكد المشاركون من جديد التزامهم بصياغة وتنفيذ خطط العمل الوطنية من أجل العمل اللائق. الرصد والتقييم على المستوى الثلاثي والتعاون مع مؤسسة التمويل الدولية والتصدي للتمييز والسعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز الشراكة والتعاون داخل المنطقة دون الإقليمية.
- وأوصى المندوبون في استنتاجات المنتدى "الدول الأعضاء بالقيام بخطوات لإدراج جداول

<sup>18</sup> تعميم مكتب العمل الدولي رقم ٥٩٨ السلسلة ١ المؤرخ في ٢٠ أيار/ مايو ٢٠٠٤، إطار لتنفيذ برنامج العمل اللائق، والتعميم رقم ٥٩٩، السلسلة ١ المؤرخ في ٢٠ أيار/ مايو ٢٠٠٤، البرامج القطرية للعمل اللائق.

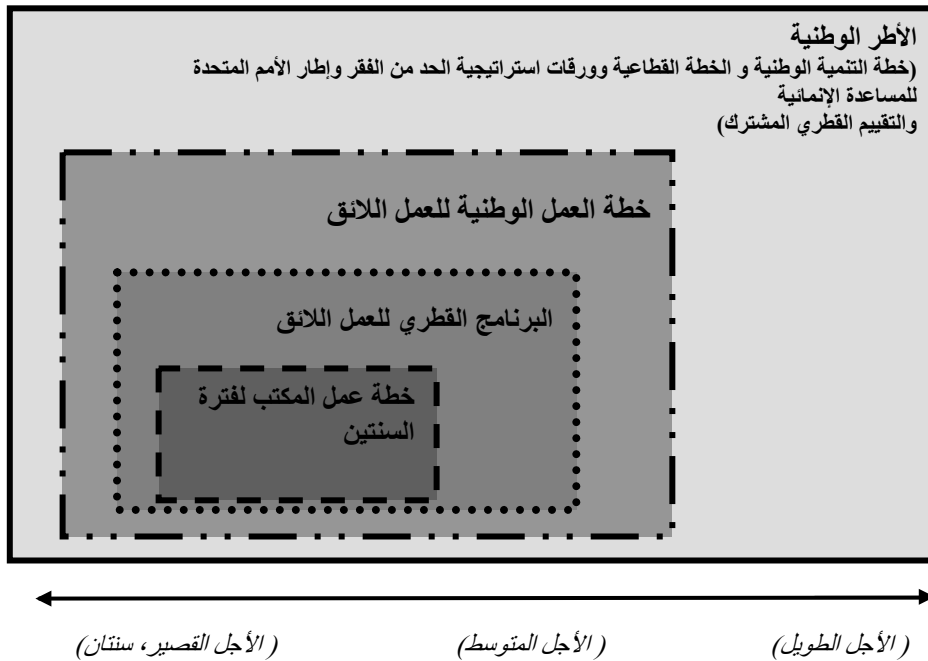
زمنية متفق عليها في خطط عملها الوطنية للعمل اللائق فضلاً عن مؤشرات مصنفة بحسب الجنس وأهداف/ نتائج مستصوبة لغرضي الرصد والتقييم على المستوى الثلاثي. ويمثل دعم مؤشرات وأهداف/ نتائج مستصوبة إلى جانب إجراءات الرصد والتقييم للمرحلة الحاسمة المقبلة من العمل الذي يقتضي ريادة المنظمة. ويدعو المندوبون الدول الأعضاء إلى أن تدرج، حيثما يكون ذلك مناسباً، خطط عمل وطنية للعمل اللائق في خطط التنمية الوطنية".

وسيعقد المنتدى الثلاثي دون الإقليمي الثاني لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق في الفترة ٥-٨ نيسان/ أبريل ٢٠٠٥ في ملبورن، أستراليا.

ويتضح من استنتاجات هذه الاجتماعات أن الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة ترغب في أن تقرر بنفسها خطط العمل الوطنية للعمل اللائق وأن تتولى الملكية الوطنية لها وأن دور المكتب يكمن في تقديم المساعدة عند الطلب. ومن هذه الزاوية تمثل خطط العمل الوطنية للعمل اللائق خطة تعود ملكيتها للهيئات المكونة الثلاثية وهي التي تدفع إليها وتملكها وتراعي فيها الأوضاع الوطنية وأطر التنمية والأولويات والشواغل. ومن جهة أخرى، يعمل المكتب على تنظيم البرنامج القطري للعمل اللائق ويقدم الموارد للإسهام في تنفيذ خطط العمل الوطنية للعمل اللائق. وفي هذا حصة منظمة العمل الدولية في خطة كبرى مشتركة بين الحكومة والهيئات المكونة لتعزيز العمل اللائق. ويعرض الإطار ٣-١ توضيحاً مبسطاً جداً لفروق من هذا القبيل. وعلى الرغم من استخدام أسماء مختلفة في الوقت الحاضر لوصف الجهود المبذولة في بلدان مختلفة فإن الفرق الأساسي يتمثل في دور المكتب بالنسبة للعمل الوطني على نطاق واسع ودور الهيئات المكونة للمنظمة وغيرها من الأطراف الفاعلة، وما الذي يمكن للمكتب أن يسهم به بصورة واقعية ضمن إطار زمني محدد في مساعدة بلد ما في تحقيق العمل اللائق عن طريق إدخال تغييرات في القدرات الوطنية والإصلاحات في السياسة العامة وتحسين التنفيذ والإنفاذ والترويج وإذكاء الوعي.

### الإطار ٣-١

#### خطة العمل الوطنية للعمل اللائق والبرنامج القطري للعمل اللائق



ويوضح تعميم المدير العام بمزيد من التفاصيل جوهر البرامج القطرية للعمل اللائق:

فالبرنامج القطري للعمل اللائق يعين عدداً محدوداً من مجالات التعاون ذات الأولوية ضمن الأولويات التي يحددها البلد والتي يرجح أن تسهم فيها منظمة العمل الدولية مساهمة كبيرة وأن تؤثر فيها تأثيراً حقيقياً. وتحدد الحصائل المتوخاة النتائج المتوقعة من تعاون المنظمة في إطار العمل الوطني لدفع برنامج العمل اللائق قدماً.... وعوضاً عن إثارة توقعات غير ملائمة يشكل البرنامج القطري للعمل اللائق وسيلة لإعلام الهيئات المكونة والمؤسسات الشريكة بطابع ومستوى برنامج

المنظمة.... وتمول البرامج القطرية للعمل اللائق عن طريق تركيبة من الموارد المقدمة من المكاتب الميدانية و وحدات المقر، بما في ذلك الميزانية العادية والتعاون التقني في إطار الميزانية العادية وحيثما يكون ذلك ملائماً التمويل من مصادر خارجة عن الميزانية من أجل التعاون التقني وما يتصل بذلك من إيرادات لدعم البرامج. وتعمل البرامج القطرية للعمل اللائق على تيسير تعيين الموارد الخارجة عن الميزانية وتعبئتها<sup>19</sup>.

## حالة التنفيذ

يظهر الملحق ٣ أن البلدان تمر بمراحل مختلفة من الصياغة والتنفيذ وتستخدم أسماء أو علامات مختلفة للدلالة على الجهود التي تبذلها لتعزيز العمل اللائق. إضافة إلى ذلك، تراعي البلدان سياقاتها وشواغلها المحددة عند اعتماد مختلف المداخل والمبادئ والطرائق والاستراتيجيات الرامية إلى النهوض بالأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق، بما في ذلك تعميم الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

والأمر الواضح في جميع البلدان هو مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى جانب وزارات العمل ليس في صياغة وتنفيذ خطط العمل فحسب وإنما أيضاً في آليات الرصد والتقييم حيثما تكون قد وضعت. وفي معظم الحالات أتاح المكتب بناء القدرات لتمكين الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية أكبر في العمليات. وتقوم في الوقت الحاضر وزارات العمل ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل بتوسيع نطاق الشبكات وتعزيز الحوار والتعاون، بما في ذلك مع سائر الوكالات الحكومية والأطراف الفاعلة في المجتمع المدني.

والفلبين أول بلد دعمته المنظمة في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق<sup>20</sup>. وقد شهد هذا البرنامج الذي كان قائماً في الأساس على منظمة العمل الدولية لاختبار النهج المتكامل إزاء العمل اللائق، تطوراً منذ ذلك الحين متحولاً إلى خطة العمل الوطنية للعمل اللائق التي استهلكت في عام ٢٠٠٢ على أساس خطة التنمية القطرية متوسطة الأجل للفلبين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ والتي يبرز فيها العمل اللائق بوصفه إطاراً عاماً في الفصل ٢ الذي يتناول تعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة. وتحدد خطة العمل الوطنية الإطار اللازم لعملية البرمجة وتحديد الأولويات لمنظمة العمل الدولية في الفلبين. وهي وثيقة متطورة يجرى صقلها وتحديثها عن طريق عمليتي رصد وتشاور منتزمتين مع الهيئات المكونة. ومع تحديث ومراجعة خطة التنمية متوسطة الأجل للفلبين للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠، أصبحت الخطة الوطنية "برنامجاً مشتركاً" للهيئات المكونة الثلاثية. ويحدد البرنامج المشترك إطار المنظمة اللازم لعملها في السنوات القليلة المقبلة ويوضح مسؤولية خاصة عن دعم وتشجيع التعاون مع هيئاتها المكونة الثلاثية وفيما بين هذه الهيئات المكونة. إضافة إلى ذلك يقدم قاعدة لتعبئة الموارد من الهيئات المانحة والمنظمات الدولية الأخرى. وستستخدم المنظمة البرنامج القطري للعمل اللائق للوفاء بالتزامها تجاه البرنامج المشترك وتقديم المساعدة إلى الهيئات المكونة في التصدي لشواغلها واحتياجاتها الخاصة.

وفي عام ٢٠٠١، طلبت حكومة بنغلاديش أن تدرج في البرنامج الرائد للعمل اللائق. وردت المنظمة بإيفاد سلسلة من البعثات التقنية وإجراء مشاورات مع الهيئات المكونة وسائر أصحاب المصالح على المستوى الوطني. وثمة توافق واسع النطاق في الآراء على أن البرنامج الرائد للعمل اللائق في بنغلاديش ينبغي أن يركز على العولمة وعلى طريقة إدارتها إدارة أفضل توخياً لزيادة المنافع إلى أقصى حد وتقليل التكاليف الاجتماعية إلى أدنى حد. ولذلك، أعدت المنظمة مذكرة مفاهيم بعنوان "تسخير منافع العولمة للعمل اللائق: تحديات السياسة العامة"، قدمت مدخلاً لصياغة برنامج قطري للعمل اللائق. وتطور موضوع البرنامج الرائد للعمل اللائق من خلال إجراء عملية

<sup>19</sup> تعميم مكتب العمل الدولي رقم ٥٩٩، السلسلة ١، المؤرخ في ٢٠ أيار/ مايو ٢٠٠٤، البرامج القطرية للعمل اللائق.

<sup>20</sup> قبل استحداث البرامج القطرية للعمل اللائق، أنشأت منظمة العمل الدولية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٠ البرنامج الرائد للعمل اللائق. ويرمي هذا البرنامج الرائد إلى تعزيز القدرة الوطنية في مجال إدراج العمل اللائق بوصفه هدفاً في برنامج السياسة العامة وبيان فائدة إتباع نهج متكامل إزاء العمل اللائق في السياقات الاقتصادية الاجتماعية المختلفة ووضع أساليب لإعداد برامج وسياسات عامة قطرية فعالة تعمل على تعزيز العمل اللائق. وكان هناك سبعة برامج رائدة للعمل اللائق في البلدان التالية: البحرين وبنغلاديش وبنما والدمرك وغانا والفلبين وكازاخستان والمغرب. ومع تطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق لن يكون هناك على الإطلاق برامج رائدة.

تساور ثلاثية. وأتاح اجتماع للحوار بشأن السياسة العامة الوطنية عقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ منبراً للحوار الاجتماعي واسع النطاق شمل خبراء وطنيين ومؤسسات أكاديمية وبحثية رئيسية ومنظمات غير حكومية وطنية معنية بالعمل الإنمائي. ونظر المجلس الاستشاري للعمل اللائق في توصيات حوار السياسة العامة الوطنية في اجتماع عقد في آب/ أغسطس ٢٠٠٤ أدى إلى نشوء خطة عمل للعمل اللائق مشفوعة بإطار زمني يتراوح ما بين ٣ و ٥ سنوات.

ويمكن الاستشهاد **بإندونيسيا** بوصفها بلداً سار فيه نموذج خطة العمل الوطنية للعمل اللائق على خير ما يرام، وهي خطة أعدتها وتملكها الهيئات المكونة وبرنامج قطري للعمل اللائق تابع لمنظمة العمل الدولية معد لدعم الخطة الوطنية الواسعة. ويوضح البرنامج القطري للعمل اللائق مسؤولية مكتب العمل الدولي من حيث تحقيق نتائج واقعية بالموارد المتيسرة في الوقت الذي يستقطب تطلعات وطنية طموحة وطويلة الأجل بشأن العمل اللائق في إطار خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وتحدد خطة العمل الوطنية للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ فيما يحدد البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (في المستقبل، سيكون البرنامج القطري للعمل اللائق في موازاة خطة الخمس سنوات الإنمائية الوطنية). إن الأهداف الرئيسية الأربعة للبرنامج القطري للعمل اللائق ستكون أيضاً أساساً لمساهمات المنظمة في عملية ورقات الحد من الفقر والخطة الإنمائية الوطنية وإطار الأمم المتحدة الجديد للمساعدة الإنمائية. وتستمد الموارد لتمويل خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في جزء منها من الحكومة. وأدرجت خطة العمل الثلاثية الإندونيسية للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ في الخطة الإنمائية الوطنية وهي تقدم قاعدة يمكن للبرامج الحكومية بالاستناد إليها أن تسهم في خطط العمل الوطنية للعمل اللائق، بما في ذلك عن طريق مخصصات محددة في الميزانية. وأدرجت وزارة القوى العاملة عناصر من خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في خطط العمل والميزانيات على مستوى الإدارات.

و**باكستان** بلد آخر نشأت فيه برامج قطرية للعمل اللائق. وبدأت العملية التشاورية من أجل صياغة برنامج قطري في تموز/ يوليه ٢٠٠٣ واستمرت حتى أيار/ مايو ٢٠٠٤. وعمل مكتب المنظمة في إسلام آباد مع الهيئات المكونة الثلاثية على مستوى المقاطعات والمستوى الاتحادي، ولجنة التخطيط والموظفين الوطنيين في منظمة العمل الدولية على إعداد مشروع لخطة العمل الوطنية للعمل اللائق وشارك في الوقت ذاته في عملية ورقة استراتيجيات الحد من الفقر. وبعد صدور تعميمات المدير العام بشأن البرمجة القطرية للعمل اللائق في أيار/ مايو ٢٠٠٤، استخدمت خطة العمل الوطنية المقترحة للعمل اللائق كأساس لإعداد مشروع البرنامج القطري للعمل اللائق. واستكمل مشروع البرنامج القطري للعمل اللائق في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ وعمم على نطاق واسع من أجل التعليق عليه. ويجري في الوقت الراهن وضع اللمسات الأخيرة عليه.

وشرعت بلدان من قبيل **تايلند** و**جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية** و**فيتنام** و**منغوليا** و**جزر المحيط الهادئ** في إعداد خطط العمل الوطنية للعمل اللائق لكن تجارب هذه البلدان تظهر أن عملية المشاركة الثلاثية تستلزم وقتاً وخبرة على السواء بل إن إدراجها الرسمي في الأطر الوطنية يستغرق وقتاً أطول.

وفي بعض البلدان، استخدمت منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة طريقة مذكرة التفاهم لتعزيز العمل اللائق. وعلى سبيل المثال، قدمت مذكرة التفاهم الموقعة بين حكومة **الصين** ومنظمة العمل الدولية إطاراً لعمل المنظمة وللحصول على مساعدتها، بما في ذلك منتدى العمالة في الصين الذي نظم في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤. إلا أنه لما كانت مذكرة التفاهم لا تشمل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فإن المكتب يعمل باتجاه إعداد برنامج قطري سيرسوخ إطار التنفيذ الاستراتيجي لمذكرة التفاهم والأهداف والأنشطة المتفق عليها مع اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد أصحاب العمل الصينيين والأنشطة المتفق عليها مع شركاء آخرين. وفي **جمهورية إيران الإسلامية**، شكلت مذكرة التفاهم التي وقعت في تموز/ يوليه ٢٠٠٢ أساساً لتعاون منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وجرى تحسين خطة العمل المرتبطة بها لتشمل فترة السنتين ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

واستخدمت أيضاً مذكرة التفاهم بوصفها برنامجاً قطعياً للعمل اللائق في عدة دول عربية، بما في ذلك **البحرين** و**العراق** و**الأراضي العربية المحتلة**. وفي الدول العربية، وقعت منظمة العمل الدولية في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣ على ترتيب يقضي بوضع خطة للأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ مع مجلس وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي والمكتب التنفيذي التابع له. وتستخدم خطة الأنشطة المشتركة كبرنامج قطري للعمل اللائق يرمي إلى تحقيق أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية في **الإمارات العربية المتحدة** و**البحرين** و**عمان** و**قطر** و**الكويت**

والمملكة العربية السعودية. وهو أساس تستند إليه المنظمة لتقديم مساعدتها التقنية إلى هذه البلدان لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. ومع ذلك، في الأراضي العربية المحتلة، أفضت الظروف الخاصة والحاجة إلى برنامج معزز للتعاون التقني إلى إنشاء صندوق فلسطيني فريد للتشغيل والحماية الاجتماعية<sup>21</sup>.

واستخدمت بلدان أخرى مثل الجمهورية العربية السورية وسري لانكا وعمان طريقة إطار التعاون من أجل تحديد التعاون التقني مع منظمة العمل الدولية (انظر الإطار ٤-١).

#### الإطار ٤-١

##### العمل اللائق في سري لانكا: إطار للتعاون

يظهر البرنامج القطري للعمل اللائق أدناه الطريقة التي يتصور بها الشركاء الثلاثيون لمنظمة العمل الدولية مساهمة المنظمة على نحو أفضل في تنفيذ إطار السياسات الاقتصادية لحكومة سري لانكا "خلق مستقبلنا: بناء أمتنا" واستراتيجية الحد من الفقر. وهو الإطار الاستراتيجي الذي توافق في إطاره الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على العمل على أساس الشراكة لتحقيق هدف العمل اللائق في سري لانكا.

ويجري إعداد خطة عمل وطنية على نطاق أوسع بقيادة وزارة علاقات العمل والعمالة الأجنبية. وأنشئت لجنة توجيهية ثلاثية لتحضير وثيقة للسياسة العامة الوطنية من هذا القبيل. وتدعم منظمة العمل الدولية هذه العملية عن طريق الدراسات وحلقات العمل وتقديم المشورة.

ومن المسلم به أن منظمة العمل الدولية هي شريك من شركاء التنمية المتعددين في سري لانكا وليست وكالة تمويلية. وستعمل المنظمة بالتعاون مع وزارة علاقات العمل والعمالة الأجنبية والعمال وأصحاب العمل بهدف تعبئة الموارد الخارجية من أجل تنفيذ الأنشطة الواردة في البرنامج القطري للعمل اللائق.

ويشمل الإطار فترة ٤ سنوات (أو فترتي سنتين). وسيضمن ذلك التركيز على الأثر والنتائج. إن خطط عمل منظمة العمل الدولية من أجل سري لانكا، المعدة على أساس فترة السنتين، ستقوم على أساس هذه الوثيقة. وسترصد الموارد لخطة العمل المحددة لفترة السنتين من الميزانية العادية للمنظمة وسيضاف إليها الاعتمادات المالية المقدمة من الجهات المانحة متعددة الأطراف لبرامج خاصة.

ويستند البرنامج القطري للعمل اللائق إلى مشاورات فردية أجريت مع كل هيئة من الهيئات المكونة للمنظمة أعقبها اجتماع ثلاثي في ٢٩ آب/ أغسطس ٢٠٠٣ حيث جرى استعراض الإطار وإقراره.

وتتطلع جميع الأنشطة والبرامج المستمدة من الإطار إلى تعزيز العمل اللائق - وهي رسالة منظمة العمل الدولية. فالبرنامج يحدد أولويات السياسة العامة المتفق عليها للتعاون في المستقبل كما أنه يتمشى مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق على نحو ما أعلنتها المنظمة وسيتمتع كل هدف منها على نحو متكامل.

وسيمثل هذا البرنامج القطري للعمل اللائق أساساً لمساهمة المنظمة في تنفيذ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من أجل سري لانكا كما سيسهم في تحقيق الأهداف الألفية للإنمائية. وسيمثل كذلك الأساس الذي يقوم عليه دور المنظمة في الاستراتيجية الانتقالية للفريق متعدد الأطراف وحكومة سري لانكا من أجل تأهيل شمال سري لانكا وشرقها وإعادة إدماجها وإعمارها كما سيدعم السلام والمصالحة. وسيقوم الشركاء الثلاثيون مرة كل سنتين باستعراض هذا الإطار لضمان ملاءمته المستمرة.

المصدر:

Sri Lankan Ministry of Labour Relations and Foreign Employment, Worker Organizations, Employer Organizations, International Labour Organization: *Decent Work Country Programme Sri Lanka 2004-2008: Framework for Cooperation, Preface*

<sup>21</sup> انظر الإطار ٢-٧٠ في الفصل ٢.

## الربط بين العمل اللائق والأطر متعددة الأطراف

في بلدان آسيوية متعددة، ارتبط تعزيز برنامج العمل اللائق ارتباطاً وثيقاً بالأطر والعمليات متعددة الأطراف المعدة لمتابعة مؤتمر القمة للألفية وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، والأهم من ذلك تعزيز العمل اللائق عن طريق ورقات استراتيجية الحد من الفقر والتقييم القطري المشترك/ وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتصف الأطر من ١-٥ إلى ١-٧ مشاركة منظمة العمل الدولية في عمليات ورقات استراتيجية الحد من الفقر والتقييم القطري المشترك/ وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والطريقة التي أفادت بها هذه العمليات في تعزيز برنامج العمل اللائق على المستوى القطري. ويظهر الإطار ١-٨ الطريقة التي يزداد بها تعاون المكتب مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات.

### الإطار ١-٥

#### مشاركة منظمة العمل الدولية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر

شكلت ورقات استراتيجية الحد من الفقر الوسيلة الأساسية للعمل متعدد الأطراف الرامي إلى تحقيق الهدف المتمثل بخفض عدد الفقراء إلى النصف بحلول عام ٢٠١٥ والمحدد في إطار الأهداف الإنمائية للألفية. وفي نهاية عام ٢٠٠٤، شاركت عشرة بلدان في المنطقة، وهي إندونيسيا وباكستان وبنغلاديش وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وسري لانكا وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا ونيبال واليمن في عملية استراتيجية الحد من الفقر. وورقات استراتيجية الحد من الفقر وثائق تتطور على مدى دورات سنوية تدوم من ٣ إلى ٥ سنوات، وقد انصب تركيز مشاركة منظمة العمل الدولية بصورة أساسية إلى اليوم على المرحلة التحضيرية.

#### المرحلة التحضيرية لورقة استراتيجية الحد من الفقر: تعميم برنامج العمل اللائق:

يمكن تصنيف مشاركة منظمة العمل الدولية في المرحلة التحضيرية بصورة عامة إلى فئات أساليب العمل التالية: (أ) بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين بما في ذلك إكفاء الوعي؛ (ب) التحليل التقني لمسائل العمل اللائق ذات الأولوية؛ (ج) المشاورة الثلاثية (الثلاثية والأكثر في بعض البلدان)؛ (د) تقديم مساهمات منظمة العمل الدولية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر. ويتراوح مدى مشاركة منظمة العمل الدولية من بلد لآخر لكن ترد فيما يلي بعض النتائج الرئيسية:

- فيما يخص الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية: تعزيز فهم عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر والتمثيل والالتزام في عملية صنع السياسات الإنمائية الوطنية؛
- فيما يخص برنامج العمل اللائق: إدراج نهج متكاملة إزاء العمل اللائق في صلب البرنامج الإنمائي الوطني للحد من الفقر؛
- فيما يخص منظمة العمل الدولية: القدرة على تحديد مركزها على المستوى الوطني بوصفها طرفاً فعالاً في التنمية؛ وإبراز النجاح في تقديم "مساهمة تنظيمية" في العملية.

#### مرحلة تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر: جعل العمل اللائق نافذاً عن طريق البرامج القطرية:

بعد أن يدرج البلد برنامج العمل اللائق في صلب ورقة استراتيجية الحد من الفقر، فإنه يصبح مسؤولاً عن تنفيذه. وتقدم منظمة العمل الدولية الدعم من خلال مشاريع التعاون التقني والخدمات الاستشارية التقنية. لكن المنظمة غير مسؤولة عن تنفيذ جميع المسائل المرتبطة بالعمل اللائق الواردة في ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وعلاوة على ذلك من حيث الجوهر، يشكل تنفيذ عناصر العمل اللائق التي تدخل في ورقة استراتيجية الحد من الفقر جزءاً لا يتجزأ من البرنامج القطري للعمل اللائق.

#### رصد وتقييم ورقة استراتيجية الحد من الفقر: منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بوصفها هيئات وكييلة:

تسهم مؤشرات العمل اللائق ومختلف مؤشرات تقييم الأثر المستمدة من مشاريع التعاون التقني في تقديم "بيانات أساسية" لرصد ورقة استراتيجية الحد من الفقر. ويمكن أن تفيد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاؤها بوصفها هيئات وكييلة للرصد من خلال ملاحظة التغييرات/ الأثر في حياة الناس وإثارة المسائل ذات الصلة في المنتديات العامة. ولم يجر أي بلد حتى الآن تقييماً لورقة استراتيجية الحد من الفقر لديه.

## الإطار ٦-١

## حالة ورقة استراتيجية الحد من الفقر بحسب البلد (اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٠٥)

البلد	الاسم الرسمي لورقة استراتيجية الحد من الفقر	الحالة الراهنة
بنغلاديش	تحرير الطاقات – الاستراتيجية الوطنية للتعبيل في الحد من الفقر	استكمال ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية في مارس/ آذار ٢٠٠٣. وإعداد مشروع ورقة استراتيجية الحد من الفقر.
كمبوديا*	الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر	استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢ وأقرها البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي في شباط/ فبراير ٢٠٠٣. وبدأت عملية التنفيذ.
إندونيسيا*	الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر.	نشرت ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢. وصدرت ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وأدرجت استراتيجياتها في الخطة الخمسية الإنمائية الجديدة.
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	البرنامج الوطني للنمو و القضاء على الفقر	تم إقرار ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية في نيسان/ أبريل ٢٠٠١. واستكمل البرنامج الوطني للقضاء على الفقر في إطار ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ وسمي البرنامج الوطني للنمو والقضاء على الفقر.
منغوليا	استراتيجية دعم النمو الاقتصادي والحد من الفقر	استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية في حزيران/ يونيو ٢٠٠١. وقدمت ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة وأقرت في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣.
نيبال*	ملخص الخطة الخمسية العاشرة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٧	استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية لكن لم يقرأها البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي. واستكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣. وحصل بعض التأخير في التنفيذ بسبب الوضع السياسي الداخلي.
باكستان*	تسارع النمو الاقتصادي والحد من الفقر: الطريق إلى الأمام	وضعت اللمسات الأخيرة على ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣.
سري لانكا	استعادة عافية سري لانكا: رؤية واستراتيجية لتسارع التنمية	لا يوجد ورقة مرحلية لاستراتيجية الحد من الفقر. واستكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢، ووافق عليها البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣. ويمكن أن تنجح ورقة استراتيجية الحد من الفقر نتيجة للانتخابات التي تمت مؤخراً.
فيتنام*	استراتيجية شاملة للحد من الفقر وتحقيق النمو	استكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر المرحلية في عام ٢٠٠١، وحظيت بموافقة البنك الدولي/ صندوق النقد الدولي في نيسان/ أبريل ٢٠٠١. واستكملت ورقة استراتيجية الحد من الفقر الكاملة في أيار/ مايو ٢٠٠٢، وأقرت في تموز/ يوليه ٢٠٠٢. ويجري على مستوى المقاطعات نشر الاستراتيجية الشاملة للحد من الفقر وتحقيق النمو، التي تنفذ في الوقت الراهن. وهناك اتفاق يقضي بإدراج تنفيذ هذه الاستراتيجية في خطة التنمية الاقتصادية الاجتماعية على المستوى الوطني ومستوى المقاطعات والمستوى القطاعي للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠.
* يشار إلى البلدان التي تركز منظمة العمل الدولية فيها على ورقة استراتيجية الحد من الفقر بعلامة النجمة بعد اسم البلد. وتشير البلدان محط الاهتمام إلى البلدان التي التزمت فيها منظمة العمل الدولية رسمياً بتقديم مواردها (المالية ووقت الموظفين) للمشاركة في المرحلة التحضيرية لورقة استراتيجية الحد من الفقر. وكانت المشاركة على نطاق أصغر في البلدان التي ليست موضع تركيز.		

## الإطار ٧-١

## مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية التقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

تتعاضد مشاركة المنظمة في إطار النظام متعدد الأطراف في البرمجة المشتركة على المستوى القطري. وتشمل المشاركة في الأطر متعددة الأطراف عملية التقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وترى منظمة العمل الدولية، بوصفها عضواً في الفريق القطري التابع للأمم المتحدة، في التقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وسيلة لإدراج العمالة والقضايا المتصلة باليد العاملة في صلب مناقشة أوسع بشأن السياسات الإنمائية الوطنية، وتعزيز أوجه التآزر والتكامل مع عمل الوكالات الأخرى. "والقضاء على الفقر" (الهدف ١ من الأهداف الإنمائية للألفية) هو مثال على مسألة يتعذر ويستعصي فيها على وكالة بمفردها الانكباب عليها. ولذا فإن التقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية هو توضيح للطريقة التي يمكن بها أن تعمل وكالات الأمم المتحدة معاً باتجاه الوفاء بالالتزامات الدولية وتحقيق الأهداف الطموحة الخاصة بأصحاب المصلحة الوطنيين. وتسهم منظمة العمل الدولية بصفقتها هذه أيضاً في إظهار صورة "واحدة للأمم المتحدة" أمام أعين أصحاب المصالح داخل البلد ومجتمع المانحين المحليين.

وتسعى المنظمة جاهدة لضمان التصدي للمساائل المتصلة بالعمل اللائق على النحو الملائم في عمليات التقييم القطري المشترك. وأصبح تقديم مساهمات في مختلف اجتماعات الفريق القطري للأمم المتحدة والفريق العامل الموضوعي المشترك بين الوكالات، جانباً مشتركاً من جوانب عمل موظفي منظمة العمل الدولية. إضافة إلى ذلك، ترأس بعض المديرين القطريين لمنظمة العمل الدولية هذه الأفرقة العاملة (على سبيل المثال ترأس منظمة العمل الدولية الفريق العامل الموضوعي المشترك بين الوكالات المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في إندونيسيا) مما يعزز مكانة المنظمة كمنظمة ويبرز برنامج العمل اللائق بوصفه مسألة هامة.

وعلى المستوى الإقليمي تتخذ منظمة العمل الدولية مبادرات على المستوى القطري من خلال المشاركة الفعالة في فريق القراء الإقليميين المعني بالتقييم القطري المشترك/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفريق القراء الإقليميين الذي يمثل هيئة مشتركة بين الوكالات أنشأها مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية-نيويورك على المستوى الإقليمي، وهو جزء من آلية ضمان الجودة فيما يخص عمليات التحضير للتقييم القطري المشترك/ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ومنظمة العمل الدولية قادرة على استخدام هذه القاعدة الإقليمية لتوجيه الاهتمام إلى مسائل العمل اللائق الحرجة في إطار مشروع عمليات التقييم القطري المشترك ولإعادة التأكيد على أغراضها الرئيسية. وتمثلت المحصلة الرئيسية التي أسفرت عنها مشاركة منظمة العمل الدولية في أن جميع عمليات التقييم القطري المشترك المعدة في عام ٢٠٠٤ (في إندونيسيا وبنغلاديش والصين وكمبوديا والفلبين وفيتنام) تتصدى في الحقيقة لشواغل العمل اللائق. وعلى سبيل المثال تؤكد عملية التقييم القطري المشترك فيما يخص الصين وفيتنام على الحاجة إلى نظم سليمة للمعلومات عن سوق العمل فيما تمثل مسألة تشجيع زيادة الوظائف وجعلها أفضل أولوية في معظم عمليات التقييم القطري المشترك. وتشمل المسائل المشتركة التي ترد في عدة عمليات للتقييم القطري المشترك عمالة الشباب وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعمل الأطفال والهجرة.

وتقدم نيبال مثلاً عن بلد ارتبط فيه برنامج العمل اللائق ارتباطاً وثيقاً للغاية بإعداد ورقات استراتيجية الحد من الفقر. وبناء على طلب من الحكومة رعت منظمة العمل الدولية إجراء ثماني دراسات وطنية تبحث في جوانب مختلفة لبرنامج العمل اللائق ودعمت هذه المبادرة عن طريق إيفاد بعثات دعم تقني. وأسهمت مجموعة من اجتماعات المائدة المستديرة الثلاثية في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ في صياغة مصفوفة أطرية منطقية وتقرير بعنوان العمل اللائق من أجل الحد من الفقر: مساهمة منظمة العمل الدولية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر في نيبال. ونوقشت الوثيقة وجرى تنقيحها على أثر سلسلة من الاجتماعات الثلاثية الوطنية والإقليمية والتشاور مع سائر الشركاء الإنمائيين، وعرضت على لجنة التخطيط الوطنية في أيار/ مايو ٢٠٠٢ مع مجموعة من عشر توصيات لإدراجها في الخطة الخمسية العاشرة لنيبال (٢٠٠٢-٢٠٠٦) وفي إطار الإنفاق متوسط الأجل. إن مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر قد حسنت كثيراً صورة المكتب والهيئات المكونة؛ وعلى سبيل المثال إن منظمة العمل الدولية هي الوكالة الوحيدة من بين وكالات الأمم المتحدة التي دعته لجنة التخطيط الوطنية إلى اجتماعات مع الهيئات المانحة لمناقشة ورقات استراتيجية الحد من الفقر؛ وأسند إلى الشركاء الاجتماعيين دور في إعداد برنامج إنمائي وطني وأعربوا عما يساورهم من قلق أمام فريق أوسع نطاقاً كانت فرص



مشاركتهم فيه محدودة في الماضي؛ ودعيت نقابات العمال إلى جميع الاجتماعات المفتوحة للمنتدى الإنمائي في نيبال؛ وللمرة الأولى دعي عضو من نقابة العمال إلى الانضمام إلى عضوية المجلس الإنمائي الوطني.

### الإطار ٨-١

#### الأفرقة العاملة الإقليمية المشتركة بين البلدان والتابعة للأمم المتحدة

على المستوى القطري، ينبثق من كل فريق قطري تابع للأمم المتحدة أفرقة عاملة موضوعية مشتركة بين الوكالات تشارك فيها منظمة العمل الدولية بفعالية. وفي بانكوك حيث توجد مكاتب إقليمية لكثير من وكالات الأمم المتحدة، وافق الممثلون في عام ٢٠٠٠ على إنشاء عدد من الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات، ستضطلع بالأنشطة المشتركة. وفيما لا يعتبر التعاون بين الوكالات أمراً جديداً فإن إنشاء أفرقة عاملة مشتركة بين الوكالات محاولة مؤسسية لتعزيز الشراكات القائمة ودعم الروابط التقنية الجديدة بشأن طائفة واسعة من الموضوعات. وتشمل الأفرقة العاملة الإقليمية المشتركة بين الوكالات ما يلي:

- |   |  |
|---|--|
| ١- مراقبة المخدرات ومنع الجريمة                             | ٧- الاتجار بالنساء والأطفال            |
| ٢- توفير التعليم للجميع                                     | ٨- الحد من الفقر والأمن الغذائي        |
| ٣- الشواغل المتعلقة بالإعاقة                                | ٩- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات      |
| ٤- البيئة والتنمية  | ١٠- تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين |
| ٥- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (التركيز على تايلند)   | ١١- حقوق الإنسان والتنمية              |
| ٦- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (التركيز دون الإقليمي) | ١٢- الأهداف الإنمائية للألفية          |

وتقاسم المعلومات هو الهدف الرئيسي لمعظم الأفرقة. ويشمل ذلك التعرف إلى أفضل الممارسات التي تستوفيها كل وكالة بشأن العمليات المتواصلة وقيام الفريق بتحديد المسائل الناشئة التي يحتمل أن تستجيب لها الأمم المتحدة على نحو تعاوني. وتقوم بعض الأفرقة من خلال العمل الترويجي معاً على تعبئة الموارد التقنية والمالية لدعم الجهود المستمرة للبلد. وتهدف بعض الأفرقة المشتركة بين الوكالات أيضاً إلى بناء القدرة الداخلية؛ وعلى سبيل المثال أدت منظمة العمل الدولية دوراً رئيسياً في توفير تدريب داخلي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل إلى موظفي الأمم المتحدة المقيمين في بانكوك. إلا أن إقحام جميع الوكالات أسهل قولاً منه فعلاً وعادة ما تقود قلة من الوكالات الأساسية عمل الفريق. وتنشأ بعض الصعوبات أحياناً عندما توضع ولاية الوكالة التي ترأس الفريق في الخط الأمامي للفريق العامل المشترك بين الوكالات. وبعد بضع سنوات من المحاولة والخطأ في الجمع بين الوكالات باتباع أساليبها التجديدية، حددت الأفرقة المشتركة بين الوكالات إسهامات ملموسة لزيادة المكاسب إلى أقصى حد على المستويات العملية. وقد أفضت الجهود التعاونية إلى تحقيق المكاسب لكن لا يزال هناك مجال للتحسين في إدارة الأفرقة المشتركة بين الوكالات بوجه عام.

وتشارك منظمة العمل الدولية في أكثرية الأفرقة العاملة المشتركة بين القطاعات وهي فعالة في بعض الأفرقة أكثر منها في غيرها. وعلى سبيل المثال يرأس أخصائي من منظمة العمل الدولية الفرقة المعنية بالعمالة والحد من الفقر في إطار الفريق العامل المشترك بين الوكالات بشأن المعوقين. إلا أن أحد الشواغل المطروحة هو مقدار الوقت الثمين الذي تستغرقه في بعض الأحيان اجتماعات الفريق هذه والطلبات الإضافية على أخصائيي منظمة العمل الدولية.

وفي بلدان شرق آسيا مثل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا، كانت ورقات استراتيجية الحد من الفقر تشكل أساساً لعمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق. وتعمل منظمة العمل الدولية إلى جانب الهيئات المكونة على فهم المسؤوليات والأولويات الخاصة بوزارات العمل والشركاء الاجتماعيين لتحقيق الأهداف المتصلة بالعمالة واليد العاملة في إطار عملية ورقات استراتيجية الحد من الفقر والمرتبطة بخطط التنمية القطرية. وكانت الخطوة التالية تتعلق بتحديد الثغرات القائمة في تحقيق هذه الأهداف والإفصاح عن الطريقة التي يمكن فيها لبرنامج عمل منظمة العمل الدولية لكل بلد أن يساعد في ردم هذه الثغرات. وبدأت منظمة العمل الدولية بوضع تفاصيل مشاريع المساعدة التقنية والبحوث والبرامج التدريبية الراهنة مقارنة بهذه الأهداف. وساعدت العملية على توضيح الطريقة التي يمكن بها للأنشطة التي تنفذها منظمة العمل الدولية أن

تساعد الهيئات المكونة في إحداث التغييرات في مسائل العمالة والعمل التي التزمت بها بنفسها ووضعتها في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق، مع توضيح الروابط القائمة بين الجهود المبذولة بشأن المعايير وقانون العمل والحوار الاجتماعي والأنشطة الرامية إلى خلق الوظائف وتوفير سبل العيش والحماية الاجتماعية. وحددت العملية أيضاً الطلبات والفرص التي لا يمكن أن تفي بها منظمة العمل الدولية بما لديها من موارد بشرية ومالية في الوقت الراهن. ويحدد هذا الأمر الأولويات اللازمة لجمع الأموال وبناء الشراكات مع الوكالات الأخرى في المستقبل. وحيثما يوجد التزام قوي من جانب وكالات الأمم المتحدة والهيئات المانحة بدعم استراتيجية الحد من الفقر، فإن ربط أنشطة ونواتج منظمة العمل الدولية باستراتيجية الحد من الفقر عوضاً عن أن تظل مجموعة من الأهداف القائمة بذاتها قد زاد الاهتمام بعمل منظمة العمل الدولية وسهل إقامة شراكات أقوى مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

**واليمن** هو البلد الوحيد من بين الدول العربية، الذي نفذت فيه ورقات استراتيجية الحد من الفقر. واستندت مساهمة منظمة العمل الدولية في ورقات استراتيجية الحد من الفقر إلى برنامج العمالة الوطني الذي عرضته المنظمة على مؤتمر إضافي ثلاثي وطني عقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويُعيد إدراج توصيات المؤتمر، يعرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل برنامج العمالة الوطني لاعتماده كاستراتيجية وطنية ستدرج في العملية الإنمائية الوطنية وبوجه خاص في ورقات استراتيجية الحد من الفقر الجارية. وساعدت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية مع الشركاء الاجتماعيين في فريقين عاملين موضوعيين معينين بورقات استراتيجية الحد من الفقر على إيلاء أولوية لمسائل العمالة والمساواة بين الجنسين في عمليات التحضير الجارية للخطة الثالثة للتنمية المستدامة من أجل الحد من الفقر (الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠). ويمثل اليمن أحد البلدان الثمانية الرائدة التي تلقت دعماً تقنياً من مشروع الألفية لصياغة وتنفيذ برامج ترمي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وتشارك منظمة العمل الدولية إلى جانب الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة في أفرقة موضوعية بشأن النمو الاقتصادي وخلق فرص العمالة والتعليم وتمكين المرأة.

## ٢ - النتائج الرئيسية للعمل اللائق

### الشواغل ذات الأولوية في العمل اللائق

تسلط استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر الضوء على مجالات الاهتمام ذات الأولوية بالنسبة لآسيا فيما يتعلق بالعمل اللائق وأبعاده الاستراتيجية الأربعة وقضايا الجنسين. ولفرادى البلدان في العادة أوضاع وسياقات خاصة بها، كما أنها قد تشدد على أمور أكثر منها على أخرى. ولكن بالنسبة للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤، يمكن تحديد ستة مجالات اهتمام ذات الصلة:

- العمالة المنتجة باعتبارها السبيل المستدام للخروج من الفقر.
- ترويج العمل اللائق خلال جميع مراحل الحياة.
- إرساء الحقوق في العمل والإدارة السديدة.
- معالجة التمييز ونقاط الضعف.
- تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.
- التصدي للأزمات والكوارث والنزاعات.

### العمالة المنتجة باعتبارها السبيل المستدام للخروج من الفقر

أيد المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر بشدة "ضرورة التركيز على توليد العمالة وتعزيزها لاستحداث النمو المنصف، باعتبارها الحل المستدام الوحيد لتخفيف حدة الفقر"، الذي كان لا يزال سائداً بعد الأزمة. وقد شدد عدد من المندوبين، على وجه الخصوص، "على العلاقة الحاسمة بين زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية، نظراً لأثر العولمة في الإقليم". كما تم الاعتراف بشكل واسع "بالمشاكل التي تتأتى عن توسع قطاع غير منظم في أجزاء كثيرة من الإقليم، مما يبرر كثرة القوى العاملة المستخدمة، لاسيما في جنوبي آسيا".<sup>1</sup>

ومن النتائج الرئيسية التي يمكن الإبلاغ عنها هو أن الدول الآسيوية تجعل على نحو متزايد العمالة اللائقة والمنتجة هدفاً مركزياً أكثر منه هدفاً ثانوياً للاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية، وقد طلب عدد من الدول المساعدة من منظمة العمل الدولية لصياغة وتنفيذ استراتيجيات وطنية للعمالة. إن منتدى العمالة الذي أقيم في الصين وكان حدثاً هاماً في المنطقة بمشاركة دولية من أكثر

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (بانكوك، ٢٨-٣١ آب/ أغسطس ٢٠٠١)، وثيقة مجلس الإدارة GB.282/3، الدورة ٢٨٢، جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١.

من ٢٥ بلداً، أقرّ مركزية برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية (الإطار ٢-١). كما كرّس رئيس الهند خطابه المعتاد الذي توجه به إلى الأمة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عشية اليوم الوطني السادس والخمسين لموضوع العمالة. وقد كشف الرئيس النقاب عن خطة عمل لتوليد العمالة، داعياً إلى "إيجاد عمالة مجزية لحوالي ٧٦ مليون شخص" للسنوات الخمس القادمة حتى تتمكن الهند من أن تصبح "بلداً متقدماً قبل عام ٢٠٢٠".<sup>٢</sup> وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم إلى حكومة الهند لتنفيذ البرنامج الوطني المشترك للحد الأدنى للأجور وخاصة قانون ضمان العمالة. لقد أقرّ مجلس الوزراء هذا القانون ومن المنتظر أن يوافق عليه البرلمان. ويهدف هذا القانون إلى توفير ضمان قانوني لمائة يوم عمل على الأقل كل سنة، بحد أدنى للأجور، على الأقل لشخص واحد مؤهل جسدياً في كل أسرة معيشية.

## الإطار ٢-١

### منتدى العمالة في الصين

تم تنظيم منتدى العمالة في الصين بمشاركة كل من منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والضمان الاجتماعي في جمهورية الصين الشعبية واتحاد أصحاب العمل الصينيين واتحاد نقابات عمال عموم الصين في بيجين، في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٤؛ وقد حضره أكثر من ٧٠٠ مشارك ومراقب من البلد المضيف ومنظمة العمل الدولية وحوالي ٢٥ بلداً ووكالة دولية أخرى. ودعم التفاهم المشترك الذي تم التوصل إليه في نهاية المنتدى دعماً شديداً للدور الرئيسي لتوليد العمالة:

العمالة هي المفتاح لرزق الناس وللتنمية الاقتصادية المستدامة وللمعايير العيش العالية. وليست العمالة مجرد وسيلة يستطيع الرجال والنساء بواسطتها كسب لقمة عيشهم في عالم العمل، بل هي تعني كذلك اندماجهم في المجتمع واكتساب الاحترام الذاتي لأنفسهم ولعائلاتهم. لذا، تعتبر العمالة عاملاً رئيسياً للوصول إلى التناغم والاستقرار الاجتماعيين. إن استحداث فرص العمل للجميع واحترام حقوق العمال والعمالة الكاملة أمور ذات أهمية أولية في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والسلام العالمي.

لقد قامت الصين بوضع وتنفيذ مجموعة من سياسات العمالة النشطة تتسم بخصائص محددة خاصة بها، أخذت بعين الاعتبار الاندماج في الاقتصاد العالمي والمزايا الجديدة للعمالة التي تشمل المسؤولية الفردية المتزايدة في البحث عن عمل والأولوية العالية لإعادة استخدام العمال المفصولين أو العاطلين عن العمل. وتشمل هذه السياسات الاقتصادية الكلية تشجيع خلق الوظائف من خلال تغييرات هيكلية وتنمية المنشآت الصغيرة وإعادة استخدام سياسات الترويج التي تستهدف المجموعات المستضعفة. كما تشمل سياسات سوق العمل لتوفير خدمات التوظيف والتدريب المهني للعمال المفصولين وغيرهم من الأشخاص العاطلين عن العمل. وتشمل كذلك تحسينات في برامج حماية العمالة ودعم إعادة الاستخدام والسياسات الاجتماعية التي تكفل توفير الإعانات والتحسينات المعيشية الأساسية في نظام التأمين الاجتماعي.

وبالرغم من الاعتراف بأن هذه التدابير قد حققت نتائج إيجابية وقد تكون بمثابة درس هام لبلدان أخرى، إلا أن المنتدى شدد على أن الصين لا تزال تواجه تحدياً هاماً فيما يتعلق بالعمالة نظراً لقاعدتها السكانية الضخمة ومستوى تنميتها الاقتصادية. لذا، سلط المنتدى الضوء على "الحاجة الملحة والمهمة طويلة الأجل لدفع النمو الاقتصادي وتحسين أسواق العمل بهدف زيادة فرص العمل وتعزيز نوعية العمالة"، ودعا إلى "القيام بأنشطة تعاون دولية في مجال العمالة" قائلاً إن "على المنظمات الدولية أن تدعم بنشاط مركزية أهداف العمالة عند صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وعند تحديد التدابير الرامية إلى الحد من الفقر" وإن "على المجتمع الدولي أن يوفر الدعم التقني والمالي للبلدان النامية بهدف تطوير أسواق العمل وتحسين مهارات القوى العاملة".

وفي جمهورية إيران الإسلامية، أعدت منظمة العمل الدولية تقريراً حول استراتيجيات العمالة وقدمته إلى الحكومة. واستند التقرير إلى الوثائق المرجعية الوطنية وإلى سلسلة من المشاورات التي جرت، بما فيها حلقة عمل وطنية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والدوائر الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية. ووفقاً لما جاء في برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية، تقوم استراتيجيات العمالة التي تفترحها جمهورية إيران الإسلامية على دعمتين متكاملتين وهما تشجيع التغيير وإدارة العمالة والآثار الاجتماعية لهذا التغيير. وقد صدر عدد من التوصيات في مجالات سياسة الاقتصاد الكلي والقابلية للاستخدام واستحداث الوظائف والحماية الاجتماعية

<sup>2</sup> "Create jobs for 76 million: Kalam" كما ورد في: *The Hindu*, 26 Jan. 2005.

والحوار الاجتماعي. وعقد مؤتمر وطني ثلاثي حول عمل المرأة في طهران، في آذار/ مارس ٢٠٠٤، أكد على أهمية إيلاء عناية خاصة بالنساء. وصدر عن هذا المؤتمر مجموعة من التوصيات اعتبرت بمثابة استراتيجية وطنية لتعزيز عمالة المرأة وتمكينها وتحقيق المساواة لها. وأعربت حكومة جمهورية إيران الإسلامية عن نيتها في إدراج هذه التوصيات في الخطة الإنمائية الرابعة وتعزيز متابعتها باتخاذ إجراءات ملموسة.

وفي الدول العربية، بلغت المؤتمرات الوطنية الثلاثية وأكثر بشأن العمالة التي تم تنظيمها في ٢٠٠٤ ذروتها في إصدار توصيات واستراتيجيات حول سياسات ملموسة ومملوكة وطنياً تهدف إلى تحسين العمالة كماً ونوعاً. ففي اليمن، ناقشت مجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة للمرة الأولى برنامج تشغيل وطني مع خبراء محليين ودوليين شاركوا في إعداده. وبعد إدراج توصيات المؤتمر، سيقدم وزير الشؤون الاجتماعية والعمل برنامج التشغيل الوطني إلى مجلس الوزراء لاعتماده كاستراتيجية وطنية.

لقد أفلح المؤتمر العراقي الذي عقد في الأردن في جمع مسؤولين عراقيين رفيعي المستوى من ١١ وزارة وشركاء اجتماعيين وخبراء وهيئات مانحة وغيرهم من أصحاب المصلحة من المجتمع الدولي. ووافق المؤتمر على اعتماد إعلان وخطة عمل توفر إطاراً لتنسيق الأنشطة بين الوكالات والهيئات المانحة الدولية والسلطات العراقية في عملية إعادة البناء، سعياً إلى ضمان تنفيذ المشاريع باتجاه أكبر نحو العمالة.

وجرى التشديد على البعدين الكمي والنوعي للعمالة. ففي سرى لانكا، مثلاً، تم وضع خطة عمل متكاملة لمعالجة الخسارة المحتملة لما يزيد على ١٥٠.٠٠٠ وظيفة بسبب انتهاء اتفاق المنسوجات المتعددة الألياف في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥؛ وهي تشمل عمليات تدخل لا ترمي إلى تأمين الوظائف وإعادة التدريب والقدرة التنافسية والإنتاجية فحسب، بل ترمي أيضاً إلى تعزيز سيادة القانون (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتعويض القانوني) ومراجعة قانون العمل والقانون الصناعي وتشجيع الحوار الاجتماعي. إن وضع خطة العمل جمع بين الوزارات الحكومية (علاقات العمل والعمالة الأجنبية والصناعات والتجارة وتنمية المهارات والتدريب المهني والمالية) ورابطات واتحادات أصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة بالعمل. وتعمل منظمة العمل الدولية بمثابة أمانة لفرقة عمل ثلاثية معنية بخطة العمل.

## العمالة في أوراق استراتيجية الحد من الفقر

في البلدان التي بدأت فيها عملية ورقة إستراتيجية الحد من الفقر مثل بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا ونيبال وباكستان وسري لانكا وفيتنام واليمن (انظر الإطار ٦-١ في الفصل ١)، قدمت منظمة العمل الدولية مساهمات تقنية وحثت على وضع جدول أعمال متكامل لتوليد العمالة اللائقة. وأدت مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر إلى تمكينها من تأكيد دورها كشريك ثابت ومحترم بين الوكالات الدولية ومجموعة أوسع من المؤسسات الحكومية (فيما يتجاوز وزارات العمل ولكنه يساعد في الوقت نفسه على انتشار الشبكات ونطاق نفوذ وزارات العمل) ومن تعزيز المشاركة النشطة والفعالة للشركاء الاجتماعيين. وفي حين تم التوصل إلى التأثير على مستوى صياغة السياسات العامة بشكل واضح، إلا أن التحدي المتمثل في ترجمة السياسة العامة إلى عملية تنفيذ ورصد ذات موارد، لا يزال موجوداً.

إن ورقة استراتيجية الحد من الفقر الوطنية للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥ التي وضعتها حكومة كمبوديا الملكية واستهلقتها في آذار/ مارس ٢٠٠٣ والتي تشكل أساس "الاستراتيجية المستطيلة" للحكومة، تقر بشدة برنامج العمل اللائق. إن مصفوفتها لسياسة العمل تعدد صراحة سياسات العمل اللائق، بما في ذلك تعزيز فرص العمل وكسب الدخل، من خلال تطوير بنية تحتية كثيفة العمالة، على غرار تحسين شبكات الطرق. وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم المساعدة التقنية للوزارات المعنية وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين حتى يتمكنوا من المشاركة بفعالية في العملية. كما تقوم بتشجيع المشاركة الثلاثية في مختلف المنتديات بشأن السياسات العامة بهدف صياغة استراتيجية الحد من الفقر.

وفي باكستان، يعتبر الاستخدام الأداة الرئيسية للحد من الفقر (انظر الإطار ٢-٢). ومؤخراً، حدد رئيس الوزراء مسألة خلق العمالة بأنها ثاني أهم نقطة على جدول أعماله والتزم بتوفير التدريب لزهة ٣٠٠.٠٠٠ شخص بحلول شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٦ للعمل بأجر أو لحسابهم

الخاص. وطلب من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة التقنية لبرنامج التدريب الذي أطلقه رئيس الوزراء على أساس برنامج التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي لمنظمة العمل الدولية.

## الإطار ٢-٢

### ترويج العمالة المنتجة باعتبارها السبيل للخروج من الفقر

لم تصب ورقة استراتيجية الحد من الفقر المحلية التي اعتمدها باكستان (أيار/ مايو ٢٠٠١) تركيزاً كبيراً على مسألة توليد العمالة وافتقرت إلى استراتيجية تعميم قضايا الجنسين. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية في عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر من خلال: "١" تقديم الخبرة التقنية؛ "٢" إسداء النصح فيما يتعلق بالسياسات العامة لا سيما إلى لجنة التخطيط وأمانة ورقة استراتيجية الحد من الفقر ومركز البحوث المعني بالحد من الفقر وتوزيع الدخل؛ "٣" إعداد خمس وثائق عمل وتنظيم حلقة دراسية على الصعيد الوطني؛ "٤" تشجيع المشاورات الثلاثية طوال مرحلة صياغة ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وقد نتج عن المداخلات ما يلي:

- التركيز على الاستخدام في كامل ورقة استراتيجية الحد من الفقر (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣).
- تحديث استراتيجية الاستخدام في الخطة الإنمائية المقبلة لفترة العشر سنوات (٢٠٠١-٢٠١١).
- إدراج عمل الأطفال والعمل سداداً لدين بوصفهما من الشواغل الرئيسية في الفقر والاستضعاف.
- الاعتراف بتعميم قضايا الجنسين كمبدأ من مبادئ ورقة استراتيجية الحد من الفقر.
- المشاركة الفعالة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في عملية الصياغة، بما في ذلك عرض الوثائق عليها.
- إن مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية ورقة استراتيجية الحد من الفقر في باكستان أثبتت نجاح دور المنظمة كطرف رئيسي في برنامج التنمية الوطني:
- في عام ٢٠٠٣، دعيت منظمة العمل الدولية للمشاركة في فريق المهام المعني بالحد من الفقر وتوليد الدخل، الذي أنشأه رئيس الوزراء، بغية وضع خطة عمل ملموسة لزيادة الاستخدام.
- شاركت منظمة العمل الدولية في تحسين الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة وتم اقتراح مؤشرات العمل اللائق على المكتب الاتحادي للإحصائيات لإدراجها في الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة.
- أدرجت التوصيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في مشروع السياسة الوطنية المعنية بالشباب.
- دعيت منظمة العمل الدولية للمشاركة بصفة عضو في عدد من المنتديات المهمة حول تخطيط السياسات الحكومية، مثل فريق العمل بشأن تدريب وتنمية الموارد البشرية المعني بوضع الخطة الإنمائية للسنوات الخمس المقبلة؛ واستطاعت المنظمة أن تدرج مسألة العمل اللائق على جدول أعمال هذه المنتديات.
- تم تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي. ويترأس رئيس اتحاد أصحاب العمل في باكستان فريق عمل بشأن الحماية الاجتماعية لصياغة الخطة الإنمائية للسنوات الخمس المقبلة.
- عززت عمليات التفاعل المشاركة النشطة للجنة التخطيط ولأمانة ورقة استراتيجية الحد من الفقر في وضع البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.
- ويمكن اعتبار نتيجة مداخلات منظمة العمل الدولية ناجحة فيما يتعلق بمراجعة السياسات التي تضع الاستخدام في صميم برنامج البلد حول التنمية والحد من الفقر. ويبقى التحدي متمثلاً في ضمان تنفيذ سياسات العمالة تنفيذاً فعلياً وتمويلها من النفقات الإنمائية العادية للقطاعين العام والخاص.

وفي **إندونيسيا**، تتضمن الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر مجموعة من التوصيات المستمدة من مساهمة منظمة العمل الدولية<sup>٣</sup>، تغطي مجالات العمل اللائق وتعطي أولوية كبيرة لتوليد العمالة. وسيتم إدراج هذه الاستراتيجية في الخطة الإنمائية القطرية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ وفي إطار الإنفاق متوسط الأجل لتوفير فرص التأثير على السياسات الإنمائية الحكومية وتخصيصات الميزانية لصالح "العمل اللائق". لقد سعت منظمة العمل الدولية إلى تنفيذ برنامج

<sup>3</sup> أنظر: مكتب العمل الدولي، الخلاص من الفقر: مساهمة من منظمة العمل لورقة استراتيجية الحد من الفقر في إندونيسيا (جاكارتا ٢٠٠٤).

شامل لتعزيز التوعية وبناء القدرة التقنية للهيئات المكونة الاندونيسية بشأن استراتيجية الحد من الفقر ولدعم مشاركة هذه الهيئات في العملية من خلال سلسلة من الاجتماعات الثنائية والثلاثية. ومن البراهين الملموسة إنشاء شبكة نقابات العمال حول استراتيجية الحد من الفقر، التي وضعت ورقة موقف خاصة بها والتي تعتبر نفسها طرفاً فعالاً في رصد تنفيذ استراتيجية الحد من الفقر. لقد أشادت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والبنك الدولي والمجلس الوطني للتخطيط بعمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وإلى جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، أفاد هذا الإجراء المجلس الوطني للتخطيط ومكتب المنظمة الذي يعتبر اليوم طرفاً فاعلاً معترفاً به في وضع السياسات الإنمائية الوطنية. لقد وفر ذلك فرصاً لوضع مزيد من البرامج وللتوجه إلى جمهور أوسع بشأن العمل اللائق.

وقدمت منظمة العمل الدولية، استناداً إلى مشاورات ثلاثية على الصعيد القطري، عشر توصيات إلى خطة نيبال الإنمائية العاشرة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦. وتتص التوصية الأولى للسياسة العامة على "جعل تحليل أثر الاستخدام معياراً واضحاً لاتخاذ قرارات السياسة الاقتصادية الكلية وجعل أهداف النمو كثيف العمالة معياراً واضحاً لبرامج الإنفاق العام". وتتضمن هذه التوصية جعل النمو كثيف الاستخدام معياراً في نفقات البنية التحتية العامة وإجراء تحليل لأثر المسائل الاثنية وتلك المتعلقة بقضايا الجنسين والتركيز على النساء والشباب وغيرهم من المجموعات المحرومة والتركيز كذلك على القطاع الريفي/الزراعي في برامج الإنفاق العام.

### العمالة في الاقتصاد غير المنظم

بما أن السواد الأعظم من الفقراء العاملين في آسيا يتمركزون في القطاع الاقتصادي الريفي والحضري غير المنظم، من المهم استعراض النتائج المتعلقة باستراتيجيات العمالة المنتجة في الاقتصاد غير المنظم. وقد أفضت المناقشة العامة والقرار المعتمد في الدورة التسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٢<sup>٤</sup> إلى تعزيز الفهم التقني للاستراتيجيات المتكاملة لتعزيز العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم والتنفيذ العملي لهذه الاستراتيجيات. وينصب التركيز على نهج شامل ومتكامل لخفض جوانب العجز في العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز الاعتراف بالعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وحمايتهم ودمجهم في مجرى الاقتصاد العام.

لقد تم اعتماد هذا النهج المتكامل في منغوليا؛ ومن النواتج المهمة إدراج مبادرات الاقتصاد غير المنظم في خطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق في منغوليا (الإطار ٢-٣). ويقوم اليمن باتخاذ الخطوات الأولية سعياً إلى التوصل إلى هذا النهج المتكامل، بدءاً بدراسة حول الاقتصاد غير المنظم تتبعها مبادرة لتحسين قياس الاقتصاد غير المنظم. وفي الفلبين، أدى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية، على الصعيدين السياسي والمؤسسي، إلى تعزيز قدرة الوحدات الحكومية المحلية لمعالجة القضايا المتصلة بالاقتصاد غير المنظم مباشرة (الإطار ٢-٤). وفي الهند، تحتشد القوى العاملة في الاقتصاد غير المنظم، وقد قام عدد من برامج منظمة العمل الدولية بترويج العمل اللائق للعمال - لاسيما النساء الفقيرات منهم - في الاقتصاد غير المنظم (الإطار ٢-٥).

وفي الاقتصاد غير المنظم، يتمثل أحد الجوانب الهامة للعمل في تحسين الإحصائيات. وعند انعقاد مؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٢، وسّعت المناقشة العامة مفهوم القطاع غير المنظم القائم على المنشأة ليصبح مفهوماً للاستخدام أكثر اتساعاً وقائماً على العمل في الاقتصاد غير المنظم. ووضع المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل في ٢٠٠٣ مبادئ توجيهية تتعلق بهذا التعريف الموسع - مع إضافة مفهوم "الاستخدام غير المنظم" إلى مفهوم "القطاع غير المنظم"<sup>٥</sup>. ويقوم المكتب بمساعدة الدول على تحسين قياس الاستخدام غير المنظم، استناداً إلى هذا التعريف الجديد.

<sup>٤</sup> وردت هذه التوصيات في تقرير مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للحد من الفقر: مساهمة من منظمة العمل الدولية في ورقة استراتيجية الحد من الفقر في نيبال. للاطلاع على المزيد من التفاصيل بشأن هذه التوصيات انظر الملحق ٣.

<sup>٥</sup> انظر مكتب العمل الدولي: العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، جنيف ٢٠٠٢.

<sup>٦</sup> انظر التقرير الختامي للمؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، من ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

ويقوم اليمن بالعمل نفسه كجزء من مشروع مشترك بين البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية بشأن نظم معلومات سوق العمل.

### الإطار ٢-٣

#### نهج متكامل للعمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم

في **منغوليا**، تقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة أصحاب المصلحة المنغوليين بهدف "١" تحسين فهم الاقتصاد غير المنظم الأخذ في التزايد؛ "٢" بناء القدرة على عدة مستويات مؤسسية لتقديم الخدمات والبرامج للاقتصاد غير المنظم ولاتخاذ التدابير المباشرة التي يمكن أن تستنير بها السياسات؛ "٣" تحديد الآليات والاستراتيجيات المطلوبة لتعزيز مساهمة الاقتصاد غير المنظم في الاقتصادات المحلية والوطنية. وقامت منظمة العمل الدولية ببحث عن السياسات تبعه مؤتمر وطني بشأن الاستخدام (٢٠٠١) وحلقة دراسية وطنية بشأن الاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٢) اقترحت خلالها مبادئ توجيهية للعمل. وقد دفع ذلك الحكومة إلى صياغة سياسة وخطة عمل حول الاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٣).

ومنذ نهاية عام ٢٠٠٣، تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع يمتد على فترة سنتين بشأن الاقتصاد غير المنظم في منغوليا (أحد البلدان الثلاثة في المشروع مع **كمبوديا** و**تايلاند**) وتمويل من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة. إن النهج المتكامل للمشروع يتضمن العمل: "١" على المستوى الكلي، بشأن تقديم المعلومات لتتوير السياسات والتشريعات والاستراتيجيات والبرامج ذات الصلة بالاقتصاد غير المنظم؛ "٢" على المستوى الواسع، بشأن بناء قدرات مقدمي الخدمات والمؤسسات، للتمكن من تحسين تأمين حاجات العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم؛ "٣" على المستوى بالغ الصغر، بشأن الإجراءات المباشرة التي تستمد منها "الدراية" و"التطبيق" دروساً تَمَدُّ السياسات بها. وتضمنت الإجراءات المباشرة برنامجاً بشأن السلامة والصحة المهنية لعمال مناجم الذهب في الاقتصاد غير المنظم والحماية الاجتماعية للبايعين على الطرقات ومطاوله نقابات العمال للاقتصاد غير المنظم وتحسين نفاذ المشغلين في الاقتصاد غير المنظم إلى نظام التأمين الصحي الوطني وتوفير خدمات تنمية قطاع الأعمال.

ويظهر أصحاب المصلحة المنغوليون ردة فعل وتعاوناً ومشاركة ومبادرة على نحو جيد، وهذا أمر مشجع بالنسبة للملكية الوطنية واحتمال تحقيق نتائج مستدامة. إن الحكومة تقرر التشريعات وتصوغ السياسات وتضع الاستراتيجيات، أما منظمات أصحاب العمل فهي تقود المبادرة بشأن مناجم الذهب في القطاع غير المنظم وتدريب المدربين من مختلف المؤسسات فيما يتعلق بتنمية قطاع الأعمال. كما اقترحت منظمات العمال خطة عمل تشمل البحوث حول قانون العمل والتنظيم في الاقتصاد غير المنظم.

إن مبادرة الاقتصاد غير المنظم هي جزء من خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في منغوليا إلى جانب جوانب أخرى من العمل اللائق. ويعتبر النهج المتكامل واضحاً في أسلوب عمل المشروع مع الأنشطة الأخرى لمنظمة العمل الدولية في منغوليا، بما في ذلك مشروع عمل الأطفال ومشروع تنمية المنشآت وتحقيق المساواة بين الجنسين ومشروع تقاسم المعارف على صعيد المكتب بشأن الاقتصاد غير المنظم. ويقوم هذا المشروع بتوثيق العمليات بشكل وثيق واستحداث الأدوات وتعلم الدروس وغيرها، وتقاسم كل هذه الأمور داخل منغوليا وخارجها.

### الإطار ٢-٤

#### تحقيق التغييرات السياسية والمؤسسية في الاقتصاد غير المنظم

في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، أفضى المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وبرنامج دعم وضع السياسات والبرامج في **الفلبين**، إلى نتائج ناجحة في ترويج الدعم السياسي والمؤسسي في الاقتصاد غير المنظم. وقد اعتمد المشروع على ممارسات جيدة كانت قائمة من قبل اتخذ وبالتالي نهجاً إضافياً تجاه استهلال إصلاحات ذات صلة بالسياسات والقوانين والمؤسسات. وتم تنفيذ المشروع بمشاركة عالية مع عقد أكثر من ثلاثين اجتماعاً عاماً شارك فيه عمال الاقتصاد غير المنظم ويشملون البائعين في الأسواق وعمال النقل وعمال ورش البناء الصغيرة والبائعين المتجولين والعمال في المنزل. وبشكل عام، حضر أكثر من ٢٠٠ شخص كل اجتماع من هذه الاجتماعات. وترأست إدارة العمل والاستخدام اللجنة الاستشارية للمشروع وشملت تمثيلاً مهماً للوكالات الحكومية والمنظمات الممثلة للاقتصاد غير المنظم والنقابات المجتمعية ومنظمات أصحاب العمل والوحدات الحكومية المحلية.

ومن أهم ما نتج عن هذه الاجتماعات اعتماد تعريف فلبيني لمصطلح "قطاع غير منظم"، وضعه المجلس الوطني للإحصاءات والتنسيق واعتماد إطار وطني يعنى بتعميم قضايا الجنسين لتعزيز وحماية



القطاع غير المنظم من قبل لجنة التنمية الاجتماعية التابعة للسلطة الوطنية للاقتصاد والتنمية. واستفاد الإطار الوطني من مراجعة تحليلية أجرتها منظمة العمل الدولية حول استجابة البيئة القانونية والسياسية للقضايا المتعلقة بالقطاع غير المنظم. ومن النواتج المهمة الأخرى القدرة المعززة للوكالات الحكومية الرئيسية والوحدات الحكومية المحلية لمعالجة حاجات القطاع غير المنظم. وفي حاضرة مترو مانيل، أنشئت فرق عمل ضمن الوحدات الحكومية المحلية لهذا الهدف. كما استطاع عدد من رابطات القطاع غير المنظم المشاركة بشكل أكثر فعالية في الحوار مع الوكالات ذات الصلة.

## الإطار ٢-٥

### ترويج الاستخدام اللائق في الاقتصاد غير المنظم في الهند

من الجدير الإشارة إلى نواتج عدد من برامج منظمة العمل الدولية في الهند، التي تركز بشكل خاص على الاقتصاد غير المنظم ولاسيما على العوامل المهمشات:

- **الاستخدام اللائق للنساء في الهند:** يتم توسيع خدمات التدريب المهني الحكومي التي كانت حتى اليوم تقتصر على القطاع المنظم، وذلك من خلال المنظمات غير الحكومية عن طريق إضفاء سمة مؤسسية على التدريب غير المنظم للنساء اللواتي يعشن دون خط الفقر في مجموعة من الأحياء الحضرية الفقيرة ضمن مدينتين تم اختيارهما لهذا الاختبار. وقد عزز المشروع قدرة المنظمات غير الحكومية والمؤسسات التدريبية المختارة على توفير التدريب غير المنظم لأولئك النساء. وقد تم إعداد نماذج عن مختلف المهارات التقنية والمعيشية استناداً إلى أدوات مختبرة لمنظمة العمل الدولية من مشاريع/ بلدان أخرى. ومن الجوانب المهمة لهذا المشروع مجموعة الخدمات الشاملة التي تم توفيرها للنساء في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك تنفيذ مبدأ المساواة في الأجور والحد الأدنى للأجور وتأمين بيئة عمل صحية وأمنة. وحتى اليوم، استفادت حوالي ٣٥٠٠ امرأة من المشروع وتم الاعتراف بصلاحيته هذا النهج.

- **برنامج ترويج العمل اللائق وسبل العيش المستدامة للعاملات في الاقتصاد غير المنظم في الهند:** تم إطلاق المشروع في ٢٠٠٤، وهو يهدف إلى إجراء اختبار تجريبي في أربع ولايات على استراتيجية متكاملة لتحسين الإطار السياسي والتشريعي للاقتصاد غير المنظم واتخاذ التدابير المباشرة لترويج الاستخدام الجيد وفرص كسب الدخل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز التنظيم والتعبير عن الآراء في مختلف القطاعات مع عدد من النساء. إن الطبيعة التشاركية الكاملة للبرنامج تمكن منظمة العمل الدولية من تعزيز دورها كعامل ميسر للربط بين الأطراف الفاعلة الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من جهة والعاملات الفقيرات في الاقتصاد غير المنظم من جهة أخرى.

- **تثقيف العمال لإدماج النساء الأعضاء في منظمات العمال الريفيين:** تم تنظيم النساء في منظمات العمال الريفيين كأعضاء مساهمين في نقابات العمال وفي مجموعات المساعدة الذاتية. وخلال العام ونصف العام السابقين، تم تأسيس حوالي ١٧٧ مجموعة مساعدة ذاتية. وشملت زيادة التوعية والعمل مسائل عدة، منها عمل الأطفال وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وقانون العمل وحقوق النساء ومخططات الحكومة وصناديق الضمان الاجتماعي المتاحة للفقراء الريفيين. كما تمت مساعدة حوالي ٤٠٠ امرأة في أنشطة مولدة للدخل، ومن الآثار الناتجة عن ذلك أنهن أصبحن قادرات الآن على اتخاذ إجراءات جماعية للمطالبة بمستحقتهن في مختلف البرامج الحكومية.

- **استعراض البيئة السياسية والتنظيمية للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في أوتار براديش وبرنامج تنمية تنظيم المشاريع وتحسين الإنتاجية:** إن تقرير الفريق الخاص المعني باستهداف عشر ملايين فرصة عمل سنوياً والتابع للجنة التخطيط في حكومة الهند يشير إلى أعمال منظمة العمل الدولية السياسية والتطبيقية بشأن نوعية العمل في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في المناطق المحتشدة. ومع تطوير هذه المناطق كأولوية، وبناء على طلب الهيئات المكونة، يتم توسيع النموذج الرائد لمنظمة العمل بشأن تطوير المناطق المحتشدة ليشمل مناطق أخرى من الهند. إن تقييم أثر التدريب الذي جرى بالاستناد إلى الأدوات والمنهجيات المستحدثة في منظمة العمل الدولية قد أظهر تحسناً في إنتاجية العمال وزيادة في المبيعات وصلت إلى حوالي ٣٠ في المائة.

- **التمكين الاجتماعي-الاقتصادي للشعوب القبلية من خلال نهج مستوى الاحتشاد في أوريسا:** توخياً لتعزيز الاستخدام للشعوب القبلية، تم اعتماد نهج رائد بشأن المناطق المحتشدة. وهو يهدف إلى تسهيل تنمية القدرات المحلية لتنظيم المشاريع في المنشآت التعاونية المستدامة ذاتية الدعم. ويربط هذا المشروع بين السياسة التعاونية الوطنية وتوصية تعزيز التعاونيات لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). ويتم تقاسم النتائج المحلية على مستوى الولاية وعلى مستويات أخرى لتكرارها على نطاق أوسع.

إن بعض البلدان الآسيوية طرف في مشروع مشترك على صعيد المكتب حول تقاسم المعارف لتسليط الضوء على الممارسات الجيدة فيما يتعلق بمسائل الإدارة في الاقتصاد غير المنظم والسياسة الكلية والنفاز إلى السوق والإنتاجية والتمثيل وإبداء الرأي ومعالجة جوانب الضعف. ويتم تنفيذ هذا المشروع المشترك بشأن العمل اللائق في القطاع غير المنظم بالتعاون الوثيق مع أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن دعم استراتيجيات الحد من الفقر.

## معلومات سوق العمل وخدمات الاستخدام

تم بذل جهود متضافرة لتحسين إحصاءات العمل والمعلومات عن سوق العمل في الإقليم. وقد أشارت نتيجة واحدة بارزة في الإقليم إلى عمل فريق العمل بشأن مؤشرات العمل اللائق (الإطار ٦-٢).

### الإطار ٦-٢

#### تحسين البيانات بشأن العمل اللائق

من المهم الحصول على معلومات محدثة ودقيقة لرصد التقدم المحرز في البرمجة القطرية للعمل اللائق وقياس الانجازات ونقاط العجز في مختلف أبعاد العمل اللائق. لذا، تم استهلال مبادرة لتحديد وقياس مجموعة من مؤشرات العمل اللائق.

وأنشئت فرقة عمل بشأن مؤشرات العمل اللائق في إقليم آسيا - المحيط الهادئ بهدف: "١" تقييم توافر المعلومات الأساسية لوضع مؤشرات العمل اللائق في بلدان الإقليم؛ "٢" إنشاء قاعدة بيانات إقليمية لمؤشرات العمل اللائق؛ "٣" توفير المشورة والدعم التقنيين للبلدان لتعزيز القدرة على تجميع البيانات على الصعيد الوطني. وتضم فرقة العمل ممثلين من المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية والمقر الرئيسي وهي تعمل بطريقة تعاونية حقيقية. وأشارت فرقة العمل إلى أن إحصاءات القوى العاملة المتوفرة في بلدان آسيا - المحيط الهادئ تقدم حالياً معلومات محدودة بشأن مؤشرات العمل اللائق. كما قامت فرقة العمل بتحديد مجموعة أساسية أولية تتضمن ٢٣ مؤشراً من مؤشرات العمل اللائق سيتم وضعها للإقليم ووافقت عليها، واختارت قائمة أولية من البلدان المرشحة للمساعدة التقنية من خلال مشروع للتعاون التقني الممول من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية لوضع وتجميع مؤشرات العمل اللائق. وتشمل هذه القائمة بنغلاديش والصين والهند وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وباكستان وياپوا غينيا الجديدة وسري لانكا وتايلند وفيتنام. وتتضمن القائمة الأولية لمؤشرات العمل اللائق ما يلي:

#### أولاً - الحقوق في العمل

- ١- نسبة عدم التسجيل المدرسي للأطفال في الفئة العمرية: ٤ - ١٥ سنة.
- ٢- حصة النساء في الاستخدام في التصنيف الدولي الموحد للمهن ١.
- ٣- الشكاوى/ القضايا التي أحيلت أمام محاكم العمل أو منظمة العمل الدولية

#### ثانياً - العمالة

- ٤- نسبة مشاركة القوى العاملة.
- ٥- نسبة السكان إلى العمالة.
- ٦- الاستخدام غير المنظم.
- ٧- عدد وأجور العمال على أساس عارض/ يومي.
- ٨- نسبة البطالة بين الشباب.
- ٩- نسبة الشباب من دون أي نشاط.
- ١٠- معدل البطالة.
- ١١- العمالة حسب الوضع في الاستخدام وفرع النشاط الاقتصادي.
- ١٢- حصة الاستخدام بأجر بين النساء في قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات.
- ١٣- إنتاجية اليد العاملة.
- ١٤- المداخل الحقيقية للفرد (مستقاة من الحسابات الوطنية).

#### ثالثاً - الحماية الاجتماعية

- ١٥- تغطية الضمان الاجتماعي (لكاسبي الأجور والرواتب).
- ١٦- النفقات العامة للضمان الاجتماعي (كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي).
- ١٧- مؤشر الإصابات المهنية (المميّنة/غير المميّنة).
- ١٨- ساعات العمل المفرطة (ما يساوي أو يفوق ٤٩ ساعة في الأسبوع).

١٩- انخفاض معدل الدفع عن الساعة.

#### رابعاً - الحوار الاجتماعي

- ٢٠- عضوية نقابات العمال.
- ٢١- عدد المنشآت التي تنتمي إلى منظمات أصحاب العمل.
- ٢٢- نسبة تغطية المفاوضات الجماعية.
- ٢٣- الإضرابات والإغلاقات التعجيزية.

تستمر منظمة العمل الدولية في تقديم المساعدة التقنية للبلدان بهدف تحديث ومراجعة وتحسين الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة وكذلك بهدف القيام بالدراسات الاستقصائية المتخصصة وتحليلها. ويشارك كل من **بنغلاديش والفلبين** في المشروع الرائد لمنظمة العمل الدولية لاختبار قياس عدد مختار من مؤشرات العمل اللائق من خلال الاستقصاءات الوطنية للقوى العاملة (الإطار ٢-٧). أما في **الدول العربية**، فقد تم إطلاق مشروع رائد لتعزيز معلومات سوق العمل وإنشاء قاعدة بيانات لمؤشرات سوق العمل. ويتوقع المشروع إصدار منشور سنوي حول اتجاهات القوى العاملة والعمل اللائق في الدول العربية، ومن المنتظر أن يصدر العدد الأول منه في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥. وفي اليمن، جرت للمرة الأولى دراسة استقصائية بشأن الطلب على اليد العاملة، وذلك بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية ودعم من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في ٢٠٠٣ (الإطار ٢-٨).

#### الإطار ٢-٧

##### جمع الإحصاءات بشأن العمل اللائق من خلال دراسات استقصائية للقوى العاملة

يشارك بلدان من بلدان آسيا هما، **بنغلاديش والفلبين**، في مشروع رائد لاختبار قياس العمل اللائق من خلال الدراسات الاستقصائية الوطنية بشأن القوى العاملة، على أساس عينة تمثيلية للأسر المعيشية الحضرية والريفية. وفي عام ٢٠٠٤، قام المكتب الوطني للإحصاءات بإجراء الدراسة الاستقصائية الرائدة للفلبين، ويقوم مكتب الإحصاءات بإجراء الدراسة الاستقصائية لبنغلاديش منذ أوائل عام ٢٠٠٥. والهدف من الدراستين اختبار جدوى جمع البيانات بشأن نوعية الاستخدام والبطالة والركود من خلال دراسات استقصائية للقوى العاملة مع إضافة بنود قليلة على الاستبيان وأقل وقت ممكن للمحاورة. والعناصر الرئيسية هي قياس ساعات العمل المفرطة لأسباب اقتصادية والأجور المتدنية عن الساعة بين العمال الذين يتقاضون أجرهم أو راتبهم على أساس وقت العمل أو الساعة والاستخدام غير المنظم (بما في ذلك عقود العمل والإجازة المرضية مدفوعة الأجر والإجازة السنوية مدفوعة الأجر ومساهمة صاحب العمل في نظام التأمين الاجتماعي) والعضوية في نقابات العمال والأشكال الأخرى من المنظمات الاجتماعية والمهنية، والسبب الذي يمنع الأولاد ما بين سن ٥ و ١٤ سنة من الالتحاق بالمدرسة وإعانات التقاعد للأشخاص للعاملين من الشيوخ والبحث عن عمل بين الشباب العاطلين عن العمل واستخدام النساء اللواتي لديهن أطفال في سن الدراسة. وسيتم مناقشة نتائج الدراسات الاستقصائية في حلقة دراسية دولية لاحقاً في ٢٠٠٥، بهدف إعداد مبادئ توجيهية دولية حول الموضوع للنظر فيها في مؤتمر دولي لاحق لخبراء إحصاءات العمل.

#### الإطار ٢-٨

##### الدراسة الاستقصائية في اليمن حول الطلب على اليد العاملة

أشارت نتائج الدراسة الاستقصائية حول الطلب على اليد العاملة، وهي الدراسة الأولى من نوعها، التي جرت في **اليمن** في عام ٢٠٠٣ إلى أن خلق فرص عمل في المنشآت القائمة ليس من شأنه أن يحدث أثراً بارزاً في استيفاء الوظائف الجديدة المطلوبة التي يبلغ عددها ١٨٨ ٠٠٠ وظيفة سنوياً لمواجهة الزيادة السنوية الصافية في اليد العاملة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. وأحد انعكاسات ذلك أنه ينبغي عدم معالجة مشكلة الاستخدام في اليمن من جانب نمو فرص العمل في المنشآت القائمة فحسب ولكن من جانب توليد العمالة من خلال خلق المنشآت على صعيد شامل أيضاً. كما تشير بيانات الدراسة الاستقصائية إلى الحاجة إلى توسيع وتعزيز برامج التدريب المهني والتعليم الجامعي المتخصص وتطوير المهارات التنظيمية والإدارية من خلال برامج تدريب خاصة - علماً أن هذه المجالات تشكل معظم نقاط الضعف والنقص في المهارات التي تشير إليها المؤسسات وهي أمور

يعتبرها الموظفون من حملة الشهادات مصدراً لسوء الملاءمة بين التعليم والمهنة. ومن ثم فإن التحدي المقبل ضخم: والمطلوب ليس فقط تأمين العمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل كل سنة بل تأمين العمل كذلك لمجموعة متزايدة من العاطلين عن العمل تضم العديد من الشباب المتخرجين حديثاً والنساء بشكل متزايد. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى تحسين طبيعة الوظائف الموجودة، لاسيما فيما يتعلق بالأجور والإنتاجية.

وأظهرت الدراسة الاستقصائية حول الطلب على اليد العاملة أداء ضعيفاً للعمل وحداً أدنى لاستحداث منشآت جديدة. وفي المنشآت القائمة، انخفض الاستخدام بأجر فعلياً ولاسيما في قطاعي التجارة والصناعة، بينما سجل كسب نسبي في قطاعات التعليم والعمل بالزراعة وصيد الأسماك والتعدين والكهرباء والغاز والماء والخدمات المالية والعقارية، وبشكل عام في المنشآت المتوسطة والكبيرة. ولم تغط النساء الأولية إلا في ٤,٤ في المائة فقط من المنشآت، بينما أشار قسم كبير من المنشآت إلى صعوبة ملء وظائفها الشاغرة. وكان العائق الرئيسي لذلك هو عدم توافر اليد العاملة الماهرة. ومن بين العوائق الأخرى هناك التمويل المحدود للمنشآت لاستخدام عمال جدد أو رفض العامل شروط العقد. وإضافة إلى النقص في المهارات، أشارت المنشآت إلى تفاوت في المهارات، إذ أن أكثر من ١٦ في المائة من العمال الذين شملتهم الدراسة الإحصائية ذكروا أنهم بحاجة إلى التدريب.

المصدر:

F.Mehran: An analysis of the results of the Labour Demand Survey of Establishments in Yemen, 2002-2003, (Geneva, ILO, 2004).

ومن الجدير الإشارة أيضاً إلى الدراسات الاستقصائية التي وضعتها منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل وعماله الشباب. وقدمت نتائج الدراسات الاستقصائية الخاصة التي أجريت في **إندونيسيا والأردن وسري لانكا وفيتنام** أساساً أكثر دقة لتفهم المشاكل التي يواجهها الشباب عند الانتقال من مرحلة التعليم والتدريب إلى مرحلة دخول سوق العمل، بالإضافة إلى تطلعاتهم وسلوكهم إزاء العمل ومرحلة البلوغ وما يتصل بها من أمور، بغية وضع برامج مناسبة لعماله الشباب<sup>٧</sup>.

ويقدم برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية والوكالة الدانمركية للتنمية الدولية المساعدة التقنية لاتحاد أصحاب العمل في **الفلبين** لاستحداث خدمات معلومات سوق العمل وإضفاء السمة المؤسسية عليها. وقد تمكن اتحاد أصحاب العمل من تعزيز قدرته البحثية التنظيمية لإجراء دراسة استقصائية حول الأجور في الشركات (على مدى السنوات الأربع المتتالية الأخيرة) ودراسة استقصائية حول المفاوضات الجماعية (على مدى السنتين الأخيرتين). والمعلومات المستمدة من هذه الدراسات هي خدمة جديدة بات في إمكان اتحاد أصحاب العمل في الفلبين توفيرها لأعضائه الآن. واستطاع الاتحاد أن يستخدم المعلومات المجمعة من خلال الدراسات التي أجرتها المنشآت الوطنية الصغيرة والمتوسطة المدعومة من منظمة العمل الدولية لإقامة معهد اتحاد أصحاب العمل في الفلبين للإنتاجية والقدرة التنافسية وهو يضع وينفذ خططاً لتحسين إنتاجية المنشأة.

إن النتائج المحققة في خدمات الاستخدام مهمة بسبب الدور الذي تقوم به في التوفيق بين جانبي عرض اليد العاملة والطلب عليها وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة. وفي حين يسجل تقدم من جانب خدمات الاستخدام العامة (الإطار ٢-٩) ما من شك في أنه لا يزال هناك الكثير للقيام به. وهناك خاصة حاجة متزايدة لمعالجة المشاكل المرتبطة بخدمات الاستخدام الخاصة. وعلى سبيل المثال، إن ما تضطلع به منظمة العمل الدولية من أعمال لحماية العمال المهاجرين، لاسيما النساء المهاجرات اللواتي يعملن في خدمة المنازل في بلدان أخرى، قد شدد على أهمية وضع مبادئ توجيهية مناسبة لإدارة ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة.

<sup>٧</sup> أنظر:

ILO: *School-to-Work Transition Survey Questionnaire Modules* (Geneva, ILO Gender Promotion Programme, 2003) and G. Sziraczki, and A. Reerink: *Report of Survey on the School-to-Work Transition in Indonesia* (Geneva, ILO Gender Promotion Programme, 2004).

## الإطار ٩-٢

## تعزيز خدمات الاستخدام

في أفغانستان، قام مشروع لمنظمة العمل الدولية بتعزيز قدرة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتحسين النفاذ إلى خدمات سوق العمل (التوظيف والتوجيه المهني والمشورة والمعلومات المتعلقة بسوق العمل) خاصة بالنسبة للجنود المسرحين وللمتخرجين في التدريب المهني والنساء والمعوقين. وفي مرحلة أولية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، أعدت منظمة العمل الدولية مشروعاً قام بإنشاء مكتب توظيف نموذجي صغير. واستناداً إلى المشروع الرائد تم تنفيذ مشروع جديد منذ شهر أيار/ مايو ٢٠٠٤ لإنشاء إدارات استخدام في مدينة كابول وفي ست مناطق أخرى. وقد خضع موظفو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لفترة تدريب حول تشغيل إدارات الاستخدام. كما تم توفير مرافق مادية لإقامة المكاتب. وخلال الشهرين الأولين من تشغيل إدارات الاستخدام في مدينة كابول، تم إحالة أكثر من ٧٥٠ شخصاً يبحثون عن عمل إلى أصحاب عمل غير حكوميين وتم الإبلاغ عن أكثر من ٢٥٠ وظيفة شاغرة إلى إدارات الاستخدام. ومن المتوقع توسيع الإدارات لتشمل تسع مناطق في ٢٠٠٥.

وفي الهند، شهدت الإدارة الوطنية للتوظيف (التي أنشئت منذ حوالي أربعة عقود) تغييرات بارزة يهدف بعضها إلى الوفاء بحاجات الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق. وقد استجابت منظمة العمل الدولية لطلب حكومة الهند لمساعدتها من خلال إجراء دراسة مفصلة حول الإدارة الوطنية للتوظيف (التي تشمل هيكلية تجمع كل الهند وتشمل ٩٣٨ حالة تبادل في الوظائف و ١٧ مركزاً مهنيًا لإعادة التأهيل في ١٧ ولاية ومعهداً مركزياً للأبحاث والتدريب والعديد من تبادلات عمال المناجم والمكاتب الجامعية حول المعلومات والتوجيه في مجال العمل) وتضم الأطراف الفاعلة ذات الصلة على المستوى المركزي ومستوى الولايات لضمان الموافقة على إصلاح الإدارة الوطنية للتوظيف. وحتى اليوم، تشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

- الالتزام من جانب وزارة العمل والاستخدام وحكومات الولايات لإجراء التغييرات المطلوبة في الإدارة الوطنية للتوظيف.
- التزام لجنة التخطيط ببذل الجهود لتخصيص الموارد المناسبة لعملية الإصلاح.
- تعزيز عمليات الحوار الاجتماعي.

وفي سري لانكا، وبدعم من النرويج والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، تم إنشاء شبكة معلومات حديثة عن العمل وتقديم الوظائف، وهي بمثابة شراكة بين القطاعين العام والخاص. وهذه الشبكة عبارة عن مشروع لمدة ثلاث سنوات وضعته وزارة علاقات العمل والاستخدام الأجنبي، وتديره غرفة تجارة سيلان بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية. وتقدم هذه الشبكة خدمات توظيف شاملة من خلال نظام شفاف يقوم على أساس الجدارة بالاستناد إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتغطي الشبكة القائمة البلد بكامله من خلال ١٧ مركزاً.

## وظائف أكثر وأفضل

إن أمثلة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للاستخدام وتوليد الدخل في الإقليم عديدة ومتنوعة وخلاقة، بدءاً من الخدمات الاستشارية لصياغة استراتيجيات الاستخدام وتحسين البيئة السياسية والتنظيمية لتنمية المنشآت، وصولاً إلى إدارة المعارف (بما في ذلك وضع وترجمة ونشر مجموعة واسعة من الأدوات والمنهجيات التي تستخدمها منظمة العمل الدولية)<sup>٨</sup> ومشاريع العمل/ العرض. وفي حين يتعذر وصفها جميعها، إلا أن من الممكن تسليط الضوء على بعض النتائج المهمة.

أولاً، بما أن السياسة المناسبة والبيئة التنظيمية تعتبران حاسمتين لاستحداث وظائف ذات نوعية من قبل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، أجريت عمليات استعراض للسياسات العامة في الهند وجمهورية إيران الإسلامية ونيبال وباكستان، وعقد اجتماع دون إقليمي مع ممثلين من الدول الأربع في بانغالور، الهند، في ٢٠٠٣. وفي حين تستمر عملية الاستعراض في جمهورية إيران الإسلامية، تم توفير نواتج السياسة العامة في كل من الهند ونيبال وباكستان لضمان عدم حرمان أو إعاقة المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، نتيجة للتشريعات أو اللوائح. وقد أشارت عمليات

<sup>٨</sup> أنظر الملحق ٧.

الاستعراض إلى أن المجموعات المعقدة من القواعد واللوائح لا تساعد المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر على الامتثال للمتطلبات القانونية. وتمت استشارة الهيئات المكونة بشأن كيفية تأثير قوانين العمل على عدم نظامية ونمو المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر. وتشير الاستنتاجات الأولية لبعض هذه البلدان إلى أن القوانين نفسها لا تعتبر مسؤولة عن عدم الامتثال بقدر ما يكون تطبيق القوانين معقداً ومستغرقاً للوقت.

لقد تم تكرار/ تكييف العديد من برامج العمل/ العرض في الكثير من البلدان وكان لها آثار بارزة على كمية ونوعية الاستخدام؛ ويجري تسليط الضوء على البعض منها في الأطر من ٢-١٠ إلى ٢-١٤. وفي حين تعمم قضايا الجنسين في هذه الأنشطة، هناك أيضاً مشاريع تستهدف بشكل خاص العاملات اللواتي يعانين من الحرمان والتمييز واللواتي يشكلن السواد الأعظم من الفقراء (الإطار ٢-١٥). ويلخص الإطار ٢-١٦ بعض الدروس المكتسبة والممارسات الجيدة المستمدة من المشاريع المندرجة في إطار برنامج منظمة العمل الدولية بشأن توفير وظائف أكثر وأفضل للنساء في بلدان مثل بنغلاديش وفيتنام والهند واليمن.

### الإطار ٢-١٠

#### كيف تبدأ مشروعك وكيف تحسن مشروعك

في الصين، تم إدخال برنامج التدريب "كيف تبدأ مشروعك" بادئ الأمر في إطار مشروع إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان حول النهج الاستراتيجية باتجاه تعزيز العمالة. واعترفت وزارة العمل والضمان الاجتماعي ببرنامج التدريب "كيف تبدأ مشروعك" كوسيلة فعالة لترويج المشاريع الصغيرة، مما يؤدي إلى استحداث العمل للحساب الخاص بالإضافة إلى فرص العمل للعمال المفصولين من المنشآت المملوكة من الدولة. وبعد أن أعلنت الحكومة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ أنها ستروج العمل للحساب الخاص للعمال المفصولين، طلبت من منظمة العمل الدولية توسيع برنامج التدريب "كيف تبدأ مشروعك". ومع اكتمال المشروع المعني بالنهج الاستراتيجية باتجاه تعزيز العمالة عام ٢٠٠٤، قدمت إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة الدعم المالي لتوسيع برنامج التدريب المذكور. ويستهدف المشروع، في عامه الأول، ٥٠.٠٠٠ عامل مفصول من منشآت مملوكة من الدولة في ١٤ مدينة. وقد أنشئت روابط بين خدمات التدريب والخدمات المالية (ضمانات ائتمانية وقرروض مصرفية). ونظم بعض خريجي برنامج التدريب "كيف تبدأ مشروعك" أنفسهم في "جمعيات لمنشآت الشركات" مما يساعد على ظهور منظمي المشاريع الصغار. ويتم تكرار هذه الجمعيات في مدن متعددة.

في الأردن، حقق مشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" طابعاً مؤسسياً من خلال اختيار منظمة تكون صلة اتصال لتنسيق البرنامج على الصعيد الوطني مع ثلاث مؤسسات شريكة و ٢٩ مدرباً رسمياً. وتم تدريب حوالي ١٧٢٨ منظمياً للمشاريع، شكلت النساء ٨٠ في المائة منهم. وهذه هي المرة الأولى التي تتييسر فيها مجموعة منظمة العمل الدولية "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" باللغة العربية مع مدربين رسميين ناطقين باللغة العربية. وبناء على طلب من الإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية وقطر ولبنان والمملكة العربية السعودية، قام مدربون من الأردن بتوفير دورات تدريب على هذا المشروع تحت إشراف منظمة العمل الدولية. واستهدف التدريب الشركات الناشئة المحتملة والنساء وأصحاب المشاريع المحتملين في عدد من القطاعات الاقتصادية. وتم إطلاق برنامج "كيف توسع مشروعك" وجرى تدريب ٤٤ مديراً/صاحب مشروع و ١٢ شركة في المجالات الرئيسية للإدارة، بالإضافة إلى تقديم المساعدة فيما يتعلق بالمدخلات غير التدريبية بما في ذلك روابط قطاع الأعمال والروابط المالية والربط الشبكي.

ركز مشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في سري لانكا للسنوات الخمس الماضية على تعزيز مزودي خدمات تنمية قطاع الأعمال من حيث قدراتهم على مساعدة منظمي المشاريع لتأسيس منشآتهم وتحسينها. وقد عملت ثلاثون منظمة تعنى بخدمات تنمية قطاع الأعمال مع منظمة العمل على تدريب أكثر من ٦٧٠٠ منظم مشروع، وقد ولدت هذه المنظمات مداخلها الخاصة واحتاجت القليل من الإعانات. وشمل المشروع مفهوم الاستدامة المالية والمؤسسية والتقنية من خلال وضع برامج تدريب قائمة بذاتها وتأسيس مشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" في سري لانكا، وهي منظمة لا تبغى الربح تتألف من مزودي خدمات تنمية قطاع الأعمال ومدربين رئيسيين. كما تم إدخال تدريب رفيع المستوى في مشروع "كيف توسع مشروعك". وجرى التشديد بشكل كبير على إشراك ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من النساء. وقد تم الاتفاق حالياً على مشروع جديد مع الطرف المانح لا يشمل تعزيز خدمات تنمية قطاع الأعمال فحسب، بل أيضاً تعزيز سوق المنشآت الصغيرة من خلال توصيلها بالمنشآت الكبيرة.

وفي فيتنام، خلال مرحلتي التدريب لمشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" (١٩٩٨-٢٠٠١)

و٢٠٠٢-٢٠٠٤)، شاركت ٢٥٠ منظمة شريكة و٧٥٦ مدرباً و٣٠ مدرباً رئيساً من ٤٥ مقاطعة. وشارك أكثر من ٢٢,٢٠٠ منظم مشاريع قائم ومحتمل (٤٩ في المائة من النساء) في ٨٢٦ ورشة عمل بشأن المشروع المذكور. بالإضافة إلى ذلك، شارك أكثر من ٥٠٠٠ منظم مشروع في برنامج خاص "كيف تحسن مشروعك - على الهواء" قدم التعليم عن بعد من خلال البث الإذاعي في نهر الدلتا الأحمر ودالتا ميكونغ. ويفتد أن خريجي مشروع "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" قد استحدثوا أكثر من ٦٠٠٠ منشأة جديدة و٢٥٠٠٠ وظيفة جديدة. وأصبح برنامج التدريب المذكور مستداماً من النواحي المؤسسية والتقنية والمالية. وتم تسليم البرنامج إلى غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية في أيار/ مايو ٢٠٠٤ كبرنامج وطني. واعترفت الحكومة بهذا البرنامج على أنه برنامج فعال لحث تأسيس المنشآت، وتقدم وزارة المالية منحة سنوية إلى غرفة التجارة والصناعة لدعم الشبكة الوطنية لمقدمي التدريب ولتطوير السوق للمزيد من التدريب في مجال برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وقد أثر هذا البرنامج على السواء على السياسات الوطنية وعلى خطة التنمية الوطنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، كما يبدو في مرسوم حديث لعام ٢٠٠٤ بشأن دعم تدريب المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مما يعكس منهجية برنامج "كيف تبدأ مشروعك" ويذكر ١٤٠٠ حلقة عمل بشأن البرنامج كحصولها لهذا النشاط في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨.

## الإطار ٢-١١

### برنامج "إطلاق" النساء في المنشآت

منذ عام ٢٠٠١، تسعى منظمة العمل الدولية إلى أن تجمع فيما بين قطاع الأعمال وقضايا الجنسين والتدريب على المهارات المهنية للتصدي للقيود ذات الصلة بالجنسين في الاقتصاد غير المنظم. واستحدثت مجموعة برنامج "إطلاق" النساء لتعزيز التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء إلى جانب الرجال في المنشآت. وهو يسلط الضوء على المهارات الأساسية في تنظيم المشاريع ويعالج التحديات التي تطرحها مسألة المساواة بين الجنسين من خلال استهلال أو تحسين مشروع فردي أو أسري أو جماعي.

"تعلم تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال العمل" ممارسة جيدة لضمان أن تقوم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الآخرون بتأمين خدمات ذات نوعية أفضل للنساء والرجال في العمل لحسابهم الخاص. وقد أثبتت الشراكات الناشئة حديثاً أنها نافعة للطرفين: فشبكات خدمات تنمية قطاع الأعمال تكتسب الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين وتصبح نظم التدريب على المهارات المهنية أكثر توجهاً نحو السوق في خدماتها المقدمة للرجال والنساء وتضيف المنظمات النسائية التدريب على المهارات في مجال تنظيم المشاريع إلى مجموعة خدمات التوعية والرفاه، كما تزيد رابطات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل عضويتها من خلال الوصول إلى النساء العاملات في المنشأة. ومن الأمثلة ما يلي:

- في كمبوديا، يتعاون البرنامج الإقليمي الآسيوي لزيادة فرص العمل للنساء [انظر الإطار ٢-١٥ أدناه]، مع وزارة شؤون المرأة ومصرف التنمية الآسيوي وجمعيات العمال في الاقتصاد غير المنظم والمنظمات غير الحكومية التي تعنى بالتنمية الريفية ومجتمع الأعمال لتوفير التدريب على المستويات اللامركزية.
- في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، تحالف كل من اتحاد النساء في لاوس والجمعية الناشئة بشأن النساء في قطاع الأعمال ووزارات العمل والصناعة والأعمال الحرفية وجمعيات الشباب والمنظمات غير الحكومية التي تعنى بقطاع الأعمال والتمويل بالغ الصغر لتوفير خدمات متكاملة لتنمية قطاع الأعمال في المقاطعات والقرى التي تشهد نسبة عالية من الاتجار بالبشر.
- في فيتنام، يتعاون كل من برنامج زيادة فرص العمل للنساء والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ومشروع المنظمة لإقليم الميكونغ الفرعي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء مع غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية واتحاد النساء في فيتنام ومنظمة غير حكومية تعنى بتمكين المجتمعات من خلال توفير برامج التدريب بشأن "إطلاق" النساء في ثلاث مقاطعات.
- في الصين، يتعاون مركز موارد المشتغلات بالأعمال الحرة، المنشأ حديثاً والتابع لاتحاد الشركات الصينية مع منظمة العمل الدولية لوضع النسخة الصينية حتى يستخدمها الكثيرون من شركاء المنظمة على الأصعدة اللامركزية.
- في تايلند ومنغوليا، تعمل وزارات العمل وشبكات النساء في قطاع الأعمال وجمعيات العاملين في المنزل والجمعيات التعاونية بشكل وثيق لنشر هذه الأداة بين أعضائها وعملائها.

المصدر: أنظر:

S. Bauer, G. Finnegan, and N. Haspels.: *GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit* (ILO, Bangkok and Geneva, 2004). Khmer (Cambodian), Laotian and Vietnamese in print; Chinese, Mongolian, Thai and Vietnamese versions forthcoming. See the direct web link: [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/pub4.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/pub4.htm).

## الإطار ٢-١٢

## الاستثمارات العامة كثيفة الاستخدام والمؤاتية للفقراء

لطالما دعمت منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام، استراتيجيات النمو كثيفة الاستخدام والمؤاتية للفقراء، وكيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات في الاستثمار العام، لاسيما في قطاعي البنى التحتية والبناء. وقد ساعدت منظمة العمل الدولية على تبيان أن من الممكن تحقيق أرباح هامة من خلال استخدام تكنولوجيا تستند إلى اليد العاملة في أعمال بناء البنى التحتية. ويمكن أن تكون هذه الأساليب تنافسية على الصعيدين التقني والمالي، وهي تستحدث على الأقل مقدار ثلاث أمثال فرص العمل التي يمكن أن تستحدثه الأساليب التقليدية القائمة على كثافة رؤوس الأموال. يمكن للمتعاقدين المحليين أن يقوموا بتطوير البنى التحتية مثل تأمين المياه وقاعات الدراسة وعيادات الصحة وشق الطرقات التي تصل بين المزارع والأسواق. والاستعانة بمتعاقدين محليين تعني أيضاً أن من المتوقع استخدام القليل من التقنيات التي تستدعي كثافة رؤوس الأموال وأن اليد العاملة ستوظف محلياً. ويمكن إدراج بنود متعلقة بمعايير العمل، بما فيها الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والسلامة والصحة والتأمين من إصابات العمل، في الوثائق التعاقدية في التعاقد صغير النطاق.

إن برنامج منظمة العمل الدولية بشأن خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب لإقليم آسيا والمحيط الهادىء هو الذراع المشغل لبرنامج الاستثمارات كثيفة الاستخدام. وهو يعنى بإدماج استراتيجيات تخفيف حدة الفقر من خلال تطوير بنية تحتية ريفية مستدامة وتعزيز القدرة المحلية على تنفيذ هذه الاستراتيجيات. إن نهج برنامج خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب، الذي يقوم على تطوير السياسات والاستراتيجيات والبرامج الهادفة إلى استخدام استثمارات البنية التحتية للحد من الفقر هو نهج يقتضي أكثر من مجرد تكنولوجيا تستند إلى اليد العاملة ولا بد من استهداف مجموعة كبيرة من المسائل. وقد أقام هذا البرنامج تعاوناً وثيقاً مع مؤسسات تمويل التنمية مثل البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي ومع كيانات مانحة ثنائية مثل إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. وهذا البرنامج هو قيد التشغيل حالياً في كل من أفغانستان وإندونيسيا وتايلند وجزر سليمان وجمهورية تيمور - لستي الديمقراطية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والفلبين وفيتنام وكمبوديا ونيبال والهند.

وفي المستوى الأعلى للسياسات العامة، ساعدت منظمة العمل الدولية الحكومات في جهودها الرامية إلى إضفاء الطابع المؤسسي على استراتيجيات الاستخدام والاستراتيجيات القائمة على الموارد المحلية. وفي إندونيسيا، نجح برنامج خدمات المعلومات والدعم الاستشاري والتدريب في إدخال مفهوم "تطوير البنية التحتية الريفية المستدامة للحد من الفقر وخلق فرص العمل". كما كان مفيداً في إنشاء فريق تنسيق معني بتنمية البنية التحتية الريفية، وهو عبارة عن لجنة مشتركة بين الوكالات تضم أعضاء من مختلف الوزارات والإدارات الحكومية. وغالباً ما يشار إلى مفهوم تنمية البنية التحتية الريفية المستدامة للحد من الفقر وخلق فرص العمل في التقارير القطرية الصادرة عن الحكومة والبنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي، وقد تم إدراجه أيضاً في ورقة استراتيجية الحد من الفقر في إندونيسيا. وفي حين أن عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال يؤثر بشكل جلي على السياسات والبرامج الحكومية ووكالات التمويل الرئيسية، يظل الأثر الحقيقي على خلق فرص العمل وتوليد الدخل والحد من الفقر بحاجة إلى تقييم.

أنظر: <http://www.ilo.org/asist>

## الإطار ٢-١٣

## تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية من خلال منظمات أصحاب العمل

قام اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش، بمساعدة منظمة العمل الدولية وبناءً على مشروع ممول من النزويج، بإنشاء خلية لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية على صعيد المنشأة. وتم استحداث مجموعة من الأدوات تشمل تحليل الأصول والعمليات الجارية داخل المنشآت. وتشارك في اختبار مجموعة الأدوات هذه ثماني منشآت تعمل في مجال الصيدلة وصناعة الجلود والبطاريات والمشروبات والمصابيح والنسيج والأثاث والسلع الاستهلاكية المعمرة. وقد ساعدت مجموعة الأدوات هذه المنشآت على فهم العوامل التي سوف تقوم بمساعدتها لتظل قادرة على المنافسة. كما يتم توثيق الممارسات الجيدة والتجارب الناجحة ليكون لها أثر مضاعف ليس فقط على مستوى المنشآت الأخرى، بل أيضاً على مستوى سلسلة العرض والمتعاقدين من الباطن.



## الإطار ١٤-٢

## تحسين نوعية العمل والإنتاجية في مجموعات الإنتاج

تولت منظمة العمل الدولية إدارة برنامج لتحسين نوعية العمل والإنتاجية في ورشة مراد آباد لصناعة النحاس في الهند، حيث كانت النتائج المحققة مشجعة فيما يتعلق بالوعي والجهود المبذولة من أجل تحسين بيئة العمل وممارسات العمل. ومن الأمور المشجعة أيضاً مشاركة الوكالات الحكومية المحلية والمنشآت الكبرى والاتحادات المهنية ونقابات العمال ومؤسسات التدريب المحلية وغيرها من المنظمات غير الحكومية في العمل بشكل متزايد مع أصحاب ورش صناعة النحاس والعمال.

وبما أن معظم العمال في الهند يعملون في الاقتصاد غير المنظم، فإن تحسين بيئة العمل وممارسات العمل في مئات من المجموعات الاقتصادية المنتشرة في البلاد كان إجراء مهماً في تقدم مفهوم العمل اللانق. كما يمكن فعلياً مواجهة التحدي الذي تفرضه العولمة من خلال تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية في المجموعات المحلية التي توفر فرص العمل لملايين العمال. لذا، قامت منظمة العمل الدولية بتفحص العديد من المجموعات الأخرى في الهند لدراسة كيفية إجراء التحسينات. وقد اقترحت الحكومة تكييف وتكرار وتيسير أدوات التدريب المرئي والسمعي المعدة على أساس تجربة ورشة مراد آباد لصناعة النحاس.

## الإطار ١٥-٢

## زيادة فرص العمل للنساء: الأنشطة والآثار في كمبوديا

إن البرنامج الإقليمي الآسيوي المشترك بين اليابان ومنظمة العمل الدولية والمعني بزيادة فرص العمل للنساء هو قيد التشغيل منذ عام ١٩٩٧ للمساهمة في الجهود الوطنية المبذولة للحد من الفقر ولتشجيع المساواة بين الجنسين من خلال تمكين المرأة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي. وتم تنفيذ هذا البرنامج لأول مرة في نيبال واندونيسيا عام ١٩٩٧، ومن ثم في تايلند عام ٢٠٠٠ وكمبوديا عام ٢٠٠١ وفييتنام عام ٢٠٠٢. وتشمل استراتيجيات المشروع الرئيسية أنشطة مجتمعية تستهدف النساء وعائلاتهن في المجتمعات ذات الدخل المنخفض (مثل دعم المجموعات النسائية والتوعية حول العلاقات بين الجنسين وإنشاء مجموعات تعنى بالادخار والائتمان وتوفير التدريب على المهارات وتحسين الروابط السوقية وهايكل دعم المشاريع) وبناء قدرات الشركاء في المشاريع في ترويج المساواة بين الجنسين وفرص العمل للنساء، وتأييد السياسات التي تروج المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

إن العناصر الرئيسية لبرنامج زيادة فرص العمل للنساء في كمبوديا للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠١ هي أنشطة رائدة تقوم على المجتمعات المحلية وبناء القدرات للشركاء في التنفيذ والمشاركة في وضع السياسات وتأييدها والربط الشبكي.

وفي عام ٢٠٠٤، استهدفت الأنشطة الرائدة ٢٠٠ أسرة معيشية للنساء ذات الدخل المنخفض كأطراف مستفيدة بشكل مباشر، و١٧١٣ ريفياً على أنهم المستفيدون بشكل غير مباشر في مقاطعة سين ريب و٤٠٠ عامل في الاقتصاد غير المنظم في بلدية بنوم بن و٢٠٩ امرأة مسؤولة عن أسرة ذات دخل منخفض في مقاطعة كندال و٢٤١ امرأة فقيرة في مقاطعة تاكو. وقد تضمنت الأنشطة الرائدة تعزيز الأنشطة التعاونية اليدوية التقليدية والتدريب على حقوق العاملات والتدريب على زيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين ودروس محو الأمية والتدريب على إدارة المصارف في القرى والتدريب على تحسين نوعية الأعمال الحرفية ودروس التسويق وتحديد الأسعار ودورات للإطلاع على أنشطة توليد الدخل والتدريب على مهارات إدارة الشركات الصغيرة ونظم الائتمان بالغ الصغر وإنشاء المصارف في القرى وخطط مصارف "البقر".

وكانت الآثار الرئيسية لفئة النساء المستهدفة هي التالية: زيادة الدخل وزيادة الوعي بشأن قضايا الجنسين وزيادة الثقة بالنفس والمشاركة في المجتمعات المحلية والأنشطة الاجتماعية. أما بالنسبة للشركاء المنفذين فقد سجلت النتائج في مجال تحسين مهارات إدارة المشاريع لاسيما بالنسبة لإعداد التقارير وتحسين المهارات الإدارية فيما يتعلق بخطط الائتمان بالغ الصغر وتحسين المهارات التدريبية. ولا يزال هناك حاجة لتحقيق الآثار على صعيد السياسات العامة.

## الإطار ١٦-٢

الدروس المستفادة والممارسات  
الجيدة من أجل توفير وظائف أكثر وأفضل للنساء

في إطار متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، نفذ برنامج منظمة العمل الدولية بشأن توفير وظائف أكثر وأفضل للمرأة، مشاريع في بلدان مختلفة شملت **بنغلاديش وفيتنام والهند واليمن**، من أجل تعزيز فرص العمل للنساء. ومن بين الدروس المستفادة والممارسات الجيدة ما يلي:

- كلما زادت تفاصيل قاعدة المعلومات الاجتماعية الاقتصادية كلما كانت خطة العمل أكثر واقعية وكلما كانت عملية التنفيذ أكثر فعالية. إن تحديد ووصف المستفيدين المستهدفين على نحو سليم في بداية الخطة يساعد على تركيز الأنشطة بشكل ملائم وعلى التأكد من أن المنافع تشمل في الواقع الأشخاص المقصودين (القيام ببحث حول المشاركة وتحليل قضايا الجنسين للتأكد من تحديد الأبعاد وقضايا الجنسين الحساسة من الناحية الثقافية ومناقشتها مع أصحاب المصلحة وأخذها بعين الاعتبار).
- إن المشاركة الفعالة وموافقة جميع أصحاب المصلحة على جميع المستويات تعتبر هامة في جميع مراحل دورة خطة العمل. فدمج وبراعة ومساءلة ومسؤولية أصحاب المصلحة عوامل حاسمة للنجاح. وينبغي تشجيع أصحاب المصلحة على المساهمة في الخدمات والمرافق والشبكات والموارد البشرية العينية والدعم المالي (استهلال أو استخدام عمليات قائمة للحوار الاجتماعي؛ وإشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في جميع مراحل الصياغة والتنفيذ والرصد والتقييم؛ وإنشاء هذه المنظمات بمسؤوليات محددة لتعزيز شعور الملكية والالتزام لديها).
- إن أكثر خطط العمل نجاحاً هي تلك التي تتطور مع توسع الفرص، ويكون فيها أصحاب المصلحة جاهزين أو تقضي فيها الظروف إلى إضافة مكونات جديدة من العمل اللائق بشكل متماسك. إن نهجاً "متكاملاً" للعمل اللائق لا يعني بالضرورة وجوب تنفيذ جميع المكونات في الوقت نفسه (ينبغي للرصد الدوري أن يحدد الحاجات الناشئة والثغرات والفرص ويجب الاستفادة من "نقاط الدخول" لإدراج مكونات جديدة من العمل اللائق).
- يمكن للخطط البيانية/ الرائدة التي تتميز برؤية وأثر شديدين أن تكون حافزاً للتغيير وتكون قادرة على التأثير على السياسات والبرامج الوطنية (وضع استراتيجية تأييدية صريحة لتوضيح النتائج).
- لا تكون خطط العمل مستدامة إلا عند إدراج الدراية والتطبيق في السياسات والبرامج الوطنية (الاستفادة من تزايد الوعي وقدرة أصحاب المصلحة ونواتج الخطط البيانية للاستعانة بواضعي السياسات في مراجعة وصياغة السياسات والبرامج الوطنية. منذ البداية، يجب وضع الهياكل والترتيبات لجمع المعارف ونشرها).
- أثبتت ممارسة سليمة لتحديد الفرص الاقتصادية بالارتباط بأهداف إنمائية اقتصادية محلية أنها حجر الأساس للنجاح. وينبغي أن تستند خدمات التدريب والائتمان وخدمات دعم المنشآت وغيرها من التسهيلات التي يتعين تقديمها، على نتائج تحديد الفرص الاقتصادية (تحديد الفرص الاقتصادية قبل البدء بأي تدريب على المهارات. وينبغي أن يركز التدريب على مد المستفيدين المقصودين بالمعارف الضرورية والمهارات المحددة لتحويل الفرص المحددة إلى واقع).
- تتسم الأنشطة التي تدعم النساء ضمن الإنتاج الجماعي أو تطوير مجموعات إنتاجية بطابع أكثر استدامة لاستحداث فرص العمل مما تتسم به الأنشطة التي تركز فقط على ترويج تنظيم المشاريع على مستوى الفرد (عدم الاكتفاء بالتدريب في مجال تشجيع تنظيم المشاريع أو دعم فرادى النساء لوضع خطط العمل. مساعدة النساء لينظمن أنفسهن ضمن مجموعات إنتاجية ويبدأن سلسلة إنتاج ويخلقن سوقاً ويستفدن من شراء السلع بالجملة، الخ).
- إن خطط توليد العمالة الناجحة والمستدامة هي تلك التي تقضي إلى آثار تتخطى المجموعة الأصلية من النساء المستفيدات المستهدفات لتشمل غيرهن في المجتمع المحلي وتعزز التنمية الاقتصادية المحلية (تحديد الروابط بالاتجاه الصاعد أو الهابط في مجموعات الإنتاج أو سلاسل القيمة. ترويج الأنشطة المولدة للعمالة التي تتضمن مثل هذه الروابط من أجل نشر المنافع فيكون لها آثار مضاعفة في المجتمع المحلي).
- ليس الهدف هو إيجاد عمل بأي ثمن، إذ يمكن بل يجب أن تكون كمية العمل متوافقة مع نوعيته. وقد أظهرت الخطط أن التدابير لترويج السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل الجيدة ومنع المضايقات وتعزيز التمثيل والتعبير تؤدي فعلاً إلى زيادة الإنتاجية (عدم الاكتفاء بتوفير المهارات التقنية بل زيادة الوعي أيضاً بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل).

- تحتاج النساء الفقيرات مجموعة متكاملة من العناصر الداعمة والموارد لخلق مزيد من العمل الجيد لهن ولغيرهن. فمتابع وتوقيت مختلف عناصر المجموعة أمران مهمان جداً. وهن بحاجة ماسة أيضاً إلى بيئة داعمة تراعي مسألة المساواة بين الجنسين وتتفاعل معها (مساعدة النساء على بناء الشبكات لتقاسم المعارف وإطلاعهن على أساليب تحويل ما يمكن أن يفعلنه إلى ما يمكن أن بيعنه).
- لا يكفي تكوين المجموعات والتدريب على المهارات والائتمان بالغ الصغر وخدمات دعم الأعمال، لتحقيق التنمية المستدامة وتوليد المداخيل. فمن دون نفاذ منتجات الفقراء إلى الأسواق، سواء كانت محلية أم وطنية أم دولية، لا يمكن لهذه الأنشطة أن تكون مستدامة. إن النفاذ إلى الأسواق هو السبيل الرئيسي للخلاص من الفقر.

## ترويج العمل اللائق خلال جميع مراحل الحياة

من خلال تنفيذ العمل اللائق ومكافحة الفقر، شددت منظمة العمل الدولية على أهمية اعتماد نهج يستند إلى دورة الحياة<sup>9</sup>. فمنذ الطفولة حتى الشيخوخة، ينبغي لكل فرد أن يحصل على فرصة عادلة ليطور طاقاته ويستخدم على وجه كامل، ويكون قادراً على الانتقال بشكل سلس من مرحلة إلى أخرى في حياته. ولكسر طوق الفقر المطبق على الأفراد من جيل لآخر، من المهم التأكد من أن الحرمان الضرر والتمييز والاستغلال التي تواجه في إحدى المراحل لا تتفاقم في المرحلة التالية وأن المزايا أو الإمكانات التي تتحقق في مرحلة ما لا تضيع في المرحلة التالية. ومن المهم أيضاً تأمين ضمانات لمواجهة حالات الطوارئ مثل الأمراض والحوادث ووفاء المعيل الرئيسي والإعاقة والشيخوخة والأمومة والبطالة، وهي أمور تجعل الأفراد والعائلات والمجتمعات عرضة للفقر.

## منح الأطفال بداية جيدة في الحياة

إن الاعتراف بأهمية منح الأطفال بداية جيدة في الحياة والاستثمار في الموارد البشرية المقبلة والتصديق على اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، كلها أمور تزايدت في الإقليم<sup>10</sup>. كما أعطيت الجهود المبذولة لمكافحة عمل الأطفال زخماً إضافياً من خلال الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية والذي ينص على تحقيق التعليم الابتدائي للجميع بحلول عام ٢٠١٥.

إن الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر قد أحاط "علماء بالتوسع الكبير في أنشطة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الإقليم والنتائج الباهرة التي حققتها في بعض البلدان. "منذ انعقاد هذا الاجتماع، استمر التعاون التقني حول عمل الأطفال بالتوسع بشكل جلي بفضل الدعم المتواصل لهذه القضية. كما أصبحت أهداف البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال أكثر طموحاً، لاسيما مع البرامج الوطنية المحددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وعليه، هناك قدر أكبر بكثير من النتائج التي يجدر إعداد تقارير بشأنها لتقديمها إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر. ويرد ملخص عن هذه النتائج في الملحق ٥، فيما تصف الأطر من ٢-١٧ إلى ٢-٢٠ بعض المبادرات والانجازات الرئيسية. وتقدم خبرة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال الدروس والممارسات الجيدة لمعالجة التحديات ذات الصلة والتحديات الأكثر شمولاً، بما في ذلك الحد من الفقر وتوفير التعليم للجميع والاتجار بالبشر والعمل سداداً لدين، وهي مسائل لا تعني الأطفال فحسب بل تمس البالغين أيضاً وخاصة النساء منهم<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> انظر مكتب العمل الدولي: الخلاص من الفقر، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١ (جنيف، ٢٠٠٣).

<sup>10</sup> انظر الملحق ٤ للإطلاع على قائمة التصديقات على الاتفاقيات الأساسية في الإقليم.

<sup>11</sup> انظر أيضاً التقرير الذي أعد للاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر بعنوان: مكافحة عمل الأطفال في آسيا والمحيط الهادئ: التقدم والتحديات.

## الإطار ٢-١٧

## منطقة خالية من عمل الأطفال في إندونيسيا

في عام ٢٠٠٢، أعلنت منطقة كوتاي كارتانغارا في شرق كالامنتان، في إندونيسيا، إقليمها منطقة خالية من عمل الأطفال. وهذا الإعلان هو بمثابة خطوة أخرى نحو الأمام للقضاء على عمل الأطفال في إندونيسيا. وهو يمثل نهجاً مبتكراً للتعاون بين الحكومة المركزية وحكومات المقاطعات ومنظمة العمل الدولية لمكافحة عمل الأطفال في البلد. ويعتبر هذا الإعلان الأول من نوعه في إندونيسيا وفي العالم. وتعلن منطقة كوتاي كارتانغارا، بوصفها منطقة خالية من عمل الأطفال، أنه عند نهاية السنوات الخمس الأولى (أي في ٢٠٠٧)، لن يكون هناك عمال أطفال دون سن الخامسة عشر، بما في ذلك أسوأ أشكال عمل الأطفال لمن هم دون سن الثامنة عشر. وعند نهاية السنوات الخمس الثانية (أي في ٢٠١٢)، سيحصل جميع الأطفال دون سن الثامنة عشر على التعليم الأساسي الإلزامي لمدة ١٢ سنة. وقد تم التصديق على هذا الالتزام بموجب لائحة القطاع رقم ٩/٢٠٠٤.

ونظراً لمساحة إندونيسيا الشاسعة وكثافتها السكانية ومختلف مستوياتها الاجتماعية، من الصعب على الحكومة أن تقوم بتنفيذ برامج القضاء على عمل الأطفال على الصعيد الوطني. وبالتالي، تتركز الجهود الرامية إلى استئصال عمل الأطفال في مناطق جغرافية محدودة مع برامج ذات الصلة ببرامج إنمائية أخرى، مثل برامج الحد من الفقر وتوفير التعليم للجميع وتنمية الموارد البشرية.

وكجزء من التزام منظمة العمل الدولية بتنفيذ البرنامج الرائد بشأن المنطقة الخالية من عمل الأطفال، قامت المنظمة بتقييم سريع في نيسان/ أبريل ٢٠٠٢. وقد عرضت نتائج هذا التقييم السريع على أصحاب المصلحة المحليين في أوائل عام ٢٠٠٣، مما ساهم في وضع خطة استراتيجية بشأن المنطقة الخالية من عمل الأطفال (٢٠٠٣-٢٠٠٧). وبموجب البرنامج القطري للعمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية، قامت المنظمة بتحديد عدد من البرامج التقنية لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

- جعل برنامج المنطقة الخالية من عمل الأطفال مألوفاً بالنسبة للوكالات الحكومية في المقاطعات ولمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية وبالنسبة لوسائل الإعلام المحلية وعلى صعيد المقاطعات وعلى الصعيد الوطني.
- وضع برنامج للتنفيذ، بما فيه صياغة رصد عمل الأطفال وإنشاء قاعدة بيانات.
- وضع مواد للتوعية والتنشئة الاجتماعية.
- تسهيل عملية التنسيق مع الوكالات الوطنية ذات الصلة.

## الإطار ٢-١٨

## البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في تايلند: برنامج في مرحلة النضج

تم وضع استراتيجية البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في تايلند بهدف إقامة آلية تشغيل وطنية تكون صلة وصل بين الإجراءات المتخذة على المستوى الشعبي والمناقشات الجارية على صعيد السياسات الوطنية، وتهدف إلى تعزيز القدرة المؤسسية على معالجة المسائل المتعلقة بعمل الأطفال. وقد ساهم ذلك بشكل بارز في إنضاج الحركة الوطنية لعمل الأطفال التي شملت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومجموعات المجتمع المدني. وقد صدقت تايلند على الاتفاقية رقم ١٨٢ في شباط/ فبراير ٢٠٠١ وعلى الاتفاقية رقم ١٣٨ في أيار/ مايو ٢٠٠٤. وقد أدى التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ إلى وضع خطة العمل الوطنية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، عام ٢٠٠٣، وهي في انتظار موافقة مجلس الوزراء عليها. وفي عام ٢٠٠٣، أصدرت الحكومة كذلك صكاً ترويجياً هو معايير العمل في تايلند، يهدف إلى تحسين حماية العمل، بما في ذلك القضاء على عمل الأطفال، في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

وساعد البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وشركاؤه على تعزيز قدرة المنظمات في المقاطعات. ففي مقاطعة فايابو، أنجز البرنامج بالتعاون مع منظمات وطنية أخرى خطة فايابو المتكاملة لمكافحة الاتجار بالفتيات. وجاء على لسان حاكم مقاطعة فايابو المعروفة بإرسال الفتيات إلى شبكات الدعارة ما يلي: "إن عملنا جزء من استراتيجية المقاطعة الشاملة للحد من الفقر وبناء رأس المال البشري. ونحن نوزع تكاليف تنفيذ هذا المشروع بين ميزانية الحكومة وميزانية المدير التنفيذي الخاصة بالحاكم وميزانية منظمة العمل الدولية. كما نعمل بتعاون وثيق مع العائلات والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية."

إن اتحاد أصحاب العمل في تايلند شريك في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وبموجب برنامج للعمل للفترة ١٩٩٩ - ٢٠٠١، عمل اتحاد أصحاب العمل في تايلند بشكل وثيق مع

شركة براندا العامة لصناعة المجوهرات لإظهار كيف يمكن أن يستفيد صاحب العمل والعمال الأطفال من الاستخدام المناسب لعمل الأطفال. وتجنبت شركة براندا إتباع الممارسات المنتشرة في الصناعة في مجال تشغيل العمال دون سن الثانية عشرة من العمر، فهي تعتمد سياسة صارمة تمنع استخدام أي طفل دون الخامسة عشر وهو السن القانوني للعمل في تايلند. وتقوم الشركة كل عام بتدريب أكثر من ١٠٠ شاب يصبحون فيما بعد من عمال الشركة لو اختاروا ذلك. وقد اكتسبت شركة براندا سمعة حسنة بأنها صاحب عمل من الطراز الأول في الإقليم، مما ساعدها على إيجاد عمال ذوي دراية جعلوا الشركة تحتل أولى المراتب بالنسبة للمنافسة. وأصبح القضاء على عمل الأطفال إحدى الاستراتيجيات لترويج صادرات تايلند.

وأسس الاتحاد الوطني للعمل في تايلند شراكة وثيقة مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في تايلند. ونتيجة لذلك، تم إنشاء مكتب خاص يعنى بعمل الأطفال والنساء، ويجري مناقشة سنوية منتظمة مع مجلس الاتحاد الوطني للعمل في تايلند. ويركز الاتحاد الوطني للعمل في تايلند أساساً على تقديم المساعدة للأطفال المعرضين للخطر ولذويهم.

إن نضج الحركة الوطنية لحماية الأطفال جعل القضاء على عمل الأطفال ومكافحة الاتجار بالأطفال والنساء لاستغلالهم جنسياً أو مهنياً من الأولويات الوطنية. وقد خصصت الوكالات الحكومية على جميع الأصعدة ميزانية هامة للأنشطة المتعلقة بالاتجار بالأطفال والنساء. وأدى الالتزام السياسي لتايلند وخبرتها في مجال القضاء على عمل الأطفال والاتجار بهم إلى إجراء تعديلات في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال المشترك بين تايلند ومنظمة العمل الدولية: فالأنشطة ممولة بشكل مشترك وتقوم تايلند بنفسها بتوفير الدعم التقني لبلدان أخرى، لاسيما بلدان نهر الميكونغ.

## الإطار ٢-١٩

### المشروع الهندي لعمل الأطفال

يشترك في تمويل مشروع التعاون التقني الكبير هذا (٤٠ مليون دولار أمريكي) كل من وزارة اليد العاملة والعمل وإدارة التعليم وحكومة الهند ووزارة العمل في الولايات المتحدة. والمشروع عبارة عن جهود منسقة لوضع نماذج مستدامة لمستقبل خالٍ من عمل الأطفال<sup>١٢</sup>. وهو يكمل برنامج الحكومة الواسع للقضاء تدريجياً على عمل الأطفال والسعي إلى توفير حق غير قابل للتصرف ألا وهو حق جميع الأطفال في التعليم والطفولة، وذلك من خلال حشد دعم الوزارات والإدارات الحكومية ذات الصلة على المستوى الوطني والمحلي وعلى مستوى الولايات، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني. ومن الأمور البارزة أن حكومة الهند تشارك بنسبة ٥٠ في المائة من حيث مساهمتها المالية، مما يعكس التزامها بقضية القضاء على عمل الأطفال.

ويجري تنفيذ المشروع في خمس مقاطعات في ولايات ماديا براديش وماهاراشترا وتاميل نادو وأوتار براديش. كما يغطي البرنامج عدداً من المقاطعات في نيودلهي. ومجالات عمل الأطفال التي تشكل خطراً عليهم والتي تم تحديدها على أساس أنها أولوية، هي التالية: لف سجانر البيدي الهندية بالبيدين وصناعة النحاس والقرميد يدوي الصنع والألعاب النارية وصناعة الأحذية (الجلد والمطاط والبلاستيك) ونفخ الأساور الزجاجية وخصل الصوف أو القطن يدوية الصنع وتغميس عيدان الكبريت يدوياً وتكسير حجارة المقالع يدوياً ونسج وغزل وصناعة خيوط الحرير يدوياً.

- وبوجه عام، هناك ٨٠.٠٠٠ طفل مستهدف. أما الفئات المستفيدة في كل مقاطعة فهي:
- العمال من صغار الأطفال الذين تم تحديدهم (بين ٥ و٨ سنوات) والذين سيتم إدخالهم مباشرة إلى مدارس عادية.
- العمال الأطفال الأكبر سناً (بين ٩ و١٣ سنة) الذين سيوفر لهم تعليم انتقالي وخدمات دعم.
- العمال المراهقون (بين ١٤ و١٧ سنة) الذين سيوفر لهم التدريب المهني.
- أهل العمال الأطفال الذين سينظمون ضمن مجموعات المساعدة الذاتية على أن يزودوا لاحقاً بمهارات بهدف زيادة دخلهم.

<sup>12</sup> أنظر:

ILO: *A Decade of ILO-India Partnerships: Towards a Future without Child Labour 1992-2002* (New Delhi, 2004).

وهو استعراض حديث يبين أن العديد من حجارة الأساس الرامية إلى القضاء الفعلي على عمل الأطفال قد أرسيت في الهند.

## الإطار ٢-٢٠

## عمل الأطفال: بعض الإنجازات الكمية

- أبلغت البرامج الدولية للقضاء على عمل الأطفال في بنغلاديش عن تحقيق الإنجازات الرئيسية التالية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤:
- استفاد ٢٨٥ ٦٠ طفل عامل وأخوتهم وأهلهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- تطوير قواعد بيانات سهلة الاستعمال يمكن أن تسترجع أية معلومات تتعلق بالطفل (معلومات عن العائلة ومستوى تعليم الطفل وظروف العمل والصحة والظروف الاجتماعية الاقتصادية) لاستخدامها في تتبع عمل الأطفال.
- تم تأسيس ٥٤٩ مركزاً تربوياً متعدد الأغراض. وحضر ما مجموعه ٤٩ ٠٢٤ طفلاً صفوفاً تعليمية غير رسمية، وأرسل ١٧ ٥٦٤ طفلاً منهم إلى مدارس عادية، بينما حصل ٥ ٤٦٨ طفلاً بين ١٣ و ١٥ سنة على تدريب سابق للمهنة وتلقى ٦ ٤٠٠ طفلاً بين ١٣ و ١٧ سنة تدريباً مهنيًا في شتى المهن.
- تلقى ٢٨٧ ٣٥ طفلاً مشورة نفسية وتقييمية وخدمات رعاية صحية.
- انتشل ٣٣ ٣٧٧ طفلاً من أعمال خطيرة.
- بقي ٢ ٩٣٥ مكان عمل في الاقتصاد غير المنظم في مدينة داكا خالياً من العمال الأطفال بعد انتشال تدريجي للأطفال الذين كانوا مستخدمين في أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- من الناحية الوقائية، استطاع ٥ ٣٣٦ طفلاً صغيراً هم إخوة لأطفال عاملين أن يستفيدوا من التسهيلات السابقة للدراسة والتسهيلات الترفيهية وتلقوا خدمات الرعاية الصحية الوقائية في المراكز متعددة الأغراض.
- أعلن ١٣٨ صاحب عمل أن مصانعهم التي تعمل في صناعة سجائر البيدي الهندية وقطع القرميد وتكسير حجارة المقالع، خالية من العمال الأطفال.
- عرض مسرح زيادة الوعي بشأن الاتجار بالأطفال على ١١٠ ٠٠٠ من سكان الأرياف.

## تسهيل عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل وتعزيز عمالة الشباب

أعرب المندوبون خلال الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر عن قلقهم إزاء ارتفاع وتزايد نسبة البطالة بين الشباب. فبين ١٩٩٣ و ٢٠٠٣، ارتفعت نسبة البطالة بين الشباب من ٤,٨ إلى ٧ في المائة في شرقي آسيا، ومن ٨,٨ إلى ١٦,٤ في المائة في جنوب شرق آسيا، ومن ١٢,٨ إلى ١٣,٩ في المائة في جنوب آسيا<sup>١٣</sup>. أما نسبة البطالة بين الشباب في الدول العربية فقد كانت الأكثر ارتفاعاً في العالم فقد وصلت إلى ٢٥,٦ في المائة عام ٢٠٠٣<sup>١٤</sup>. إن نسب البطالة بين الشباب تفوق ثلاث إلى ست مرات نسب البطالة في صفوف البالغين. ولا تشكل البطالة بين الشباب إلا الجانب الظاهر من المشكلة، فالعديد من الشباب لا يستطيعون أن يبقوا مدة طويلة في البطالة المكشوفة. ومن دون دعم من عائلاتهم أو بوجود عائلات تعتمد عليهم، لا يكون للشباب خيار آخر إلا أن يجدوا أي عمل أو باب رزق ليعتاشوا منه. وبذلك، قد تجدهم في وضع بطالة جزئية ويكونون موجودين بكثافة في الاقتصاد غير المنظم ويشكلون القسم الأكبر من الفقراء العاملين. وقد تكون حال الشباب أسوأ بكثير من حال الشبان فيما يتعلق بمسألة البطالة والبطالة الجزئية.

وجرى التركيز كذلك على مشكلة البطالة والبطالة الجزئية التي يعاني منها الشباب في إعلان الألفية الذي قرر "وضع وتنفيذ استراتيجيات تتيح للشباب في كل مكان فرصة حقيقية للحصول على عمل لائق ومنتج" (الفقرة ٢٠). وقد وضعت منظومة الأمم المتحدة هذا الالتزام في إطار الأهداف الإنمائية للألفية (الهدف ١٦) بشأن إقامة شراكات عالمية من أجل التنمية، لينفذ من خلال الشراكات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني ومجتمع قطاع الأعمال وبين النساء والرجال أنفسهم. واستهل الأمين العام للأمم المتحدة مع المدير العام لمكتب العمل الدولي ورئيس البنك الدولي شبكة تشغيل الشباب. وكانت منظمة العمل الدولية الرائدة في تنظيم عمل هذه الشبكة

<sup>13</sup> الرجوع أيضاً إلى البيانات حول حجم السكان الشباب في الإقليم، المشار إليها في الفصل ١.

<sup>14</sup> مكتب العمل الدولي: اتجاهات عمالة الشباب في العالم (جنيف، ٢٠٠٤)، الصفحة ٨.

واستضافة أمانتها. إن الدور الرئيسي الذي قامت به منظمة العمل الدولية قدم لها فرصة لبناء توافق آراء دولي حول العمل اللائق للشباب والتأثير على جدول الأعمال الدولي بوضع استراتيجية شاملة حول الاستخدام. كما أيد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بقوة الأعمال الجارية بخصوص عمالة الشباب. ووافق على عقد اجتماع ثلاثي حول عمالة الشباب بعنوان: الطريق إلى الأمام، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ في جنيف<sup>١٥</sup>، وإجراء مناقشة عامة تستند إلى نهج متكامل بشأن عمالة الشباب أثناء انعقاد الدورة الثالثة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً بشأن ترويج استخدام الشباب، دعا الدول الأعضاء إلى إعداد استعراضات وخطط عمل وطنية حول استخدام الشباب وإشراك منظمات الشباب والشباب في ذلك. وتعتبر **إندونيسيا** و**جمهورية إيران الإسلامية** و**سري لانكا** البلدان الرائدة في شبكة تشغيل الشباب في الإقليم. وتقوم منظمة العمل الدولية بمساعدة هذه البلدان لوضع خطط عمل وطنية خاصة بها بشأن عمالة الشباب (الإطار ٢-٢١). ونظراً للمستويات العالية جداً للبطالة بين الشباب في الدول العربية، لم تأل منظمة العمل الدولية جهداً في تقديم المساعدة إلى هذه البلدان بغية معالجة المشكلة (الإطار ٢-٢٢).

## الإطار ٢-٢١

### خطة عمل استخدام الشباب في إندونيسيا

في **إندونيسيا**، شكلت نسبة العاطلين عن العمل/الذين يعانون من البطالة الجزئية ٥٢,٧ في المائة من مجموع السكان الشباب في ٢٠٠٣. وكانت نسبة البطالة ٢٥,٥ في المائة للرجال و٣١,٥ في المائة للنساء. وكان الشباب معرضين للبطالة أربع مرات أكثر من البالغين.

وفي ٢٠٠٢، تطوعت إندونيسيا في أن تكون بلداً رائداً في شبكة تشغيل الشباب. وتم افتتاح شبكة تشغيل الشباب الإندونيسية في اليوم الدولي للشباب لعام ٢٠٠٣. وبعد سنة تماماً، أي في اليوم الدولي للشباب لعام ٢٠٠٤، كشفت شبكة تشغيل الشباب الإندونيسية النقاب عن خطة عمل وطنية لاستخدام الشباب. ولضمان إدراج وجهات نظر الشباب في هذه الخطة، جرت سلسلة من المشاورات "بين الشباب" في ثلاث مناطق وتم جمع النتائج. وتعكس خطة العمل التوصيات التي صدرت عن الفريق رفيع المستوى التابع لشبكة تشغيل الشباب وتشديده على تهيئة الشباب للعمل واستحداث فرص عمل جيدة للشابات والشبان وتعزيز تنظيم المشاريع وضمان الفرص نفسها للجميع. ويوجز عنوان الخطة - تحرير طاقات الشباب - بشكل دقيق هذه الأهداف. وتشمل توصيات السياسة العامة الرئيسية جعل التعليم ذا تكلفة معقولة ونوعية عالية ووضع إطار وطني لتصنيف المهارات وتعزيز شبكة مراكز التعليم المهني والتدريب المهني وبناء الجسور بين المؤسسات التربوية وقطاع الأعمال وتحسين عملية تحضير الأشخاص الذين يغادرون المدرسة لدخول سوق العمل.

بالإضافة إلى وضع خطة العمل، لدى شبكة تشغيل الشباب الإندونيسية مجموعة من المبادرات الأخرى تلقي الدعم التقني من منظمة العمل الدولية من خلال مشروع تموله حكومة هولندا حول استخدام الشباب في إندونيسيا: السياسة والعمل. وهذا المشروع جزء من برنامج دعم أكثر شمولاً يقدم أيضاً المساعدة التقنية **لفيتنام** و**سري لانكا**. وقد ترجم برنامج "كيف تبدأ مشروعك" لمنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى مواد أخرى إلى اللغة الرسمية وتم اعتماده لاستخدامه في المدارس الثانوية المهنية. وجرى وضع دليل للشباب الباحثين عن عمل على أساس نتائج الاستقصاء الذي أجري في ٢٠٠٣ حول الانتقال من المدرسة إلى العمل. وهناك أيضاً دليل المرشد للأهالي والمعلمين وأي شخص بالغ معيل. وهذان الكتابان مصممان بحيث يكونان متوفرين بسرعة لكل شاب يريد أن يفهم كيف يجعل مهاراته تتلاءم مع فرص العمل.

<sup>15</sup> أنظر:

ILO: *Starting Right: Decent work for young people*, background paper Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward, Geneva, 2004, and also ILO: *Conclusions of the Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward*, TMYEWF/2004/7.

## الإطار ٢-٢٢

## اجتماع الخبراء الثلاثي الإقليمي بشأن عمالة الشباب في الدول العربية

اجتمعت في عمان، الأردن، في شهر نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ وفود ثلاثية من ١٦ دولة عربية فضلاً عن ممثلين عن منظمات دولية (شملت الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل) ومنظمات إقليمية ومنظمات أردنية ومجموعة من الشباب من الأردن من الأكاديميات المحلية وأخصائيين وهيئات مكونة من منظمة العمل الدولية.

واستفاد فريقا العمل التابعين للاجتماع من مشاركة الشباب وقاما بتقديم مجموعة من التوصيات بشأن السياسات الهادفة إلى ترويج استخدام الشباب ووضع خطط عمل وطنية. وشملت التدابير المقترحة للحد من البطالة بين الشباب ما يلي:

- إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل العربية.
  - إعداد دليل عمل لصانعي القرارات.
  - التركيز على المبادرات على المستوى القطري، مثل الدعوة إلى عقد اجتماعات وطنية حول عمالة الشباب من شأنها أن تجمع بين الشباب وصانعي القرارات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف التوصل إلى اتفاق على إجراءات فعالة لاستخدام الشباب. ويمكن أن يستعين صانعو القرارات بالاستنتاجات والتوصيات في إعداد خطط العمل الوطنية بشأن عمالة الشباب، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمات الشباب. كما يمكن تأسيس صندوق عربي لتمويل تنفيذ هذه الخطط.
  - أخيراً جمع هذه المبادرات لتكوين شبكة تشغيل للشباب في الدول العربية.
- ومنذ انعقاد هذا الاجتماع، بدأ العمل في بلدان مختلفة لوضع التوصيات موضع التنفيذ. وتم على سبيل المثال إطلاق مشروع رائد لمنظمة العمل الدولية لإنشاء قاعدة بيانات لمؤشرات سوق العمل للدول العربية، ومن المخطط عقد مؤتمر حول عمالة الشباب في لبنان في ٢٠٠٥ بالتعاون مع فرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالشباب في لبنان.

وفي ٢٠٠١، أستهل مشروع إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان حول عمالة الشباب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وكان هذا المشروع بمثابة حافز لإثارة الاهتمام والعمل في الإقليم. وجرت دراسات قطرية حول عمالة الشباب في **أستراليا وهونغ كونغ (الصين) واندونيسيا واليابان وبابوا غينيا الجديدة وسري لانكا وتايلند وفيتنام**. كما عقدت حلقات عمل وطنية في هونغ كونغ (الصين) وفيتنام وسري لانكا وتايلند واندونيسيا وبابوا غينيا الجديدة، توجت باجتماع ثلاثي إقليمي مشترك بين منظمة العمل الدولية واليابان حول عمالة الشباب في آسيا والمحيط الهادئ عقد في شباط/ فبراير - آذار/ مارس ٢٠٠٢ بالإضافة إلى تقرير تم نشره<sup>١٦</sup>.

وفي **الهند**، شكلت القمة الآسيوية رفيعة المستوى حول تنظيم المشاريع والعمالة للشباب، التي انعقدت في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣ بمشاركة دولية، مكوناً رئيسياً للنشاط الترويجي بشأن عمالة الشباب. وبالرغم أن الهند ليست من الدول الرائدة في شبكة تشغيل الشباب، فإن الحدث الذي نظّمته مؤسسة Bharatiya Yuva Shakti Trust وهي منظمة غير حكومية هندية تعنى بمنشآت الشباب، بالتعاون مع حكومة الهند واتحاد الصناعة الهندية وشبكة تشغيل الشباب، جمع بين الأطراف الفاعلة الوطنية والدولية، بمن فيهم رئيس وزراء الهند وممثلون عن الفريق رفيع المستوى المعني بشبكة تشغيل الشباب. وناقشت القمة، في جملة أمور، الشراكات بين قطاع الأعمال والحكومة والمجتمع المدني وتنظيم المشاريع للشباب وأهمية في أن تراعي شبكة تشغيل الشباب الأهداف الإنمائية للألفية.

وفي **فيتنام**، قدمت منظمة العمل الدولية دعماً تقنياً لدراسة استقصائية أجريت في ٢٠٠٢ وسلّطت الضوء على المشاكل التي يواجهها الشبان والشابات عند الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل. وقد عقد اجتماع ثنائي في هانوي في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٤ حول عمالة الشباب، شاركت فيه غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية والتحالف التعاوني في فيتنام والاتحاد العام للعمال في فيتنام.

<sup>16</sup> أنظر:

ILO: Report on the ILO/Japan Tripartite Regional Meeting on Youth Employment in Asia and the Pacific, Bangkok, 2002.



ونتيجة لهذا الاجتماع، طلبت غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية أن يترجم دليل أصحاب العمل حول ترويج استخدام الشباب<sup>17</sup> الصادر عن مكتب العمل الدولي، إلى اللغة الفيتنامية لتوزيعه على أصحاب العمل. كما تتعاون منظمة العمل الدولية مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في مشروع أطلق عليه اسم "فيتنام الشباب" ويتألف من أربعة مكونات هي: هبات صغيرة لمشاركة الشباب وتوعية بالمسائل المتعلقة بالسياسات العامة وورقة موقف ومبادرة وسائط الإعلام. وقامت منظمة العمل الدولية، بمساعدة الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، بصياغة ورقة مناقشة بعنوان *تحديات عمالة الشباب في فيتنام*. وتم الاعتراف بمدخلات منظمة العمل الدولية في التقرير الوطني عن الأهداف الإنمائية للألفية حول سد فجوات الألفية وفي التقييم القطري المشترك. وفي الأنشطة البرنامجية الجارية بشأن ترويج استخدام الشباب في فيتنام والتي يمولها برنامج الشراكة الهولندي، هناك شريك رئيسي هو اللجنة الوطنية للشباب في فيتنام، التي تشارك من خلال عدة وزارات ومقر أمانتها موجود في اتحاد الشباب في فيتنام.

## تنمية الموارد البشرية لحياة عملية منتجة

جاء ضمن استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي لعام ٢٠٠١ ما يلي "يعتبر تعدد المهارات والتدريب على المهارات وتحسينها أموراً حاسمة لتحسين فرص الاستخدام والإنتاجية والقدرة التنافسية في اقتصاد يتسم بالعولمة. فالاعتماد المتزايد والسريع على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتجاه العام نحو الاقتصادات القائمة على المعارف، يقتضيان قوى عاملة أكثر ثقافة ومهارة وقدرة على التكيف". وأشار المندوبون إلى "أن نظم التعليم والتدريب على المهارات ينبغي أن تكون مرتبطة بطلب السوق عن طريق تحسين معلومات سوق العمل وتحليلها".

ولقد ساعدت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة على تحسين التدريب وتطوير المهارات في مجالين رئيسيين<sup>18</sup>. أولاً، أطلقت منظمة العمل نشاطاً رئيسياً لمساعدة الهيئات المكونة على إعادة النظر في السياسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. وهي تسعى، بمشاركة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، إلى إيجاد سبل لضمان أن يكون نشر وإصلاح النظم المدرسية مرتبطتين باستراتيجية تحسين المهارات الضرورية لحياة عملية منتجة. في الدول العربية، مثلاً، ساعدت منظمة العمل الدولية في تحقيق نتائج إيجابية في عملية الإصلاح التدريجي لأنظمة التعليم والتدريب المهنيين باتجاه نهج يقوم على الطلب اعتماد قدر أكبر من المرونة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب (الإطار ٢-٢٣).

وأصبح من الصعب التمييز بوضوح بين "التعليم" في المدرسة أو المعهد أو الجامعة وبين "التدريب" في العمل أو من خلال عدة مؤسسات للتدريب على المهارات. ولم يعد التدريب عبارة عن استثمار في بداية الحياة العملية فحسب، بل أصبح عبارة عن عملية تعلم متواصل يتم خلالها تجديد المهارات وتكييفها. إن أساس نهج التعلم المتواصل بالنسبة للتدريب هو تعلم كيفية التعلم. وما يحتاج إليه الناس من مهارات عمل أساسية تمكنهم من القيام بمجموعة واسعة من الوظائف الممكنة. ولكن يبقى التحدي الرئيسي متمثلاً في إعادة توجيه سياسات التعليم والتدريب للتركيز على احتياجات الأشخاص الذين يعملون، لاسيما الفقراء والمستبعدون منهم. وتمثل أحد المعالم المهمة في اعتماد صك جديد هو توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، التي تدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل، كما تضع المبادئ التوجيهية لتنمية الموارد البشرية ولسياسات التعليم والتدريب التي تسهل التعلم المتواصل والقابلية للاستخدام.

ثانياً، تعمل منظمة العمل الدولية ميدانياً في عدد من البلدان لوضع تقنيات جديدة لتقديم التدريب على المهارات، لاسيما لمن هم في الاقتصاد غير المنظم والفقراء والمستبعدين اجتماعياً. وفي الهند، مثلاً، قام مشروع لمنظمة العمل الدولية ممول من وزارة العمل في الولايات المتحدة بتوسيع نطاق خدمات التدريب المهني لتشمل النساء الفقيرات اللواتي يعشن في الأحياء الحضرية

<sup>17</sup> انظر أيضاً:

ILO, *Meeting the Youth Employment Challenge: A Guide for Employers* (Geneva, ILO, 2001).

<sup>18</sup> انظر مكتب العمل الدولي: *الخلاص من الفقر*، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الصفحات ٤٢ - ٤٥.

## الإطار ٢-٢٣

## تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام في الدول العربية

في الدول العربية، طبقت مشاريع التعاون التقني وحدات المهارات القابلة للاستخدام التي وضعتها منظمة العمل الدولية وتم تدريب عدد كبير من المدربين على منهجيات هذه الوحدات. واستخدمت وحدات المهارات القابلة للاستخدام في عملية إصلاح أنظمة التعليم والتدريب المهنيين. ومن الإنجازات المهمة ما يلي:

- ساهم توفير خدمات استشارية وتدريبية مكثفة خلال السنتين الأخيرتين في تعزيز الإصلاح الوطني للتعليم والتدريب المهنيين وأطر المؤهلات في الأردن والبحرين والعراق وعمان والأراضي العربية المحتلة.
- اعتمدت مبادرات لتعميم التدريب وإعادة التدريب للشباب والعاثلين عن العمل وغيرهم من المجموعات المستضعفة في الأردن والبحرين والعراق وعمان ولبنان واليمن والأراضي العربية المحتلة.
- وضع العديد من أدلة التدريب والأوراق النظرية ومجموعات التدريب النموذجية للمهن ذات الأولوية وترجم العديد منها إلى اللغة العربية. وقد ساهمت في مشاريع التعاون التقني الجارية في الأردن والعراق والأراضي العربية المحتلة، كما ساهمت في إنشاء قاعدة معارف في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت وفي عدة بلدان أخرى في المنطقة.
- وضع مفهوم معدل جديد لوحدات المهارات القابلة للاستخدام بالتعاون الوثيق مع شركاء استراتيجيين دوليين لاعتمادها وتطبيقها في الدول العربية.
- أقيمت عدة حلقات عمل لتدريب المدربين بشأن اعتماد وتطبيق الوحدات المتطورة وذلك بالتعاون الوثيق مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وكانت حلقات العمل هذه بمثابة عناصر مكونة رئيسية لأنشطة التعاون التقني التي جرت في الأردن والعراق.
- وضع نظام شامل للتعليم والتدريب المهنيين بالتعاون الوثيق مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي يشمل منهجيات وأدوات ومبادئ توجيهية للتدريب، تدعم أنشطة التدريب السابق للاستخدام للصبيان والبنات ما بين ١٤ و ١٧ سنة، من خلال برامج رائدة في إطار المشاريع الجارية للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الدول العربية.
- تصميم منصة قائمة على شبكة الويب تتضمن قاعدة بيانات إعلامية لربط مقدمي التدريب المهني والخبراء العرب بهدف: (أ) تبادل المعلومات والخبرات في تصميم وتقديم نظم التعليم والتدريب المهنيين؛ (ب) ترويج مفهوم التدريب النموذجي الموجه نحو الاستخدام؛ (ج) توفير قاعدة معارف وموارد للمواد التعليمية وبرامج التدريب النموذجية الموجهة نحو الاستخدام؛ (د) تقديم خدمات استشارية للبلدان والمؤسسات التي تؤيد وتسهل التدريب النموذجي القائم على الكفاءة.

الفقيرة، وذلك من خلال إضعاف الطابع المؤسسي على التدريب غير الرسمي في البرامج الحكومية والمعاهد والهيكل المجتمعية. وقام المشروع بإعداد واختبار وحدات التدريب لمختلف المهارات وعزز قدرة منظمات غير حكومية ومؤسسات تدريب مختارة لتوفير التدريب للنساء في الاقتصاد غير المنظم وذلك باستخدام هذه الوحدات. وتجمع هذه الوحدات بين التدريب على المهارات وزيادة الوعي حول قضايا الجنسين والصحة والتغذية والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الخ. وفي بلدان مثل باكستان وبنغلاديش (الإطار ٢-٢٤) والفلبين (الإطار ٢-٢٥) كان التدريب القائم على المجتمع فعالاً في تعزيز الاستخدام. وفي الصين، تم ترويج التعليم عن بعد لتحسين حصول الفقراء والمهمشين على تنمية المهارات (الإطار ٢-٢٦).

## الإطار ٢-٢٤

## التدريب القائم على المجتمع:

## خيارات جديدة للنساء الفقيرات في الريف

إن بنغلاديش من البلدان التي يتم فيها تكيف وتوجيه برنامج التدريب القائم على المجتمع - منهجية الاستخدام والتمكين: تنفيذ يستجيب للمساواة بين الجنسين، في إطار مشروع ممول من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

ومنذ بدأ العمل بالبرنامج في حزيران/ يونيو ٢٠٠٢، يستهدف هذا المشروع ١٢٠٠ امرأة فقيرة في الأرياف في أربع مناطق في البلد. وهو يهدف إلى تعزيز قدرة مكتب القوى العاملة والتدريب ومراكز التدريب التقني على تطبيق منهجية التدريب القائم على المجتمع والاستجابة إلى احتياجات

النساء الفقيرات في الريف من التدريب والاستخدام، والقيام بذلك بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص. كما يركز المشروع على توفير التدريب الموجه نحو السوق للنساء الفقيرات في الريف وعلى خلق بيئة تراعي قضايا الجنسين على الصعيدين المجتمعي والمؤسسي. وهو يدرج مناهج دراسة مرنة ومتكاملة تتضمن التدريب في مجال بناء الثقة وزيادة الوعي بقضايا الجنسين والمهارات التقنية والمهارات في قطاع الأعمال. ويسهل كذلك خدمات ما بعد التدريب والروابط الحاسمة بين النساء في الريف ومجتمع قطاع الأعمال وأصحاب العمل المسقبين والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات التمويل بالغ الصغر لتسهيل النفاذ إلى الأسواق وفرص الحصول على الائتمان وعلى أماكن عمل جديدة.

ومن خلال الاستراتيجية الشاملة للتدريب القائم على المجتمع، تدخل النساء سوق الحرف والمهن وتكون في أغلبيتها غير تقليدية وذات صلة بالتكنولوجيا، مثل صناعة المعادن وأسلاك الكهرباء المنزلية وتصلح الأدوات المنزلية وتطعيم الدواجن. ومن أصل ٧٠٠ امرأة متخرجة، يعمل ٨٢ في المائة منهن في منشآت بالغة الصغر أو لحسابهن ٦ في المائة يعملن بأجر. ومعظم هؤلاء النساء يكسبن دخلاً نقدياً للمرة الأولى. لقد طور مكتب القوى العاملة والتدريب قدرته المؤسسية - وهي تتألف من خمسة مراكز للتدريب التقني وأربعة مكاتب محلية وثمانية شركاء من المنظمات غير الحكومية. وخضع ما مجموعه ٩٧ رجلاً و٩٣ امرأة لبرنامج تدريب كمدربين. كما أعد دليل حول التدريب القائم على المجتمع لبنغلاديش لتوثيق الخبرات وأفضل الممارسات وتقاسمها مع مشاريع أخرى. ويبقى التحدي في ضمان أن تؤثر الخبرة الأساسية في مجال التدريب القائم على المجتمع على السياسات الوطنية بشأن التدريب والاستخدام حتى يكون لها أثر واستدامة على نطاق أوسع.

## الإطار ٢-٢٥

### التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي

يهدف المشروع المشترك بين وزارة العمل الأمريكية ومنظمة العمل الدولية إلى المساهمة في الإبقاء على السلم والتنمية في منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي في الفلبين، من خلال تقديم المساعدة إلى القطاعات الفقيرة والمحرومة لتوسيع فرصها الاقتصادية وضمان دخلها عبر تدريب القوى العاملة وتوليد العمالة.

وأعد المشروع خمسة أدلة/مبادئ توجيهية للتدريب تتضمن المبادئ والقيم الإسلامية. كما اختبر المشروع وأيد منهجية للتدريب القائم على المجتمع وبرنامج التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي واستكمل دراسة لتشغيل ثلاثة مراكز للتدريب الخاص. ويشمل الشركاء في عملية تنفيذ المشروع منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي والمكاتب الإقليمية لوزارة العمل والتوظيف وهيئة التعليم التقني وتنمية المهارات وإدارة الرعاية الاجتماعية والتنمية واللجنة الإقليمية لنساء بانغسامورو والمكتب الإقليمي للتخطيط والتنمية والشركاء من المنظمات غير الحكومية.

ودرّب المشروع ٥١٤ مستفيداً (٤٨ في المائة منهم من النساء) في مجال المهارات المهنية ومهارات تنظيم المشاريع. ونجح حوالي ٩٩ في المائة من الذين خضعوا للتدريب، وحوالي ٨٠ في المائة من المتخرجين وجدوا عملاً، أكثرهم لحسابهم الخاص، واستطاعوا أن يزيدوا دخلهم الشهري بحوالي ٢٨ في المائة. وتم إنشاء زهاء ١٥ مجموعة مجتمعية مشتركة (مجموعات ائتمان وادخار)، شارك خمسة منها في خطة تجريبية لتقاسم الأرباح والخسائر بما يتلاءم مع الشريعة الإسلامية. وعزز المشروع القدرة التنفيذية للشركاء الثمانية جميعاً واستطاع كذلك أن يؤثر على السياسات دون الوطنية/المحلية. واعتمدت مؤسسات منطقة مينداناو الإسلامية المتمتعة بالحكم الذاتي منهجية المشروع، ووضعت إدارة الرعاية الاجتماعية والتنمية مثلاً مجموعة من المبادئ التوجيهية لبرامج تخفيف حدة الفقر الخاصة بها، استناداً إلى منهجية مشروع التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي، وأعدت هيئة التعليم التقني وتنمية المهارات إحياء برامج التدريب استناداً إلى تجربة التدريب بهدف التمكين الاقتصادي الريفي. ومن بين الجوانب المهمة للنتائج التي حققها المشروع المشاركة الفعالة للمنظمات الشريكة بحيث تأخذ كل وكالة على عاتقها مهمة تنسيق أحد مكونات المشروع. كما شكل المشروع نقطة دخول بهدف تحقيق تقارب وتكامل مبادرات منظمة العمل الدولية المشابهة والجارية في منطقة مينداناو. وقد ترأس المشروع عملية التنسيق مع مشروع منظمة العمل الدولية بشأن تنمية المنشآت وتنظيم المشاريع في المجتمعات المحلية ومع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بشأن الجنود الأطفال ومع البرنامج المحدد زمنياً بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

## الإطار ٢-٢٦

## التعلم عن بعد للفقراء والمهمشين

في آب/ أغسطس ٢٠٠٢، انعقد مؤتمر وطني رفيع المستوى بشأن التدريب المهني في الصين وأوصى باتخاذ إجراءات فيما يتعلق بالتعلم عن بعد، وهو أمر أولاه مجلس الدولة الأولوية في تنمية مهارات القوى العاملة. ورداً على ذلك، اقترحت وزارة العمل والضمان الاجتماعي ومركز الاستخدام وتعليم التدريب التقني في الصين، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، مشروعاً لتخفيف حدة الفقر من خلال إنشاء شبكة معززة للتعليم والتدريب عن بعد في عدد من المقاطعات الأقل نمواً في غرب البلاد ووسطها. ويهدف المشروع إلى وضع نظم للتعليم والتدريب عن بعد تقوم على أساس الطلب، وتوفر لمجموعات مستهدفة (العاطلون عن العمل/ المسرحون من النساء والرجال، والشباب والمعوقون والأقليات) النفاذ إلى برامج التعلم وتنمية المهارات التي من شأنها أن تزيد من فرص حصولهم على عمل لائق. ويقدم المشروع خدمات التعلم عن بعد والتدريب من خلال إنشاء ودعم شبكات المدربين والميسرين في عدد واسع من المجالات، كالخدمة في المنازل والتدريب على اللغات والمهارات الأساسية في العمل ومهارات تنظيم المشاريع والحاسبة وغيرها من مجالات التكنولوجيا العالية.

ويسترت منظمة العمل الدولية، رغبة منها في المساعدة على تنفيذ المشروع، موارد مالية لدعم مرحلة مساعدة رائدة وتحضيرية أجريت خلالها مشاورات مكثفة مع أهم أصحاب المصلحة، ووفرت تدريباً أولياً للنظراء في المشاريع الرئيسية ونظمت دروساً في مجالات محددة مختارة وأجرت اختبارات رائدة للمنهجيات. ووفرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي بدورها أموالاً وموارد إضافية لتتكافأ مع المساهمة التي قدمتها منظمة العمل الدولية.

وكخطوة أولى باتجاه إنشاء شبكة وطنية للتعليم والتدريب عن بعد في جميع أنحاء الصين، سوف ينشئ المشروع شبكة محسنة للتعليم والتدريب عن بعد تربط المناطق الأكثر تطوراً مثل شنغهاي وشانزين (مناطق اقتصادية خاصة) بالمقاطعات الأكثر فقراً مثل غيزو وهونان وسيشوان وكزنيانغ ومنغوليا الداخلية. ويقوم مركز الاستخدام وتعليم التدريب التقني في الصين بتنسيق وصيانة الشبكة ويستخدم قدرته الخاصة وموارده لتصميم ووضع مواد وبرامج التعلم عن بعد وتوفير التدريب للمدربين/ الميسرين.

ويستمر برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ في تأدية دور مهم في تعزيز قدرة الدول الأعضاء في مجال توفير التعلم والتدريب التقنيين والمهنيين. ويشير الإطار ٢-٢٧ إلى بعض الأنشطة الرئيسية التي يضطلع بها هذا البرنامج للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، بالتعاون مع المنظمات الشريكة والدعم التقني الذي يوفره أخصائيو منظمة العمل الدولية.

وفي مسعى لتأمين خدمات أفضل للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، تم وضع اقتراح يقضي بإصلاح برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ بهدف إدراجه بشكل كلي ومتكامل في إطار استراتيجي لتنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ<sup>١٩</sup>. واتفقت مكاتب منظمة العمل الدولية في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي ودون الإقليمي، بما في ذلك مركز تورينو، على وضع إطار استراتيجي مشترك لتنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ تقوم لجنة استشارية تقنية بتحويله إلى خطة عمل سنوية متكاملة ووحيدة. وسوف تشمل خطة العمل المتكاملة مواصفات أدوار كل وحدة من الوحدات المختلفة، كما ستحدد بوضوح مساهمة كل وحدة. والمكان المناسب لإدراج برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ هو في هذا الإطار البرنامجي. وسوف يركز البرنامج على الوفاء بالاحتياجات الإقليمية فيما يتعلق بتنمية المهارات وإنشاء شبكات مؤسسات تتمتع بمجالات خبرة محددة واستعمال هذه الشبكات لتوفير النواتج التقنية للبرنامج الإقليمي، وترويج التعاون بين البلدان من خلال الشراكات بين المؤسسات الأعضاء الرئيسية وإقامة وصيانة موقع على شبكة الويب يكون دينامياً وتفاعلياً لترويج التوصل الشبكي بين مؤسسات التدريب والعمل بمثابة مركز لتخزين ونشر المعلومات المتعلقة بالتدريب على المهارات.

<sup>19</sup> يحاول الإصلاح المقترح أن يأخذ في الاعتبار أيضاً نتائج الدراسة الاستقصائية التي استكملت في منتصف عام ٢٠٠٤ فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن أثر برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ.

## الإطار ٢-٢٧

برنامج تنمية المهارات لآسيا  
والمحيط الهادئ: تعزيز تنمية الموارد البشرية

بهدف تقوية قدرة الدول الأعضاء في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتعزيز تنمية الموارد البشرية، اضطلع برنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ بالأنشطة الرئيسية التالية في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤:

## تطوير البحث والإنتاج

■ المواد التعليمية لإدارة مؤسسات التدريب المهني: يجري وضع كتيب من اثني عشر فصلاً، هو بمثابة منتج للتعليم الذاتي، في شكل ورقي وعلى قرص مدمج CD-ROM.

## تقاسم المعارف

■ الاجتماع الإقليمي الثلاثي لمنظمة العمل الدولية حول التعلم المتواصل في آسيا والمحيط الهادئ: أجرى كبار المسؤولين في مجال تنمية الموارد البشرية في الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من ١٥ بلداً مناقشات تحليلية حول سياسات وبرامج التعلم المتواصل.

■ اجتماع الخبراء حول تنمية المهارات للتمكين الاقتصادي وتخفيف حدة الفقر، باستخدام منهجية التدريب القائم على المجتمع: يهدف هذا الاجتماع إلى استعراض التجارب والدروس المستفادة في تنفيذ التدريب القائم على المجتمع في ستة بلدان، سعياً إلى تحسين منهجية تخفيف حدة الفقر في الإقليم.

## الربط الشبكي والشراكات

■ المبادرة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ واليونسكو حول استعراض السياسات الوطنية بشأن التعلم والمهارات: والهدف منها تحقيق المقاربة بين سياسات التعلم والتدريب المهنيين، التي تقع في العادة ضمن اختصاص وزارات التربية وبين سياسات تنمية المهارات التي تختص بها عادة وزارات العمل.

■ معهد الأبحاث الكوري للتعلم والتدريب المهنيين ومنظمة العمل الدولية والاستشارة التقنية حول حراك المهارات في آسيا، التابعة لبرنامج تنمية المهارات لآسيا والمحيط الهادئ: من أجل تحسين فهم حركة المهارات فيما بين بلدان الإقليم.

## دورات التدريب

■ دورة تدريب حول التعلم بمساعدة الحاسوب: من تصميم وتنفيذ معهد سيول للتدريب المهني في التكنولوجيا المتقدمة بهدف تزويد ٢٠ مدرباً في مجال التدريب المهني من خمسة بلدان بالمعارف حول استخدام تكنولوجيا الحاسوب لأهداف تعليمية.

■ دورة تدريب حول تكنولوجيات التدريب الحديثة: تقوم الجمعية اليابانية للتدريب المهني فيما وراء البحار بتقديم هذه الدورة سنوياً للمدربين والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات في معاهد التدريب العامة الموجودة في البلدان الأعضاء، لتعزيز الابتكار التعليمي من خلال تشجيع إدماج تكنولوجيات حديثة في نظم التدريب.

## موقع المهارات على شبكة الويب والحوار التفاعلي

■ تعزيز شبكة المعلومات التابعة لبرنامج تطوير المهارات لآسيا والمحيط الهادئ لتحسين مصادر المعلومات وتبادلها بين البلدان الأعضاء والمنظمات الشريكة.

## تنمية المهارات لمستفيدين مستهدفين

■ تنمية المهارات الأساسية من خلال تدريب المدربين وتحسين المهارات الرائدة في إندونيسيا: الهدف من هذا المشروع هو تعزيز القدرة التدريبية لمراكز التميز للتدريب المهني فيما يتعلق بالنهج التدريبي القائم على الكفاءة، لاسيما في المهارات الأساسية لقابلية الاستخدام وإنشاء وتشغيل برنامج تدريب قائم على الكفاءة يستهدف العمال العاطلين عن العمل والمسرحيين، والشباب والنساء في شرقي جافا، بدعم من الحكومة وغرفة تجارة وصناعة شرقي جافا.

■ تنمية المهارات للمجموعات المستضعفة: باستخدام التدريب القائم على المجتمع كأداة لمساعدة المجموعات المستضعفة بهدف تعزيز مهاراتها القابلة للاستخدام أو بدء المشاريع أو إيجاد الوظائف.

## الحماية الاجتماعية

أشار المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى أن "الحماية الاجتماعية يجب أن تستكمل سياسات العمالة الوطنية". ولاحظوا ببالغ القلق "أن التغطية المحدودة للضمان الاجتماعي هي أهم جوانب العجز في العمل اللائق في الإقليم. ويشكل انتشار افتقار العمال للحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم - في القطاعين الريفي والحضري على السواء - مصدر قلق بصورة خاصة". وتجدر الإشارة كذلك إلى أن تشيخ السكان بصورة سريعة في آسيا والحاجة إلى تأمين شيخوخة منتجة وأمنة للسكان قد أصبح أكثر إلحاحاً<sup>20</sup>.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، خلال انعقاد الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، توصلت الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى توافق آراء جديد بشأن الضمان الاجتماعي. واتفقوا على إيلاء الأولوية إلى "السياسات والمبادرات التي يمكنها أن توفر الضمان الاجتماعي للذين لا تغطيهم النظم الحالية". لذا، اقترح المؤتمر "إطلاق حملة رئيسية بهدف ترويج توسيع تغطية الضمان الاجتماعي"<sup>21</sup>.

وبصورة خاصة بعد الأزمة المالية التي شهدتها آسيا، لم تعد المسألة بالنسبة للعديد من البلدان تتعلق بما إذا كان يمكنها تحمل وجود نظام للضمان الاجتماعي، بل بما إذا كانت تستطيع تحمل عدم وجود مثل هذا النظام. ووجدت **جمهورية كوريا**، مثلاً، أنه إذا كان لا بد للبلاد أن تتعافى من آثار زيادة سريعة للبطالة، وأن تستعد في الوقت نفسه لمواجهة احتمال حدوث انكماشات اقتصادية حادة في المستقبل، فلا بد لها من أن تستثمر في حماية اجتماعية أكثر اتساعاً. كما قامت **الصين** التي تواجه تحدي إعادة هيكلة شاملة، بمنح الأولوية للضمان الاجتماعي. وفي **جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية**، ساهمت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية في ٢٠٠١ في إنشاء نظام للضمان الاجتماعي للعمال في منشآت القطاع الخاص وفي المنشآت المملوكة للدولة. منذ ٢٠٠٢، لم تتوقف منظمة العمل الدولية عن دعم الحكومة لإصلاح الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي لموظفي الخدمة المدنية ولمد نطاق التغطية لتشمل العمال في المنشآت الصغرى والاقتصاد غير المنظم. وفي **تايلند**، تساهم منظمة العمل الدولية في تحسين تصميم نظم الضمان الاجتماعي وتعزيز إدارتها وفي توسيع نطاق التغطية (الإطار ٢-٢٨).

لقد ساعدت منظمة العمل الدولية الكثير من البلدان في إقليم المحيط الهادئ من خلال وضع وتنفيذ خطط عمل وطنية لتوسيع نطاق نظم الضمان الاجتماعي وتحسين إدارتها ومن خلال القيام بأنشطة مشتركة لبناء القدرات على الصعيد دون الإقليمي. وفي **كيريباتي**، تم إجراء دراسة استقصائية غير رسمية لإعادة النظر في نظام الضمان الاجتماعي واحتياجات البلد. وفي **فيجي**، تساعد منظمة العمل الدولية الحكومة على توسيع التغطية والإعانات بموجب الصندوق الوطني للدخار، كما تساعد على إعادة النظر في قانون تعويض العمال. وفي **تونغا**، هناك حوالي ١٥,٠٠٠ موظف في القطاع الخاص لا يتمتعون بأي شكل من أشكال التغطية بنظام الضمان الاجتماعي. وتقدم منظمة العمل الدولية المساعدة في وضع قوانين وطنية لإنشاء نظام إعانات تقاعدية يؤمن لهؤلاء المستخدمين نوعاً من شبكة سلامة اجتماعية عندما يتقدمون في السن. وبالرغم من ثلاث سنوات من الجهد المتواصل، لا يزال مشروع القانون الوطني ينتظر الموافقة عليه من جانب المشرعين.

لقد واجهت منظمة العمل الدولية صعوبات أو تأخيرات في بلدان أخرى فيما يتعلق بتحقيق الإصلاحات السياسية الضرورية. ففي **إندونيسيا**، مثلاً، كانت لجهود منظمة العمل الدولية حتى الآن نتائج متفاوتة بالنسبة للتأثير على مشروع القانون الوطني الجديد للضمان الاجتماعي. وقد فشل مشروع لتحديد خيارات إصلاح الضمان الاجتماعي ولتوفير المشورة السياسية لفرقة العمل الرئاسية المعنية بإصلاح الضمان الاجتماعي في التأثير بشكل كاف على مشروع القانون. وبالرغم من

<sup>20</sup> ازداد في آسيا عدد الناس الذين تبلغ أعمارهم أو تتجاوز ٦٠ سنة بمقدار الضعف بين ١٩٩٠ و ٢٠٠٥ وسيزداد بمقدار ثلاثة أرباع في ٢٠١٠ (متغير وسطي). أنظر:

United Nations: *World Population Prospects: The 2002 Revision, volumes I and II* (New York, United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2003).

<sup>21</sup> القرار والاستنتاجات بشأن الضمان الاجتماعي، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والثمانين، في: مكتب العمل الدولي: *الضمان الاجتماعي: توافق آراء جديد* (جنيف، ٢٠٠١).

## الإطار ٢-٢٨

## تحسين وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي في تايلند

في تايلند، ينص قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٩٠ على اعتماد برنامج شامل للضمان الاجتماعي لموظفي القطاع الخاص على مراحل، فيما يتعلق بحالات طوارئ الضمان الاجتماعي السبع والتوسيع التدريجي لنطاق تغطية القوى العاملة. ومنذ وضع هذه السياسة، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لمكتب الضمان الاجتماعي في مجموعة واسعة من المسائل، من الإطار القانوني والتصميم المالي إلى الإدارة والتنفيذ. وقد تم ترشيح الموارد المالية من مكتب الضمان الاجتماعي بالذات ومن الموارد في الميزانية العادية والموارد من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية وذلك لدعم هذه الشراكة والمساعدة التقنية.

ووفقاً لتوصيات منظمة العمل الدولية، وسّع نظام مكتب الضمان الاجتماعي نطاقه ليشمل المؤسسات الصغرى ويقدم عدداً أكبر من الإعانات، بعد أن كان بادئ الأمر ينطبق على العمال في المؤسسات التي تعد ٢٠ عاملاً أو أكثر ويغطي حالات المرض والأمومة والعجز والوفاة. وبفضل إرشادات منظمة العمل الدولية، وسّع مكتب الضمان الاجتماعي نظام المعاشات القانوني ليشمل صغرى المؤسسات. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، أطلق المكتب أول نظام تأمين ضد البطالة. كما ساعدت أبحاث منظمة العمل الدولية على وضع أساس سليم لاستدامة التمويل المستقبلي لنظام "الرعاية الصحية للجميع". وأعدت منظمة العمل الدولية مذكرة تقنية بشأن استراتيجيات ترشيح محتملة وتعاونت مع المكتب الإحصائي الوطني لإجراء دراسة استقصائية حول أولويات واحتياجات الضمان الاجتماعي. فضلاً عن ذلك، تعمل منظمة العمل الدولية على إقامة الصلات بين أساليب كسب الرزق وتوسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي إلى الاقتصاد غير المنظم. وقد طلب مكتب الضمان الاجتماعي مؤخراً المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتنفيذ القانون الجديد بشأن توسيع أحكام الضمان الاجتماعي لتشمل العاملين في المنزل.

لقد عزز التعاون طويل الأجل بين منظمة العمل الدولية والشركاء الحكوميين بشأن الضمان الاجتماعي ثقة الشركاء الحكوميين وأتاح لمنظمة العمل الدولية ألا تقتصر على الاستجابة لطلبات النظراء في الوقت اللازم فحسب، بل أن تضع أيضاً استراتيجيات على المدى الطويل. إن القدرة المعززة للنظراء في تايلند أدت كذلك إلى نشر المنافع على البلدان المجاورة. وعلى سبيل المثال، قدم كبار المسؤولين التايلنديين من مكتب الضمان الاجتماعي والمكتب الإحصائي الوطني المساعدة لجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية من خلال مشروع رئيسي لمنظمة العمل الدولية ممول من طرف مانح بهدف تعزيز الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاقه.

الهامة المبذولة لإشراك الهيئات المكونة في عملية الصياغة ومعالجة المسائل التي تثير قلقها، إلا أن لدى هذه الهيئات المكونة تحفظات جديّة بالنسبة للنتيجة النهائية. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشورة التقنية التي يقدمها مصرف التنمية الآسيوي والبنك الدولي تختلف عن رسالة منظمة العمل الدولية، ولكنها تنطوي إلى حد كبير على المزيد من الموارد البشرية والدعم التمويلي. كما أن مشروع القانون الجديد يضع إطاراً واسعاً جداً يلزم الموافقة على الكثير من التفاصيل فيه من خلال اللوائح والمراسيم اللاحقة. ويبقى أن نرى ما هو الدور الذي يمكن أن تقوم به منظمة العمل الدولية في هذه العملية.

وفي سري لانكا، وجد الكثيرون أن قانون إنهاء استخدام العمال يضع قيوداً على الاستثمار الأجنبي المباشر وعلى قدرة سري لانكا على المنافسة في الاقتصاد العالمي. وفي البداية، عارضت نقابات العمال أي تعديلات على القانون ولكنها سلمت أخيراً بأنها لن تعارض مبدأ الإصلاح، شريطة وضع أحكام بديلة (ولكن أفضل تنظيمياً) لحماية العمال المعرضين للتسريح. وبناءً على طلب الحكومة، وضعت منظمة العمل الدولية نظاماً مناسباً وعملياً لإعانات البطالة يكون متكاملًا مع التدريب/ إعادة التدريب والتوظيف والخدمات المصاحبة لتأمين إعادة استخدام أكثر سهولة. وقد سهّلت عملية تدخل منظمة العمل الدولية سلسلة واسعة من المناقشات حول مسألة مثيرة للجدل جعلت أصحاب العمل ونقابات العمال على السواء تأخذ مواقف صارمة لسنوات عدة. ووفر مصرف التنمية الآسيوي التمويل لمنظمة العمل الدولية للاضطلاع بالعملية وشارك في مجمل العملية بشكل فعال. كما وافق البنك الدولي على مساعدة الحكومة في وضع نظام لإعانات البطالة بمساعدة تقنية من جانب منظمة العمل الدولية. إلا أن تغييراً في الحكومة أدى إلى إيقاف المشروع وهو معلق منذ آذار/مارس ٢٠٠٤.

ونظراً لأهمية توسيع نظم الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم، زاد الوعي بالدور الذي يمكن أن تقوم به مبادرات التأمين بالغ الصغر القائمة على المجتمع المحلي أو أية آليات أخرى للتأمين الاجتماعي يمكنها أن تكمل النظم الرسمية القائمة. وفي نيبال، مثلاً، وفقاً لتوصيات

ورقة استراتيجية الحد من الفقر، تشجع منظمة العمل الدولية نظماً بالغة الصغر للتأمين الصحي مع الهيئات المكونة، وخاصة مع وزارة الصحة (التي أنشأت وحدة خاصة تعنى باقتصاد الصحة والتمويل لزيادة تشجيع النظم القائمة على المجتمع المحلي) ونقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني. وقد نشطت منظمة العمل الدولية بشكل خاص فيما يتعلق بنظم التأمين الصحي بالغ الصغر للعمال في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك من خلال البرنامج المحدد زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. كما نشأ نوع جديد من التعاون بين منظمة العمل الدولية والاتحاد العام لنقابات العمال في نيبال، لمد نظم التأمين الصحي بالغ الصغر لتشمل عمال "كمايا" السابقين (العاملين سداداً لدين) والعمال المزارعين. وكانت الحملة الوطنية التي جرت في نيبال بشأن الضمان الاجتماعي الأولى من نوعها في آسيا (الإطار ٢-٢٩). وفي بنغلاديش، أدى مشروع مشترك بين وزارة العمل الأمريكية ومنظمة العمل الدولية حول تمكين النساء من خلال الاستخدام والصحة، إلى إدخال التأمين الصحي بالغ الصغر إلى المجتمعات المحلية، من خلال التعاون الفعال مع المنظمات غير الحكومية المحلية (الإطار ٢-٣٠). وقام برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية بتوثيق مختلف المبادرات التي ساهمت في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في آسيا (الإطار ٢-٣١).

### الإطار ٢-٢٩

#### الحملة الوطنية الأولى بشأن الضمان الاجتماعي في آسيا

في أعقاب الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، التي استهلكت في جنيف في حزيران/يونيه ٢٠٠٣، بدأت نيبال حملة وطنية من ٢٢ إلى ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٤ بدعم من منظمة العمل الدولية. وامتدت الحملة على مدار أسبوع وجمعت جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم الوكالات الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني التي تسعى إلى القيام بدور أكثر فاعلية في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وتضمنت الحملة الوطنية الكثير من الأنشطة المتعلقة باستشارة الوعي والدعوة والمناقشات التقنية وسلطت الضوء على الحماية الاجتماعية كعنصر أساسي لبرنامج العمل اللائق وشددت على الدور المحوري للحكومة في استحداث بيئة سياسية تسمح بالتوسع التدريجي للحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال في الاقتصاد غير المنظم. واختتمت الحملة بعقد مؤتمر وطني لمدة يوم واحد حضره أكثر من ١٧٥ مندوباً، عرضت خلاله توصيات صادرة عن مائدة مستديرة تقنية تمهيدية وتمت مناقشتها. وكشفاً أول للمتابعة، تم إنشاء لجنة وطنية بوصفها فرقة عمل ضمت ممثلين عن جميع أصحاب المصلحة.

### الإطار ٢-٣٠

#### التأمين الصحي بالغ الصغر للنساء الفقيرات

في بنغلاديش، قام المشروع المشترك بين وزارة العمل الأمريكية ومنظمة العمل الدولية حول تمكين النساء من خلال الاستخدام والصحة، بدعم نظامين للتأمين الصحي بالغ الصغر: نظام أوسع تم تنفيذه من خلال ٢٣ مركز رعاية من جانب Grameen Kalyan (مؤسسة شبيهة بمصرف غرامين)، ونظام راند يجري تشغيله من خلال مركزين للرعاية من جانب لجنة بنغلاديش للنهوض بالريف، يؤمنان خدمات الرعاية الصحية العلاجية والوقائية بتكلفة معقولة ويستهدفان النساء وعائلاتهن. وتتعترف الاستراتيجية بأن تمكين النساء الفقيرات في الريف من الحصول على خدمات صحية ذات نوعية وبكلفة معقولة ولأسيما خدمات الصحة الإنجابية، هو وسيلة لمنحهن الإمكانيات ولزيادة وعيهن وقدرتهن على المطالبة بخدمات صحية أفضل.

إن المنظمين غير الحكوميين، وLجنة بنغلاديش للنهوض بالريف، قد سجلتا حوالي ٧٠.٠٠٠ طالب تأمين (حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤) وقدمتا خدمات رعاية صحية علاجية لأفراد أسرهم، وكان ٨٠ في المائة منهم من النساء والأطفال، وذلك بواسطة نظم التأمين الصحي بالغ الصغر التي تدعمها منظمة العمل الدولية. كما قدم المساعدون في الرعاية الصحية وأخصائيو الصحة المجتمعيون خدمات إلى المنازل لعدد كبير من الناس، وقد شملت هذه الخدمات الرعاية الأولية/الوقائية وتنظيم الأسرة والتغذية. وقامت ثلاث منظمات غير حكومية تعمل مع المشروع بتطبيق مفهوم التأمين الصحي بالغ الصغر وهي تعمل على توسيع خدمات الرعاية الصحية لتغطي حوالي ١٠.٠٠٠ امرأة فقيرة (ابتداءً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥).

وأظهرت عدة منظمات إنمائية اهتماماً كبيراً في اعتماد/تطبيق مفهوم التأمين الصحي بالغ الصغر في برامجها الخاصة كوسيلة لتوسيع الخدمات الصحية لتشمل الفقراء. كما أن الحكومة مهتمة بإدراج هذا المفهوم في سياسات الصحة الوطنية.



## الإطار ٢-٣١

تدخلات برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة  
الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية في آسيا

خلال السنوات الأخيرة، أجرى برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية تحليلات للأوضاع لتحديد مدى الاستبعاد الاجتماعي الذي يصيب العمال في الاقتصاد غير المنظم، ومن بينهم المجموعات الأكثر حرماناً في **بنغلاديش** و**نيبال** و**سري لانكا**. كما جرى وضع قوائم على صعيد قومي لمبادرات التأمين بالغ الصغر في ثمانية بلدان، بالإضافة إلى عدد من دراسات الحالة التي توثق أفضل الممارسات.

ولبناء مزيد من المعرفة العملية، تم تنفيذ مشاريع التعاون التقني في **بنغلاديش** و**الفلبين** و**نيبال**، في الوقت الذي أقيمت خلاله شراكات نشطة مع النظم الرئيسية العاملة في الإقليم. ويقوم حالياً برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية بدعم نظامين من أكبر نظم التأمين الصحي بالغ الصغر في العالم (رابطة النساء اللاني يعملن لحسابهن وتضم ١١٥ ٠٠٠ عضواً ورابطة بيشاسفيني وتضم ٢,١ مليون عضو). كما نظم برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مركز تورينو للتدريب، أول ورشة عمل إقليمية حول التأمين بالغ الصغر في **نيبال**، في أيار/ مايو ٢٠٠٣، أعقبه حدث مماثل في **الهند** في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣.

ويستخدم أيضاً برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية نهجاً متعدد الشراكات، وهو نشط جداً على صعيد الدعوة من خلال وضع أنشطة واسعة النطاق لزيادة وعي واضعي السياسات، ودعم المبادرات للمجموعات المستبعدة للتأثير على السياق السياسي والقانوني الذي ينظم الحماية الاجتماعية. ودون التغافل عن هذا الهدف، انضم مؤخراً برنامج استراتيجيات وأدوات مكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر لمنظمة العمل الدولية، إلى منظمة الصحة العالمية والوكالة الألمانية للتعاون التقني لتوقيع كتاب موافقة بشأن التأمين الصحي من المتوقع أن يدخل حيز التنفيذ أولاً في بلدان مثل **إندونيسيا** و**الهند**. كما يقوم البرنامج، بالتعاون مع أطراف فاعلة أخرى، بإنشاء أول شبكة إقليمية للأطباء في مجال التأمين بالغ الصغر، ستسمح بالتبادل المنتظم للمعلومات والخبرات، في حين تساهم في تدعيم وضع الروابط المستقبلية الضرورية مع البرامج والنظم الوطنية للحماية الاجتماعية.

معالجة مخاطر الصحة والسلامة  
المرتبطة بالعمل

لا بد للناس من أن يكونوا واعين لظروف العمل الخطرة ولا بد من حمايتهم منها في أماكن العمل في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، ليعيشوا حياة تتسم بالإنتاجية والصحة. وفي الدورة الحادية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٣، تم اعتماد استراتيجية عالمية جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية. ولهذه الاستراتيجية دعمتان: "١" تكوين ثقافة وقائية وطنية في مجال السلامة والصحة والمحافظة عليها؛ "٢" اعتماد نهج بنوي لإدارة السلامة والصحة المهنية. وعلى الصعيد الوطني، تشمل الاستراتيجية البرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنية، أما على صعيد المنشأة، فتقدم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، المشورة لهذه الاستراتيجية.

وفي **تايلند**، تم إطلاق خطة رئيسية للسلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ أعطيت فيها الأولوية لمجالات العمل الوطنية للسلامة والصحة المهنية وحددت فيها الأهداف. كما تم إدراج توسيع حماية السلامة والصحة المهنية لتشمل أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم، بشكل واضح في الخطة الوطنية. وفي **الصين**، أنشئت فرقة عمل ثلاثية مشتركة بين الوزارات واستحدثت صورة بيانية وطنية للسلامة والصحة المهنية. وفي **ماليزيا**، قدم تقرير استشاري من منظمة العمل الدولية وتم وضع مشروع خطة وطنية للسلامة والصحة المهنية. وفي **جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية** و**فيتنام** و**منغوليا**، تم تنظيم فرق عمل ثلاثية بشأن السلامة والصحة المهنية وعقدت حلقات عمل ثلاثية لاستعراض الأوضاع الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتحديد مجالات العمل الوطنية ذات الأولوية. وفي **جمهورية تيمور-لستي الديمقراطية**، يتم حالياً وضع تشريعات بشأن السلامة والصحة المهنية. وفي **سري لانكا** و**باكستان**، يجري العمل على قدم وساق لإعداد قوانين جديدة حول السلامة والصحة المهنية والرفاه، بهدف توسيع الحماية القانونية لتشمل جميع العمال.

وتضع الهند سياسة وطنية بنفس الهدف. ويمكن تقديم النتائج أيضاً فيما يتعلق بالدول العربية (الإطار ٢-٣٢). وفي جميع هذه البلدان، كانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أعضاء نشطة في فرق العمل لوضع برامج وتشريعات وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية.

وعلى صعيد مكان العمل، ما فتئت المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، *ILO-OSH 2001*، تظلم بدور متزايد الأهمية في تقديم المعونة إلى أماكن العمل لإنشاء نظم مستدامة للسلامة والصحة المهنية. وقد وضعت الصين، مثلاً، مبادئ توجيهية خاصة بها بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، على غرار المبادئ التوجيهية للمنظمة. ومنذ آب/ أغسطس ٢٠٠٤، تلقت أكثر من ٤٠٠٠ مؤسسة صينية الترخيص بشأن فعالية نظم إدارة السلامة والصحة المهنية الخاصة بها. وفي المقابل، تم تعزيز آليات الدعم الوطنية الخاصة بمكان العمل وتم تسجيل ٤٣ وكالة ترخيص. كما تم تدريب أكثر من ٤٧٠٠٠ مدقق خارجي وداخلي للحسابات لتوفير الدعم المتواصل لتنفيذ نظم إدارة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. واعتمدت ماليزيا، من خلال معهد المعايير والبحوث الصناعية، معايير خاصة بها استناداً إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠١. كما اعتمدت إندونيسيا قانوناً جديداً يتطلب بموجب من كل منشأة تطبيق نظام لإدارة السلامة والصحة المهنية، يتعين أن يكون مدرجاً في نظام إدارة المنشأة. إضافة إلى ذلك، ترجمت بلدان مثل جمهورية إيران الإسلامية وجمهورية كوريا والهند واليابان المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠١، إلى لغاتها الوطنية.

### الإطار ٢-٣٢

#### السلامة والصحة المهنتان في الدول العربية

كانت مدونات الممارسات وأدوات وصكوك منظمة العمل الدولية مفيدة في تنقيح وتطوير القوانين والبرامج الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية في الدول العربية.

■ صدقت المملكة العربية السعودية على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) وصدق لبنان على اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢) وبدأت البحرين عملية تصديق على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) والجمهورية العربية السورية هي في صدد التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).

■ أدى توقيع اتفاق مع مجلس التعاون الخليجي إلى تقديم منظمة العمل الدولية المساعدة في تنقيح وتحديث المراسيم التشريعية الصادرة عن مجلس الوزراء في مجال السلامة والصحة المهنية وفي إعداد أدلة السلامة والصحة المهنية في صناعة النفط والمواد البتروكيماوية.

■ تم إنشاء وحدات لرصد السلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظات في شمال وجنوب لبنان. وفي إطار المشروع الوطني للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، استهل برنامج لتحسين تدابير السلامة والصحة في المؤسسات الصناعية الصغيرة ولزيادة وعي الأطفال والأهل بالمخاطر والأخطار المحدقة بالسلامة والصحة المهنية.

■ تم تطوير قدرات معاهد التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك إعداد مواد تعليمية بشأن السلامة والصحة المهنية باللغة العربية وإصدار كتاب حول السلامة الكيميائية للمدارس الثانوية ونشر كتب مدرسية باللغة العربية ومراجعة مناهج التدريب بشأن السلامة والصحة المهنية في الجمهورية العربية السورية، وإعداد دبلوم لمدة سنتين بشأن السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل في المملكة العربية السعودية.

■ جرت دراسة بشأن إعادة هيكلة وحدة السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الإمارات العربية المتحدة.

■ نشرت صورة بيانية عن السلامة والصحة المهنية في الكويت واستكمل تحليل للحالة عن السلامة والصحة المهنية في لبنان.

■ تم تعزيز المركزين الدوليين للمعلومات بشأن السلامة والصحة المهنية في الأردن والجمهورية العربية السورية. وقد أدت الأنشطة المشتركة مع معهد السلامة والصحة المهنية التابع لمنظمة العمل العربية إلى تعيينه مركزاً إقليمياً للمعلومات عن السلامة والصحة المهنية.

■ استكملت دراسة حول السلامة والصحة المهنية في الاقتصاد غير المنظم في لبنان.

لقد نشطت بلدان المنطقة أيضاً في ترويج تكوين ثقافة السلامة. وفي ٢٠٠٤، نظمت الحكومات وأصحاب العمل و/أو العمال في ما لا يقل عن ١٧ بلداً عدة أحداث للاحتفال باليوم

العالمي السنوي للسلامة والصحة في مكان العمل والذي يقع في ٢٨ نيسان/ أبريل. وقد تمت ترجمة البطاقات الدولية للسلامة الكيميائية المعدة بموجب البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية الذي تشارك فيه منظمة العمل الدولية، إلى اللغات الصينية والهندية واليابانية والكورية والتايلندية والأردية. وتم تدريب مفتشي العمل في جمهورية إيران الإسلامية وسري لانكا وفيتنام. كما استفادت الهيئات المكونة من التعاون الدولي من خلال منتديات مثل منظمة السلامة والصحة المهنية لآسيا والمحيط الهادئ والرابطة الدولية لتفتيش العمل واللجنة الدولية للصحة المهنية.

وهناك قصة نجاح لا بد من ذكرها ألا وهي برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء في فيتنام. إن النهج القائم على المشاركة في تحسين السلامة والصحة المهنية في الزراعة قد مكن المزارعين، رجالاً ونساءً، من إجراء تغييرات واضحة في ظروف عملهم بمبادرات منهم، وقامت الحكومة من جانبها، بتنفيذ سياسات السلامة والصحة المهنية لدعم الجهود الشعبية (الإطار ٢-٣٣). كذلك استمر برنامج تحسين العمل في المؤسسات الصغيرة بالحصول على التأييد في الإقليم، مع قيام اتحاد أصحاب العمل في منغوليا بإعداد ٩٠ دورة تدريبية طموحة على مدى العامين القادمين. ولقد توسعت برامج السلامة والصحة المهنية لتشمل أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلاند وفيتنام (الإطار ٢-٣٤). ومن المبادرات الجديدة ترويج السلامة والصحة المهنية في صناعة إعادة استخدام السفن القديمة في بنغلاديش (الإطار ٢-٣٥). ومن النجاحات الأخرى، البرنامج المبتكر لتحسين المعامل في سري لانكا (الإطار ٢-٣٦) الذي يستند إلى استنتاجات الأبحاث المهمة التي أجرتها منظمة العمل الدولية<sup>٢٢</sup>.

### الإطار ٢-٣٣

#### السلامة والصحة المهنيان في مجال الزراعة

العمل الزراعي عمل يتطلب معظم الوقت جهداً جسدياً، كما أن استعمال الآلات واستخدام المواد الكيميائية والمبيدات بشكل مكثف يؤديان إلى أخطار جمة. وبما أن ظروف العمل والحياة مترابطة في المجال الزراعي، فإن العمال وأسرة الذين يعيشون في الأرض عرضة للكثير من العواقب البيئية التي تتأتى عن هذه المخاطر. وفي فيتنام، دعمت منظمة العمل الدولية برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء وبلغ المنفذون المحليون عن بعض النتائج المذهلة:

- شارك ٣,٤٠٢ مزارعاً في دورات التدريب التي نظمها البرنامج المذكور في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣ وتم التبليغ عن ١٦٩,٣٩٣ حالة تحسن بمبادرة شخصية في مجال السلامة والصحة المهنية في مقاطعة كانتو. كما شارك في التدريب عدد مماثل من الرجال والنساء (الأزواج والزوجات).
- قامت وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارتي الصحة والزراعة بوضع مراسيم وزارية جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال الزراعة. كما أنشأت الوزارات الثلاث فرقة عمل وطنية في ٢٠٠٤ لصياغة خطط عمل وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال الزراعة.
- في ٢٠٠٤، واستناداً إلى الإنجازات السابقة، تم استهلال مشروع جديد بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال الزراعة، بتمويل من برنامج مشترك بين اليابان ومنظمة العمل الدولية. وتم تدريب المزارعين العاملين كمدرسين على برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء، في أربع مقاطعات محددة لتوسيع حماية السلامة والصحة المهنية.
- عقدت حلقة عمل وطنية حول اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)، باعتبارها الأساس في وضع خطط عمل وطنية.
- تم تعميم تجارب النجاح بشأن السلامة والصحة المهنية في الزراعة وفي المنشآت الصغيرة ودعم التدريب التشاركي، حتى يستفيد منها العمال وأصحاب العمل في قطاع البناء الصغير.
- تم تطبيق برنامج تحسين العمل في تنمية الأحياء على نطاق واسع في العديد من المقاطعات في فيتنام ووصل إلى تايلاند والفلبين. ويتم تنفيذ دورات تدريبية رائدة للبرنامج المذكور في هذين البلدين الجديدين.

<sup>22</sup> أنظر:

I. Mamic: *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains* (Geneva, ILO, 2004).

## الإطار ٢-٣٤

## السلامة والصحة المهنيان في الاقتصاد غير المنظم

في منطقة شرق آسيا دون الإقليمية، تم تنفيذ برامج قائمة على المشاركة وموجهة نحو العمل بشأن السلامة والصحة المهنيين للوصول إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم. وتضمنت المجموعات المستهدفة العمال في المنزل في كمبوديا وتايلند ومواقع البناء الصغيرة في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند وفيتنام والعمال الأطفال في كمبوديا. وتم تدريب حوالي ١,٠٠٠ عامل في المنزل (معظمهم من النساء) وحوالي ١,٠٠٠ عامل وصاحب موقع بناء صغير في إطار برنامج تحسين العمل لبيوت آمنة وبرنامج تحسين العمل في ورش البناء الصغيرة. وتم رصد حوالي ٣٠٠ طفل عامل. وقام أشخاص محليون جرى تدريبهم كمدرسين، بوضع وتنفيذ أساليب عملية للسلامة والصحة المهنيين للوصول إلى أماكن العمل المستهدفة في الاقتصاد غير المنظم. وتضمنت تلك الأساليب تسهيل مناولة الأدوات الثقيلة وأساليب أكثر أمناً لمناولة المواد الخطرة وتحسين مرافق الرعاية ذات الصلة بالعمل.

وشاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بنشاط في برامج السلامة والصحة المهنيين. وأصبح ممثلوها مدربين في مجال السلامة والصحة المهنيين وقاموا بإعداد دورات تدريبية للمجموعات المستهدفة. وعلى سبيل المثال، اتخذ اتحاد نقابات العمال في منغوليا المبادرة لتعزيز التدريب في مجال السلامة والصحة المهنيين في مواقع البناء الصغيرة في منغوليا.

وكان من السهل تحقيق النتائج بسبب التركيز على إجراءات بسيطة وعملية وقليلة التكلفة من جانب العمال والمديرين والعمال لحسابهم الخاص. وشارك العديد من أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم في عمليات التحسين بمبادرة خاصة منهم. وعلى سبيل المثال، قام مدربون محليون بتدريب أكثر من ٢٠٠ عامل في المنزل في كمبوديا، بعد شهرين من التدريب الأولي على برنامج تحسين العمل لبيوت آمنة، في حلقة عمل لتدريب المدربين. وقد أمكن إنجاز ذلك بفضل نهج تدريب بسيطة وموجهة نحو العمل دعمت المبادرات المحلية القائمة وعززت شبكات الناس المحليين.

## الإطار ٢-٣٥

## السلامة والصحة المهنيان في صناعة إعادة استخدام السفن القديمة

إن تكسير السفن جزء من النظام العالمي للتخلص من الفضلات وإعادة التدوير. وحالياً، يقع ٩٢ في المائة من صناعة إعادة استخدام السفن القديمة في أربعة بلدان فقط هي بنغلاديش والهند وباكستان والصين. وفي عام ٢٠٠٠، أقر مجلس الإدارة أنه ينبغي لمكتب العمل الدولي أن يعد مجموعة من أفضل الممارسات المكيفة الظروف المحلية بهدف تحضير مدونة شاملة حول السلامة والصحة المهنيين في صناعة تكسير السفن. وكمتابعة لقرار مجلس الإدارة، نظم مكتب العمل الدولي سلسلة من حلقات العمل الوطنية حول تكسير السفن والعمل الآمن في بنغلاديش والهند وباكستان. وقد حضر حلقات العمل هذه ممثلون عن الحكومات وملاك منشآت تكسير السفن وممثلون عن منظمات العمال وكان الهدف منها وضع أساس مشترك للتفاهم بين الهيئات المكونة الوطنية والخبراء في مجال السلامة والصحة المهنيين وإيجاد حلول ممكنة والاتفاق على مجالات الأولوية للتدخلات القائمة على المشاريع.

ولمتابعة هذه التطورات، تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع إعادة استخدام السفن القديمة بشكل آمن ولا يضر بالبيئة في بنغلاديش. وهذا المشروع ممول من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة مع إطار زمني لمدة ثلاث سنوات ويهدف إلى معالجة للقضايا السياسية على المستوى الأعلى ووضع أطر للتخطيط والتطوير المحلي التشاركي لصناعة إعادة استخدام السفن القديمة في البلد. ويشمل ذلك مسائل تتعلق بإجراءات مرحلة ما قبل جنوح السفينة إلى البر ومرحلة الجنوح نفسها ومرحلة إعادة التدوير، وتقليل التلوث البيئي إلى أدنى حد ومعالجة مسائل السلامة والصحة المهنيين في صناعة إعادة استخدام السفن القديمة. كما يتوقع المشروع أن يتوسع التدريب ليشمل المفتشين الحكوميين وأصحاب العمل والمشرفين والعمال في هذه الصناعة. ومن المتوقع أن توفر الدروس المستفادة من هذا المشروع رؤية مفيدة لمخططي السياسات في بلدان أخرى مشاركة على النحو نفسه.

## الإطار ٢-٣٦

## برنامج تحسين المعامل

بدأ برنامج تحسين المعامل في سري لانكا في أيار/ مايو ٢٠٠٢ بتمويل من وزارة العمل في الولايات المتحدة. وبرنامج تحسين المعامل عبارة عن نهج نموذجي للتدريب/ المشورة يقوم على صفوف تدريبية قصيرة المدة تتبعها مشورة داخل المعمل في مجالات تغطيها كل وحدة. والهدف من ذلك محاولة الربط بين ممارسات الإدارة الجيدة وبين ممارسات العمل الجيدة، وتغطية المواضيع الأساسية مثل الإنتاجية والنوعية بالإضافة إلى المواضيع ذات الصلة بالعمل مثل الحوار الاجتماعي وحقوق العمال والتميز والسلامة والصحة. وقد جرى التركيز على قطاع صناعة الألبسة الهام، بمشاركة ثمانية معامل تستخدم بين ١٥٠ و ٢٠٠٠ عامل، في المرحلة الأولى و ١٢ معملاً آخر في المرحلة الثانية. ويزيد مجموع العمال في المعامل العشرين عن ١٧٠٠٠ عامل. وشملت النتائج الأساسية ما يلي:

- تحسين العلاقات بين العمال والإدارة في المعمل وتعزيز حوار حقيقي بين الإدارة والعمال حول مجموعة من القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة وظروف العمل.
  - تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة للعمال وتحسين نظم إدارة الموارد البشرية.
  - الحد من الشوائب في النوعية (تم الحد من الشوائب بنسبة تفوق ٢٥ في المائة إثناء عملية الصنع وفي نهايتها) وتخفيض متوسط التكلفة/ الدقيقة. كما تم إدخال نظم لمراقبة النوعية في المعامل التي كانت تفتقر لمثل هذه النظم.
  - أثرت العلاقات الجيدة مع الموظفين على متوسط تغير العاملين ومتوسط التغيب وقد خفضا بمعدل ٢٦ في المائة و ٣٤ في المائة على التوالي.
  - زيادة مستويات الإنتاجية. وقد أفضت زيادة ناتج كل عامل إلى خفض التكلفة الفعلية/ الدقيقة من حيث الإنتاج من متوسط يبلغ ٠,١٢٥٥ دولار أمريكي إلى ٠,٠٧٠٨ دولار أمريكي/ الدقيقة.
- وفي المرحلة الأولى من البرنامج، تم استشارة الشركاء الاجتماعيين الذين دعموا عملية التنفيذ التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية. أما في المرحلة الثانية، فأصبح اتحاد أصحاب العمل في سيلان الوكالة المنفذة بإرشاد من لجنة توجيهية ضمت ممثلين عن أصحاب العمل وعن نقابات العمال ومنظمة العمل الدولية. ويقوم حالياً اتحاد أصحاب العمل في سيلان بأعداد جولة جديدة من البرنامج يزمع تنفيذها في المستقبل القريب.

وبدعم إضافي من إدارة الدولة في الولايات المتحدة وأمانة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية بدأ برنامج تحسين المعامل بين العمال والإدارة في فيتنام، مع الأخذ بعين الاعتبار توصيات التقييم متوسط الأجل الذي بدأ في سري لانكا واستناداً إلى استنتاجات الأبحاث التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية. وبدأ التنفيذ الفعلي في تموز/ يوليه ٢٠٠٤ بمشاركة ١٢ منشأة بتراوح عدد العمال فيها بين ١٣٠ و ٢٧٠٠ عامل. أما وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية و غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية والاتحاد العام للعمل في فيتنام فقد ساعدت جميعها في الحصول على الموافقة على البرنامج. وعملت غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية، بوصفها الشريك السابق في المشروع، بكثير من النشاط طوال عملية التنفيذ، بما في ذلك اختيار المعامل وتنظيم الحلقات الدراسية بشأن التدريب. وبالرغم من المدة القصيرة للتنفيذ، حصلت تحسينات في الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء فريق لتحسين المعامل يجمع بين العمال/ الإدارة في كل معمل من المعامل المشاركة. كما أفيد عن تحقيق تحسينات في ظروف العمل والإنتاجية والسلامة والصحة.

## إرساء الحقوق في العمل والإدارة السديدة

أشار المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى أهمية معايير العمل الدولية ودعوا "جميع الدول الأعضاء إلى أن تجعل تشريعاتها تتماشى مع مبادئ الاتفاقيات الأساسية وأن تتخذ خطوات ترمي إلى التصديق على هذه الاتفاقيات، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وأن تطبقها تطبيقاً تاماً". وأشار المندوبون إلى التباين بين تصديق الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها وحثوا على اتخاذ التدابير الضرورية للتصدي لهذه القضية. كما رحب المندوبون بالاستعراض الجاري لسياسة وضع المعايير. "إلا أنه قد يكون من المفيد، توجهاً لتسهيل هذه العملية، إتباع نهج منطقي يركز على مراجعة المعايير القائمة فضلاً عن وضع معايير جديدة ذات صلة".

وشددت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعمولة بدورها على أهمية معايير العمل الدولية، استناداً إلى الحقوق الممكنة التي يروجها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق

الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨، كأداة حكم لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة. والرسالة الرئيسية التي توجهها اللجنة العالمية هي "أن الإدارة السديدة على جميع مستويات المجتمع - من حيث سيادة القانون والديمقراطية وحقوق الإنسان والإنصاف الاجتماعي - من الأمور الضرورية لعملية عولمة منصفة ومنتجة. فهي تكفل المساءلة العامة للدولة والأطراف الفاعلة الخاصة على حد سواء، وكذلك فعالية الأسواق"<sup>٢٣</sup>.

لم تتوقف منظمة العمل الدولية عن مساعدة البلدان في الإقليم على إرساء سيادة القانون والحقوق في العمل من خلال عدد من الوسائل. أولاً، من الناحية التشريعية، لقد ارتفع عدد الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية، كما يبدو في الملحق ٤. ولقد صدقت **فيجي** و**إندونيسيا** و**بابوا غينيا الجديدة** و**سري لانكا** و**الجمهورية العربية السورية** و**اليمن** على الاتفاقيات الثماني الأساسية جميعها. بالإضافة إلى ذلك، أعلنت **الصين** تطبيق الاتفاقيات الثماني الأساسية على **منطقة ماكاو الإدارية الخاصة، الصين**. وستتضم **منغوليا** إلى مجموعة الدول التي صدقت على الاتفاقيات الثماني الأساسية جميعها، بعد أن أعلن برلمانها في آذار/مارس ٢٠٠٥ أنه يوافق على الاقتراح القاضي بالتصديق على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥.

إلا أن التصديق لا يزال بطيئاً جداً فيما يتعلق بالاتفاقيات الأخرى ذات الأولوية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) (والبروتوكول التابع لها عام ١٩٩٥)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

ومن غاية الأهمية أيضاً أن منظمة العمل الدولية لا تزال تواجه تحدياً رئيسياً في مساعدة البلدان على أن تجعل المبادئ والحقوق الأساسية تنجلى تماماً في القوانين والممارسات الوطنية وأن تنفذ فعلاً التزاماتها الدولية وتجعل معايير العمل الدولية نافذة المفعول بشكل كامل. ولا يزال تطبيق هذه الاتفاقيات متفاوتاً ويتطلب المزيد من الدعم المؤسسي. ومن الواضح أن اعتماد أو تعديل قانون العمل بما يتلاءم مع الاتفاقيات المصدق عليها هو مرحلة أولى في دعم سيادة القانون والإدارة السديدة. إلا أن الامتثال لقانون العمل يتوقف على عدد من العوامل الأخرى منها:

- يجب أن يطلع الشركاء الاجتماعيون على قانون العمل وأن يدعموه. ويتم ذلك عادة من خلال إشراك الشركاء الاجتماعيين عن كثب في عملية الاعتماد. وفي الإقليم، تقوم إدارات عمل كثيرة للغاية بدور حمائي فقط وتظل غير مهينة لإدارة عمليات التشاور الثلاثية هذه إدارة منتظمة أو لاستعراض آثار مشاريع القوانين على سوق العمل؛
- لا بد لإدارات تفتيش العمل من أن تكون قادرة على توفير المشورة العملية وتنفيذ القانون بشكل عادل تحت المراقبة القضائية في نهاية المطاف. وقد يؤدي بروز اتجاه يعهد بوظائف تفتيش العمل إلى أطراف فاعلة من القطاع الخاص، لاسيما في الصناعات الموجهة نحو التصدير، إلى تشويه ظروف المساواة التي يفترض أن يهيئها قانون العمل؛
- لا بد لقانون العمل من أن يسهل العمليات السوقية من خلال وضع الحدود التي تستلزمها المصلحة العامة ومن خلال إيلاء مهمة تحديد الأسعار لقاء العمل إلى الأطراف الفاعلة (أصحاب العمل والعمال). أما كل ما هو أضيّق نطاقاً من المصلحة العامة فيجب أن تكيّفه قوى السوق من خلال اتفاقات جماعية يتم التفاوض بشأنها بحرية عند مختلف المستويات. ولا تزال المفاوضات الجماعية غير متطورة في آسيا والمحيط الهادئ ويؤدي عدم قدرتها على استكمال التشريعات الخاصة بالعمل بشكل مفيد إلى تكثيف الضغوط لتقنين معايير العمل ويجعلها بالتالي أكثر صرامة وأقل واقعية مما ينبغي أن تكون عليه.

ثانياً، تواصل منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة لتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، بما في ذلك استعراض تشريعات العمل. وفي **فيجي**، تم إعداد المشروع النهائي لتشريعات العمل. وفي **بابوا غينيا الجديدة** و**جزر مارشال** و**فانواتو** و**كيريباتي**، أعدت التقارير النهائية في مجالات التغيير اللازمة في تشريعات العمل بما يتماشى مع الاتفاقيات المصدق عليها. وأخذ الاستعراض في الاعتبار جميع قوانين العمل القائمة والعناصر الجديدة، مثل مشروع قانون الأسرة في **فيجي** والتحرش الجنسي في **بابوا غينيا الجديدة** والتمييز في الاستخدام والمهنة في **فيجي** و**بابوا غينيا**

<sup>23</sup> اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، *عولمة عابدة: توفير الفرص للجميع* (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤)، الفقرة ٣٤.

الجديدة. وتم تحسين الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال في فيجي، فيما تم تحسين سياسة وإدارات الاستخدام في بابوا غينيا الجديدة. وبالنسبة لفيجي، اعتبر استعراض تشريعات العمل ناجحاً لأنه جمع ما بين أطراف كانت متباعدة في السابق وهي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ولجنة حقوق الإنسان وحركة حقوق المرأة والمنندى الدستوري للمواطنين وغيرها من المنظمات غير الحكومية البارزة، بهدف التوصل إلى توافق في الآراء بشأن قوانين العمل اللازمة. وفي بابوا غينيا الجديدة وجزر مارشل وفانواتو وكيريباتي، تم التوصل إلى اتفاق واسع حول المجالات التي تستدعي إجراء التغييرات بشأنها في تشريعات العمل.

وفي الدول العربية، تم التصديق على ما مجموعه ١٧ اتفاقية خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤. وأحرز تقدم في اعتماد التغييرات الضرورية في التشريعات الوطنية وفي تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها في الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية وقطر والكويت ولبنان والمملكة العربية السعودية واليمن. كما اتخذت تدابير بشأن الإصلاحات القانونية يتعلق معظمها بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وفي البحرين، مثلاً، عدل الدستور واعتمد قانون جديد يسمح بإنشاء نقابات عمال حرة. كما اعتمد تشريع جديد بشأن الحرية النقابية في الإمارات العربية المتحدة والبحرين والمملكة العربية السعودية. وجرى تنقيح قانون العمل في الأردن والإمارات العربية المتحدة والعراق وعمان وقطر والكويت ولبنان واليمن. وأنشئت جمعيات نسائية في الإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية وعمان.

وفي منغوليا، تم تعديل قانون العمل لعام ١٩٩٩ بعد مشورة تقنية من منظمة العمل الدولية. وفي كمبوديا، قدمت منظمة العمل المساعدة في صياغة مراسيم تنفيذية حول عمل الأطفال الخطر والعمل الخفيف المسموح به للأطفال دون الحد الأدنى للسن القانوني. وفي فيتنام، قدم المكتب المشورة بشأن مرسوم يضع الإطار للمشاورات الثلاثية ويمهد الطريق أمام تصديق اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). وفي ولاية أندرا براديش، الهند، ساعد المكتب حكومة الولاية على صياغة مشروع قانون بشأن عمل الأطفال. وفيما يخص تايلند، التي تنوي التصديق على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، طلبت الحكومة من منظمة العمل الدولية مساعدتها في إعداد مجموعة من التدابير من شأنها أن تعزز قدرتها على إدارة ورصد ومعالجة التمييز في مكان العمل. وتشمل هذه التدابير المراجعة القانونية ووضع مؤشرات إحصائية حول التمييز والتنسيق والتعاون فيما بين الوكالات لوضع أطر وطنية بشأن المساواة في الاستخدام والمهنة، وأبحاث مستهدفة وتعبئة اجتماعية. وفي تايلند وفيتنام، أجريت مراجعات لتفتيش العمل أدت أو من شأنها أن تؤدي إلى مشاريع لعدة سنوات لتعزيز إدارات تفتيش العمل.

ثالثاً، لم تتوقف منظمة العمل الدولية عن إجراء البحوث وإذكاء الوعي والتأييد لتعزيز حسن فهم وتنفيذ معايير العمل الأساسية. ومن ذلك مثلاً، أنه خلال اجتماع كبار المسؤولين عن العمل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، الذي انعقد في إندونيسيا في أيار/ مايو ٢٠٠٣، طلب من منظمة العمل الدولية أن تقدم "تقييماً لتصديق بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا على الاتفاقيات الأساسية، ليكون لهذه الرابطة ما تستند عليه لتحديد وبناء مجالات القوة". واستجابة لهذا الطلب، تم إعداد مذكرة إعلامية<sup>٢٤</sup> كانت الموضوع الافتتاحي الذي استهل المناقشات في اجتماع كبار المسؤولين عن العمل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، المعقود في بروناي في أيار/ مايو ٢٠٠٤، وأساساً لمزيد من نظر بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا في تصديق الاتفاقيات الأساسية. واقترحت منظمة العمل الدولية أنها ستقدم المساعدة التقنية فيما يتعلق بتصديق وتنفيذ الاتفاقيات، بناء على طلب من الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

وتقوم منظمة العمل الدولية بدعم دراسات حول العمل الجبري كخطوة أولى باتجاه مساعدة بلدان مثل فيتنام ومنغوليا (الإطار ٢-٣٧) للتحضير للتصديق على اتفاقيات العمل الجبري. وقد ساهمت هذه الدراسات في قرار حكومة منغوليا في آذار/ مارس ٢٠٠٥ بالتصديق على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥.

<sup>24</sup> مكتب العمل الدولي: مذكرة إعلامية حول الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومعايير العمل الدولية (بانكوك، مراجعة، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤).

## الإطار ٢-٣٧

## التحضير للتصديق على اتفاقيات العمل الجبري

في ٢٠٠١، طلبت حكومة منغوليا من منظمة العمل الدولية مساعدتها للتصديق على الاتفاقيات الثلاث المتبقية من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وهي: اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥). وأفادت المسائل المثارة خلال المشاورات الأولية أن من الممكن ألا تكون أشكال العمل الجبري التي كانت سائدة في الاقتصاد المركزي الموجه قد اختفت كلياً بالرغم من بطلانها قانوناً، وأن من الممكن أن تكون قوى السوق الرأسمالية قد أطلقت العنان لأشكال جديدة من العمل الجبري. واقترح المكتب إجراء دراسة لتقييم طبيعة ونطاق العمل الجبري في منغوليا بحيث يصبح البلد مهيباً للتصديق على الاتفاقية. وعقدت حلقة عمل وطنية ثلاثية في تموز/ يوليو ٢٠٠٢ ناقشت واعتمدت اختصاصات دراسة من شأنها أن تنظر في مسائل مثل العمل الجبري للسجناء والعمل الجبري كوسيلة من وسائل التأديب وإعادة التهذيب والخدمات المجتمعية الإلزامية. وعلى مدار سنة، قام فريق من الباحثين الوطنيين بجمع التشريعات واسترجاع الدعاوى القضائية والتحدث إلى مديري السجن والتعاون مع اتحاد أصحاب العمل في منغوليا، بهدف تقييم استخدام الوقت الإضافي الجبري في المنشآت. كما قدم المكتب، بالتعاون مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في منغوليا، خدمات المشورة التقنية على أساس منظم. وعقدت حلقة عمل ثلاثية في ٢٠٠٤ أيدت النتائج التي توصلت إليها الدراسة وأوصت بأن تترأس اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في منغوليا العملية المؤدية إلى التصديق على الاتفاقيات، على أن تدرج هذه اللجنة في تقريرها السنوي فصلاً حول تقييم مدى التدابير التي اتخذتها الحكومة لمتابعة نتائج الدراسة.

وفي آذار/ مارس ٢٠٠٥، أعلنت حكومة منغوليا قرارها بالتصديق على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥.

وقد روجت حملات زيادة الوعي والتأييد والإمام بالنواحي القانونية إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كأساس للعمل اللائق. ووفرت مثل هذه الأنشطة في الهند فرصة ممتازة للتفاعل الصريح بين الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة، وساعدت على وضع استراتيجيات وخطة عمل لمزيد من التنفيذ الفعال للإعلان. واستطاعت الهيئات المكونة من أن تقدّر على نحو أفضل الدور الفعال المحتمل للإعلان في عملية وضع السياسات لديها ومن أن تفهم كيف يمكن ترجمة ذلك عملياً إلى إجراءات ملموسة على المستوى الاجتماعي الاقتصادي في كلا الاقتصادين المنظم وغير المنظم.

وتعمل منظمة العمل الدولية مع منظمات أصحاب العمل في **تاييلند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وفيتنام والصين** لزيادة الوعي بين أعضائها بشأن أهمية الامتثال لمعايير العمل الأساسية بهدف النفاذ إلى الأسواق العالمية في طور التوسع، بالإضافة إلى استراتيجيات مثل اعتماد مبادئ الاتفاق العالمي وغيرها من تدابير المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تروج مواطنة الشركات الجيدة وتنفيذ التشريعات الوطنية القائمة.

وفي أواخر عام ٢٠٠٣، تم إطلاق مشروع قانون العمل لترويج البحوث والتنقيف بشأن معايير العمل الدولية والمبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية بين المجموعات المهنية في آسيا، كالأكاديميين والقضاة والمحامين والبرلمانيين، وذلك في إطار البرنامج الثنائي - متعدد الأطراف المشترك بين اليابان ومنظمة العمل الدولية. وانتهت المرحلة الأولى من المشروع في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣ بإنشاء شبكة خاصة بقانون العمل. وتم تعزيز الشبكة في المرحلة الثانية عام ٢٠٠٤، من خلال سلسلة من الحلقات الدراسية الوطنية في الدول المشاركة التالية: **الصين وأندونيسيا واليابان وجمهورية كوريا وماليزيا والفلبين وسنغافورة وتاييلند**. ولا تشمل الخطط المستقبلية توسيع الشبكة حتى **جنوبي آسيا**.

رابعاً، توخياً للنهوض بسيادة القانون والإدارة السديدة، فإن منظمة العمل الدولية تقوم على وجه الخصوص بمساعدة الاتحادات ومنظمات أصحاب العمل في تطوير هياكلها وتقديم الخدمات ذات الصلة إلى الأعضاء - بالرغم من أن الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية



لا تزال تثير الجدل في بعض البلدان، كما أشرنا إلى ذلك في السابق<sup>٢٥</sup>. كما كانت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية للمؤسسات العامة على القدر نفسه من الأهمية بهدف وضع أسس خدمات تفتيش العمل ومحاكم العمل والمشورة والمصالحة والتحكيم. مثلاً، ساعدت منظمة العمل الدولية الهند (الإطار ٢-٣٨) وكمبوديا (الإطار ٢-٣٩) لتعزيز إدارة العمل والعلاقات الصناعية.

### الإطار ٢-٣٨

#### تعزيز إدارة العمل في الهند

- تستند الإدارة السديدة على الإدارة الفعالة للعمل. ولذا، ساعدت منظمة العمل الدولية حكومة الهند وحكومات الولايات على تعزيز إدارة العمل من خلال عدد من التدابير تشمل على ما يلي:
- برامج التدريب لتحديث نظام تفتيش العمل وتوسيعه ليشمل الاقتصاد غير المنظم.
- تقاسم الخبرات وإدماج النواتج الدولية حول مسائل العلاقات الصناعية بهدف تدريب المسؤولين عن المصالحة على تحسين مهاراتهم في وجه التحديات الجديدة التي يسببها التحرر الاقتصادي في الهند.
- أنشطة لتقوية محاكم العمل عن طريق تدريب قضاة محاكم العمل والمسؤولين عن المحاكم الصناعية لإصدار أحكام كفؤة وفعالة في نزاعات العمل.
- ترويج نظم بديلة لحل النزاعات، لاسيما من خلال إنشاء محاكم الشعب بهدف تسوية الدعاوى بسرعة والتقليل من فترات الانتظار.
- إعداد "لدليل قضائي" يستخدمه القضاة والممارسون الآخرون في محاكم العمل كمرجع للإجراءات والممارسات.
- إجراء دراسات بشأن توسيع نطاق إدارة العمل حتى تشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم.

### الإطار ٢-٣٩

#### إنشاء مجلس تحكيم العمل في كمبوديا

ساعد إنشاء مجلس تحكيم ثلاثي مستقل للعمل في كمبوديا على تسوية نزاعات عمل جماعية. ومنذ بدأ المجلس عمله بين ١ أيار/مايو ٢٠٠٣ و ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٤، تلقى المجلس ١١٣ قضية صناعية، لاسيما من قطاع الملابس، الذي يضم منشآت تستخدم أكثر من ١٢٠.٠٠٠ عامل (ما يقرب من ٩٠ في المائة منهم من النساء). وقد تم معالجة حوالي ثلثي القضايا بنجاح. ونتيجة للأعمال التي اضطلع بها المجلس، تم تجنب عدد من الإضرابات أو حلها طوعياً واستفاد آلاف العمال من التعويضات عن الحقوق المنتهكة وحصلوا على ظروف أفضل للعمل ووظائف أكثر أمناً. وقد نجح المجلس في ما يلي:

- فض نزاعات العمل الجماعية من خلال التوفيق؛
  - فض نزاعات العمل الجماعية من خلال إصدار قرارات تحكيمية؛
  - إصدار قرارات مؤقتة لوقف الإضرابات والإغلاقات التعجيزية أثناء نظر المجلس في النزاع؛
  - وضع اجتهادات وحلول نموذجية يمكن تنفيذها على صعيد القطاع و/أو الوطن، وبالتالي إدخال عنصر القابلية للتنبؤ في النظام القضائي (وهذا الأمر أهم ما يكون في قطاع صناعة الملابس الذي يعتبر المصدر الوحيد والأكبر لمداد خيل التصدير في كمبوديا)؛
  - إصدار قرارات مسوغة تساعد على توضيح مبادئ القانون؛
  - إضفاء الشفافية من خلال جعل قراراته متاحة للجمهور.
- ولا يقتصر أثر مجلس التحكيم على مجال العمل، فهو يمكن أن ينفذ إلى النظام القضائي بكامله في كمبوديا. ومجلس التحكيم- كونه مؤسسة نموذجية للعدالة - يتمتع بالأهلية للقيام بدور بارز ومستمر في دفع الإصلاح القانوني والقضائي قدماً في كمبوديا.

<sup>25</sup> يرد وصف لذلك في القسم أدناه حول تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

خامساً، بذلت منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز العلاقات بين العمال والإدارة في مكان العمل، وبالتالي لتحسين الامتثال لمعايير العمل الأساسية ولظروف العمل. ففي حين قد تبين الأثر من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٤ كيف انضمت المنظمات الخاصة إلى الدول ذات السيادة في سعيها إلى تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يجدر التشديد على أنه جرت عملية ثلاثية لبلورة الأفكار والاعتماد الديمقراطي في هذه الأمثلة بالذات، وبمساعدة منظمة العمل الدولية، وتقوم المبادرات على قانون العمل الوطني. وينبغي التمييز بينها وبين نظم المسؤولية الاجتماعية للشركات وهي نظم طوعية بحث وليست متبعة بهدف الامتثال للتشريعات الوطنية القائمة<sup>٢٦</sup>.

## الإطار ٢-٤٠

### تحسين ظروف العمل في قطاع الملابس في كمبوديا

اتسم المشروع الممول من إدارة العمل في الولايات المتحدة لإنشاء نظام رصد موثوق وشفاف ومستقل يشمل جميع مصانع ملابس التصدير في كمبوديا، بالكثير من الابتكار والنجاح. تطلب الحكومة من جميع المصانع التي تملك رخص تصدير أن تسجل نفسها للخضوع للرصد المستقل لدى المشروع. إن الشركاء الاجتماعيين أعضاء في اللجنة الاستشارية للمشروع وهم شركاء نشطون في التخطيط الاستراتيجي وبناء القدرات والتنفيذ.

بالإضافة إلى الرصد المنتظم الذي تقوم المصانع من خلاله بالتقيد بمعايير العمل الأساسية وظروف العمل، يشمل المشروع أنشطة تتصل بالإصلاح وبناء القدرات، يتم تصميمها لتحسين ظروف العمل والنوعية والإنتاجية في المعامل. والتوصل إلى وضع يعود بالفائدة على كل من الإدارة والعمال هو عامل مكوّن أساسي للمشروع والمفتاح لنجاح طويل الأمد. والمستفيدون الرئيسيون يبلغون حوالي ٢٧٠.٠٠٠ عاملاً، ٩٥ في المائة منهم من النساء، تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٢٥ عاماً. وتشمل النتائج الأساسية ما يلي:

- التحسن البارز والمستمر في التقيد بمعايير العمل الأساسية وظروف العمل في معامل صناعة الملابس في كمبوديا.
  - الإبقاء على القدرة التنافسية في فترة ما بعد اتفاق المنسوجات المتعددة الألياف. وذكرت دراسة استقصائية للبنك الدولي بشأن المشترين الدوليين، معايير العمل في كمبوديا كالعنصر الأكثر أهمية في هذا القرار، وعزت ذلك إلى مشروع منظمة العمل الدولية.
  - في برنامج الإصلاح الرائد، تم تحقيق تحسينات واضحة في ظروف العمل والنوعية والإنتاجية. وعلى سبيل المثال، أسند معمل واحد إلى المشروع ٤٣ في المائة من تحسن الإنتاجية و ١٦ في المائة من تخفيض ساعات العمل و ١٧ في المائة من زيادة الأجور.
- وفي اجتماع عقد في شباط/ فبراير ٢٠٠٥ حضره رئيس البنك الدولي والمفوض التجاري السابق للاتحاد الأوروبي والفريق الناشط المعني بمبادرة الإنصاف العالمية لمناقشة مستقبل صناعة تصدير الملابس في كمبوديا في المرحلة ما بعد ترتيب المنسوجات المتعددة الألياف، أعلنت حكومة كمبوديا ومنظمة العمل الدولية أنه سيتم توسيع مشروع قطاع الملابس ليصبح مشروع معامل أفضل في كمبوديا. والهدف من ذلك هو مساعدة كمبوديا على المحافظة على حدها التنافسي كعضو جديد في منظمة التجارة العالمية من خلال تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية التي ترصدها هيئة مستقلة. وسوف يعتمد المشروع الجديد نظام رصد جديداً قائماً على شبكة الويب باللغات الإنكليزية والصينية والكميرية، لتسليط الضوء عما إذا كانت معامل صناعة الملابس تحترم معايير العمل الدولية أو تنتهكها. إن الولايات المتحدة التي ربطت حصصها بالنسبة للمنتجين في كمبوديا بالتحسينات في معايير العمل، أظهرت تفاؤلاً فيما يتعلق بمستقبل قطاع الملابس، ولكنها شددت على ضرورة معالجة الفساد وعلى إصلاح النظام القانوني في سبيل زيادة ثقة المستثمرين.

<sup>26</sup> في السنوات الأخيرة، قامت المنشآت وسلاسل التوريد الدولية بوضع مجموعة واسعة من المبادرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، أحياناً تحت ضغط منظمات المجتمع المدني. وكثير من نظم المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تشمل مدونات السلوك المؤسسي وخطط اعتماد وإصدار الشهادات مثل SA 8000 والاتفاقات الإطارية بين نقابات العمال الدولية والشركات متعددة الجنسيات. هي طوعية ولا تسعى إلى الامتثال للتشريعات الوطنية القائمة. وفي حين أن لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات القدرة على إجراء مساهمة ضرورية لتحسين الممارسات في مكان العمل في الدول النامية وزيادة وعي العمال بشأن الحقوق، فإنها تستطيع فقط أن تستكمل قانون العمل وينبغي ألا تحل محله. انظر على سبيل المثال، مكتب العمل الدولي، مذكرة إعلامية حول الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (ASEAN) ومعايير العمل الدولية (بانكوك، مراجعة، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤) وأيضاً مكتب العمل الدولي: مجلس الإدارة، الوثيقة GB.286/WP/SDG/4 الدورة ٢٨٦، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٣ (محدثة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٣).

## الإطار ٢-٤

## تنفيذ معايير العمل من خلال التعاون بين العمال والإدارة

بعد أن صدقت **إندونيسيا** على جميع الاتفاقيات الأساسية، كانت شديدة التوق إلى لمس المنافع الحقيقية للنواتج الاقتصادية والاجتماعية. لذا، عملت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والهجرة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتبيان الأثر الإيجابي لقانون العمل الجديد المستند إلى الاتفاقيات الأساسية، على مستوى مكان العمل.

لقد قامت المنظمة بترويج التعاون بين العمال والإدارة في معامل البلاد. وأبلغ ما يقرب من ٥٠ مؤسسة شاركت في هذا البرنامج عن نواتج إيجابية فيما يتعلق بخلق مناخ أفضل للعلاقات الصناعية وتحسين الإنتاجية. واليوم، تبرز الخطوط الأولية للحركة الوطنية للتعاون بين العمال والإدارة مع مجموعة من الشركات والاتحادات العمالية التي تطلب الدعم من منظمة العمل الدولية لإقامة مثل هذه الآليات. وهناك تحول واضح من التوجه نحو المشروع إلى التوجه نحو الطلب. ويتم دمج نهج التعاون بين العمال والإدارة في عدد متزايد من أماكن العمل. وقد تأتى النجاح من المنافع الأولية المباشرة للإدارة والعمال. وقد قدم التعاون بين الإدارة والعمال وسيلة تعاون متكافئ بين الطرفين بالنسبة للإنتاجية وتحسين ظروف العمل، عن طريق تحويل عمليات التفاعل عن صورة مفاوضات متنازعة حول الأجور. ولا يزال العمل قائماً بشأن ترتيبات حل النزاعات الصناعية وإعداد الوسطاء والمحكمين وقضاة محاكم العمل المؤهلين.

## الإطار ٢-٤

## الشراكة لتحسين علاقات وظروف العمل

منذ شباط/فبراير ٢٠٠٢، قامت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع جمعية مصنعي ومصدري الملابسات في **بنغلاديش** بتنفيذ مشروع بعنوان "نهج شراكة لتحسين علاقات وظروف العمل في صناعة الملابسات في بنغلاديش"، وهو مشروع بتمويل مشترك من إدارة العمل الأمريكية وجمعية مصنعي ومصدري الملابسات في بنغلاديش. ويستهدف هذا المشروع أربع مجموعات: أعضاء جمعية مصنعي ومصدري الملابسات في بنغلاديش من أصحاب المعامل والمديرين/المشرفين وعمال صناعة الملابسات ومدربي الجمعية ووزارة العمل والاستخدام. ويتم إطلاع أصحاب المعامل والمشرفين والعمال في الجمعية بشكل منتظم على الروابط بين التحسينات في السلامة والصحة المهنية وحقوق العمال والزيادات في الإنتاجية والقدرة التنافسية على مستوى المعمل بحد ذاته وعلى مستوى الصناعة والمستوى الوطني. وتتضمن استراتيجية التدخل وضع خطط لتحسين أماكن العمل ونظام لرصد المعامل للتأكد من الالتزام بالخطط. وشملت هذه الخطط أكثر من ٣٠٠ معمل. وقد تحققت آثار إيجابية على ظروف العمل والإنتاجية من خلال:

- تدريب موظفي المشروع من جميع أصحاب المصلحة الذين يقومون بدورهم بمساعدة المعامل المشاركة على تطبيق قوانين ولوائح العمل ذات الصلة وأحكام خطط تحسين أماكن العمل تطبيقاً أفضل.
  - تقديم التدريب والتعليم من جانب الموظفين المدربين للمشرفين والعمال في الصف الأول على مستوى المعمل، حتى يكون العمال على بينة من حقوقهم وكيفية المطالبة بها.
  - التعليم والتحفيز والتدريب على نحو منتظم ومستمر من جانب موظفي المشروع إلى إدارة المعمل، مما يؤدي إلى تحسين ظروف مكان العمل والتعاون بين الإدارة والعمال والسلامة والصحة المهنية وزيادة الإنتاجية من خلال وضع وتنفيذ خطط تحسين أماكن العمل.
- وحتى هذا التاريخ، تم وضع أكثر من ٨٧٠٠ خطة لتحسين أماكن العمل، تمت الموافقة على ٨٤٩٦ منها من جانب إدارة المعمل المعنية، وتم تنفيذ ٤٠٠٠ خطة منها بنجاح. ويطلب عدد متزايد من المعامل غير المشاركة بإدراجها في المشروع. وقد تلقى ما مجموعه ١٥٦ طفلاً عاملاً (من بينهم ١١٧ فتاة) و٤٠٨ من الأقرباء الأصغر سناً (من بينهم ٢٣ فتاة) التعليم من الصف الأول إلى الصف الثامن في ٣٠ مدرسة تديرها منظمات غير حكومية مشاركة في هذا المشروع.

## معالجة التمييز ونقاط الضعف

### النهوض بالمساواة بين الجنسين

رداً على استنتاج الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر القائل "بأن يكون إدماج قضايا الفوارق بين الجنسين في التيار الرئيسي بنداً ذا أولوية على برنامج العمالة، كما ينبغي رصده بانتظام لتحديد ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد"، تمت صياغة استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعميم قضايا الجنسين لإقليم آسيا والمحيط الهادئ. وتضع هذه الاستراتيجية بوضوح أهدافاً لتحقيق المساواة بين الجنسين تغطي جميع المجالات الأساسية لأنشطة منظمة العمل الدولية (انظر الملحق ٦). ولدعم هذه الاستراتيجية، تم إعداد مجموعة من الوسائل تضمنت مبادئ توجيهية وقوائم بالمسائل التي تعنى بتعميم قضايا الجنسين. وخلال اجتماع إقليمي لموظفي الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية في ٢٠٠٣، تم الاتفاق على أن تكون استراتيجية تعميم قضايا الجنسين جاهزة للتشغيل بحلول عام ٢٠٠٧. وتهدف الاستراتيجية إلى "تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة للنساء والرجال في أماكن العمل، وفي العلاقة بين الحياة والعمل؛ والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد العاملات، والمساواة بين الرجال والنساء في المشاركة في صنع القرارات في ميادين الاستخدام والعمل والحماية الاجتماعية في البلدان التي تقدم لها منظمة العمل الدولية المساعدة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، مع إيلاء اهتمام خاص إلى مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين النساء ذات الدخل المنخفض"<sup>٢٧</sup>. بالإضافة إلى ذلك، أجريت عمليات تدقيق بشأن المساواة بين الجنسين (الإطار ٢-٤٣).

#### الإطار ٢-٤٣

##### عمليات التدقيق حول المساواة بين الجنسين

أجريت عمليات التدقيق حول المساواة بين الجنسين كجزء من الجهود لترويج استراتيجيات المساواة بين الجنسين وتلك المتعلقة بتعميم قضايا الجنسين في مكاتب منظمة العمل الدولية في كاتماندو (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠١) وبانكوك (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠١) وبيرت (نيسان/ أبريل ٢٠٠٢) وكولومبو (تموز/ يولييه ٢٠٠٤) وجاكارتا (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤). والهدف من عمليات التدقيق هو التأكد من إدراج الاعتبارات المتعلقة بالجنسين في جميع أنشطة منظمة العمل الدولية وعلى جميع المستويات. ولم يسبق أن أجري مثل هذه التدقيقات في منظومة الأمم المتحدة لأنها تعتمد على منهجية تشاركية تستخدم حلقات العمل وتقوم بمقابلات لضم أولئك الذين يشاركون في العملية وإعطائهم كل ما يحتاجون إليه من معلومات حول العملية - وهذا أمر يتعارض مع النموذج التقليدي حيث يستعرض الخبير مكان العمل ويقدم تقريراً عن استنتاجاته إلى الإدارة. وهناك أيضاً عنصر للاستعراض الموضوعي مع كل منتج من منتجات مكتب المنطقة/ الفريق متعدد التخصصات (وثائق المشاريع وقواعد البيانات والمنشورات وتقارير البعثات)، مع دراسة خدمات التوعية والمشورة والتعاون التقني. وشملت عملية التدقيق مجموعة واسعة من المسائل منها: إدارة المعلومات والمعارف، التوظيف والموارد البشرية، إدراك الإنجازات على صعيد المساواة بين الجنسين، الدراية بقضايا الجنسين وبناء القدرات. ولم تنظم هذه العمليات لموظفي منظمة العمل الدولية فحسب، بل للهيئات المكونة أيضاً. وفي سرى لانكا، على سبيل المثال، أجريت عمليات التدقيق لوزارة الاستخدام والعمل ولاتحاد أصحاب العمل في سيلان ولمنظمتين للعمال هما مؤتمر عمال سيلان ومنظمة Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya، وتلقت كل منظمة تقريراً مفصلاً مع توصيات من فريق التسهيل بشأن الممارسات الجيدة في تعميم قضايا الجنسين وفي مجالات أخرى يجب تحسينها.

للمزيد من المعلومات بشأن عمليات التدقيق حول قضايا الجنسين، انظر الموقع:

<http://www.ilo.org/dyn/genderintranet/gender.home>

<sup>27</sup> أنظر:

ILO Regional Office for Asia and the Pacific: *Promoting Gender Equality at Work: ILO Gender Mainstreaming Strategy (GEMS) in Asia and the Pacific*, 2004 to 2007 (Bangkok, Feb. 2004).

تم وضع استراتيجية تعميم قضايا الجنسين (الإطار ٢-٤٤)، لتعزيز المساواة بين الجنسين في تخطيط وتنفيذ مشاريع وأنشطة منظمة العمل في إندونيسيا وللمساعدة الشركاء الاجتماعيين للقيام بالشئ نفسه. وهذه الاستراتيجية ثمره جهود ومدخلات الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية والوكالات المانحة ومجموعات تنفيذ المشاريع. إن مسألة الجنسين مسألة مستعرضة في خطة العمل الثلاثية بشأن العمل اللائق للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ في إندونيسيا.

#### الإطار ٢-٤٤

##### استراتيجية تعميم قضايا الجنسين: مكتب منظمة العمل الدولية، جاكرتا

تسعى استراتيجية تعميم قضايا الجنسين ثلاثية السنوات إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على المساهمة في بيئة إيجابية أكثر تمكيناً سعياً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في إندونيسيا. وتوفر استراتيجية تعميم قضايا الجنسين إطاراً للعمل في ثلاثة مجالات رئيسية هي:

- ١- تعزيز الآليات الداخلية لتعميم قضايا الجنسين ضمن مكتب منظمة العمل الدولية في جاكرتا، لاسيما من خلال بناء القدرات الداخلي وتعزيز آليات تعميم قضايا الجنسين في الأنشطة السياسية والبرامجية.
- ٢- تعزيز الالتزام والقيادة والقدرة لتعميم قضايا الجنسين بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك توفير الدعم للتخطيط الاستراتيجي والمساعدة التقنية والمشورة والأبحاث والتدريب والحلقات الدراسية والحوار الاجتماعي وبناء التحالفات.
- ٣- وضع نماذج لنهج تعميم قضايا الجنسين من خلال مشاريع التعاون التقني التي من شأنها أن تعزز التغيير الهيكلي والمؤسسي من خلال عمليات التدخل المستجيبة للجنسين ولصالح الفقراء والتي تؤثر على عمليات التخطيط والسياسة وتقديم الخدمات على مستوى المقاطعات والمناطق.

وتم اقتراح مجموعة من مجالات الأولوية في الأهداف الاستراتيجية الأربعة التي تم تحديدها في برنامج العمل القطري لمنظمة العمل الدولية، كنقاط دخول بغية تعظيم حصائل المساواة بين الجنسين الناتجة عن جهود منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق. وتشمل هذه المجالات إدماج أهداف المساواة بين الجنسين في جميع حوارات السياسات وبرامج القطاعات ذات الصلة بالاستخدام، لاسيما في المشاورات رفيعة المستوى، باستخدام أبحاث وبيانات وتحليلات ذات نوعية، ووضع أولويات تتصل بالميزانية والبرامج، ومماشاة الولايات السياسية الأخرى، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات عن نواتج المساواة بين الجنسين من جانب منظمة العمل الدولية وحكومة إندونيسيا والشركاء الآخرين.

ومن شأن الإدماج الواضح لوجهات نظر ومتطلبات النساء والرجال في جميع برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية أن يحفز تخصيص موارد التعميم للتطور الخاص بالنساء. إن تخصيص الموارد التقنية والمالية لعمليات التدخل الخاصة بنوع الجنس مهم أيضاً لمعالجة حالات الحرمان الفاضحة و/أو المستمرة. وسوف تقتضي استراتيجية تعميم قضايا الجنسين تخصيص موارد في الميزانية العادية تستهدف تزويد الموظفين بمهارات تقنية محددة لإجراء البحوث وتنفيذ برامج العمل من أجل تعميم قضايا الجنسين.

المصدر: ILO: Gender mainstreaming strategy: ILO Jakarta 2003-2005 (Jakarta, 2003).

وفيما يتعلق بعملية التنفيذ من الناحية العملية، قامت منظمة العمل الدولية بالعمل بشكل وثيق مع الشركاء الثلاثيين في إندونيسيا بشأن تكافؤ فرص العمل. ومن النتائج الرئيسية لجهود منظمة العمل الدولية إدماج مبادئ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) في التشريعات الوطنية. كما تم إدراج مواد أساسية بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص في القانون الجديد بشأن القوى العاملة رقم ٢٠٠٣/١٣. ووضعت مبادئ توجيهية بشأن تكافؤ فرص العمل في ممارسات الاستخدام لدعم تنفيذ القانون. وأنشأت وزارة القوى العاملة والهجرة الإندونيسية، من جهتها، فرقة عمل معنية بتكافؤ فرص العمل للتنسيق بين الوكالات التقنية التابعة للوزارة لإعداد برامج وأنشطة بغية تطبيق تكافؤ فرص العمل في مكان العمل. وقامت وزارة القوى العاملة والهجرة الإندونيسية أيضاً بتخصيص موارد من ميزانيتها الخاصة لتطبيق القانون، وذلك يعكس التزاماً حقيقياً بتطبيق المبدأ الأساسي لعدم التمييز في إندونيسيا. وقد ساعد مشروع لمنظمة العمل الدولية في

بناء قدرة الوزارة<sup>28</sup> على بلورة تفكيرها الاستراتيجي بشأن عدم التمييز وتكافؤ فرص العمل، بما في ذلك كيفية وضع الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة موضع التطبيق (الأرقام ١٠٠ و ١٥٦ و ١٨٣). كما عقدت منظمة العمل الدولية اجتماعات استشارية مع منظمة أصحاب العمل في إندونيسيا ونقابات العمال حول تكافؤ فرص العمل.

وفي الدول العربية، وضعت منظمة العمل الدولية خلاصة وافية حول إحصائيات قضايا الجنسين استجابة للطلبات التي تلقتها للحصول على قواعد البيانات والموارد المحدثة بشأن مؤشرات الاستخدام والفقر والمشاركة. والإحصاءات متوفرة باللغتين الإنكليزية والعربية على مستويين منفصلين ولكن متصلين الأبعاد، هما: التوزيع حسب نوع الجنس بالنسبة لجميع الإحصاءات على صعيد الفرد لتبيان الاختلافات بين النساء والرجال، والإحصاءات التي ترتبط بشواغل الجنسين المهمة، بما في ذلك المؤشرات عن حصة النساء من الاستخدام بأجر في القطاعات غير الزراعية والاستخدام غير المنظم والعمال الأسريين المساهمين. وقد ساعدت مثل هذه المؤشرات واضعي السياسات والمخططين في استهداف السياسات والبرامج بشكل أفضل.

وفي اليمن، عملت منظمة العمل الدولية مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمجموعة الاستشارية الوطنية التي تضم الشركاء الاجتماعيين في وضع استراتيجية وطنية لعمالة المرأة مدتها عشر سنوات (٢٠٠١-٢٠١١) (الإطار ٢-٤٥).

#### الإطار ٢-٤٥

##### استراتيجية وطنية لعمالة المرأة في اليمن

تشمل الاستراتيجية الوطنية لعمالة المرأة في اليمن للفترة ٢٠٠١-٢٠١١، التي وضعت بمساعدة منظمة العمل الدولية ووافق عليها مجلس الوزراء، أربعة أهداف استراتيجية هي:

- زيادة فرص استخدام النساء في سوق العمل وفقاً للتغيرات الاقتصادية في البلد.
  - تعزيز القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل من خلال إعادة التأهيل والتدريب.
  - تحسين شروط وظروف استخدام المرأة من خلال التغطية القانونية التي تؤمن الحماية الاقتصادية والاجتماعية للنساء.
  - زيادة الوعي بشأن عمل المرأة في اليمن.
- وتوخياً للمساعدة على تنفيذ هذه الاستراتيجية، تم وضع مشروع لمنظمة العمل الدولية بعنوان تعزيز الآلية الوطنية للنهوض بعمالة المرأة. ومن أهداف المشروع:
- بناء القدرات في الإدارة العامة للنساء العاملات وغيرها من الإدارات في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
  - التنسيق مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في سبيل تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لعمالة المرأة.
  - العمل بمثابة مركز لتقاسم المعارف والمعلومات حول المسائل المتعلقة بالنساء العاملات في اليمن.
  - إطلاق وتنفيذ استراتيجية للمعلومات والاتصالات تؤيد حقوق العاملات وتعالج وجهات النظر والمواقف إزاء عمل المرأة.
- وتم تحقيق بعض النتائج الأولية خلال الأشهر الستة الأولى من المشروع (تموز/ يوليو - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤)، منها:
- إدماج نتائج وتوصيات الدراسة التي قامت بها منظمة العمل الدولية بشأن استخدام النساء في اليمن في مناهج العمل الوطنية الرئيسية، بما فيها ورقة استراتيجية الحد من الفقر.
  - إنشاء الإدارة العامة للنساء العاملات كوحدة معترف بها وتسير سيراً فعالاً في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تعمل بالتعاون الوثيق مع الدوائر/ الإدارات الرئيسية الأخرى.
  - أدت الاجتماعات الشهرية بين الإدارة العامة للنساء العاملات والإدارات الأخرى إلى مجالات عمل ملموسة، مثل إجراء تفتيش العمل مع إدارة تفتيش العمل في أماكن العمل التي تتواجد فيها العاملات؛ وعند الضرورة، إحالة حالات محددة إلى الإدارة العامة للنساء العاملات لمتابعة وتأييد حقوق النساء العاملات.

<sup>28</sup> شمل بناء القدرات التدريب القائم على، أنظر:

ILO: equality work: An information base on Equal Employment Opportunities for Women and Men, at <http://www.ilo.org/genprom/eo>

بالإضافة إلى الجهود المشار إليها في هذا القسم بالنسبة لتعميم المسائل المتعلقة بقضايا الجنسين في جميع البرامج والمشاريع، قامت منظمة العمل الدولية بترويج الأنشطة التي تستهدف النساء خاصة، لاسيما المجموعات الفقيرة والمهمشة من النساء العاملات. ويصف عدد من الأطر في الأقسام السابقة هذه الأنشطة المستهدفة والخاصة بالنساء (مثلاً، الأطر ٥-٢ و ١٥-٢ و ١٦-٢ و ٢٤-٢ و ٣٠-٢).

## فرص العمل اللائق للمجموعات المستضعفة

شددت استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر على "أهمية توفير التدريب الملائم وفرص عمل منتجة للمجموعات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص المعوقون والسكان الأصليون والنساء والعمال المسنون والشباب العاطلون عن العمل". وهناك ما يزيد على ٢٣٨ مليون شخص معوق في سن العمل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.

بالإضافة إلى جهود التوعية<sup>٢٩</sup> (الإطار ٤٦-٢) يستهدف عدد من مشاريع منظمة العمل الدولية الأشخاص المعوقين (الإطار ٤٧-٢). إن المشاريع التوجيهية مثل برنامج التدريب "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" والعمل اللائق للعمال في الاقتصاد غير المنظم، تقوم بعمليات تدخل محددة لإشراك الأشخاص المعوقين. ومثل هذا التعميم مهم لأن الأشخاص المعوقين غالباً ما يكونون من المجموعات المهمشة. وبالإضافة إلى تعزيز فرص العمل اللائق للأشخاص المعوقين، تساعد المشاريع التوجيهية على توعية أصحاب المصلحة بموضوع الإعاقة (الإطار ٤٧-٢).

### الإطار ٤٦-٢

#### اجتماع واحد... الفرق واضح

في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، عقدت مشاوره تقنية مشتركة بين اليابان ومنظمة العمل الدولية حول تدريب واستخدام الأشخاص المعوقين في آسيا والمحيط الهادئ ضمت ممثلين ثلاثيين من ١٤ بلداً وممثلين من منظمات الأشخاص المعوقين. وقد حفزت عدة أحداث إلى عقد هذه المشاورة التقنية، منها:

- بروز الإعاقة كمسألة من مسائل حقوق الإنسان والاعتراف المتزايد بأن الأشخاص المعوقين لا يزالون يعانون من التمييز في جميع جوانب الحياة المجتمعية، بما في ذلك التدريب والاستخدام.
  - نهاية عقد المعوقين في آسيا والمحيط الهادئ للفترة ١٩٩٣-٢٠٠٢، التابع للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وتمديده للفترة ٢٠٠٣-٢٠١٢ بموجب قرار اللجنة رقم ٤/٥٨ المعتمد في أيار/مايو ٢٠٠٢.
  - اعتماد إطار بيوأكو للعمل المتعلق بالإعاقة في الألفية الجديدة من أجل توجيه الأعمال نحو مجتمع غير إقصائي وخال من الحواجز يقوم على إحقاق الحقوق لفائدة المعوقين في آسيا والمحيط الهادئ في أتنسو، اليابان في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢.
  - اعتماد مدونة السلوك لمنظمة العمل الدولية بشأن إدارة العجز في مكان العمل، من جانب اجتماع للخبراء في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١.
  - مسعى إقليمي لإشراك الشركاء الاجتماعيين بشكل كامل في المسائل المتعلقة بتدريب واستخدام الأشخاص المعوقين.
- ويمكن اعتبار الاجتماع ناجحاً بفضل النواتج المحققة - وضعت البلدان خطط عمل - وأنشطة المتابعة والآثار (التي تم رصدها في العام التالي). وتم إشراك الأشخاص المعوقين مباشرة وتم تعزيز الربط الشبكي.
- **تايلند:** عقدت اجتماعاً للمتابعة وبدأت برنامجاً للتدريب أثناء الوظيفة مع اتحاد أصحاب العمل في تايلند. وقد سمحت الحكومة الآن باستعمال الأموال وبدأت برنامجاً للتدريب أثناء الوظيفة للأشخاص المعوقين.

<sup>29</sup> أنظر أيضاً:

ILO: *Proceedings of the ILO/Japan technical consultation on vocational training and employment of people with disabilities in Asia and the Pacific*, 14-16 Jan. 2003 (Bangkok 2003) and ILO: *Moving Forward: Toward decent work for people with disabilities - Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific* (Bangkok 2003).

- **منغوليا:** بدأ أصحاب العمل مبادرة بشأن الإعاقة وعقدوا اجتماعاً وطنياً تأتي عنه بيان سياسي أساسي. واتخذت مجموعة من أصحاب المصلحة ترتيبات لمعالجة المسائل المتعلقة بالإعاقة والاستخدام في مقاطعة محلية. كما زاد اتحاد أصحاب العمل في منغوليا الموارد المحلية لتسجيل برنامج AbilityAsia باللغة المنغولية.
- **أستراليا:** ساعدت غرفة التجارة والصناعة في أستراليا عاملاً حكومياً لوضع سياسة خاصة بالإعاقة، اعتمدت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. وقامت نقابات العمال الأسترالية أيضاً بوضع مبادرات للسياسة العامة.
- **الهند:** عقد ممثلو نقابات العمال اجتماعاً حول الإعاقة.
- **فيجي:** إن البلد على وشك أن يصدق على اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩).
- **جمهورية كوريا:** عقدت اجتماعاً حول الإعاقة. كما أدرج البرنامج المشترك بين كوريا ومنظمة العمل الدولية الإعاقة كموضوع للدراسة.
- **فيتنام:** عقد أصحاب العمل اجتماعاً للمتابعة وهم الآن يشركون الأشخاص المعوقين في مبادرات أخرى لأصحاب العمل، بما في ذلك برنامج التدريب "كيف تبدأ وتحسن مشروعك".

## الإطار ٢-٤

### انتشال المعوقين من الفقر

قام مشروع تموله فنلندا بشأن الحد من الفقر من خلال تدريب الأقران، بمساعدة عدد كبير من المعوقين في كمبوديا للخلاص من الفقر، وذلك عبر زيادة مهاراتهم ومساعدتهم على بدء مشاريع بالصغر. ويسلط المشروع الضوء على أولئك الذين يعيشون في المجتمعات الريفية حيث النفاذ إلى فرص العمل والتدريب محدود. ويستخدم هذا المشروع أسلوب تكرر الأمثلة الناجحة، الذي يعتبر شكلاً من أشكال التلمذة الصناعية غير الرسمية يربط بين شخص معوق ومنظم مشاريع ناجح. ويؤمن هذا الأخير تدريباً في المؤسسة وفي الجوانب التقنية لوظيفة ما، ويقوم المشروع بمساعدة الشخص المعوق ببدء مشروع الخاص وتعزيزه والدعم المالي له. ومن أكثر الإعاقات شيوعاً العجز في التحرك بسبب الألغام أو مرض شلل الأطفال. وتم كذلك تدريب الأشخاص المكفوفين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

وقد تجاوزت النتائج الكمية أهداف المشروع: ففي أقل من سنتين، استكمل ٢٧٦ شخصاً معوقاً التدريب وبدأوا العمل. وبشكل إجمالي، تمت مساعدة ٣٥٨ شخصاً من الرجال والنساء ومن مختلف الأعمار، بمن فيهم أولئك الذين بدأوا التدريب وفقاً لأسلوب تكرر الأمثلة الناجحة أو غير ذلك من أشكال التدريب، أو تلقوا العون في تعزيز نشاطاتهم. وشكلت النساء ٤٩ في المائة من نسبة المستفيدين. أما الإنجازات النوعية فقد شملت زيادة قدرة الموظفين. وللمشروع "قصص نجاح" عديدة وقد حصل على دعابة هامة للأنشطة التي اضطلع بها والإنجازات التي حققتها، بما في ذلك جائزة وطنية. إن التزام الحكومة لاعتماد أسلوب تكرر الأمثلة الناجحة وتوسيعه ليشمل المقاطعات الأخرى هو مؤشر للنجاح. ومنهجية تكرر الأمثلة الناجحة هي أكثر ميزات المشروع بروزاً. فهي مفيدة بشكل خاص للوصول إلى الأشخاص المعوقين الذين لديهم نفاذ محدود إلى أشكال التدريب الرسمي، لعدة أسباب. وهذه المنهجية ملائمة كذلك بالنسبة للأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية، إذ إن التدريب غالباً ما يحصل في البيوت ومن ثم لا حاجة إلى التنقل. وهي أيضاً طريقة ملائمة من حيث الثقافة لتقديم التدريب إذ إن غالباً ما يتم تقديم الأنشطة بشكل غير رسمي في البلد.

وتعاون المشروع أيضاً مع مشروع آخر في الاقتصاد غير المنظم بتمويل من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة للتأكد أن ثلث المشاركين في برنامج تدريب الموسيقيين التقليديين الكمبر هم من المعوقين. ومثل هذا التعميم قد أدى إلى تحسين فرص كسبهم الدخل من خلال تعزيز مهاراتهم والنفاذ إلى السوق، مثل المشاركة في الاحتفالات الكمبرية والعمل في الفنادق والمطاعم. إن مشاركة المعوقين في برامج تدريب العمال في الاقتصاد غير المنظم لا تزيد درايتهم وقدرتهم الخاصة فحسب، بل تساهم أيضاً في تعريف المشاركين الآخرين في التدريب بالمسائل المتعلقة بالإعاقة.

وفي الدول العربية، تم إنجاز نتائج إيجابية في تكافؤ فرص العمل وإشراك الأشخاص المعوقين في سوق العمل. وصدق الأردن على اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩). واعتمدت استراتيجيات إعادة التأهيل القائمة على المجتمعات المحلية لتدريب وتوظيف الأشخاص المعوقين وغيرهم من المجموعات الضعيفة في الأردن والأراضي العربية المحتلة والجمهورية العربية السورية والعراق وعمان. وجرت مبادرات بهدف تعميم المسائل المتعلقة



بالإعاقاة في التدريب المهني وخدمات الاستخدام في الأردن والعراق ولبنان. وتمت ترجمة ونشر عدة مطبوعات لمكتب العمل الدولي باللغة العربية، بما فيها مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية لإدارة العجز في مكان العمل. كما تمت زيادة القدرات الوطنية في الإقليم، بما في ذلك مجموعة من المهنيين والمتمرسين المتدربين في مجال إعادة التأهيل.

ومن المجموعات الأخرى التي تطرقت إليها منظمة العمل الدولية مسألة العمل سداداً لدين، بموجب اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥). وتم تحقيق نتائج ناجحة في منع العمل سداداً لدين والقضاء عليه في باكستان والهند (الإطار ٢-٤٨).

## الإطار ٢-٤٨

### منع العمل سداداً لدين والقضاء عليه

صدقت باكستان على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن العمل الجبري (رقم ٢٩ ورقم ١٠٥) وتم وضع تشريعات وطنية حول إلغاء العمل سداداً لدين عام ١٩٩٢. وفي ٢٠٠١، وافق مجلس الوزراء على سياسة وخطة عمل وطنيتين واعتماد مالي للقضاء على العمل سداداً لدين وإعادة تأهيل العمال المحررين من إفسار الدين. وأنشئت لجنة وطنية لرصد التقدم المحرز في القضاء على العمل سداداً لدين. ولكن، لم تكن أي من هذه الآليات تسير سيراً حسناً مما جعل المسؤولين ينفون معظم الوقت وجود العمل سداداً لدين. وفي هذا السياق، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لجعل خطة العمل والسياسة الوطنيتين قابلتين للتشغيل. ومنذ ذلك الحين، تعزز زخم الكثير من جوانب خطة العمل والسياسة الوطنيتين، من خلال المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية:

- تم إعادة هيكلة الكثير من لجان المراقبة في المقاطعات وفقاً لخطة تفويض السلطة.
  - طلب من لجنة حقوق الإنسان في باكستان أن تقوم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بالمساهمة في تعزيز قدرات لجان مراقبة المقاطعات اللامركزية حديثاً في خمس مقاطعات من السند وزيادة أثارها على العمل سداداً لدين. وتم إعداد كتيب باللغتين الإنكليزية والسندية ليكون دليلاً يسترشد به أعضاء لجنة مراقبة المقاطعات.
  - دعت وزارة العمل إلى انعقاد منتدى الأبحاث حول العمل سداداً لدين وأجرت منظمة العمل الدولية دراسات تقييمية سريعة بشأن طبيعة وحجم العمل سداداً لدين في عشرة قطاعات تمثل جزءاً كبيراً جداً من المخرجات والعمالة والصادرات في البلاد. وتمثل هذه التقييمات، على الأرجح، أكثر الأبحاث توسعاً بشأن موضوع العمل سداداً لدين في العالم.
  - أقيمت حلقات دراسية حول زيادة الوعي ولقيت قبولاً جيداً. وعقدت مائدتان مستديرتان لأعضاء الجمعية الوطنية ومجلس الشيوخ.
  - استناداً إلى الدروس المستفادة من توفير المساعدة القانونية للعاملين سداداً لدين في مدينة حيدر أباد، أنشئ قسم دائم لتقديم المساعدة القانونية إلى العاملين سداداً لدين، يستخدم الموارد من صندوق العمل سداداً لدين. كما خصصت حكومة المقاطعة أموالاً من ميزانيتها الخاصة لهذا الغرض.
  - قام مشروع منظمة العمل الدولية بمبادرة تقوم على تزويد العمال المحررين الذين لا يملكون أرضاً بأراض يقيمون عليها منازلهم وذلك بإقساط ميسرة جداً.
- وتمت معالجة موضوع العمل سداداً لدين بصورة خاصة في ورقة استراتيجية الحد من الفقر الصادرة عن حكومة باكستان.

إن المرحلة الأولى من مشروع منع العمل سداداً لدين والقضاء عليه في جنوب آسيا، الذي استهل في ٢٠٠٢ بتمويل من هولندا، أرست تدخلات مع ٢٥٠٠ عائلة في ولايتي تاميل نادو وأندرا براديش في الهند، معرضة للوقوع تحت نير عبودية الدين. وعمل المشروع مع الشركاء المعنيين بهدف: تنظيم عقود العمل وتحسين محو الأمية وتعليم الحساب بين المجموعات المستهدفة، واختبار الأشكال الجديدة للتمويل بالغ الصغر للوصول إلى أشد القطاعات فقراً، وتأمين تمويل للحالات الطارئة للتصدي للأحداث الحياتية الدورية التي يمكنها أن تدفع الناس إلى بؤرة الدين، وتأمين التعليم للأطفال المنحدرين من عائلات مستضعفة والتدريب على المهارات الحياتية حول مسائل تتعلق بالصحة والتغذية وقضايا الجنسين والمهر وإدمان الكحول، الخ. وهي أمور يمكنها أن تؤدي بالناس إلى الدين، وتأمين التدريب المهني ولتحسين المهارات، وتقاسم ونشر الأبحاث والدروس المستفادة من موضوع العمل سداداً لدين والعمل الجبري. أما المرحلة الثانية من المشروع فتشمل تحسين التدخلات في المقاطعات الرائدة وكذلك توثيق نجاح وفشل هذه التدخلات في قطاعات صناعية محددة في الاقتصاد غير المنظم. وعلى صعيد المقاطعة، يعمل مشروع منع العمل سداداً لدين والقضاء عليه في جنوب آسيا من خلال وزارات العمل والرفاه الاجتماعي والعدل والطبقات الشعبية والقبائل المصنفة. أما على مستوى الدولة، فتسهم حكومة الهند بالتزام مالي بنسبة ٢٠ في المائة من التكاليف. وتتضمن الإنجازات الرئيسية التي حققها مشروع منع العمل سداداً لدين والقضاء عليه في جنوب آسيا في الهند ما يلي:

- تعزيز تنفيذ قانون القضاء على نظام العمل سداداً لدين: ساعدت لجان مراقبة المقاطعات على: تحديد حالات العمل سداداً لدين في كل مقاطعة ورصد تطبيق القانون وتأمين تقارب الأنظمة ذات الصلة لإعادة تأهيل العاملين سداداً لدين والدفاع عن العمال السابقين سداداً لدين في حالة الدعاوى غير المبررة.
- الأنشطة مع أصحاب العمل: عقد اجتماع استشاري مع أصحاب طواحين الأرز وعمال أفران القرميد ومشغلي الأنوال الآلية. وقدم دليل عن دور صاحب العمل ومسؤولياته. واتخذت منظمات أصحاب العمل قرارات عديدة سيقوم المسؤولون بالتحقق من متابعتها.
- الأنشطة في مقاطعة بانشيات: نظمت حلقة تدريبية لقادة مقاطعة بانشيات بشأن القضاء على العمل سداداً لدين. وتوصل المشاركون إلى قرارات يقومون بتنفيذها في العاملين القادمين. وسوف يساهم تكوين اللجان على مستوى مقاطعة بانشيات في نظام لرصد مجتمعي لممارسات العمل سداداً لدين.
- نظم مؤتمر بشأن العمل سداداً لدين على صعيد الولايات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ بالاشتراك بين منظمة العمل وحكومة ولاية أندرا براديش. واقترحت حكومة الدولة القضاء على نظام العمل سداداً لدين في أرياف ولاية أندرا براديش بحلول عام ٢٠٠٧. واستناداً إلى المقترحات التي قدمت في المؤتمر، تقوم حكومة الولاية بإعداد خطة عمل للقضاء على العمل سداداً لدين في الولاية.

ولم تتوقف منظمة العمل الدولية عن ترويج تصديق وتنفيذ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وفي الفلبين، مثلاً، حيث يقدر وجود أكثر من ١٢ مليون شخص من السكان الأصليين (٢٠ في المائة من مجموع السكان)، حقق البرنامج الأقليمي لدعم المجتمعات المحلية للسكان الأصليين والقبليين للاعتماد على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، نتائج مذهلة في تعميم روح وهدف الاتفاقية رقم ١٦٩ في عملية وضع البرامج والسياسات المتعلقة بالشعوب الأصلية، لاسيما في الخطة الاستراتيجية الإنمائية متوسطة الأجل للشعوب الأصلية في الفلبين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ وفي قانون حقوق الشعوب الأصلية (الإطار ٢-٤٩). وفي ولاية أوريسا في الهند، وفر برنامج أقليمي آخر فرصاً للعمل اللائق للمجموعات القبلية الفقيرة (الإطار ٢-٥٠). وفي نيبال، وفرت اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم ١٦٩ إطاراً لبناء السلام (الإطار ٢-٥١).

#### الإطار ٢-٤٩

#### ترويج الحقوق والفرص للشعوب الأصلية

- في الفلبين، قام البرنامج الأقليمي لدعم المجتمعات المحلية للسكان الأصليين والقبليين للاعتماد على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، بالإعلان عن النتائج الرئيسية التالية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤:
- أثرت المشاريع التبديلية الرائدة لاختبار النهج المبتكرة على تعميم نهج تشاركي موجه إلى المجتمع في البرامج والمشاريع المتعلقة بتنمية الشعوب الأصلية من جانب أهم الشركاء في الحكومة وفي المنظمات غير الحكومية ومن جانب مجتمعات الشعوب الأصلية نفسها. وعند اختيار إمكانيات تطوير نظم وممارسات المعارف الأصلية، عزز هذا النهج قدرة الشعوب الأصلية على تحديد ومتابعة طريق التنمية الخاص بها بشكل دقيق.
- إن مهارات التمكين والمعرفة والقدرات المكتسبة من جانب المجتمعات الشريكة قد ساهمت بشكل ملحوظ في العمليات التي تكلفت بإصدار أول سند ملكية سلفية رسمية في البلد، تم تسليمه لقبيلة كانكاناي باغو في باكون، في مقاطعة بينجي.
- ساهمت خدمات الدعم التقني التي وسعها البرنامج، بما في ذلك عمليات التشاور متعددة القطاعات، في صياغة الخطة الاستراتيجية الإنمائية متوسطة الأجل للشعوب الأصلية في الفلبين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ من جانب اللجنة الوطنية المعنية بالشعوب الأصلية.
- إن التجارب الشعبية وأفضل الممارسات والدروس المستفادة التي تم تقاسمها مع صانعي السياسات قد ساهمت في إصدار اللجنة الوطنية المعنية بالشعوب الأصلية المبادئ التوجيهية الرئيسية بشأن السياسات لضمان التنفيذ الفعلي لقانون حقوق الشعوب الأصلية.
- ساعد دعم المبادرات الإنمائية المجتمعية الصغيرة في إطار العمل اللائق على تحسين نوعية الحياة في عدد من المجتمعات الأصلية، بما في ذلك تزايد القدرة على الاعتراف بالحقوق الأساسية وممارستها، وزيادة الدخل من العمل للحساب الخاص، وتوافر الخدمات الأساسية ذات

الأولوية وتعزيز الروابط مع الوكالات الحكومية والمجتمع المدني ومزودي الخدمات الآخرين. وأدى الدعم للتمكين الذاتي على الصعيد المجتمعي إلى زيادة قدرة الشعوب الأصلية على تخطيط وتنفيذ الأولويات الإنمائية الخاصة بها.

■ ساعد مشروع رائد مشترك بين البرنامج الأقليمي لدعم المجتمعات المحلية للسكان الأصليين والقبليين والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، على تطوير نهج لكسب الرزق مشفوع بالتعليم الأساسي وموجه إلى المجتمع الأصلي لمكافحة عمل الأطفال، تم إدماجه في ثقافة المجتمع.

ومن أهم الشواهد على نجاح البرنامج هي قدرة المجتمعات المحلية الشريكة والوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية على تحقيق استدامة النتائج المحرزة. ويعزى هذا النجاح أساساً إلى الاستعمال الفعال للنهج التشاركي الموجه إلى المجتمع، وهو نهج يركز في المقام الأول على نظم وممارسات المعرفة الأصلية أو التقليدية المستدامة وهو يمكن المجتمعات المحلية من أن تأخذ الصدارة في العمليات الإنمائية الخاصة بها ويقصر دور وكالات التنمية على توفير خدمات الدعم الميسرة.

## الإطار ٢-٥٠

### فرص العمل اللائق للشعوب القبلية

في الغابات النائية في مقاطعة مايبوربانج في ولاية أوريسا، الهند، ولد البرنامج الأقليمي لدعم المجتمعات المحلية للسكان الأصليين والقبليين للاعتماد على الذات عن طريق التعاونيات وغيرها من منظمات المساعدة الذاتية، التابع لمنظمة العمل الدولية، سلسلة من المبادرات المملوكة من المجتمع المحلي والموجهة إليه لتوفير فرص عمل مستدام ولائق ومنتج للمجموعات القبلية الفقيرة.

ويغطي البرنامج مجموعة من ٤٠ قرية تضم ٢١٦ أسرة وقد استهل في أيار/ مايو ٢٠٠١، وهو يبني القدرات من خلال تطوير إدارة الائتمان والمهارات لتوليد الدخل. ومنذ استهلال البرنامج، تم استحداث أكثر من ٢٠٠٠ وظيفة بنجاح. وفي حين لا تزال المهن التقليدية التي تلجأ إلى الموارد الطبيعية تلبى الطلب المحلي، تجرأت بعض النساء من صاحبات المبادرة خوض تجربة الملابس المزخرفة والألبسة المحاكاة على الآلات. إن انجذاب القبائل للعمل في الأرض يشير إلى أن البستنة تبقى العمل الأكثر شيوعاً بين الرجال والنساء، مما يوكد مكاسب توازي أربع مرات الاستثمارات الأولية. ولقد ساعدت الأنشطة المتصلة بتعميم قضايا الجنسين على دفع ٤٦ مجموعة نسائية للمساعدة الذاتية تضم ١٤٦ امرأة، إلى أن تصبح تعاونيات انتمائية أولية رسمية. وتدير هذه التعاونيات الانتمائية ادخارات القرى والأنشطة الانتمائية لتوفير مورد هام لاستثمارات رأس المال بشروط ميسرة لأفراد المجتمع. ويقدر أن هذه المبادرة ساعدت ٢٠٥ عائلة مديونة للخروج من كمين الدين - وهو أمر لا يستهان به نظراً إلى أن مقرضي الأموال غالباً ما يهيمنون على المناطق القبلية التي تعاني من الفقر. إن المزيد من التمكين من خلال محو الأمية الوظيفية وتحسين الوعي بالحقوق وتدبير الحماية الاجتماعية وتوفير خدمات الدعم قد أدت إلى تحسين قدرة الشعوب على الوصول إلى السلطات المحلية والتفاوض معها.

لقد ولد المشروع اهتماماً على الصعيدين المحلي والوطني وعلى صعيد الولايات، من خلال عملية الحوار الاجتماعي، مما سمح للتجارب الشعبية أن تؤثر على الجو السياسي العام.

## الإطار ٢-٥١

### اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) وبناء السلام في نيبال

كان الفقر والتمييز والبطالة وبرزت ثقافة النزاع عوامل رئيسية في استمرار حالة انعدام الاستقرار السياسي في نيبال. وفي سياق الفقر وانعدام الأمن، سلط عمل منظمة العمل الدولية الضوء في نيبال والمنطقة دون الإقليمية ككل على استضعاف الشعوب الأصلية والقبلية (وداليتس) بصورة خاصة. وفي جو يتزايد فيه عدم الاستقرار وتصاعد العنف، هناك اعتراف متزايد بالطابع متعدد الإثنيات والثقافات للمجتمع في نيبال، وحاجة لمعالجة المسائل المتعلقة بالاستبعاد والتهميش التي تثيرها جنسيات الشعوب الأصلية الموجودة في نيبال والتي يبلغ عددها ٥٩ جنسية، والأبعاد الإثنية للنزاع الماوي. ولطالما شجعت منظمة العمل الدولية الحوار بين الحكومة والمنظمات الممثلة للشعوب الأصلية، واقترحت واستكشفت إمكانية استخدام اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) لتكون إطاراً لمحادثات السلام (كما جرى بالنسبة لغواتيمالا عام ١٩٩٦).

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عقدت منظمة العمل الدولية بمشاركة المؤسسة الوطنية لتنمية الجنسيات الأصلية والاتحاد النيبالي للجنسيات الأصلية، مؤتمر الحوار الوطني حول اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية (رقم ١٦٩) وبناء السلام في نيبال. وكان الهدف من المؤتمر ترويج الاتفاقية رقم ١٦٩ واستكشاف إمكانياتها في سياق بناء السلام، بحثاً عن حلول على الصعيد الوطني لمعالجة موضوع الاستبعاد الاجتماعي للجنسيات الأصلية في نيبال، وبالتالي المساهمة في استمرار السلام والاستقرار. وحضر المؤتمر أكثر من ١٥٠ مشاركاً، ضم مجموعة كبيرة من ممثلي الشعوب الأصلية من جميع الأقاليم الإنمائية الخمسة والحكومة والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني والمجتمعات المانحة والإنمائية والأمم المتحدة والأكاديميين والصحافيين. وكان هذا المؤتمر الحدث الأول من نوعه الذي يعقد في نيبال حيث قامت وكالة من وكالات الأمم المتحدة بتسليط الضوء علنياً على الرابط بين الاستبعاد الاجتماعي والنزاعات والمسائل التي تثيرها الشعوب الأصلية في نيبال. ووفر المؤتمر منصة بناءة للحوار وتبادل وجهات النظر وانتهى بإعداد مشروع إعلان بشأن الاتفاقية رقم ١٦٩ وبناء السلام في نيبال. وكان هناك توافق في الآراء على أن الاتفاقية يمكن أن توفر إطاراً واضحاً لترويج الأولويات الوطنية كما تتجلى في الخطة الإنمائية العاشرة وورقة استراتيجية الحد من الفقر.

وبالرغم من تدهور الوضع السياسي الذي أدى إلى حل مجلس الوزراء وإعلان الملك حالة الطوارئ، نجح المؤتمر في استهلال خطوة أولية إيجابية جداً نحو مفاوضات أصحاب المصلحة وتسوية النزاعات في نيبال في إطار الاتفاقية رقم ١٦٩. وسيقوم الدور الرئيسي لمنظمة العمل الدولية على المتابعة، من خلال تسهيل تنفيذ إعلان كاتماندو أديفازي - جانجاتي والتوعية والربط الشبكي على جميع المستويات. ويمكن تقييم المبادرة بالاستناد إلى ما يلي:

- موافقة حكومة جلاله الملك في نيبال على التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩.
- اعتماد إعلان كاتماندو أديفازي - جانجاتي، الذي يقدم مبادئ توجيهية ملموسة للأطراف المعنية لترويج حقوق الشعوب الأصلية وتسهيل إرساء العدالة الاجتماعية وبناء السلام التشاركي ضمن إطار الاتفاقية رقم ١٦٩.
- توفير منبر صلب لتبادل وجهات النظر والحوار بين جميع أصحاب المصلحة.
- الاعتراف بالاستبعاد الاجتماعي ومناقشته باعتباره السبب الأساسي للنزاع.
- زيادة وعي جميع أصحاب المصلحة، لاسيما الحكومة، بشأن الاتفاقية رقم ١٦٩ والمنافع من استخدامها كإطار إنمائي لمعالجة احتياجات الجنسيات الأصلية، وذلك عبر توفير مجموعة من المعايير يستند إليها عند وضع السياسات والبرامج المستقبلية لهذه المجموعات.
- زيادة وعي جميع أصحاب المصلحة، لاسيما الحكومة، بإمكانية أن تكون الاتفاقية رقم ١٦٩ أداة لبناء السلام.

## مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل

في ٢٠٠٤، كان إقليم آسيا والمحيط الهادئ يضم ١٩ في المائة من الرجال والنساء والأطفال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. وتشير هذه النسبة إلى معدل منخفض مقارنة ببعض القارات الأخرى، لاسيما القارة الإفريقية. ولكن بسبب الكثافة السكانية العالية في الكثير من الدول الآسيوية، فإن الانتشار المنخفض لفيروس نقص المناعة البشرية يعني مع ذلك وجود أعداد كبيرة من الناس المصابين به، أي حوالي ٥,٢ مليون رجل ومليون امرأة و١٦٨ ٠٠٠ طفل، وفقاً للتقديرات الجديدة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ منظمة الصحة العالمية<sup>٣٠</sup>.

إن ما تقدمه منظمة العمل الدولية للاستجابة عالمياً وإقليمياً لقضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز هو تركيز على مكان العمل وعلى الأثر الاقتصادي والاجتماعي. وتركز منظمة العمل الدولية على موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز باعتباره موضوعاً ذا صلة بمكان

<sup>30</sup> أنظر:

Monitoring the AIDS Pandemic (MAP) Network: AIDS in Asia: Face the facts (Bangkok, 2004 at <http://www.mapnetwork.org>)

العمل لأن ما لا يقل عن ثلثي المصابين بالفيروس هم عمال إما في الاقتصاد المنظم أو في الاقتصاد غير المنظم. وهناك ثلاثة مكونات رئيسية لنهج منظمة العمل الدولية، هي:

- الأول هو التأكد من احترام الحقوق في العمل واتخاذ التدابير للتأكد من معالجة مسألتي التشهير والتمييز. وقد وضعت منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، تعطي حماية الحقوق وعدم التمييز في الاستخدام والمساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي والوقاية والرعاية والدعم؛
- الثاني هو تعبئة الشركاء الاجتماعيين وإعطاؤهم القدرة على معالجة الوباء في أنشطتهم الخاصة. تقوم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور بارز في معالجة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز باعتباره موضوعاً ذا صلة بمكان العمل. ولا بد للحكومات من أن توفر إطاراً قانونياً وسياسياً يضمن إدماج الشواغل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في خطط وعمليات إنمائية أكثر شمولاً؛
- المكون الثالث يتعلق بالشراكات. إن منظمة العمل الدولية تعمل بشكل وثيق مع جهات راعية أخرى لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، لاستحداث نهج أكثر اتساقاً على الصعيد الوطني ولتأمين استخدام الموارد المتاحة على نحو فعال التكلفة.

وفي الهند، نجح برنامج منظمة العمل الدولية بتمويل من إدارة العمل في الولايات المتحدة في بدء العمل بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والرعاية والدعم في عالم العمل (الإطار ٢-٥٢). وفي تايلند، أدى التعاون بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل التايلندية إلى تكرار البرامج التثقيفية حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل على صعيد البلد ككل (الإطار ٢-٥٣). وتقوم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بأدوار مهمة ومتزايدة. وفي كمبوديا، مثلاً، يجري النقابيون عمليات تثقيف الأقران للعمال، بينما تقوم منظمات أصحاب العمل الرئيسية بتعبئة المؤسسات في قطاعات الملابس والفنادق والسياحة. وفي الصين، بدأت الهيئات المكونة الثلاثية تحتل مركز الصدارة في نضالها ضد فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (الإطار ٢-٥٤). وتمت صياغة استراتيجية إقليمية عربية حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، ولكن لا تزال هناك قيود تحد من اعتماد هذه الاستراتيجية وتنفيذها بشكل فعال و"عدم التزام الصمت" في فرادى الدول العربية (الإطار ٢-٥٥).

## الإطار ٢-٥٢

### فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: الإجراءات في الهند

في نهاية عام ٢٠٠٣، قدر في الهند وجود حوالي ١,٥ مليون شخص مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، مما يعني أن الهند تضم أكثر من ١٣ في المائة من إجمالي السكان في العالم من المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وينتمي ٨٩ في المائة منهم إلى المجموعة العمرية الأكثر إنتاجية البالغة ١٥ - ٤٩ عاماً. وتشدد السياسة المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، التي وضعتها حكومة الهند على أنه "... يجب تعبئة قطاع الصناعة سواء أكان منظماً أم غير منظم للاهتمام بصحة الشرائح المنتجة من القوى العاملة في هذا القطاع".

وتقوم منظمة العمل الدولية، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية والمنظمة الوطنية لمراقبة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بتنفيذ برنامج يهدف إلى اتخاذ إجراء وطني مستدام بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والرعاية والدعم في عالم العمل. والأهداف المباشرة لهذا البرنامج هي تزويد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشكل أفضل لاعتماد وتنفيذ سياسات وبرامج فعالة في مكان العمل، بغية الوقاية من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية وحماية الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من التمييز والتشهير وتعزيز الإجراءات الثلاثية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في ولايات ماديا براديش وجهار خند وغرب البنغال، التي تغطي العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم. ومن الأنشطة والنتائج الرئيسية ما يلي:

- درب البرنامج ٢٤٦ مسؤولاً عن التعليم في المجلس المركزي لتقافة العمال، قاموا بدورهم بتقديم برامج تدريبية شملت ما مجموعه ٢٢٦ ٣١٣ شخصاً من القوى العاملة خلال الفترة من حزيران/ يونيه ٢٠٠٣ إلى حزيران/ يونيه ٢٠٠٤، كان ٩٢ ٨٥٩ منهم ينتمون إلى القطاع المنظم و٦٨٢ ١٢٨ إلى القطاع غير المنظم و٦٨٥ ٩١ إلى المناطق الريفية؛ وكان ٩٧٠ ١٢٠ منهم من العمال الذكور و٢٥٦ ١٩٢ من العاملات.

- من خلال نهج فريد للمبادرات على صعيد المنشأة، طاول البرنامج ٥٥ منشأة في الولايات الثلاث ليغطي ٥٦٥ ١٦٨ من القوى العاملة. وتم تدريب ١٢٢٥ مدرباً في هذه المنشآت للقيام بتدريب داخلي للعمال.
- اقتتعت بعض المنشآت بوضع سياسة خاصة بها بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- من خلال الجهود التي بذلتها نقابات العمال لبناء القدرات بغية معالجة مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتعميمها في خطة عملها، قام مركز من المراكز الخمسة الرئيسية لنقابات العمال - هند مزدور سبها - بصياغة مشروع سياسة عامة للاعتماد والتنفيذ من جانب مؤسساته الفرعية.
- قامت بعض المنشآت الرئيسية بتوسيع برنامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز للوصول إلى القطاع غير المنظم، لاسيما المنشآت التي تعنى بسلسلة التمويل والوحدات المساعدة والمجتمعات المجاورة. وهناك نهج فريد آخر هو العمل مع الجمعيات والنقابات النسائية في الاقتصاد غير المنظم للوصول إلى أعضائها والعمل على توعيتهم بشأن مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- تمت صياغة بيان التزام لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل من خلال المشاورات مع منظمات أصحاب العمل على المستوى الوطني. وستقوم منظمات أصحاب العمل بنشر وتوزيع البيان لاعتماده من جانب مؤسساتها الفرعية.

### الإطار ٢-٥٣

#### الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وإدارته: الوصول إلى المعامل

- وضع مشروع لمنظمة العمل الدولية في تايلند أدلة تقنية ومواداً تدريبية للتعليم في مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعزز دور وزارة العمل في دعم برامج التعليم في مكان العمل حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وشملت الأنشطة والنتائج الرئيسية في الفترة من كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ ما يلي:
- على الصعيد المحلي، جرى التعليم بشأن مكان العمل في المنشآت في مقاطعة رايونغ الرائدة. وتم تثقيف أكثر من ٦٠٠٠ عامل وحوالي ١٠٠ صاحب عمل فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. كما تم تدريب ما يناهز ١٠٠ عامل كمدرسين من الأقران وقد صرحت أكثر من ٤٠ شركة أنها اعتمدت سياسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز تتماشى والمعايير الدولية.
  - على صعيد المقاطعة، جرى بناء القدرات في رايونغ حتى يتمكن ممثلو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمسؤولون عن حماية العمال ومقدمو الخدمات من المنظمات غير الحكومية من تعزيز قدراتهم للمساعدة على تنفيذ برامج مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
  - على الصعيد الوطني، نجح المشروع في جعل مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مسألة تهم وزارة العمل. كما اعتمدت وزارة العمل نظام ترخيص للشركات. وتمت صياغة مدونة ممارسات وطنية متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، ويتوقع أن تنشرها وزارة العمل في أوائل عام ٢٠٠٥. كما حصل تحسن واضح للتدخلات من خلال برامج التعليم في أماكن العمل بتمويل من الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا.
  - على الصعيد الإقليمي، تم اعتماد ونشر بعض الأدوات مثل دليل أصحاب العمل التايلنديين في إدارة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (مثلاً، في الصين وكمبوديا وقريباً في إندونيسيا).
  - قام الشركاء الاجتماعيون بدور نشط كأعضاء في اللجنة الوطنية المعنية بمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. كما ساعدوا في صياغة مدونة الممارسات الوطنية وشاركوا في العديد من أنشطة التوعية والتدريب وفي إنتاج أدلة الإجراءات.

## الإطار ٢-٥٤

### تعينة الهيئات المكونة الثلاثية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الصين

إن استمرار منظمة العمل الدولية في أنشطة التوعية وتقديم خدمات المشورة التقنية لهيئاتها المكونة في الصين قد أدى إلى تعينة ناجحة لمؤسسات القطاع غير المعني بالصحة في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مرحلة مبكرة نسبياً من الوباء. وبدأت التوعية عام ٢٠٠١ وتبعها التخطيط الاستراتيجي وبناء القدرات في ٢٠٠٣ وتنفيذ برنامج شامل بداية عام ٢٠٠٥. وقد شملت الأنشطة الرئيسية زيادة الوعي وبناء القدرات بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وبين المسؤولين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي في بيجين وسيشوان ويونن، وتطوير أدوات تقنية (مواد للتعليم والتدريب) والأبحاث حول أثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على العمل والضمان الاجتماعي والمشورة بشأن إصلاح السياسات الوطنية، مثلاً حول اختبار فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

وبدأت الهيئات المكونة لمنظمة العمل باحتلال مركز الصدارة في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، كما تشير إليه حملة الشريط الأحمر المعنية بصحة المستخدمين، التي أطلقت في الصين في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤ من قبل نائب رئيس مجلس الوزراء ونائب وزير العمل والضمان الاجتماعي ونائبي رئيس اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد المنشآت في الصين. وتم تأمين الالتزام السياسي لتنفيذ التدخلات على مستوى مكان العمل كما ينص على ذلك برنامج التثقيف في مكان العمل، المشترك بين منظمة العمل الدولية وإدارة العمل الأمريكية والبالغ ٣,٥ مليون دولار أمريكي وذلك في أوائل ٢٠٠٥.

## الإطار ٢-٥٥

### الاستراتيجية العربية الإقليمية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل

استناداً إلى مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تم وضع الاستراتيجية العربية الإقليمية الأولى بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل لكي تعتمد على بلدان المنطقة. وتغطي المكونات الاستراتيجية الدعوة والتوعية وبناء القدرات وحماية حقوق الإنسان وزيادة الوعي والوقاية والرعاية والدعم ومطالبة الاقتصاد غير المنظم وتحسين البيانات عن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتعبئة الموارد وتعزيز الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. واستجابة للاستراتيجية وللهدف ٦ من الأهداف الإنمائية للألفية، المتعلقين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، تم تحقيق النتائج التالية:

- الإقرار بموضوع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كقضية من قضايا عالم العمل وتطبيق مبادئ وسياسات منظمة العمل الدولية وفقاً لما نصت عليه مدونة الممارسات.
- تُرجم دليل التثقيف والتدريب المتصل بمدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى اللغة العربية.
- قام الأردن والجمهورية العربية السورية ولبنان بمبادرات لإدراج هذه الاستراتيجية في سياساتها المتعلقة بمكان العمل. وعلى سبيل المثال، قام عدد من أصحاب العمل، في لبنان، بترويج سياسة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.
- في الجمهورية العربية السورية ولبنان، تم تدريب مفتشي العمل بشكل كامل حول الموضوع، باستخدام مواد منظمة العمل الدولية. كما تم تدريب بعض مفتشي العمل كمدرسي أقران.
- جرى التنسيق بين وزارات العمل والصحة والبرامج الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الأردن ولبنان.
- أعلن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب التزامه بسياسة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل وبالمبادئ التي يسترشد بها العمال، بما في ذلك تلك التي تستهدف محاربة التمييز والتشهير استناداً إلى حالات مؤكدة وأخرى مشتبه بها.
- إلا أن هناك عدداً من القيود التي تقيد أو تؤخر اعتماد هذه الاستراتيجية على الصعيد القطري، بما في ذلك:

- الالتزام السياسي غير الكافي. لا يزال هناك العديد من صانعي السياسات الذين لا يعون خطورة الوباء أو حتى ينفون مجرد وجوده؛
- قلة البيانات؛
- المعايير الاجتماعية والثقافية والدينية.

## حماية العمال المهاجرين ومنع الاتجار

أعرب المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر عن قلقهم بالقول:

... بأن الهجرة كظاهرة من ظواهر العالم المتسم بالعولمة لا يمكن أن تعتبر في مصلحة بلد الهجرة دون غيره، لكنها يمكن أن تفيد كذلك بلدان المهجر عن طريق تزويدها بعمال هي في أمس الحاجة إليهم. فالعمال المهاجرون هم الأقل حماية في كثير من الأحيان. وتفرض الهجرة غير النظامية والاتجار بالأيدي العاملة إلى تعريض العمال لأسوأ أشكال الإساءة والاستغلال. بل لا يتمتع العمال المقبولون قانوناً بالحقوق ذاتها التي تتمتع بها القوى العاملة الوطنية في معظم البلدان، كما لا يتمتعون بمستوى الحماية الاجتماعية ذاته. وإذ يقر المندوبون بأن نهجاً ثنائية ومتعددة الأطراف هي شرط لازم لصون العمال الأقل حماية، فإنهم يطلبون من المكتب أن يضطلع بدور رائد في وضع وتسهيل اعتماد تدابير سياسية ملائمة من أجل العمال المهاجرين ضمن إطار العمل اللائق.

واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين في حزيران/يونيه ٢٠٠٤ خطة عمل للعمال المهاجرين شملت "وضع إطار متعدد الأطراف وغير ملزم لنهج يقوم على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة، يأخذ في الاعتبار حاجات سوق العمل ويقترح مبادئ توجيهية ومبادئ للسياسات القائمة على أفضل الممارسات والمعايير الدولية"<sup>31</sup>.

واستجاب المكتب لاستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر وخطة عمل منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين، وكذلك للطلب المتزايد على المساعدة التقنية من جانب الهيئات المكونة، من خلال مجموعة من الأنشطة، تشمل المشورة السياسية (مثلاً، من خلال برنامج الشراكة بين كوريا/ منظمة العمل الدولية حول "تعزيز القدرة الوطنية على إدارة الهجرة" في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند) وتقاسم المعرفة وبناء القدرات (بما في ذلك الاجتماعات الإقليمية ودون الإقليمية وترجمة مواد التدريب إلى اللغات المحلية). وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الجهود التي تبذلها لمعالجة المشاكل المتعلقة بالعمال المهاجرين. وعلى سبيل المثال، عقد الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة التابع للمنظمات الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ مشورة إقليمية حول وضع آلية تعاونية لترويج وحماية حقوق العمال المهاجرين، في جاكرتا، في آذار/مارس ٢٠٠٣؛ وأعد اتحاد نقابات العمال في بورما شريط فيديو يصف التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون البورميون في تايلند؛ كما نظمت نقابات العمال اجتماعاً تقنياً حول دراسات تتعلق بهجرة الأدمغة في بنغلاديش والهند ونيبال وباكستان وسري لانكا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. ونظم اتحاد أصحاب العمل في تايلند حلقتين دراسيتين حول العمال المهاجرين وعملية التسجيل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، على أن تستكملا بدراسة استقصائية حول أصحاب العمل التايلنديين في صناعة البناء ومعالجة الأغذية البحرية والملبوسات والمدابع فيما يتعلق بالمسائل والتحديات والأمثلة عن أفضل الممارسات لاستخدام العمال المهاجرين.

وفي جمهورية إيران الإسلامية، تم توقيع مذكرة تفاهم في آذار/مارس ٢٠٠٤ بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية لتسهيل وضع السياسات حول هجرة اليد العاملة. وبموجب مذكرة التفاهم هذه، يتوقع عقد مؤتمر عام ٢٠٠٥ حول تدريب صانعي السياسات.

وأعدت منظمة العمل الدولية برامج عمل، من أهمها مشروع الميكونغ دون الإقليمي، التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء. وفي هذه المنطقة دون الإقليمية التي تركز فيها الحملة المناهضة للاتجار بالبشر بشكل كبير على إنفاذ القانون والأطر القانونية، يلقي تركيز مشروع الميكونغ على استراتيجيات الوقاية، في المجتمعات المحلية مصدر الهجرة وفي أماكن العمل المقصودة على السواء، قبولاً سياسياً وملكية وطنية متزايدة (الإطاران ٥٦-٢ و ٥٧-٢). كما تم توسيع نطاق مشروع إقليمي آخر بتمويل من إدارة العمل الأمريكية حول مكافحة الاتجار بالأطفال لاستغلالهم جنسياً وفي العمل، من ثلاثة بلدان هي بنغلاديش ونيبال وسري لانكا في المرحلة الأولى، ليشمل ثلاثة بلدان أخرى في المرحلة الثانية هي باكستان وتايلند واندونيسيا (الإطار ٥٨-٢).

<sup>31</sup> قرار بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي، اعتمد في مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعون، جنيف، ٢٠٠٤.



## الإطار ٢-٥٦

## الإجراءات المجتمعية لمكافحة الاتجار: أصوات عبر الميكونغ

أصبح مشروع الميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالأطفال والنساء، التابع للبرنامج الدولي لمكافحة عمل الأطفال، بتمويل من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة، قيد التشغيل منذ عام ٢٠٠٠ في كمبوديا والصين وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتايلاند وفيتنام. ويركز المشروع على الوقاية باعتبارها النقطة الأساسية لمقاربة مشكلة الاتجار. ويقوم المشروع بتشجيع ودعم الأطفال والعائلات والمجتمعات المعرضة للخطر باعتبارهم من أصحاب المصلحة الأوائل، لاتخاذ إجراءات المساعدة الذاتية على الصعيد المحلي من خلال مجموعة من أنشطة زيادة الوعي ونظم التمويل بالغ الصغر ومجموعات الادخار والائتمان والتدريب على المهارات والتعليم وترويج المساواة بين الجنسين. إن هذا العمل الوقائي "الميداني" يسترشد بالسياسات الكلية وتدعمه مبادرات بناء القدرات على مستوى الولاية والمقاطعة وعلى المستوى الوطني.

وكانت النتائج حتى اليوم مشجعة وتم تلقي النماذج المجتمعية بشكل إيجابي. ويشير تقييم المشروع للمبادرات على المستوى المحلي إلى تغييرات بارزة في العلاقات المجتمعية الناتجة عن مشاركة أصحاب المصلحة في المشروع، ومنها:

- **يلاحظ الأهل تغيرات في علاقاتهم ضمن الأسرة وفي المدرسة والمجتمع.** أصبح الأطفال أكثر وعياً بحقوقهم في الرعاية والحماية الأبوية، وهم يطلبون ويتلقون رعاية أسرية أفضل، بما في ذلك حقهم في التعليم. وأصبح الأهل أكثر ثقة وعلى بينة من التعرف على المتاجرين وكيفية حماية أنفسهم. كما تحصل الفتيات على اهتمام أكبر من الأهل، بما في ذلك إرسالهن إلى المدارس وإبقائهن فيها. واليوم أصبح من الأكثر شيوعاً أن يطلب المدرسون وجهات نظر الأطفال. وعلى الصعيد المجتمعي، يسترعي الأطفال اهتمام وثقة البالغين وينظر إليهم على أنهم عناصر فعالة للتواصل خاصة عندما يتعلق الأمر بالوصول إلى أطفال آخرين.
  - **أصبحت المجتمعات أكثر رعاية ودعمًا للأطفال والنساء والأسر المعرضة لخطر الاتجار.** وبدأت المجتمعات المحلية تتحمل مسؤولية تأمين رفاه أفرادها، بينما كانت حوادث الاتجار واستغلال الأطفال والعنف المنزلي تعتبر في السابق أموراً خاصة أو من الشؤون الأسرية. وتتبع المجتمعات أثر الأسر وتحركاتها، وتعمل بشكل وثيق مع قوى الأمن وتقوم بإبلاغها عن أي حالات من الاتجار، وتقوم بوضع شبكات حماية خاصة بها. وقد نظمت مجموعات للمساعدة الذاتية ومجموعات الائتمان والادخار للنساء والأسر المعرضة للخطر وهي توفر المشورة والإرشاد العملي للمهاجرين المحتملين.
  - **أصبح الشباب يدافعون عن أنفسهم ويمارسون مسؤولياتهم التي تتلائم مع حقوقهم.** تم تنظيم مجموعات من المؤيدين الشباب وتدريبهم على الأداء المسرحي والرسم وإلقاء القصص والغناء والرقص وإنتاج أفلام الفيديو لإعطاء صورة عن وضع الاتجار. كما تقوم بعض المجموعات من الشباب بتصميم المداخلات والرسائل المجتمعية.
  - **تجد النساء القوة في التنظيم.** من خلال الأدوار القيادية للجان تنمية القرى والتنظيم ضمن مجموعات المساعدة الذاتية والادخار والائتمان، أصبحت النساء أكثر ثقة بشأن قدراتهن الخاصة على اتخاذ القرارات والتعبير عن آرائهن وإثبات وجودهن والإمساك بزمام حياتهن. لقد طورت أنظمة دعم قوية فيما بينهن.
  - **تخلق سلطات الولايات والمقاطعات بيئة تمكينية وتشاركية للإجراءات المحلية.** تحصل المجتمعات على التدريب المباشر والمستمر والدعم التقني من مكاتب المقاطعات والولايات ومنظمات المجتمع المدني الأخرى. وتمت زيادة مخصصات البرامج والميزانية في بعض المقاطعات والولايات أو أعيد توجيهها للاستجابة إلى الاحتياجات التي تشير إليها خطط العمل المحلية. كما توفر الهيئات في المقاطعات والولايات روابط قيمة بين المستويات الأعلى لصنع السياسات والقرارات والمجتمع المحلي.
  - **تولي الحكومات الوطنية قدراً أكبر من الاهتمام بالمجموعات الفقيرة والضعيفة.** في جميع البلدان، أظهرت لجان التوجيه الوطنية استعدادها لزيادة جهودها بهدف تخفيف حدة الفقر ومكافحة الاتجار، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم المالي (استكمال صناديق تنمية القرى) والدعم التقني (تحسين جمع البيانات).
- لقد انتقل المشروع إلى مرحلة ثانية موسعة مع زيادة التشديد على الاتجار ضمن إطار للهجرة أكثر شمولاً، بما في ذلك أماكن العمل في بلد المقصد. ويجري تعزيز وتكرار برامج الوقاية المجتمعية لمضاعفة مواقع تنفيذ المشروع في جميع البلدان. وبعد النجاح الذي شهده مكون المشروع في بون في الصين، بدأ العمل على مشروع جديد يتعلق بالتحرك الداخلي والاتجار في الصين (الإطار ٢-٥٧).

## الإطار ٥٧-٢

## المحاكاة والنفاد إلى المستوى الوطني: منع الاتجار

قام مشروع ميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بعمليات تدخل لمكافحة الاتجار في مقاطعة يونن في الصين. وعمل الاتحاد النسائي لعموم الصين بصفة مركز اتصال على الصعيد الوطني لتسهيل هذه العمليات، وفقاً لاتفاق أبرم بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والضمان الاجتماعي لمكافحة الاتجار من خلال العمل مباشرة مع الاتحاد النسائي لعموم الصين. وفوض الاتحاد النسائي لعموم الصين الاتحاد النسائي لمقاطعة يونن ليكون شريكاً رئيسياً في مشروع مكافحة الاتجار بالنساء والأطفال في مقاطعة يونن.

وكان المرحلة الأولى من المشروع، من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٣ ناجحة، فقد تمت حماية آلاف النساء والأطفال من الاتجار بهم وجرى اختبار نماذج رائدة وتوثيق التعليم. ومن العوامل الرئيسية التي ساعدت على خلق زخم في اتجاه اعتماد برنامج وطني أكثر شمولاً، ما يلي:

- مشاركة واسعة القاعدة لأصحاب المصلحة على مستوى المقاطعة والمستوى الوطني؛
- بذل الجهود لتوثيق الأبحاث والتعليم وتقاسمها على صعيد واسع؛
- أعمال التوعية التي اضطلع بها زعماء مقاطعة يونن.

وتم تقاسم الدروس المستفادة من مشروع يونن خلال اجتماع وطني لمحاكاة النماذج عقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ في بيجين. وقد تولد عن الاجتماع حماس لتكرار نماذج الاختبار الرائدة في مقاطعات أخرى وبرنامج على الصعيد الوطني. وقد استعمل الزخم الإيجابي لتنظيم اجتماع مائدة مستديرة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ مع مشاركين من الوزارات الرئيسية على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطعات. وتم وضع خط أساسي بطريقة تشاركية لمشروع وطني لمنع الاتجار بالفتيات والشابات لاستغلالهن في العمل في الصين ووافق أصحاب المصلحة الرئيسيون عليه، بما في ذلك الاتحاد النسائي لعموم الصين ووزارة العمل والضمان الاجتماعي. وفي أوائل عام ٢٠٠٤، تعهدت إدارة التنمية الدولية في الصين بتخصيص أموال لتنفيذ هذا المشروع الجديد على المستوى الوطني وفي مقاطعات أنهوي وهنان وهونان (مقاطعات مرسلّة) وفي مقاطعتي غواندونغ وجيانغسو (مقاطعتان مستقبليتان). واستخدمت الدروس الأساسية التالية من مشروع يونن وأدرجت في المشروع الوطني لمنع الاتجار بالفتيات والشابات لاستغلالهن في العمل في الصين:

- المطلوب استجابة متعددة الأبعاد تعالج الأسباب الجوهرية للاتجار؛
- من المهم تكوين مفهوم واضح يبين أن الاتجار لا يشمل فقط بيع واختطاف الأطفال سعياً لعرضهم للتبني أو النساء سعياً لتزويجهن ولكنه يشمل أيضاً إرغام هؤلاء الأشخاص على البغاء و/أو أشكال غير مقبولة من العمل؛
- ينبغي الاعتراف بأهمية وجود سياسة بين المقاطعات وإطار "آمن" للهجرة بين المقاطعات "المرسلّة" و"المستقبلة" كبديل للاتجار؛
- ينبغي أن ينصب تركيز خاص على الفتيات والشابات لأنهن الأكثر استضعافاً - بعمليات تدخل حسب السن (إبقاء الفتيات دون سن الخامسة عشرة في المدارس وزيادة الوعي والهجرة الداخلية الآمنة لمن هن في سن السادسة عشرة وما فوق)؛
- ينبغي التركيز على معالجة مسألة تفضيل الفتيان إذ إنها تسبب خروج الفتيات من المدارس وهجرتهم "غير الآمنة" في سن مبكرة.

## الإطار ٥٨-٢

## مكافحة الاتجار بالأطفال لاستغلالهم جنسياً وفي العمل

توسّع مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال في جنوب آسيا، الذي غطى بنغلاديش وسري لانكا ونيبال في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢، ليصبح مشروعاً إقليمياً (٢٠٠٣-٢٠٠٦) يشمل إندونيسيا وباكستان وتايلاند. والهدف الشامل لهذا المشروع هو تعزيز قدرة الشركاء الوطنيين على مكافحة الاتجار بالأطفال ضمن الحدود الوطنية وخارجها لاستغلالهم جنسياً وفي العمل، وإعادة تأهيل الأطفال الناجين من الاتجار. ويشمل المشروع الأبحاث والمشورة السياسية وبناء القدرات والإنقاذ وإعادة التأهيل وإعادة الإدماج. ويشمل نموذج إعادة التأهيل الإنقاذ والمشورة النفسية الاجتماعية والتعليم غير الرسمي والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي وزيادة الوعي والتعبئة الاجتماعية. ويجري وضع مبادئ توجيهية تراعي الأطفال للمعالجة الإنسانية لصحايا الاتجار. ويمكن الإشارة فيما يلي إلى الإنجازات على الصعيد السياسي، التي ساهم فيها مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال في جنوب آسيا:

- **بنغلاديش:** التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ في ١٢ آذار/ مارس ٢٠٠١؛ خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأطفال من إعداد وزارة شؤون المرأة والطفل، وافق عليها مجلس الوزراء في شباط/ فبراير ٢٠٠٢؛ اتفاقية رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي المتعلقة بمنع ومكافحة الاتجار بالنساء والأطفال لأغراض البغاء، التي وقعت في ٢٠٠٢؛ إنشاء خلية مكافحة الاتجار في وزارة الشؤون الداخلية في ٢٠٠٤.
- **نيبال:** التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ في ٣ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢؛ تصديق مجلس الوزراء في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٣ على خطة العمل الوطنية المنقحة لمكافحة الاتجار بالأطفال؛ إنهاء مراجعة قانون العمل الوطني وقانون الأطفال للتصديق عليهما من قبل البرلمان.
- **سري لانكا:** التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ في ١ آذار/ مارس ٢٠٠٢؛ خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأطفال؛ تعزيز القدرة المؤسسية للسلطة المحلية لحماية الطفل؛ عدل القانون رقم ٨ لعام ٢٠٠٣ القانون الخاص باستخدام النساء والشباب والأطفال لرفع سن الحد الأدنى من ١٤ إلى ١٦ سنة بالنسبة للحصول على التدريب بهدف الاستخدام في مهن ذات "طبيعة خطيرة"؛ تقديم مشروع خطة عمل للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والتوصية بالموافقة عليه من جانب الهيئات المكونة الثلاثية ولجنة التوجيه الوطنية حول عمل الأطفال. وعمل المشروع بشكل وثيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وكذلك مع المنظمات غير الحكومية. وفي **سري لانكا**، عمل مؤتمر عمال سيلان مع مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال في جنوب آسيا لزيادة الوعي بشأن الاتجار بالأطفال في مجتمعات المزارع. كما أنشأ المشروع وحدات من هيئات التبعية الاجتماعية للمساعدة على الوقاية من الاتجار بالأطفال وتسهيل عملية إعادة إدماج الأطفال الناجين. وفي **بنغلاديش**، تم تعزيز ٦٠ فرقة للمراقبة المجتمعية في الاتحادات الحدودية لاعتراض أي أعمال ذات صلة بالاتجار بالأطفال. كما كان ممثلو منظمات العمال في قطاع النقل نشطين في إنقاذ الضحايا الأطفال. وفي **نيبال**، تعاون اتحاد العمال في المطاعم والفنادق الصغيرة وجمعية المطاعم والحانات في نيبال لتوفير ظروف عمل آمنة للفتيات اللواتي يعملن في المطاعم الصغيرة. وفي **إندونيسيا**، ربطت المؤسسة الإندونيسية لرفاه الطفل مبادراتها للوقاية من الاتجار بالأطفال مع مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في القطاع الخاص. كما قدمت شركات خاصة تبرعات لإنشاء مكتبة متنقلة للأطفال ولتقديم منح دراسية لحوالي ٣٠٠ طفل. وعملت المؤسسة الإندونيسية لرفاه الطفل، بدعم من مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال في جنوب آسيا، بشكل وثيق مع مركز الملابس الدولي للتدريب لتأمين تدريب مدته ستة أشهر للفتيات المعرضات للخطر في مجال الخياطة الصناعية وبالتالي إيجاد عمل لهن.

وأنصب اهتمام خاص على العمال المهاجرين للخدمة في المنازل، الذين هم من أكثر العمال عرضة للتمييز والاستغلال والإساءة، والذين يشكلون واحدة من أهم فئات العمال المهاجرين في الإقليم<sup>٣٢</sup>. ولزيادة الوعي بشأن مواطن ضعفهم ونشر المعلومات عن الممارسات الجيدة لمعالجة المشكلة، أجرت منظمة العمل الدولية حلقات عمل حول التأييد وبناء القدرات في البلدان المرسله والمستقبلة. ولا تستهدف حلقات العمل هذه الوكالات الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل فحسب، ولكنها تستهدف أيضاً وكالات التوظيف في القطاعين العام والخاص والعمال المهاجرين (المحتملين) للخدمة في المنازل وعائلاتهم والمجتمعات المحلية. وفي الدول العربية، ساعدت الدراسات التي توثق وضع العمال المهاجرين للخدمة في المنازل على تشجيع التعاون بين منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى لمعالجة مسألة استضعاف هؤلاء العمال (الإطار ٢-٥٩).

<sup>32</sup> بحلول عام ٢٠٠٠، كان عدد المهاجرين من النساء قد تجاوز عدد الرجال في شرق وجنوب شرق آسيا (٥ ملايين امرأة مقابل ٤,٩ مليون رجل). وتشكل ٧,٦ مليون امرأة مهاجرة في غربي آسيا نسبة ٤٨ في المائة من إجمالي المهاجرين في المنطقة دون الإقليمية. ولتوضيح هجرة النساء للخدمة في المنازل، يمكن الإشارة إلى بعض الأرقام: في هونغ كونغ، وصل عدد العمال المهاجرين للخدمة في المنازل إلى أكثر من ٢٠٢,٩٠٠ عامل في عام ٢٠٠٠، وبين ١٩٩٩ وجزيران/ يونيه ٢٠٠١، غادرت ٦٩١,٢٨٥ امرأة إندونيسية بلادها (ما يمثل ٧٢ في المائة من مجموع المهاجرين) للعمل بشكل أساسي في الخدمة في المنازل؛ أما في ماليزيا، فقد تم التصريح عن ١٥٥,٠٠٠ عامل مهاجر في ٢٠٠٢ (والكثير من العمال لم يتم التصريح عنهم). أنظر:

ILO: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers An Information Guide. (Geneva, 2003), Booklet 1, pp. 9-11.

## الإطار ٢-٥٩

## حماية المهاجرات العاملات في خدمة المنازل

توخياً لتحديد المشاكل التي تواجهها المهاجرات العاملات في خدمة المنازل ولتحديد مدى ضعفهن، قامت منظمة العمل الدولية بأبحاث في الإمارات العربية المتحدة والبحرين والكويت ولبنان. وقد كشفت هذه الأبحاث عن الممارسات والأنماط التي تشكل الأسباب الرئيسية لضعف المهاجرات واقترحت استراتيجيات لمعالجة هذه الأسباب. وساهم منشور في اللغتين الإنكليزية والعربية في زيادة الوعي وساعد على وضع استجابات محددة على الصعيدين القانوني والمؤسسي. وقد روج الحوار بشأن المنشور التعاون بين منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لوضع اقتراحات محددة بغرض:

- زيادة الوعي بين القضاة والمحامين للتأثير على نهجهم في التعامل مع المهاجرات العاملات في الخدمة في المنازل، والذي يعتبر حالياً نهجاً تجريمياً (لبنان كبلد رائد).
- عقد اجتماع إقليمي لصانعي السياسات حول عمال الخدمة في المنازل لمناقشة/تحديد الاستجابات القانونية والمؤسسية والاجتماعية.
- إعداد فيلم وثائقي حول عمال الخدمة في المنازل في الدول العربية من وقت مغادرتهم بلد المنشأ، بدءاً من سري لانكا.
- إجراء تقييمات قطرية بالنسبة لعمان والمملكة العربية السعودية واليمن حيث كان هناك طلب من نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية والحكومة.

انظر:

S. Esim and M. Smith (eds.): Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers. (Beirut, ILO, 2004).

وبدأ مشروع دون إقليمي حول حشد الإجراءات لحماية العمال في الخدمة المنزلية من الاتجار والعمل الجبري في أيار/ مايو ٢٠٠٤ ويتوقع أن ينتهي في آذار/ مارس ٢٠٠٦. ويتمويل من إدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة، يغطي المشروع البلدان المرسله مثل إندونيسيا والفلبين والبلدان المستقبلة مثل ماليزيا وسنغافورة ومنطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة، الصين. وبالرغم من أن الوقت ما زال مكرراً للتبليغ عن نتائج ملموسة، فإن أهداف المشروع هي تعزيز حماية العمال في الخدمة في المنازل من خلال: "١" قانون وإطار سياسي للعمل في المنازل؛ "٢" التأييد والأبحاث لتوسيع فهم وضع العمال في الخدمة في المنازل؛ "٣" الوصول إلى عمال الخدمة في المنازل ومنحهم القدرات؛ "٤" بناء قدرات أصحاب المصلحة؛ "٥" التدخلات المستهدفة للحد من الاتجار والعمل الجبري لعمال الخدمة في المنازل ولحماية ومساعدة أولئك الذين عاشوا المعاناة.

## تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته التسعين (حزيران/ يونيو ٢٠٠٢) قراراً "١" يدعو حكومات الدول الأعضاء إلى ضمان وجود الشروط الأساسية اللازمة للحوار الاجتماعي، بما في ذلك احترام المبادئ الأساسية وحق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتهيئة بيئة سليمة في العلاقات الصناعية واحترام دور الشركاء الاجتماعيين؛ "٢" يدعو الحكومات وكذلك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، لاسيما في القطاعات التي يغيب فيها أو بالكاد يقوم فيها الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ "٣" يدعو مجلس الإدارة إلى أن يكلف المدير العام أن يضمن قيام منظمة العمل الدولية ومكتبها بالمشاركة في أنشطة مختلفة لتعزيز دور الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في المنظمة.

وفي الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، كرر المندوبون تأكيدهم "بأن السبيل الأكثر فعالية لتحديد وتنفيذ سياسة وطنية ترمي إلى الحد من العجز في العمل اللائق يمر بالحوار الاجتماعي الثلاثي"، وأن "مثل هذا الحوار لا يكون ممكناً إلا متى كان المشاركون على قدم المساواة". كما شدد المندوبون على "أهمية الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية كقواعد أساسية للحوار الاجتماعي البناء"، وحثوا "جميع الدول الأعضاء على التطبيق الكامل للحقوق الواردة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، على كامل أراضيها الوطنية".

ولكن ما يؤسف له هو أنه بالرغم من تزايد الاهتمام في عدد من الدول، فإن الوضع فيما يتعلق بالحرية النقابية يبقى مثيراً للقلق - بل يبقى على حاله إن لم يكن قد ازداد سوءاً بشكل إجمالي. فمذ نهاية شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ومن مجموع ٢٨ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، صدق ١٣ بلداً على الاتفاقية رقم ٨٧ وصدق ١٦ بلداً على الاتفاقية رقم ٩٨. ومن مجموع ١١ دولة عربية، صدقت ثلاث دول على الاتفاقية رقم ٨٦، فيما صدقت خمس دول على الاتفاقية رقم ٩٨. وصدق ١٤ بلداً من إقليم آسيا والمحيط الهادئ وخمس دول عربية على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). ومنذ نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، بلغ عدد القضايا الفعلية العالقة أمام لجنة الحرية النقابية ٢٠ قضية من آسيا وقضية واحدة من الدول العربية.

ومن ناحية أكثر إيجابية، وكما تم التشديد عليه طوال هذا التقرير، فقد كان هناك إشراك وثيق للشركاء الثلاثيين في وضع وتطبيق ورصد خطط العمل والجهود الوطنية بشأن العمل اللائق (أنظر أيضاً الإطار ٢-٦٠). وقد ساعدت منظمة العمل الدولية على إشراك الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل بشكل رسمي في أوراق استراتيجية الحد من الفقر. ومن النواتج المهمة الاعتراف المتزايد من جانب المؤسسات المالية الدولية بالدور الأساسي الذي يقوم به الشركاء الاجتماعيون في خلق روح أصلية للملكية الوطنية. وفيما يلي بعض الأمثلة:

- **بنغلاديش:** أنشأت وزارة العمل والاستخدام هيئة استشارية بشأن العمل اللائق، بمشاركة الوزارات والوكالات الحكومية الرئيسية وممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. والدور الذي تقوم به الهيئة الاستشارية هو تحديد أولويات البلاد والتصديق عليها واستعراض التقدم المحرز وتنفيذ البرنامج الرائد الخاص بالعمل اللائق.
- **جمهورية إيران الإسلامية:** تم وضع خطة العمل استناداً إلى طلبات محددة من الهيئات المكونة الثلاثية. وشاركت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل وثيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إعداد استراتيجية استخدام على صعيد البلد وفي التحضير لمؤتمر وطني حول استخدام وتمكين ومساواة المرأة. وقد وقعت الهيئات المكونة الثلاثية مذكرة تفاهم في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ حول ضرورة تنقيح قوانين العمل في البلاد بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك تطبيق الحرية النقابية.
- **نيبال:** شاركت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشكل وثيق في صياغة ورقة استراتيجية الحد من الفقر والخطة الإنمائية الخماسية العاشرة لنيبال وخطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق.
- **باكستان:** ساعدت منظمة العمل الدولية على ضمان أن تتجلى أولويات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأولويات وزارة العمل، بشكل مناسب في ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وجرى وضع إطار البرنامج القطري بشأن العمل اللائق بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية في العاصمة الاتحادية وفي المقاطعات على السواء، مع التوصل إلى توافق ختامي في الآراء خلال اجتماع ثلاثي على الصعيد الوطني.
- **الفلبين:** تم إنشاء لجنة استشارية ثلاثية وطنية وفريق عمل تقني ثلاثي بهدف تصميم واستعراض ورصد تطبيق خطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق في الفلبين.
- **فيتنام:** تم تنظيم اجتماعات استشارية ثلاثية لوضع أولويات البرنامج القطري الذي تتم صياغته حالياً. وأحياناً، يدعى أعضاء آخرون في فريق العمل الثلاثي المنشأ بمبادرة حكومية والمعني بشؤون منظمة العمل الدولية إلى حضور الاجتماعات. ومن أعضاء اللجنة مسؤولون رفيعو المستوى من وزارتي الشؤون الخارجية والمالية، ومشاركتهم في مثل هذه المشاورات مهمة ومفيدة لجميع الأطراف فيما يتعلق بالدعم السياسي والالتزام المالي المحتمل حسب الحاجة.

وقد أدت الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية لترويج وتعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي إلى بعض الإنجازات البارزة. وفي **سري لانكا**، مثلاً، ساعد الحوار الاجتماعي على تشجيع المسؤولية الاجتماعية في مناطق تجهيز الصادرات (الإطار ٢-٦١). وفي **إندونيسيا**، ساهم مشروع لمنظمة العمل الدولية بتمويل من إدارة العمل الأمريكية منذ ٢٠٠١، في ترويج وتحقيق الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وتعزيز قدرات الهيئات المكونة وتقديم المساعدة في برنامج إصلاح قانون العمل وإنشاء علاقات صناعية سليمة. ومن النواتج المحددة للمشروع المشاركة الثلاثية الوثيقة في صياغة قانون القوى العاملة وقانون تسوية النزاعات بموجب برنامج إصلاح قانون العمل الذي وضعته الحكومة. وقام البرلمان بالتصديق على هذين القانونين في ٢٠٠٣

و ٢٠٠٤ على التوالي، وقد استكملا بصياغة واعتماد اللوائح التنفيذية لهما. ومن المكونات الابتكارية الأخرى للمشروع تدريب الشرطة على مسائل العلاقات الصناعية (الإطار ٢-٦٢).

### الإطار ٢-٦٠

#### دور الهيئات المكونة الثلاثية في البرمجة القطرية بشأن العمل اللائق

منذ ٢٠٠٤، كان البرنامج القطري للعمل اللائق، في سري لانكا، أساساً تستند إليه الهيئات المكونة الثلاثية في مراجعة خطة عمل المكتب لكل فترة سنتين. إن المراجعة الحالية تجرى مرة كل ثلاثة أشهر، حيث يستضيف المكتب اجتماعاً ثلاثياً للمراجعة. وخلال هذه الاجتماعات، يقوم كل فريق بدراسة تقرير منظمة العمل الدولية عن العمل المنجز خلال الفترة التي يتناولها التقرير وتحديد عملية المتابعة المطلوبة. وقد مكن هذا النظام الهيئات المكونة من المشاركة بشكل فعال ونشط في عملية تنفيذ خطة العمل بشأن معالجة المسائل ذات الأولوية في البلد ورصد التقدم في تأثير البرنامج. كما تجري منظمة العمل الدولية مناقشات فردية تستند إلى المسائل مع جميع الهيئات المكونة. وقد أدت المشاورات الفردية إلى تفاعل أكثر اتساعاً مع المجموعات المكونة المعنية، كما حثت على خلق بيئة من التعاون وبناء القدرات. ومثالاً على ذلك، العمل الذي تم إنجازه مع الرابطة الوطنية لنقابات العمال بشأن الأبحاث والتعليم، حيث تم التصدي لكل المسائل التي نشأت عن تعددية نقابات العمال، وتم إرساء أسس عمل مشتركة في السعي إلى تحقيق برنامج العمل اللائق. ولم تتوقف منظمة العمل الدولية عن بناء الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي من خلال إجراءات قائمة على التعاون حول مسائل مثل نهاية ترتيب المنسوجات متعددة الألياف ووضع مدونة حول التحرش الجنسي وإدراج مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل ووضع مبادئ توجيهية حول الحوار الاجتماعي في أماكن العمل. لقد أثر التعاون بشكل إيجابي على تشغيل البرنامج وكفاءته في معالجة المسائل بشكل أكثر شفافية ومساعدة من جانب الهيئات المكونة.

هناك أكثر من ١٧٠٠ نقابة عمال قيد العمل ولا يوجد أية اتصالات لنقابات العمال على الصعيد الوطني.

### الإطار ٢-٦١

#### ترويج المسؤولية الاجتماعية من خلال الحوار في مناطق تجهيز الصادرات

تشكل مناطق تجهيز الصادرات ميزة رئيسية من مزايا سوق العمل في سري لانكا. وهي تشكل مصدراً مهماً للاستخدام لاسيما بالنسبة للنساء. ولكن تبقى ظروف العمل وعلاقات العمل وتنمية الموارد البشرية من المسائل التي تحتاج إلى تحسينات. وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم خدمات استشارية وأنشطة التعاون التقني لمعالجة هذه المسائل. وقد عززت اجتماعات بين مجلس الاستثمار ووزارة علاقات العمل والاستخدام الأجنبي قدراً أكبر من التنسيق والتعاون. وعقدت منظمة العمل الدولية حلقة عمل دون إقليمية حول تشجيع الحوار الاجتماعي في مناطق تجهيز الصادرات في جنوب آسيا، في الهند في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠١. وبعد الاجتماع، قام فريق دراسات ثلاثي من سري لانكا بزيارة مناطق تجهيز الصادرات في الفلبين. وبعد الزيارة، أصدرت الحكومة توجيهاً لضمان احترام اتفاقيتي منظمة العمل الدولية، رقم ٨٧ ورقم ٩٨ في مناطق تجهيز الصادرات، كما تم إرسال تعميم حول أثر ذلك إلى كل المنشآت في مناطق تجهيز الصادرات. بالإضافة إلى ذلك، تمت مراجعة كل المبادئ التوجيهية القائمة لمجالس المستخدمين والتابعة لمجلس الاستثمار للسماح لمجلس المستخدمين بالمفاوضة جماعياً وتسوية النزاعات على مستوى المنشأة؛ وينبغي أن تتكون مجالس المستخدمين من ممثلين منتخبين عن العمال. ونتيجة لعمل المتابعة الذي قامت به الحكومة، تم تعديل قوانين العمل لمعاقبة أي تمييز مضاد للنقابات وإلزام أصحاب العمل على الاعتراف بالنقابات التمثيلية.

وفي نيبال، أدت جهود منظمة العمل الدولية لترويج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي إلى وضع أحكام في قانون العمل تتعلق بالهيكل الثلاثي، مثل إنشاء لجنة علاقات العمل على مستوى المنشأة ولجنة تحديد الأجر الأدنى والمجلس الاستشاري المركزي للعمل. بالإضافة إلى ذلك، وافقت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، على حد أدنى جديد للأجور من خلال حوار ثنائي وقامت بشكل مشترك بوضع توصية إلى الحكومة في سبيل التطبيق. كما شارك أصحاب العمل والعمال بشكل نشط في الحوار الاجتماعي الجاري لإصلاح قانون العمل حيث وافقوا على مناقشة جدول أعمال تضمن سبع نقاط، بما فيها قضايا الضمان الاجتماعي

والمرونة في العمل. إلا أن الوضع السياسي في البلد منذ شباط/ فبراير ٢٠٠٥ قد قيد عمل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وقلص الحوار الاجتماعي.

## الإطار ٢-٦٢

### تدريب الشرطة على المسائل المتعلقة بالعلاقات الصناعية

قام مشروع إعلان لمنظمة العمل الدولية بتمويل من إدارة العمل الأمريكية في إندونيسيا بتدريب ٣٠ ضابط شرطة كمدرسين رئيسيين على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية والقوانين الوطنية التي تنظم دور الشرطة في معالجة أوضاع النزاعات الصناعية. ويتوقع من هؤلاء المدربين الرئيسيين أن يقوموا بدور هام في المحافظة على البرنامج داخل إطار الشرطة الوطنية الإندونيسية حتى بعد نهاية المشروع، وذلك من خلال إدراج المسائل المتعلقة بالعمل في دورات التدريب التي يقدمونها بموجب مختلف اختصاصاتهم.

ومن بين حصائل التدريب وضع دليل لسلوك الشرطة حول المحافظة على القانون والنظام في النزاعات بشأن العلاقات الصناعية، سيصدر عن رئيس الشرطة الوطنية في أوائل عام ٢٠٠٥. وتنص أحكام هذا الدليل، في جملة أمور أخرى، على أن دور الشرطة يقتصر على المحافظة على القانون والنظام في الحالات التي تكون فيها السلامة والنظام العام مهددين، وعدم التدخل فيما عدا ذلك. وعند القيام بهذا الدور، يتوقع من الشرطة ضمان أن العمال وأصحاب العمل يمارسون حقوقهم في الإضرابات والإغلاقات التعجيزية بشكل مسالم. وتم وضع هذا الدليل من خلال سلسلة من عمليات التشاور مع ممثلين من وزارة القوى العاملة والهجرة ونقابات العمال ورابطة أصحاب العمل الإندونيسية، الذين التقوا بمسؤولين من الشرطة للمرة الأولى وتناقشوا معهم في تلك المسائل. كما شارك ممثلون من الهيئات المكونة الثلاثية في سلسلة من دورات تدريبية للتوعية قدمت لضباط الشرطة على مستوى المقاطعة والولاية ودون الولاية. واستهلت هذه الأنشطة الحوار بين الشرطة الوطنية الإندونيسية والأطراف الفاعلة في العلاقات الصناعية في البلاد من المستوى الوطني إلى المستوى المحلي.

وفي الفلبين، أدى الحوار الاجتماعي الثلاثي إلى توقيع اتفاق اجتماعي في ٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤ من جانب الحكومة وشركات قطاع الأعمال الكبيرة ونقابات العمال البارزة. ويسعى الاتفاق الاجتماعي إلى معالجة المشاكل الاقتصادية والمالية الحالية التي يواجهها البلد. والعناصر الأساسية للاتفاق الاجتماعي تقوم على ما فحواه أن العمال سيلجأون إلى الإضرابات فقط كإجراء أخير وأن أصحاب العمل لن يلجأوا إلى الإغلاق التعجيزي أو الإقفال أو تخفيض عدد العمال أو التسريح إلا في الحالات القصوى. وفي باكستان، قام مجلس ثنائي وحيد للعمال ولأصحاب العمل بتحقيق إنجازات بارزة (الإطار ٢-٦٣).

## الإطار ٢-٦٣

### الشراكة الثنائية بين العمال وأصحاب العمل

أنشئ المجلس الثنائي للعمال ولأصحاب العمل في باكستان عام ٢٠٠٠، كآلية ثنائية للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطعات. وانطلقت فكرة إنشاء هذا المجلس من جانب ٥٤ عضواً يمثلون جميع اتحادات العمال وأصحاب العمل الرئيسية في باكستان، أي ٢٥ لكل منهم مع أربع خبراء مستقلين. ويعمل هذا المجلس في البلاد كافة من خلال إنشاء ١٢ فرعاً في مختلف مقاطعات باكستان. وقد قدمت منظمة العمل الدولية دعماً كبيراً خلال تأسيس المجلس والتوسع التنظيمي اللاحق له. وقد شملت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية المساندة التقنية والتدريب لقادة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وللمسؤولين الحكوميين حول مبدأ الحوار الاجتماعي وقيمه. والحوار الاجتماعي الثنائي يتجه نحو تعزيز الدور والجهود الجماعية للتصدي للتحديات التي تثيرها العولمة وتنسيق العلاقات الصناعية وتسوية النزاعات الصناعية وتحسين الإنتاجية من خلال المشورة وتوافق الآراء. وساهم المجلس في وضع مدونة سلوك للعدالة بين الجنسين في مكان العمل وقام بجهد لصالح التحالف لمكافحة التحرش الجنسي من أجل الاعتماد الطوعي لهذه المدونة. كما أدى التعاون بين هذا المجلس والمجلس الوطني لتنمية المهارات إلى توفير التدريب التقني والمهني مجاناً للعمال وأولادهم. وحتى اليوم، استفاد أكثر من ٤٠٠٠ عامل وأولادهم من التدريب في سلسلة من المهن القابلة للاستخدام مع شهادات مهنية معادلة لها. وافتتح رئيس باكستان أول اجتماع سنوي للمجلس الثنائي للعمال ولأصحاب العمل في ٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ في قاعة محاضرات منظمة العمل الدولية في إسلام آباد. وأعلن عن دعم الحكومة لأهداف المجلس وطلب من منظمات

العمال ومنظمات أصحاب العمل تقديم اقتراحات لزيادة الحد الأدنى القائم للأجور ولإيجاد حلول بناء ثنائية للمسائل البارزة المتعلقة بمراجعة القرار المعني بالعلاقات الصناعية. لقد تم الاعتراف الآن بالمجلس كأداة مشروعة للشراكة الثنائية لترويج السياسات الاجتماعية وسياسات العمل وخاصة لإيجاد حلول سريعة للمشاكل ذات الصلة بعلاقات العمل في أماكن العمل بهدف الترويج لحالة شاملة يربح فيها الجميع.

وتم توقيع اتفاق تعاون بين منظمة العمل الدولية والمكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وكجزء من البرنامج الرائد للعمل اللائق في البحرين، تم بذل الجهود لترويج الحوار الاجتماعي حول مسائل وطنية هامة تتعلق بإصلاح سوق العمل وقانون العمل الجديد وسياسة الأجور وسياسات الاستخدام ونظم الضمان الاجتماعي وسياسات التعليم والتدريب المهنيين. وفي العراق، ساعد الحوار الاجتماعي على وضع قانون العمل وتحديد الأولويات في خلق فرص العمل وتوليد العمالة. وفي الأراضي العربية المحتلة، عزز الحوار الاجتماعي المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في إنشاء وإدارة الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وفي وضع قانون العمل الجديد. وفي اليمن، مهّد الحوار الاجتماعي الطريق للشركاء الاجتماعيين للمشاركة في وضع قانون العمل، من خلال ترويج تعميم قضايا الجنسين وتنفيذ مشروع مكافحة عمل الأطفال. وفي الأردن، ساعد مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية وإدارة العمل الأمريكية في تحسين الإطار السياسي للحوار الاجتماعي وتعزيز القدرات ومهارات التفاوض للموظفين الإداريين في وزارة العمل ومهارات ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ووافق مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية على مرسوم يتعلق بقواعد إنشاء لجان العمل على مستوى المنشأة وأجرى مناقشات مع منظمة العمل الدولية حول الشروط التنظيمية المستقبلية لإنشاء لجنة العمال واعتماد قانون جديد بشأن الحرية النقابية.

وعلى صعيد المنشأة، ساعد الحوار الاجتماعي على تحقيق إنجازات في بيئة العمل وخفف النزاعات المتعلقة بالعمل وشدّد الثقة وأدى إلى تعزيز الإنتاجية (الإطار ٢-٦٤).

#### الإطار ٢-٦٤

##### تجربة مشروع فيتنام وجنوب آسيا حول الهيكل الثلاثي

يركز مشروع فيتنام وجنوب آسيا حول الهيكل الثلاثي، الممول من حكومة النرويج والذي يغطي بنغلاديش وسري لانكا وفيتنام ونيبال والهند، على أربعة خطوط عمل رئيسية هي:

- وضع وإيجاز المبادرات المبتكرة والحوار على صعيد المنشأة.
- وضع ودعم الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني وتحديد المواضيع التي يمكن لعمليات التدخل السياسية أن تساعد فيها على نمو المنشآت وتحسين أماكن العمل.
- نشر أفضل الممارسات.
- إشراك النساء في الحوار الاجتماعي.

وأبلغ المشروع المذكور عن عدد من الأمثلة الناجحة للحوار الاجتماعي على صعيد المنشأة في كل بلد. وساعد تعزيز الحوار الاجتماعي في نيبال على تعميم قضايا الجنسين، وفي سري لانكا تم التطرق إلى مسألة الخصخصة في وضع يسوده تعدد النقابات؛ وفي الهند، قام العمال بزيارة العملاء لتفهم المشاكل في المنتجات المصنعة. وفي باكستان والهند، نتج عن عملية الحوار الاجتماعي حل النزاعات من خلال آليات بديلة لتسوية النزاعات بدل اللجوء إلى المقاضاة. وفي نيبال وباكستان، يمكن أن نتبين حصيلة الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل ونقابات العمال على الصعيد الوطني حيثما يستخدم الهيكل الثلاثي كنهج لتحديد الحد الأدنى للأجور، المقبول من الحكومة.

وفي فيتنام، في ١٤ تموز/ يوليه ٢٠٠٤، أصدر رئيس الوزراء مرسوماً حول الهيكل الثلاثي، تمت صياغته في سياق المشروع المذكور بمشورة تقنية من منظمة العمل الدولية. لقد أعطى المرسوم طابعاً رسمياً للمشاورات الثلاثية في جميع المناقشات التشريعية والتقنية وفي مجال تنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتقديم التقارير بشأنها. ومن المتوقع أن يمهّد المرسوم الطريق للتصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤. وتم اتخاذ إجراءات في ثماني منشآت لبناء علاقات تعاونية بين الإدارة والعمال وتم توثيق العملية في دليل عمل أصحاب العمل. وقد كان ناتج المشروع المعني في فيتنام بمثابة مرشد ودليل لمشروع ممول من إدارة العمل الأمريكية حول العلاقات الصناعية يغطي سبع مقاطعات و ٧٠ منشأة. وقد أنشأ المشروع فرق عمل ثلاثية في المقاطعات، تتمتع بقدرتها لتقديم التدريب والخدمات الاستشارية لمساعدة المنشآت على بناء علاقات تعاون بين الإدارة والعمال لحل النزاعات وتحسين ظروف العمل.



وبالرغم من النتائج الإيجابية التي تم الإبلاغ عنها، أشارت معظم البلدان إلى أنه لا يزال هناك عدد من العوامل التي تعوق الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الفعالين. وتتمثل إحدى هذه المشاكل مثلاً، في **سري لانكا**، في أن القدرة المحدودة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغياب الترابط بين نقابات العمال ببقيان التعاون بشأن مسائل سياسية أوسع نطاقاً تحدياً ويجعلان من الصعب قيامه في حد ذاته. ولذا، كان من الضروري أن تقدم منظمة العمل الدولية ما يلزم من دعم لتسهيل الحوار من خلال إنشاء المنتديات والقيام بدور الأمانة لعملية المتابعة.

وقد تكون القدرة المحدودة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من القيود الأكثر بروزاً، لاسيما في بعض المجالات التقنية المحددة، حيث قد لا تتمتع الهيئات المكونة بالضرورة بالموظفين المؤهلين ليكونوا طرفاً في المناقشات التي تدور حول صياغة السياسات واستراتيجيات البرامج، الخ. وعلى سبيل المثال، كانت القدرة الأولية للهيئات المكونة في **إندونيسيا** ضعيفة للشروع في العمل حول مسألة تعميم قضايا الجنسين. وفي **الفلبين**، أشارت منظمات العمال إلى حاجتها لبناء قدرات قادة نقابات العمال من النساء، بينما طلبت الحكومة المساعدة لبناء قدرات إدارة العمل لخدمة الشركاء الاجتماعيين بشكل أكثر فعالية. وفي **جمهورية إيران الإسلامية**، كانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بحاجة إلى بناء قدراتها لفهم مؤسسات سوق العمل والعمل معها. ولذا، تم تسليط الضوء طوال هذا التقرير، على جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى المساعدة على بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ولم تركز هذه الجهود فقط على بناء القدرات بشكل عام للهيئات المكونة فقط ولكنها شملت أيضاً خدمات وبرامج محددة لمساعدة الهيئات المكونة على القيام بدورها في مجال تقني محدد مثل استخدام الشباب وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ووضع الحد الأدنى للأجور، الخ. ويحتوي الإطار ٢-٦٥ على مثال محدد لبناء قدرات نقابات العمال، بينما يشير الإطار ٢-٦٦ إلى المنافع الواسعة لتنظيم العمالات في الريف.

## الإطار ٢-٦٥

### بناء القدرات من خلال مشروع تثقيف العمال

أدى مشروع تثقيف العمال في **كمبوديا**، الذي نفذته منظمة العمل الدولية، بدعم مالي من حكومة النرويج حالياً ومن الوكالة الدانمركية للتنمية الدولية في السابق، إلى زيادة في عدد نقابات العمال التي تم تأسيسها على الصعيد المنشأة وزيادة في عدد الأعضاء الإجمالي في هذه النقابات وزيادة في عدد الاتفاقات الجماعية الموقعة، كما أدى إلى تحسينات في الخدمات التي كانت نقابات العمال قادرة على توفيرها. إن المهارات المستفادة والمعارف المكتسبة من جانب ممثلي نقابات العمال من مشروع التثقيف جعلتهم يشاركون بشكل أكثر فعالية في المناقشات حول المسائل الوطنية وفي آلية تسوية النزاعات، مثل مجلس تحكيم العمل، المنشأ حديثاً. كما بدأ قادة نقابات العمال بالمشاركة في لجنة استشارية ثنائية بين أصحاب العمل ونقابات العمال للقيام بحوار منتظم حول المسائل التي تهم الطرفين. ويُنظر إلى ذلك على أنه تقدم ملحوظ قامت به نقابات العمال، إذ إن الحركة النقابية في كمبوديا حديثة العهد نوعاً ما. وبعد عملية السلام، أنشئت نقابة العمال الأولى عام ١٩٩٦. وفي عام ٢٠٠٠، وصل عدد الأعضاء المنتسبين إلى نقابات العمال إلى حوالي ٣٧٠٠٠ عضو، أغلبهم غير مساهمين. أما اليوم، فهناك أكثر من ٩٧٠٠٠ عضو مساهم.

ويشمل البرنامج المنظم لتثقيف العمال ما يلي:

- لجنة استشارية للمشروع تضم ممثلين عن جميع اتحادات نقابات العمال على الصعيد الوطني. وتجتمع اللجنة بشكل منتظم لتقرر أنشطة المشروع ولتدير المشروع.
- مدير مسؤول عن المشروع يهتم بإدارة المشروع.
- برنامج عمل يتضمن تدريباً منتظماً في نهاية الأسبوع لِممثلي النقابات على الصعيد المنشأة، بالإضافة إلى حلقات عمل وطنية وإقليمية أخرى حول بناء قدرات نقابات العمال؛
- مجموعة من المرربين النقابيين الذين يأتون من مختلف النقابات ويضطلعون بالمسؤولية عن إجراء التدريب وإنتاج مواد التدريب.

بالإضافة إلى ذلك، أصبحت اللجنة الاستشارية للمشروع بفعل الواقع مركزاً وطنياً للنقابات، إذ يوفر المشروع فرصة لاتحادات النقابات كي تعمل معاً وتعالج المسائل الوطنية. وهذا النوع من التضامن مهم، فهناك حالياً أكثر من ١٣ اتحاداً وطنياً لنقابات العمال ذات وجهات نظر مختلفة حول العديد من المسائل. وتم إنشاء عدة لجان فرعية تعالج مسائل مثل القضاء على عمل الأطفال وترويج قضايا المرأة وقضايا الجنسين والمشاركة في ورقة استراتيجية الحد من الفقر والمفاوضات بشأن الأجور وتوعية العمال حول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

وتشير التجربة الكمبودية إلى أن التثقيف الجاري والمنظم والمساعدة على التدريب لفترة محددة يمكنهما أن يوفر الدعم اللازم لبناء حركة نقابية ناشئة.

## الإطار ٢-٦٦

## ترويج منظمات النساء الريفيات

ساعد مشروع حول أنشطة تثقيف العمال في الهند على تمكين العاملات في الريف وتنظيمهن ضمن نقابات عمالية. وبالشراكة مع ست منظمات للعمال في الريف في مقاطعات مختارة في ولايتي ماديا براديش وتاميل نادو، زاد المشروع التوعية بحقوق العاملات وقوانين العمل ومكافحة عمل الأطفال والقضاء عليه، وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأنظمة الحكومية المختلفة وصناديق الضمان الاجتماعي المتاحة للقراء في الريف، الخ. وتم تنظيم العاملات في الريف بأعداد كبيرة كأعضاء مساهمين في نقابات العمال وفي مجموعات المساعدة الذاتية (تم تأسيس حوالي ١٧٧ مجموعة منذ منتصف عام ٢٠٠٣). وبدأت مجموعات المساعدة الذاتية في توليد الأنشطة في مجال صناعة الفحم ومنتجات الألبان وتربية الماعز والحياكة على النول. وقد ساعدت ٤٠٠ امرأة على الحصول على مورد رزق كريم ولائق. وتظهر النتائج الفعلية لهذا المشروع في التدابير الجماعية التي اتخذتها النساء للمطالبة بحقوقهن. ومنذ أن تدخلت منظمة العمل الدولية، بات يمكن لهؤلاء النساء أن يدافعن عن حقوقهن ومصالحهن بشكل جماعي. لقد وضعت أنشطة المشروع المولدة للدخل مثلاً مكن للمصارف أو المؤسسات المالية الأخرى من أن ترى من خلاله أثر ذلك، وقامت بالتالي بدعم هذه الأنشطة، مما أدى إلى توليد أثر مضاعف.

وفي شرق آسيا، كان تعزيز نقابات العمال التزاماً رئيسياً لمنظمة العمل الدولية. وقد كان تطوير المهارات في المفاوضات والمفاوضة الجماعية، لاسيما فيما يتعلق بمسألة الأجور، تركيزاً رئيسياً في العمل مع النقابات في البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقال، بما في ذلك جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والصين وفيتنام وكمبوديا ومنغوليا. إن تقصير قوانين العمل عن تعزيز أنشطة النقابات وحماية المسؤولين فيها جعل المهمة أصعب في بعض البلدان. وفي مثل هذه الظروف، شددت منظمة العمل الدولية على التثقيف والتدريب لتحسين قوانين العمل وترويج التصديق على الاتفاقيات الأساسية. وشملت الأنشطة مساعدة مؤتمر نقابات العمال الماليزي سعياً للترويج لتحسين قوانين العمل وجعلها أكثر تماشياً مع الاتفاقيات الأساسية. كما قدم دعم مماثل لنقابات العمال في تايلند، التي لم تتوقف عن المطالبة بمراجعة قوانين العمل والتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وأجريت دراسات بحثية وحلقات دراسية حول التثقيف مع نقابات العمال في جمهورية كوريا خلال حملتها لمراجعة قوانين العمل وتشجيع المفاوضة الجماعية وتعزيز تطوير الهيكل الثلاثي. وقد تم تشجيع الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في منغوليا والصين من خلال برامج التعليم والتدريب المستدامة. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وتايلند وكمبوديا وفيتنام، ركز التثقيف والتدريب على بناء الوعي وقدرة استجابة نقابات العمال في مكافحة ممارسات عمل الأطفال. إن منح نقابات العمال الإمكانات للقيام بدور فعال في تعزيز الحماية الاجتماعية كان من أولويات نقابات العمال في ماليزيا وفيتنام. وقد ظهرت مسائل المساواة بين الجنسين والسلامة والصحة المهنيين وحقوق العمال المهاجرين واستخدام الشباب بشكل بارز في الجهود المبذولة في التدريب والتثقيف.

## الاستجابة للأزمات والكوارث والنزاعات

نظراً إلى أن العديد من البلدان واجهت حالات من النزاع، لاسيما حرب العراق التي اندلعت في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣، والكوارث الطبيعية والأزمات الكبرى، لاسيما الأثار التي تركها وباء المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (السارس) على صعيد العمالة والاقتصاد، والإنفلونزا الطيرية واكتساح الهزة الأرضية وأمواج تسونامي في ٢٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤، كانت استجابة منظمة العمل الدولية مهمة. ولمنظمة العمل الدولية نهج من شقين: يقوم من ناحية على التأكيد على إدراج الاستراتيجيات كثيفة العمالة في الاستجابة على الصعيدين الإنساني والإعماري، بشكل يمكن من إعادة سبل الرزق بشكل سريع، ويقوم من ناحية أخرى على تقديم المشورة السياسية وتشجيع الدعم المباشر في مجالات تقنية مختارة يكون لمنظمة العمل الدولية فيها خبرة وأدوات واسعة ومثبتة.

إن وباء السارس الذي اجتاح المنطقة في نهاية عام ٢٠٠٢ والنصف الأول من عام ٢٠٠٣ تسبب على نحو مفاجئ في خسائر في الوظائف وإغلاق المؤسسات وظهور أنواع جديدة من المخاطر المهنية في قطاع الرعاية الصحية، وإجراءات الفرز الطبي في صناعة الطيران والحاجة

الملحة إلى حماية العمال في كافة أنواع أماكن العمل. وفي تموز/ يوليه ٢٠٠٣، التقى في مانيلابا المسؤولين عن العمل من دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا لتقاسم خبراتهم ومعالجة آثار وباء السارس في سوق العمل. وكانت إحدى توصيات الاجتماع أن تضع منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادئ التوجيهية غير الرسمية حول التصدي لخطر وباء السارس في مكان العمل، استناداً إلى المعايير المتفق عليها دولياً في مجال السلامة والصحة المهنية والحقوق الأساسية للعمال وإرشادات منظمة الصحة العالمية حول وباء السارس والدروس المستمدة من التصدي للأمراض جديدة أخرى في مكان العمل مثل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. واستجابة إلى هذا الطلب، يشدد تقرير منظمة العمل الدولية<sup>٣٣</sup> على أهمية الاستعداد على كافة المستويات للتمكن من احتواء مثل هذا الوباء، ويقدم المعلومات العملية وأفضل الممارسات المفيدة لمعالجة حالات الطوارئ التي تسببها الأمراض المعدية، مثل ما حصل عندما تفشت الإنفلونزا الطيرية في ٢٠٠٤.

وفي أعقاب التوترات الإثنية التي شهدتها جزر سليمان، قامت منظمة العمل الدولية بإعداد مشروع بتمويل من حكومة اليابان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبدعم تقني من جانب برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الدعم الاستشاري وخدمات المعلومات والتدريب لإقليم آسيا والهادئ؛ وقد أدرج هذا المشروع نهجاً قائمة على اليد العاملة وكثيفة العمالة لإعادة تأهيل البنية التحتية المجتمعية. ولم يحقق المشروع نجاحاً في إعادة بناء وتأهيل البنية التحتية من الناحية الاقتصادية، بما في ذلك الطرقات والمباني، فحسب بل ساهم في استحداث فرص عمل مباشرة وغير مباشرة لسكان جزر سليمان. كما تصدرت منظمة العمل الدولية الجهود المبذولة لخلق العمالة في إعادة بناء أفغانستان (الإطار ٢-٦٧) والعراق (الإطار ٢-٦٨). وفي سري لانكا، ركز تدخل منظمة العمل الدولية بعد انتهاء النزاع على التدريب المهني وتنمية المهارات لدى الأطفال الذين تأثروا بالحرب، بمن فيهم الجنود الأطفال (الإطار ٢-٦٩). وفي الأراضي العربية المحتلة، ساهمت منظمة العمل الدولية في إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية (الإطار ٢-٧٠).

#### الإطار ٢-٦٧

##### إعادة التأهيل والإعمار في أفغانستان

بعد عودة منظمة العمل الدولية إلى أفغانستان في ٢٠٠٢، قامت، بالتشاور مع حكومة أفغانستان المؤقتة، بوضع استراتيجية بهدف (أ) المساهمة في الجهود الدولية للحد من الفقر؛ (ب) المساعدة في إعادة إنشاء الهيكل الثلاثي وبناء قدرات الهيئات المكونة. إن استراتيجية التنمية الموجهة للعمالة التي وضعتها الحكومة المؤقتة تتماشى بشكل كبير مع نهج منظمة العمل الدولية. لذا، عززت منظمة العمل الدولية التدخلات في مجال توليد العمالة من خلال تطوير البنية التحتية القائمة على اليد العاملة؛ التدريب المهني وتنمية المهارات؛ تطوير خدمات العمالة وسوق العمل؛ إعادة إدخال النساء الأفغانيات إلى سوق العمل؛ تنمية الاقتصاد المحلي والاعتماد على الذات.

وفي الوقت الحاضر، يتضمن برنامج منظمة العمل الدولية في أفغانستان، الذي يقوم على هذه الاستراتيجية، الدعم والمساعدة التقنية للقيام بما يلي: (أ) إعادة هيكلة وتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتشجيع الهيكل الثلاثي؛ (ب) تقييم احتياجات التدريب المهني وفرص العمل للمعوقين؛ (ج) توفير خدمات تنمية قطاع الأعمال للمؤسسات الصغيرة وبالغة الصغر؛ (د) تقوية تنظيم وقدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ (هـ) تنفيذ عدة مشاريع لإنشاء مركز خدمات التوظيف والعمالة الوطنية في حالات الطوارئ والدعم المالي بالغ الصغر.

<sup>33</sup> أنظر:

ILO: SARS: *Practical and administrative responses to an infectious disease in the workplace* (Geneva and Bangkok, 2004)

## الإطار ٢-٦٨

## إعادة الإعمار في العراق لفترة ما بعد الحرب

في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وقعت منظمة العمل الدولية إطاراً لبرنامج تعاون تقني مع السلطات العراقية. وفي أيار/مايو ٢٠٠٤، أنشأت منظمة العمل الدولية مركزاً مؤقتاً لها في عمان لتنسيق برنامج المساعدة التقنية الشامل لإعادة الإعمار لفترة ما بعد الحرب في العراق ضمن إطار الخطة الاستراتيجية للأمم المتحدة والفريق القطري للأمم المتحدة وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق. وتمت مراجعة إطار البرنامج في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ مع التركيز على العمالة.

وتمحورت الاستجابة الاستراتيجية الرئيسية حول عقد مؤتمر العمالة العالمي بشأن الوظائف لمستقبل العراق في عمان في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ بتنظيم من الحكومة العراقية ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للعراق، كانت منظمة العمل الدولية الوكالة التقنية الرئيسية فيه. وضم هذا المؤتمر ممثلين عن السلطة الوطنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة والبنك الدولي والهيئات المانحة. واعتمد المؤتمر إعلان عمان الذي اعترف بالأهمية المركزية للعمالة في إعادة إعمار العراق وتنميته. كما اعتمد المؤتمر خطة عمل حددت ثلاثة مجالات رئيسية للعمل شملت "تعظيم أثر جهود الإعمار على العمالة وتعزيز القدرات المؤسسية للوكالات الحكومية المعنية والشركاء الاجتماعيين".

وساعدت منظمة العمل الدولية على مراجعة مشروع قانون العمل، وتمت ترجمة المشروع إلى اللغة العربية وقدم إلى السلطات العراقية التي أنشأت لجنة ثلاثية للنظر فيه. ومتى تم إقرار هذا المشروع سيكون أول قانون عمل رائد في الدول العربية صادر بمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين في العملية. كما قدمت منظمة العمل الدولية خدمات استشارية ومناقشات موائد مستديرة وحلقات عمل تدريبية لبناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وهي تمهد الطريق لإعادة هيكلة اتحاد عراقي جديد للصناعات وبناء حركة نقابية ديمقراطية حقيقية.

## الإطار ٢-٦٩

## التدخل في سري لانكا في مرحلة ما بعد النزاع

منذ توقيع اتفاقية وقف إطلاق النار في سري لانكا، في شباط/فبراير ٢٠٠٢، ورفع الحظر الاقتصادي عنها، شهد الاقتصاد المحلي في المقاطعة الشمالية - الشرقية نوعاً من الانتعاش واستطاع أكثر من ٣٠٠.٠٠٠ شخص من المشردين داخلياً العودة إلى منازلهم الأصلية في المقاطعات المتأثرة بالحرب، وأغلبهم من النساء والأطفال. لقد شارك عدد كبير من الأطفال في هذا الصراع المسلح كجنود أطفال، وهم يواجهون صعوبات للتكيف من جديد مع الحياة العادية. كما يعاني أطفال وشباب آخرون من إجهاد ناجم عن الصدمات النفسية، ويشاهدون تدمير المنازل والمدارس والمستشفيات وهم معرضون على الدوام للخطر في المناطق المزروعة بكثافة بالألغام. وبسبب المشقات وندرة الخيارات، يشهد عمل الأطفال ارتفاعاً مستمراً لاسيما في الأسر المعيشية التي تعيلها أنثى. كما أن نسبة التخلي عن الدراسة مرتفعة وفرص التدريب قليلة.

وقد وضعت حكومة سري لانكا و نمور تامليل إيلام للتحريير، بمساعدة من اليونيسيف، خطة عمل في ٢٠٠٣ لتحسين ظروف عيش الأطفال والشباب في المناطق المتأثرة بالحرب. وبموجب خطة العمل هذه، تم تفويض البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لمنظمة العمل الدولية، تقديم التدريب المهني لحوالي ٥٠٠٠ طفل، من بينهم ١٢٠٠ مجند مسرّح قاصر (فتيات وفتيان تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٨ عاماً).

ومنذ شباط/فبراير ٢٠٠٥، تلقى ما مجموعه ١٩٣ من الأطفال تدريباً مهنياً موجهاً للسوق من اختيارهم. وعلى صعيد المقاطعة، تنسق منظمة العمل الدولية الخدمات التي تقدمها منظمات التدريب المهني القائمة للمراهقين. ويشمل ذلك تعزيز القدرة التقنية من خلال تدريب المدربين وتحسين المعدات والمناهج وإدخال التدريب القائم على المجتمع المحلي وتعزيز عملية الربط بين هذه المنظمات وبين نظام اعتماد التدريب المهني الوطني.

وبالرغم من أن منظمة العمل الدولية لم يكن لديها تواجد قوي في المقاطعة الشمالية-الشرقية في السابق، إلا أن المشروع قد وفر نقطة دخول لإظهار المساهمة الإيجابية لمنظمة العمل الدولية لمكافحة عمل الأطفال وإعادة إدماج الأطفال الضالعين في أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال. كما روج البرنامج للتعاون بين الوكالات والبرمجة المشتركة على الصعيد المحلي.

## الإطار ٢-٧٠

## الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية

لم تتوقف منظمة العمل الدولية عن تقديم المساعدة في الأراضي العربية المحتلة. ومنذ ٢٠٠١، يجري تنفيذ برنامج معزز للتعاون التقني. وهو يتمحور أساساً حول تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارة العمل، وتشجيع الحوار الاجتماعي كشرط لإحلال السلم وإنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية كبرنامج جامع لتنسيق كل المساعدة المالية والتقنية من أجل خلق فرص العمل وتوليد الدخل.

وقد أدت الأزمة إلى زيادة حادة في البطالة وقامت بتهميش قسم كبير من السكان الذين يعيشون دون خط الفقر. وقد بلغت مستويات البطالة ٧٠ في المائة في بعض المناطق. وفي هذا السياق، أصدرت منظمة العمل العربية قراراً تدعو فيه منظمة العمل الدولية إلى المساهمة بفعالية في إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية. وقد أولي إنشاء هذا الصندوق اهتماماً خاصاً باعتباره أداة فعالة لمعالجة المشاكل المتفاقمة للفقر والبطالة. ومن المتوقع أن ينفذ هذا الصندوق ثلاثة برامج أساسية تأخذ في الاعتبار أنشطة قائمة فعلاً، لاسيما برنامج تطوير البنية التحتية المجتمعية وبرنامج تنمية المنشآت وبرنامج تنمية الموارد البشرية. ويهدف هذا الصندوق إلى ما يلي:

- تحديد الموارد المالية والدعم المتخصص سعياً إلى تصميم وتقديم حلول سريعة لتشجيع نمو رأس المال الاجتماعي والبشري ودعم تنمية القطاع الخاص في الضفة الغربية وغزة.
- وضع مشاريع مختلفة ومتنوعة لقطاعي الإنتاج والخدمات يحدوها هدف أساسي هو خلق فرص العمل التي تتصدى لاحتياجات المجموعات الأكثر ضعفاً.
- المساهمة في تحسين مهارات القوى العاملة بقصد زيادة القدرة التنافسية في أسواق العمل المحلية والإقليمية.

واستجابة للخسائر الفادحة في الأرواح والممتلكات، التي تسببت فيها الهزة الأرضية وأمواج تسونامي في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، شدد المدير العام لمكتب العمل الدولي على ما يلي:

من الضروري بمكان أن تشمل الجهود في إعادة الإعمار موضوع إعادة خلق الوظائف والعمالة وسائر أشكال النشاط الاقتصادي. علينا أن نجعل الناس يعاودون أعمالهم في أسرع وقت ممكن تجنباً لتفاقم الفقر المزمن الذي يشمل الكثير من المناطق المتضررة. (...) وسوف تبذل منظمة العمل الدولية قصارى جهدها، بما في ذلك تعبئة وإعادة توجيه الموارد لتتيح لنا المساهمة في الاستجابة العالمية<sup>34</sup>.

وأنشأت منظمة العمل الدولية، بهدف تنسيق استجاباتها فرقة مهام في المكتب الإقليمي، تدعمها فرقة مهام أخرى في المقر وظلت على اتصال مستمر بالمكاتب الإقليمية الفرعية في نيودلهي ومانيلا وبانكوك وبالأخص بالمكاتبين في كولومبو وجاكارتا. وركزت منظمة العمل الدولية جهودها في البلدين الأكثر تضرراً وهما: **إندونيسيا وسري لانكا**، وقدمت اقتراحات لإدراجهما في النداءات العاجلة العالمية. لقد عززت منظمة العمل الدولية في هذين البلدين القدرة التقنية ومرافق الدعم في مكنتيها في جاكارتا وكولومبو لتوفير الاستجابات السريعة المطلوبة، لاسيما في المشاركة في تقييم الاحتياجات، وتقوية التعاون مع وكالات أخرى من الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وإعداد مقترحات للمشاريع ووضع برامج عمل سريعة. في **الهند وتايلند** اللتين لم تشاركا في النداءات العاجلة، عملت منظمة العمل الدولية مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة والشركاء الاجتماعيين لتبني طريقة دعم منظمة العمل الدولية مبادراتهم، بما في ذلك المساعدة على تحديد احتياجات سوق العمل والعمالة والحماية الاجتماعية والاستجابة لها. وفي الوقت نفسه، فيما تبذل منظمة العمل الدولية جهودها في تعبئة الموارد من الهيئات المانحة، تقوم أيضاً بإعادة توجيه مواردها الخاصة من ميزانيتها العادية لدعم الإجراءات المباشرة وإعادة توجيه مشاريع التعاون التقني الجارية وذات الصلة للتركيز على المجموعات والمناطق المتأثرة. ويسلط الضوء في الإطار ٢-٧١ على العناصر الأساسية لاستراتيجية الاستجابة المتكاملة لمنظمة العمل الدولية.

<sup>34</sup> نشرة إخبارية صادرة عن مكتب العمل الدولي: بيان المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن الاستجابة للهزة الأرضية وأمواج تسونامي في منطقة المحيط الهندي، ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

## الإطار ٢-٧١

## الاستجابة للهزة الأرضية وأمواج تسونامي: استراتيجية منظمة العمل الدولية

لمنظمة العمل الدولية دور محدد وميزة نسبية في إدارة الكوارث من خلال تشجيع الانتعاش كثيف العمالة وإيلاء اهتمام خاص لاحتياجات المجموعات الأكثر ضعفاً و(إعادة) إنشاء آليات الحماية الاجتماعية. وتشمل العناصر الأساسية لاستراتيجية الاستجابة المتكاملة لمنظمة العمل الدولية ما يلي:

- إعادة بناء البنية التحتية كثيفة العمالة لتوليد الوظائف بسرعة وفي الوقت ذاته إعادة بناء البنية التحتية الأساسية وتطوير المهارات التقنية وغيرها من المهارات وتشجيع الحوار الاجتماعي.
- برامج متعلقة بأسباب المعيشة من خلال التنمية الاقتصادية المحلية لتعزيز إعادة التأهيل والانتعاش وزيادة فرص العمل. ويجمع نهج التنمية الاقتصادية المحلية عدداً من أدوات ومنهجيات منظمة العمل الدولية في مجالات مثل تحديد الفرص الاقتصادية لتحديد إمكانات السوق وترويج قطاع الأعمال وتعزيز القابلية للاستخدام ونظم التمويل الاجتماعي وإنشاء التعاونيات وترويج الاستثمارات المشجعة للاستخدام والحوار الاجتماعي وتمكين المجتمعات المحلية.

- إنعاش سوق العمل وخدمات التوظيف العامة للطوارئ - إذ أن هذه الخدمات حاسمة في أعقاب أي كارثة كبرى عندما تكون التغيرات في العرض والطلب في السوق أكبر وتحدث بسرعة أكبر في اتجاهات أقل توقفاً، وتصبح احتياجات العمالة أكثر إلحاحاً. وتركز خدمات التوظيف العامة للطوارئ على تسجيل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل والترويج بين أصحاب العمل والحصول على المراكز الشاغرة والملاءمة بين الوظائف الموجودة والأشخاص الذين يبحثون عن عمل. كما تركز على جمع ونشر المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتلبية احتياجات فئات خاصة من الباحثين عن عمل وتخطيط وإدارة تدابير التدريب والعمالة الخاصة.

- الأنشطة التي تستهدف حماية المجموعات المستضعفة، لاسيما الأطفال والأيتام والمعرضون للاتجار بهم أو لاستغلالهم؛ الشباب الذين كانوا يعانون من مستويات مرتفعة من البطالة والبطالة الجزئية قبل وقوع الكارثة والذين أصبحوا الآن في وضع أشد حرماناً؛ النساء وخاصة الأرمال والنساء اللواتي يعلن الأسر المعيشية، اللواتي يمكن أن يكن أكثر عرضة للعنف والتمييز والاستغلال على أساس الجنس؛ والعمال المهاجرون، لاسيما الذين لا يملكون أية مستندات والذين لا يدرجون في برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية.

- توفير شبكات السلامة الاجتماعية والحماية الاجتماعية للناس الذي يعيشون ضمن الاقتصاد المنظم وغير المنظم، بما في ذلك الاستبدال الانتقالي للخسائر في الدخل من خلال مدفوعات الرعاية.

وتراعي منظمة العمل الدولية في جميع الأنشطة التي تضطلع بها المبادئ التالية:

— معالجة احتياجات المجموعات الأكثر أضعافاً.

— احترام حقوق الإنسان، ولا سيما عدم التمييز، وتجنب استخدام العمل الجبري وعمل الأطفال، خاصة أسوأ أشكاله، وإشراك الهيئات المكونة الثلاثية قدر المستطاع.

— إيلاء أهمية كبيرة لشواغل الجنسين.

— حيثما أمكن، تطبيق شروط عمل آمنة وصحية وساعات عمل وفترات راحة تتيح استراحة كافية، لاسيما في قطاع البناء، ودفع أجور عادلة يكون على الأقل قسم منها نقداً.

— ترويج بناء السلام في المناطق المتأثرة كذلك بالنزاعات السياسية.

## ٣- من الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر إلى الرابع عشر

### الإنجازات

يبين التقرير أنه تم إحراز الكثير من التقدم منذ عام ٢٠٠١ فيما يتعلق بتنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر. وقد شملت خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية في بلدان كثيرة في الإقليم برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق، وجعلت من العمالة اللائقة والمنتجة هدفاً أساسياً وليس ثانوياً من أهداف سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية لديها. وتبرز أعمال متابعة إعلان الألفية المنفذة على المستوى القطري، ولا سيما تنفيذ أحد الأهداف التنموية للألفية القاضي بالحد من الفقر، أن العمالة المنتجة هي السبيل المستدام للخروج من الفقر. وساهم دعم منظمة العمل الدولية، إضافة إلى المساعدة التقنية التي قدمتها لجهة إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارات العمل بشكل نشط في هذه الأعمال، في تعزيز صورة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتوسيع نفوذها. وأخذت الوكالات الحكومية الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والهيئات المانحة تعترف أكثر فأكثر بالدور الذي يمكن للمنظمة الاضطلاع به. وساهمت مشاركة منظمة العمل الدولية في أعمال الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة كما في تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر وفي تطبيق التقييم القطري المشترك/ المبادئ التوجيهية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، في تعزيز وعي سائر الوكالات بخبرة منظمة العمل الدولية وبأدوات المعرفة التي تملكها في مجالات اختصاصها وخبرتها، وتقديرها لها.

ينبغي أن تسترشد سياسات العمل بمبادئ توفير عمالة لائقة ومنتجة. ويتم تحقيق العمالة اللائقة والمنتجة حين يتم توليد المداخل الملائمة وحماية الحقوق في العمل وتوفير الحماية الاجتماعية وضمان المشاركة في العملية الديمقراطية من خلال صون مبادئ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. ويتم تأمين العمالة اللائقة والمنتجة أيضاً بتوفير عمالة كافية يستطيع فيها جميع العمال النفاذ إلى فرص كسب الدخل. وتنتج العمالة اللائقة أيضاً تحسناً مستمراً في قدرات العمال الذاتية من خلال تعزيز مهاراتهم التنافسية وصون أخلاقياتهم في العمل بحيث تزداد إنتاجيتهم.

خطة الفلبين التنموية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠

يسرني أن أعلن أنه تم إدراج برنامج العمل اللائق في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الرابعة لكي يتم تنفيذه، وأنه سيتم توسيع نطاقه تدريجياً ليشمل القطاع غير المنظم.

وزير العمل والشؤون الاجتماعية، جمهورية إيران الإسلامية

اعتمدنا البرنامج الرائد للعمل اللائق برنامجاً لنا في بنغلاديش وسنبذل جهوداً متضافرة لضمان نجاحه. ويسرني أن أشيد بالدعم البناء الذي تقدمه الأطراف الفاعلة الأخرى في هذا البرنامج ولا سيما أصحاب العمل والعمال.

أمين وزارة العمل والاستخدام، بنغلاديش

يعكس برنامج العمل اللائق على المستوى القطري المذكور أدناه نظرة الشركاء الثلاثين في منظمة العمل الدولية إلى أفضل مساهمة تقدمها المنظمة في "بناء مستقبلنا وتشبيد أمتنا" وفي تنفيذ إطار السياسة الاقتصادية لحكومة سري لانكا واستراتيجية الحد من الفقر. وبشكل هذا البرنامج الإطار الاستراتيجي الذي اتفقت فيه الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التعاون في العمل بغية تحقيق أهداف العمل اللائق في سري لانكا. وسيكون برنامج العمل اللائق على المستوى القطري قاعدة المساهمة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في سري لانكا، وسيساهم في تحقيق الأهداف التنموية للألفية. وسيكون البرنامج بمثابة قاعدة لدور منظمة العمل الدولية في تنفيذ الاستراتيجية الانتقالية التي اعتمدها المجموعة متعددة الأطراف وحكومة سري لانكا والرامية إلى إعادة تأهيل إقليمي الشمال والشرق وإعادة دمجهما وبنائهما، كما سيساهم هذا البرنامج في تدعيم السلام والمصالحة الوطنية.

برنامج العمل اللائق على المستوى القطري في سري لانكا، إطار التعاون للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨.

في أيار/ مايو ٢٠٠٣، وبهدف التأكيد على التزام حكومة إندونيسيا سياسياً في معالجة تحديات عمالة الشباب وفي توفير الإرشاد في مجال العمل اللائق والمنتج للشابات والشبان، قام الوزير المنسق للشؤون الاقتصادية بإنشاء فريق تنسيق شبكة عمالة الشباب الإندونيسية وذلك تحت قيادة وزارته ووزارة اليد العاملة والهجرة (...). وحصل فريق تنسيق شبكة عمالة الشباب الإندونيسية على رسالة تأييد من الوزير المنسق للشؤون الاقتصادية ومن ثم على دعم تقني من منظمة العمل الدولية فقام، بالتشاور مع أبرز الأطراف الفاعلة، بإعداد خطة عمل خاصة بعمالة الشباب في إندونيسيا. وتم الإعلان عن خطة العمل هذه من جانب نائب الرئيس في إندونيسيا في مناسبة الاحتفال بيوم الشباب الدولي، أي في ١٢ أغسطس/ آب ٢٠٠٤. وقد أقرت حكومة إندونيسيا بالمعدل المرتفع للبطالة بين الشباب في خطة التنمية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٩. ولمعالجة هذه المشكلة، تشدد خطة التنمية متوسطة الأجل على إيلاء اهتمام خاص لعمالة الشباب بصفتها جزءاً من استراتيجية العمالة ككل.

أمين عام وزارة اليد العاملة والهجرة، إندونيسيا

اعتبر تعزيز العمالة دوماً مهمة استراتيجية تدرج في إطار التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، علماً أن خلق فرص العمل هو من الأهداف الرئيسية التي تتمحور حولها سياسة الاقتصاد الكلي في الصين.

وزير العمل والضمان الاجتماعي، الصين، في منتدى العمالة في الصين

وفي كثير من البلدان، اجتمعت الهيئات المكونة لوضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق تتماشى إلى حد بعيد مع إطار التنمية الوطنية للبلد وتحدد أبرز الأولويات والاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق العمل اللائق. ويقدم البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة في تحقيق أولويات العمل اللائق، وذلك ضمن الموارد المتوفرة من الميزانية العادية للمنظمة والموارد الخارجة عن الميزانية. وكانت نتائج هذا الدعم إيجابية فتبلورت كالآتي:

- على صعيد السياسات: من حيث التركيز في السياسات الرئيسية على العمالة المنتجة، نذكر التصديق على الاتفاقيات الأساسية والإصلاحات القانونية والمؤسسية الرامية إلى تكيف التشريعات والممارسات الوطنية مع المعايير الدولية، وتعميم قضايا الجنسين وإعارة اهتمام خاص لتعزيز المساواة بين الجنسين وحماية النساء العاملات المستضعفات؛



- على صعيد البرامج: من حيث وضع وتنفيذ برامج واستراتيجيات وطنية للضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنتين والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير التعليم للجميع ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وغير ذلك؛
  - من منظور بناء القدرات: من حيث تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووزارات العمل على المشاركة بشكل أكثر فعالية في الحوار الاجتماعي وعمليات صنع القرار على أرفع المستويات ومن حيث تعزيز قدرة المؤسسات على تنفيذ العمل اللائق؛
  - من منظور الأثر على المجموعات المستهدفة: من حيث تحديد مؤشرات خاصة للعمل اللائق للمشغلين في القطاع غير المنظم والشباب والشبان العاطلين عن العمل أو الذين يعانون من البطالة الجزئية، والعمال المهاجرين والنساء والأطفال الذين يكونون عرضة للاتجار لغرض العمل أو الاستغلال الجنسي والعمال المعوقين والشعوب الأصلية والمجموعات من ضحايا الأزمات أو الكوارث أو النزاعات؛
  - من منظور تنمية المعارف: من حيث أدوات المعرفة التي تم وضعها واختبارها وترجمتها وتقاسمها بين مختلف بلدان الإقليم أو شبه الإقليم، ومن حيث اعتماد المنظمات الدولية الأخرى لهذه الأدوات والاستراتيجيات، ومن حيث الارتقاء بالخبرات من المستوى المحلي إلى المستوى الوطني وتعميمها فيما بين البلدان.
- وأعربت الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية عن تقديرها لهذه المساهمة وللنتائج المحققة:

#### الجوائز الموزعة على منظمة العمل الدولية

- ١- منحت وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية في فيتنام في بداية عام ٢٠٠٤ جائزة شهادة الجدارة لمنظمة العمل الدولية، كعربون شكر لها على المساهمة الممتازة التي قدمتها لفيتنام في مجال تعزيز السلامة والصحة المهنتين بين المزارعين والمزارعات.
- ٢- تلقت منظمة العمل الدولية ميدالية من اتحاد النساء في فيتنام في بداية عام ٢٠٠٥ في إطار قضية تحرر النساء. وقد منحت هذه الميدالية لمنظمة العمل الدولية كعربون شكر على الدعم الذي قدمته لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ولتحسين وصول المرأة إلى العمالة والدخل ولتحسين وضع المرأة في إطار الأسرة والمجتمع، وبالتالي تحسين مشاركتها في عملية التنمية في البلد.
- ٣- في عام ٢٠٠٣، تلقت منظمة العمل الدولية الميدالية الذهبية للبناء الوطني من حكومة كمبوديا عبر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وشؤون القدامى والشباب، كعربون شكر على الإنجازات والمساهمات التي قدمتها في مشروع التخفيف من حدة الفقر من خلال تدريب الأقران للأشخاص المعوقين.
- ٤- كافأ الفريق الاستشاري المعني بمكافحة الفقر والتابع للبنك الدولي في عام ٢٠٠٢ أحد مشاريع منظمة العمل الدولية الرامي إلى الوقاية من العمل سدادا لدين في باكستان والقضاء عليه، فحصل المشروع على جائزة الابتكار.

نحن نعتبر منظمة العمل الدولية من أقرب حلفائنا في عملية إصلاح سوق العمل والضمان الاجتماعي.

وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل، الجمهورية العربية السورية

تحسنت شروط العمل بشكل ملحوظ بفضل تنفيذ المشروع الخاص بقطاع النسيج وتم الإقرار بأن المنتجات قد أنتجت في ظل شروط عمل منصفة. وفي عام ٢٠٠٤، تم رفع التدبير القاضي بتحديد حصص للصادرات، وقامت الحكومة الملكية الكمبودية بمواصلة تنفيذ هذا المشروع الذي يمكن أن يستمر تنفيذه حتى عام ٢٠٠٨. إلا أن هدفها في ذلك لم يعد يقضي بزيادة حصص الصادرات، إنما يقضي بجعل القدرة التنافسية لدى كمبوديا تستند إلى ظروف عمل جيدة وموثقة.

وزير العمل والتدريب المهني، كمبوديا

تمثل حملة "الشارة الحمراء لصحة العمال" حدثاً بارزاً في تاريخ الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكافحته في الصين، مما سيساهم بفاعلية في تعبئة كافة المجتمع وحثه على المشاركة في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكافحته كما في احتواء تفشي هذه الآفة في الصين.

نائب رئيس الوزراء ورئيس اللجنة العاملة التابعة لمجلس الدولة والمعنية بمرض الإيدز

اضطلعت نقابات العمال الصينية بدور نشط في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومكافحته. ونحن نعتقد أن الحملة المشتركة بشأن الشارة الحمراء لصحة العمال سوف تعزز التعاون الثلاثي فيما يخص صون حقوق العمال ومصالحهم في مجال الصحة.

نائب رئيس اتحاد نقابات عمال عموم الصين

نحن نشكر منظمة العمل الدولية على مساعدتنا في إرساء قواعد الهيكل الثلاثي في الصين. فمثل هذا الهيكل يعزز صوت أصحاب العمل في عملية وضع السياسات ويدعم الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة. وفي أيامنا هذه، باتت الأطراف الثلاثة تعتقد أن الحوار الاجتماعي يلعب دوراً بارزاً على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي من أجل إحلال الاستقرار في الصين.

اتحاد أصحاب العمل في الصين

إنني أقدر العمل الممتاز المنفذ في إطار برنامج منظمة العمل الدولية هنا في الولاية (أندرا براديش) وفي أماكن أخرى من العالم إذ أنه يأتي بنهج ابتكارية جديدة من شأنها معالجة مشكلة عمل الأطفال.

وزير الدولة لشؤون التنمية الدولية، حكومة المملكة المتحدة

... نحن نثني على جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص، وإلى دعم أنشطة التعاون التقني الرامية إلى إحلال بيئة قانونية مؤاتية من شأنها تحفيز روح المبادرة.

أمين عام مجلس غرف التجارة والصناعة السعودية

## التحديات المستقبلية

على الرغم من جميع هذه الإنجازات، لا زال أمامنا الكثير من العمل لنضع العمالة اللائقة والمنتجة في صلب برامج التنمية الوطنية وللالتزام كلياً على الصعيد السياسي بتنفيذ هذه البرامج كاملة، ولاتخاذ التدابير التالية لتعميم العمالة اللائقة في الأقاليم وتمكين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة من انتهاز الفرص وتجاوز التهديدات في عالم يزداد عولمة يوماً بعد يوم.

ولتحقيق مزيد من التقدم في مجال العمل اللائق، لا بد من تعزيز قدرات الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية ومكتبها بالذات. كذلك، يتعين على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وعلى وزارات العمل أن تكون قوية، كما ينبغي أن يرتدي الحوار الاجتماعي الثلاثي طابعاً مؤسسياً من أجل ضمان تنمية مستدامة. ويبقى أن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية يظلان من التحديات الكثيرة التي تواجهها بلدان عدة. وتحتاج الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية إلى التمتع بالقدرة على إسماع صوتها والتأثير في برامج التنمية الوطنية على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. ولا زالت الحاجة ماسة إلى إحراز تقدم في مجال التصديق ليس فقط على الاتفاقيات

الأساسية إنما أيضاً على سائر المعايير ذات الأولوية الأخرى ولا سيما اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

ويحتاج المكتب بنفسه إلى تعزيز قدراته، سيما أنه يحاول مواجهة التحديات والطلبات المتزايدة في ظل تزايد القيود المفروضة على الموارد المالية والبشرية معاً. وينبغي إعطاء الأولوية أيضاً لقاعدة الإحصاءات والمعارف. ومعلوم أن الإدارة القائمة على النتائج بحاجة إلى بيانات إحصائية موثوقة وشاملة تكون في متناول الجميع، وتُصنّف حسب نوع الجنس ووفقاً للسن بحيث تعكس البعدين الكمي والنوعي للعمل اللائق. ومن الأمور ذات الأولوية أيضاً إقامة نظام متكامل لإدارة الخبرات والمعارف بشكل أفضل في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك مجموعة المنتجات والأدوات التي تتمتع بها هذه المنظمة. بل الأهم من ذلك، يحتاج المكتب إلى العمل بشكل أكثر فعالية من أجل إبراز صورته وضمان إشعاعها لدى الهيئات المانحة للسياسية والدولية - ذلك أن منظمة العمل الدولية بحاجة إلى بث رسالتها بشكل واضح وإلى الجهر بالميزة النسبية للمنظمة، وإلى تبيان صوابية ولايتها فيما يتعلق برفع التحديات الرئيسية والرد على مشاغل الإقليم ككل.

وتبرز التحديات والمشاكل ذات الأولوية التي تواجهها آسيا، إلى جانب الدور الذي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تضطلع به في معالجتها، في التقرير الموضوعي المرفق بالتقرير المقدم إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر حول جعل العمل اللائق هدفاً آسيوياً.

الملاحق

## الملحق ١

### استنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، باتوك، تايلند، ٢٨-٣١ آب/ أغسطس، ٢٠٠١

١. يؤيد المندوبون إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر لمنظمة العمل الدولية المضمون العام لتقرير المدير العام، العمل اللائق في آسيا.
٢. يبحث المندوبون جميع الدول الأعضاء في الإقليم على أن تحدد عن طريق عملية حوار ثلاثية، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تدرج فيها الحقوق الأساسية في العمل وتهدف إلى توفير فرص أكبر للنساء والرجال لضمان عمل لائق، وتوفير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك معايير السلامة والصحة المهنيين، لأكثر عدد ممكن من العمال وزيادة الحوار الاجتماعي.
٣. يسترعي المندوبون الانتباه إلى واقع أن العولمة يمكن أن تترك آثاراً إيجابية وسلبية على حد سواء. وعلى ضوء الانكماش الاقتصادي العالمي الجاري، الذي تسبب بالفعل في انخفاض النمو الاقتصادي في العديد من بلدان الإقليم، يطلب المندوبون من المدير العام، بوصف ذلك مطلباً ملحاً، أن يعد بالتشاور مع الهيئات الثلاثية المكونة في الإقليم مبادئ توجيهية وبرامج مقترحة تهدف إلى منع الآثار الاجتماعية السلبية للتباطؤ الاقتصادي الجاري، أو على الأقل تخفيف وطأتها إلى حد كبير، وأن يعد برامج تهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على المشاركة بنجاح في الاقتصاد العالمي لتحقيق نمو اقتصادي مستدام.
٤. يذكر المندوبون بأن احترام معايير العمل الدولية هو شرط أساسي للحد من العجز في العمل اللائق في بلدانهم. فإن من شأن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن يوفر إطاراً إيجابياً تصاغ ضمنه استجابات أنسب للمشاكل الاجتماعية والتغيرات الهيكلية التي قد تنشأ عن التقلبات الاقتصادية والعولمة. ويدعو المندوبون جميع الدول الأعضاء كي تجعل تشريعاتها تتماشى مع مبادئ الاتفاقيات الأساسية وأن تتخذ خطوات ترمي إلى التصديق على هذه الاتفاقيات، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وأن تطبقها تطبيقاً تاماً. ويشير المندوبون إلى التباين بين تصديق الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها ويحثون على اتخاذ التدابير الضرورية للتصدي لهذه القضية.
٥. يرحب المندوبون بالمراجعة الجارية لسياسة وضع المعايير. إلا أنه قد يكون من المفيد، توجيهاً لتسهيل هذه العملية، إتباع نهج منطقي يركز على مراجعة المعايير القائمة فضلاً عن وضع معايير جديدة ذات صلة. ويدعو المندوبون المكتب كذلك إلى أن يقدم المساعدة للهيئات المكونة، سواء في مجال تهيئتها للتصديق على المعايير أم في مجال تطبيق المعايير المصدقة.
٦. يحيط المندوبون علماً بالتوسع الكبير في أنشطة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الإقليم وبالنتائج الباهرة التي حققها في بعض البلدان. ويعربون عن أملهم في أن يوسع البرنامج

نطاق أنشطته لتشمل البلدان التي تحتاج ذلك في الإقليم خلال فترة السنتين المقبلة. وفي حين يحث المندوبون البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على أن يبذل قصارى جهده للقضاء على عمل الأطفال ولا سيما أسوأ أشكاله، فإنهم يشجعونه على أن يولي اهتماماً خاصاً لمكافحة الاتجار بالأطفال والعمل سداداً لدين.

٧. يرغب المندوبون في التشديد على أهمية توليد العمالة، بوصف ذلك عنصراً مركزياً من عناصر برنامج العمل اللائق ووسيلة رئيسية لتخفيف حدة الفقر؛ ويدعو المندوبون المدير العام إلى أن يمنح الأولوية لهذه القضية في برنامج منظمة العمل الدولية لإقليم آسيا والمحيط الهادئ وللدول العربية على حد سواء. ويحث المندوبون المكتب على أن يعمل مع الهيئات المكونة لتمكين الدول الأعضاء من وضع خطط للتنمية وبرامج للتدريب لتخفيف حدة مشكلة البطالة. ويدعون مكتب العمل الدولي إلى مساعدة الدول الأعضاء على تحديد احتياجاتها وإجراء بحوث ووضع إطار للعمالة، بالتشاور معها وبما يتفق مع برنامج العمل اللائق. ويلاحظ المندوبون بقلق الزيادة الكبيرة في ترتيبات العمل المرنة - العمل بعقد من الباطن والعمل العارض والعمل لأجل محدد والعمل بعض الوقت والعمل المؤقت والعمل القائم في المنزل. ويشدد المندوبون على الحاجة إلى إيجاد فرص للعمل اللائق وإلى وضع إطار سياسي موات للنمو الاقتصادي لتنمية وتوسع المنشآت الكبيرة والصغيرة على السواء والمحافظة على هذا الإطار، وتوفير التدريب الملائم والائتمان وسائر خدمات الدعم، ولا سيما للمنشآت الصغيرة. ويشير المندوبون إلى أهمية زيادة إنتاجية المنشآت وقدرتها التنافسية، وإيجاد بيئة تشجع الاستثمار وخلق الوظائف وتحسين نوعية الحياة.

٨. يعتبر المندوبون أن من المهم تشجيع التكامل السياسي من أجل توليد العمالة، عن طريق تحسين التعاون بين الوكالات الحكومية وبين الشركاء الاجتماعيين. ومن المأمول أن يؤدي منح قضايا العمالة أولوية عالية في البرنامج السياسي الشامل، إلى التمكن من وضع استراتيجيات تستشرف المستقبل لتفادي العواقب الاجتماعية التي يتركها الانكماش الاقتصادي على العمالة والدخل في الإقليم وتخفيف حدتها. وتوخياً للنهوض بالعمالة، يؤكد المندوبون أهمية إقامة شراكات بين منظمة العمل الدولية والوكالات الدولية ذات الصلة والمؤسسات المالية الدولية والإقليمية.

٩. يشير المندوبون إلى أنه لا يزال هناك بلدان عديدة في الإقليم لم تتحقق فيها بعد المساواة بين المرأة والرجل في مجال الاستخدام والتعليم والتدريب والأجر ومستحقات الضمان الاجتماعي والتسهيلات لإقامة المنشآت الخاصة وسائر جوانب العمل. ويشير المندوبون كذلك إلى أن النساء يمثلن مجموعة كبيرة على نحو غير متناسب من الفقراء العاملين. ويشددون على أنه ينبغي عدم تهميش القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين. وينبغي أن يكون إدماج قضايا الفوارق بين الجنسين في التيار الرئيسي بنداً ذا أولوية على برنامج العمالة، كما ينبغي رصده بانتظام لتحديد ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تساعد الدول الأعضاء، بالتشاور مع الهيئات المكونة، على وضع برامج محددة زمنياً لتحقيق المساواة بين الجنسين.

١٠. يعتبر تعدد المهارات والتدريب على المهارات وتحسينها أموراً حاسمة لتحسين فرص الاستخدام والإنتاجية والقدرة التنافسية في اقتصاد يتسم بالعمولة. فالاعتماد المتزايد والسريع على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاتجاه العام نحو الاقتصادات القائمة على المعارف، يقتضيان قوى عاملة أكثر ثقافة ومهارة وقدرة على التكيف. ويشير المندوبون إلى أن نظم التعليم والتدريب على المهارات ينبغي أن تكون مرتبطة بطلب السوق عن طريق تحسين معلومات سوق العمل وتحليلها.

١١. يحيط المندوبون علماً بأن الهجرة كظاهرة من ظواهر العالم المتسم بالعمولة لا يمكن أن تعتبر في مصلحة بلد الهجرة دون غيره، لكنها يمكن أن تفيد كذلك بلدان المهجر عن طريق تزويدها بعمال هي في أمس الحاجة إليهم. فالعمال المهاجرون هم الأقل حماية في كثير من الأحيان. وتفضي الهجرة غير النظامية والاتجار بالأيدي العاملة إلى تعريض العمال لأسوأ أشكال الإساءة والاستغلال. بل لا يتمتع العمال المقبولون قانوناً بالحقوق ذاتها التي تتمتع بها القوى العاملة الوطنية في معظم البلدان، كما لا يتمتعون بمستوى الحماية الاجتماعية ذاته. وإذ يقر المندوبون بأن نهجاً ثنائية ومتعددة الأطراف هي شرط لازم لصون العمال الأقل حماية، فإنهم يطلبون من المكتب أن يضطلع بدور رائد في وضع وتسهيل اعتماد تدابير سياسية ملائمة من أجل العمال المهاجرين ضمن إطار العمل اللائق. ويقترح أن تضطلع المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية بأنشطة تتناول قضية الهجرة من أجل العمل وأن توفر منتدى لمناقشة قضايا الهجرة. ويشير المندوبون إلى أن التصديق على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) وتنفيذها تنفيذاً كاملاً، هو خطوة إيجابية نحو توفير العمل اللائق للعمال المهاجرين.

١٢. يشير المندوبون إلى أهمية توفير التدريب الملائم وفرص عمل منتجة للمجموعات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص المعوقون والسكان الأصليون والنساء والعمال المسنون والشباب. ويثير ارتفاع مستوى بطالة الشباب القلق بصورة خاصة.

١٣. يشير المندوبون إلى أن الحماية الاجتماعية يجب أن تستكمل سياسات العمالة الوطنية. ويلاحظون ببالغ القلق أن التغطية المحدودة للضمان الاجتماعي هي أهم جوانب العجز في العمل اللائق في الإقليم. ويشكل انتشار افتقار العمال للحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم - في القطاعين الريفي والحضري على السواء - مصدر قلق بصورة خاصة. وإذ يقر المندوبون بالتكلفة الاجتماعية المرتفعة للأزمة الآسيوية لعام ١٩٩٧ وبالاخفاض النسبي في الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية في الإقليم، فإنهم يدعون منظمة العمل الدولية إلى دعم وضع برامج حماية اجتماعية شاملة ومستدامة وتشمل الجميع. ويشير المندوبون إلى أن الحماية الاجتماعية هي مسؤولية تقع على عاتق الدولة لتحقيق إعادة توزيع فعالة للموارد الوطنية، عن طريق برامج التأمين الاجتماعية القائمة على الاشتراكات وبرامج المساعدة الاجتماعية الممولة من الأموال العامة على حد سواء.

١٤. وإذ يأخذ المندوبون في الاعتبار استنتاجات المناقشة العامة بشأن الضمان الاجتماعي في الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، فإنهم يشددون على أهمية بناء قاعدة بحوث ومعارف لمنظمة العمل الدولية بشأن توسيع نطاق إعانات الضمان الاجتماعي لتشمل عدداً أكبر من العمال. وفي هذا الصدد، يحث المندوبون المكتب على أن يخصص الموارد الملائمة لمساعدة الهيئات المكونة في هذا الإقليم على التصدي لهذه القضايا.

١٥. يلاحظ المندوبون أنه وإن كان لا بد للحكومات من أن تضطلع بدور رئيسي في تنفيذ إطار السلامة والصحة المهنيين وتحسينه، فإن لجميع الشركاء الاجتماعيين كذلك دوراً يؤديه في ضمان التصدي للسلامة والصحة المهنيين كأولوية في مكان العمل. وفي هذا الصدد، ينبغي تعزيز اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، والمبادئ التوجيهية بشأن إدارة نظم السلامة والصحة المهنيين، ومدونة الممارسات بشأن فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز وعالم العمل، المعتمدة حديثاً.

١٦. وإذ يقر المندوبون بأهمية الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية كقواعد أساسية للحوار الاجتماعي البناء، فإنهم يحثون جميع الدول الأعضاء على التطبيق الكامل للحقوق الواردة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، على كامل أراضيها الوطنية. ويقر المندوبون بأن الحوار الاجتماعي كان مفيداً في تخفيف حدة الآثار الاجتماعية السلبية أثناء الأزمة المالية الآسيوية. وعلى ضوء ما يلوح من انكماش اقتصادي عالمي، يحث المندوبون منظمة العمل الدولية، على أن توفر مساعدة تقنية في حينها للدول الأعضاء من أجل تقوية قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في حوار وتحسين آليات الحوار الاجتماعي على جميع المستويات. كما يحث المندوبون جميع الدول الأعضاء على أن تتخذ خطوات للتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). وفي حين يحيط المندوبون علماً بالتنوع الكبير للترتيبات المؤسسية الممهدة للحوار الاجتماعي على جميع المستويات في مختلف الدول الأعضاء، فإنهم يطلبون من المكتب أن يمنح الأولوية لتوفير المساعدة لتقوية الحوار الاجتماعي على مستوى مكان العمل.

١٧. يكرر المندوبون تأكيدهم بأن السبيل الأكثر فعالية لتحديد وتنفيذ سياسة وطنية ترمي إلى الحد من العجز في العمل اللائق يمر بالحوار الاجتماعي الثلاثي، وأن مثل هذا الحوار لا يكون ممكناً إلا متى كان المشاركون على قدم المساواة. ويدعو المندوبون منظمة العمل الدولية إلى أن تضطلع بدور أكثر فعالية في مجال تقوية الشركاء الاجتماعيين عن طريق البحوث والتدريب.

١٨. يعرب المندوبون عن قلقهم إزاء الافتقار إلى المعلومات عن متابعة استنتاجات الاجتماعات الإقليمية السابقة وتقييمها، ويحثون كل دولة من الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أن تضع عن طريق المناقشة الثلاثية والتوافق الثلاثي في الآراء، خطة عمل وطنية للعمل اللائق تحدد ضمن الإطار الشامل لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الأولويات الوطنية وجدولاً زمنياً لتنفيذها ومجموعة من المؤشرات لأغراض الرصد والتقييم المنتظمين على المستوى الثلاثي. ويطلب المندوبون من المكتب أن يقدم المساعدة للهيئات الثلاثية المكونة في مجال تصميم خطط العمل الوطنية هذه، وفقاً لما قد تعتبره هذه الهيئات ضرورياً.

١٩. يطلب المندوبون من المكتب أن يمنح الأولوية لتقديم المساعدة، حيثما يكون ذلك ضرورياً ومطلوباً، للهيئات المكونة الثلاثية لتنفيذ خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وفي هذا الصدد، ينبغي تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية في الإقليم. بالإضافة إلى ذلك، يعرب المندوبون عن أملهم في أن

تستجيب سائر الدول الأعضاء في الإقليم استجابة إيجابية لطلبات المساعدة التقنية وتقديم المشورة لتكرار أو تكييف ما انتهجته من أفضل الممارسات لمصلحة أقل البلدان تقدماً.

٢٠. توخياً لتسهيل وضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها، يطلب المندوبون من المكتب أن ينشئ موقعاً منتظماً محدثاً على الشبكة تتجلى فيه الإجراءات والأنشطة المتخذة في كل بلد من البلدان سعياً إلى تنفيذ برامج العمل اللائق، من جانب المكتب والهيئات المكونة على حد سواء. وفي هذا الصدد، يحث المندوبون المكتب على أن يضع، في أقرب وقت ممكن، تدابير ملائمة لجمع المعلومات سنوياً ونشرها على جميع الهيئات المكونة، بما في ذلك التقييم النوعي لفعالية أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم.

٢١. فيما يتعلق بعناصر برنامج العمل اللائق التي عولجت على أنسب وجه على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي، يدعو المندوبون الهيئات المكونة الثلاثية إلى أن تبحث إمكانية إقامة منتديات إقليمية أو دون إقليمية تتعلق بهذه المواضيع لتصميم البرامج الملائمة وتنفيذها. وينبغي للمكتب أن يدرج معلومات عن هذه البرامج في الموقع سالف الذكر على الشبكة.



## الملحق ٢

### استنتاجات الاجتماع الثلاثي شبه الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق، أوكلاند، نيوزيلندا، ٦-٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣

١. يؤيد المندوبون إلى المنتدى الثلاثي شبه الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق، الذي انعقد في أوكلاند، نيوزيلندا، من ٦ إلى ٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣، الاستنتاجات المنبثقة عن الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر لمنظمة العمل الدولية المنعقد في بانكوك، في عام ٢٠٠١.
٢. يرحب المندوبون بالتقدم المحرز لجهة وضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق تشمل الحقوق الأساسية وفرص ضمان العمل اللائق للنساء والرجال والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي الفعلي. وأكد المندوبون أيضاً على أن من شأن هذه الخطط أن توفر فرصاً فريدة لكي يتم، على صعيد ثلاثي، وضع وتنفيذ سياسات وبرامج تراعي المشاغل الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.
٣. يقر المندوبون بأن أحد أبرز التحديات التي يواجهها جميع أعضاء شبه الإقليم، يكمن في إقامة اقتصادات تولد النمو الاقتصادي المستدام وتخلق العمالة، وتحافظ عليها.
٤. يحيط المندوبون علماً بارتياح بأن عدداً من الدول الأعضاء في شبه الإقليم تملك خطط عمل وطنية للعمل اللائق. ويحث المندوبون هذه الدول الأعضاء على تحديث هذه الخطط ومراجعتها بانتظام على مستوى ثلاثي. ويشجع المندوبون الدول الأعضاء التي هي بصدد وضع مثل هذه الخطط على استكمالها. ويناشد المندوبون منظمة العمل الدولية أن توفر المساعدة اللازمة للحكومات والشركاء الاجتماعيين في وضع هذه الخطط وتنفيذها.
٥. يوصي المندوبون الدول الأعضاء أن تتخذ التدابير اللازمة لكي تشمل خطط عملها الوطنية للعمل اللائق الجداول الزمنية المتفق عليها والمؤشرات المصنفة حسب نوع الجنس والنتائج المستهدفة/ المتوخاة، وذلك لأغراض رصد هذه الخطط وتقييمها على المستوى الثلاثي. ويمثل دعم تصميم المؤشرات والنتائج المستهدفة/ المتوخاة إلى جانب وضع إجراءات الرصد والتقييم، مرحلة العمل الحساسة التالية التي تستلزم الاستعانة بقيادة منظمة العمل الدولية.
٦. يطلب المندوبون من الدول الأعضاء، أن تدرج، حيثما أمكن، خطط العمل الوطنية بشأن العمل اللائق في خطط التنمية الوطنية. ويطلب من منظمة العمل الدولية تقوية تعاونها مع المؤسسات المالية الدولية بغية تعزيز العمل اللائق واحترام معايير العمل الأساسية، لا سيما مع بنك التنمية الآسيوي، بناء على مذكرة التفاهم القائمة.
٧. يلاحظ المندوبون عدداً من المشاغل المتكررة التي تقلق العديد من الدول الأعضاء في شبه الإقليم، والتي تقوم الهيئات المكونة بمعالجتها. ومن بين هذه المشاغل:

- المصادقة على معايير العمل الأساسية وإصلاحات تشريعات العمل والامتثال لها؛
- بطالة الشباب؛

- السلامة والصحة المهنيّتان؛
- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛
- الاقتصاد غير المنظم؛
- الزراعة ومصائد الأسماك؛
- المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- المعلومات والإحصاءات بشأن سوق العمل؛
- الإدارة السليمة للشركات وللشؤون العامة.

٨. يلاحظ المندوبون بقلق استمرار عدم المساواة في الاستخدام والمهنة في شبه الإقليم، واستمرار التمييز في المعاملة ضد المرأة كجزء من البد العاملة. وينبغي التصدي لمواطن عدم المساواة هذه في خطط العمل الوطنية للعمل اللائق ومن خلال مزيج من السياسات والبرامج المستهدفة والترشيدية.

٩. يُقر المندوبون بوجود طائفة من الخبرات التقنية في شبه الإقليم يُمكن الاستعانة بها لدعم منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة في تنفيذ خطط العمل الوطنية بشأن العمل اللائق. ويوصي المندوبون بضرورة أن تستخدم منظمة العمل الدولية هذه الموارد القيّمة على النحو الملائم.

١٠. يشدد المندوبون على أن المشاركة الفعّالة للشركاء الاجتماعيين في وضع خطط العمل الوطنية بشأن العمل اللائق وتنفيذها أمرٌ ضروري جداً لإنجاحها. كذلك يجب على الهيئات المكوّنة أن تكون قوية وفعّالة وأن تتمتع بالموارد اللازمة لكي تتصدى على النحو المناسب لمسألة العمل اللائق على الصعيد الوطني وتدفعها إلى الأمام. لذا، يطلب المندوبون أن تواصل منظمة العمل الدولية دعمها للهيئات المكوّنة الثلاثية حتى تتمكن هذه الأخيرة من تدعيم مؤسساتها وقدراتها على معالجة المسائل والتحديات الحالية والمستقبلية. وبذلك، يوصي المندوبون بأن يتم استكشاف مجموعة واسعة من سبل التنفيذ، بما فيها استخدام تكنولوجيا المعلومات (وخاصة النماذج القائمة على شبكة الويب) وآليات التعلم عن بعد.

١١. يرحب المندوبون بجمهورية تيمور - لستي الديمقراطية وفئاته كعضوين جديدين في منظمة العمل الدولية ويطلبون من منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة اللازمة لتعزيز العمل اللائق في هاتين الدولتين.

١٢. يقدر المندوبون الخبرات المشتركة التي جرى النظر فيها خلال هذا المنتدى والتي ازدادت ثراءً بفضل التنوع الذي يُميز به شبه الإقليم. ويُعرب المندوبون عن تقديرهم لحكومة نيوزيلندا على استضافتها المنتدى الثلاثي شبه الإقليمي لجنوب آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل اللائق، وللمكتب شبه الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في جنوب آسيا والمحيط الهادئ على قيادته لأعمال هذا المنتدى. ويُعرب المندوبون عن ترحيبهم بأية فرص مستقبلية للاجتماع وتبادل الخبرات وفحص التقدم المحرز في مجال تنفيذ خطط العمل الوطنية بشأن العمل اللائق، قبل موعد انعقاد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر في بانكوك في عام ٢٠٠٥.

## الملحق ٣

### برمجة العمل اللائق على الصعيد القطري (ابتداءً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٥)

#### الأراضي العربية المحتلة (برنامج التعاون التقني)

##### التقدم المحرز

منذ تفاقم النزاع في عام ٢٠٠١، يجري تنفيذ برنامج معزز للتعاون التقني. ويتمحور هذا البرنامج أساساً حول تعزيز قدرة منظمات العمل ومنظمات العمال ووزارة العمل، وحول النهوض بالحوار الاجتماعي كشرط لتحقيق السلام، وإنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية (الصندوق) كمظلة مستقبلية لتنسيق كافة المساعدات المالية والتقنية المقدمة بغية خلق العمالة وتوليد الدخل.

ومن المتوقع أن ينفذ الصندوق ثلاثة برامج أساسية تأخذ في الحسبان الأنشطة القائمة حالياً، وهي برنامج تنمية البنية التحتية المجتمعية، وبرنامج تنمية المنشآت، وبرنامج تنمية الموارد البشرية.

##### الأولويات

- ١- تشكيل فريق مهام معني بالعمالة، يعمل في إطار وزارة العمل.
- ٢- وضع خطة عمل قابلة للتنفيذ وترمي إلى تعزيز نظام المعلومات عن سوق العمل.
- ٣- إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

##### ملاحظات

يؤدي استمرار الوضع المتقلب في الضفة الغربية وغزة إلى عرقلة تنفيذ برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. ومن المتوقع مراجعة هذا البرنامج وفقاً لما تشهده أوضاع البلاد من استقرار على الصعيدين السياسي والأمني.

#### الأردن (برنامج التعاون التقني)

##### التقدم المحرز

إن فهماً جيداً لأنشطة التعاون التقني، وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هما الشرطان الأساسيان اللذان اتفق الشركاء الثلاثيون على تحديدهما لتنفيذ برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في الأردن.

والأردن هو من الدول العربية القليلة التي تستطيع فيها منظمة العمل الدولية حشد موارد خارجية لتنفيذ برامج التعاون التقني.

### الأولويات

- ١- تعزيز عمالة الشباب: الأردن هو البلد الأول في المنطقة الذي أجريت فيه دراسة استقصائية وطنية حول الانتقال من المدرسة إلى العمل.
- ٢- تنمية المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة: تم تكييف المجموعتين "كيف تبدأ مشروعك" و"كيف تستحدث مشروعك" باللغة العربية مع السياق الوطني.
- ٣- تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين في مجال الحوار الاجتماعي: ساعد البرنامج الذي أطلق في الفصل الثاني من عام ٢٠٠٤ على إقامة قاعدة صلبة لترويج إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٤- القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال: أطلق هذا البرنامج في الفصل الثاني من عام ٢٠٠٤.

### ملاحظات

يعتبر برنامج التعاون التقني حالياً بمثابة برنامج عمل لائق على المستوى القطري للأردن وضعت له منظمة العمل الدولية.

تبين أن الخبرة المكتسبة من تنفيذ المشاريع، بما فيها نجاح الاختبار الرائد لأدوات منظمة العمل الدولية ومنهجياتها، كانت مفيدة للاقتداء بها على المستويين الإقليمي والإقليمي الداخلي على السواء. وقامت منظمة العمل الدولية بالرد على طلبات كثيرة للمساعدة التقنية من جانب الدول الأعضاء، فاستخدمت منتجات وأدوات تمخضت عن المشاريع المنفذة في الأردن، ثم تم تكييفها مع السياق المحلي والإقليمي وتوفيرها في اللغة المحلية.

## أفغانستان (برنامج التعاون التقني)

### التقدم المحرز

باتت منظمة العمل الدولية، بفضل ما نفذته من أنشطة، شريكا رئيسيا في عملية التنمية القطرية. وتُبدل جهود حثيثة لتعزيز قدرة الهيئات المكونة.

### الأولويات

- ١- بناء قدرات الهيئات المكونة.
- ٢- توفير فرص العمالة.
- ٣- تعزيز المساواة بين الجنسين.
- ٤- إصلاح قانون العمل.

### ملاحظات

من المعترف به أن البرنامج العمل اللائق على المستوى القطري بعد أن تثبتت الحكومة في مهامها.

## الإمارات العربية المتحدة (خطة الأنشطة المشتركة)

تعتبر خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، والموقع عليها في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣، بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري يرمي إلى تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية ومبادئها. وعلى غرار سائر بلدان مجلس التعاون الخليجي، لا زالت الإمارات العربية المتحدة تستفيد من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية، التي اتفق عليها لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

اتفقت منظمة العمل الدولية مع الهيئة الوطنية للموارد البشرية والتنمية على توفير المساعدة التقنية في إطار برنامج مشترك للأنشطة الخاصة بتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

### الأولويات

تتمحور خطة الأنشطة المشتركة حول الأولويات التالية:

- ١- صون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

- ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- نظم معلومات سوق العمل.
- ٤- توسيع تغطية نظم الضمان الاجتماعي.
- ٥- السلامة والصحة المهنيين.
- ٦- وضع استراتيجيات للرفاه الاجتماعي.

### إندونيسيا (خطة العمل الوطنية للعمل اللائق، ورقة إستراتيجية الحد من الفقر وبرنامج العمل اللائق على المستوى القطري)

#### التقدم المحرز

تمت مراجعة "خطة العمل الثلاثية لإندونيسيا بشأن العمل اللائق (٢٠٠٢-٢٠٠٥) آخر مرة في اجتماع استشاري ثلاثي انعقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. أدرج وزير القوى العاملة عدداً من عناصر خطة العمل هذه في خطط عمل وميزانيات كل إدارة. بحلول الحكومة الجديدة التي تسلمت مهامها ووضعت خطة تنمية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩، تم الاتفاق على الشروع في العمل في بداية عام ٢٠٠٥ فيما يتعلق بخطة العمل الخاصة بالعمل اللائق للفترة نفسها. وسيستند العمل إلى مراجعة الإنجازات المحققة حتى الآن بما فيها على المستوى شبه الوطني، وإلى اختيار مجموعة ذات صلة من مؤشرات العمل اللائق.

#### الأولويات

- تشمل خطة العمل الخاصة بالعمل اللائق مجموعة واسعة من المسائل، إلا أنه تقرر تركيز برنامج المكتب للعمل اللائق على المستوى القطري، على الأهداف الأربعة التالية:
- ١- العلاقات الصناعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتنفيذ قوانين العمل الجديدة.
  - ٢- مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري.
  - ٣- تعزيز فرص العمل وخاصة للشباب.
  - ٤- الحماية الاجتماعية للمجموعات المستضعفة، ولا سيما في الاقتصاد غير المنظم، وللعمال المهاجرين.

#### ملاحظات

يشمل كل من ورقة استراتيجية الحد من الفقر ومشروع خطة التنمية متوسطة الأجل، عناصر عدة من خطة العمل الخاصة بالعمل اللائق، بما فيها "الحق في الاستخدام". يجري العمل حالياً على متابعة تحويل أطر التخطيط هذه إلى خطط وميزانيات سنوية تلتزمها هيئات تنفيذ المشاريع والحكومات على مستوى الولايات والأقاليم، وتكون بمثابة أولويات للجهات المانحة المحتملة.

### باكستان (ورقة استراتيجية الحد من الفقر، برنامج العمل اللائق على المستوى القطري)

#### التقدم المحرز

في آب/أغسطس ٢٠٠٣، استُكملت المشاورات الثلاثية مع ثلاثة من أعضاء مجلس الإدارة من باكستان، ومع لجنة التخطيط بغية تحديد استراتيجية العمل والشروع بها. في الفترة أيلول/سبتمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، تم شرح خطة العمل الوطنية للعمل اللائق والتوعية بأهميتها بالتعاون مع الحكومة وأصحاب العمل والعمال، وذلك على المستوى الفيدرالي وعلى مستوى الولايات. في شباط/فبراير ٢٠٠٤، انتهت قطاعات منظمة العمل الدولية من تحديد التحديات ومواطن العجز في العمل اللائق، وذلك بغية إجراء مشاورات ثلاثية قادمة والتوصل إلى توافق في الآراء حول تحديد الأولويات. بموازاة الإعداد لبرنامج العمل اللائق على المستوى القطري، باشر المكتب بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمشروع للمساعدة التقنية يرمي إلى دعم لجنة التخطيط الوطنية في عملية صوغ ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وتم إعداد خمس وثائق عمل إضافة إلى استراتيجية العمالة الوطنية للحد من الفقر، بحيث تتماشى جميعها ومفهوم العمل اللائق.

بالاستناد إلى مساهمة واسعة النطاق من الهيئات المكوّنة الثلاثية، تم إعداد مشروع برنامج العمل اللائق على المستوى القطري، على أن توضع اللمسات الأخيرة عليه بتوافق الآراء في ٢٤ أيار/ مايو ٢٠٠٤. وقد وزع مشروع البرنامج في منظمة العمل الدولية واتفقت الهيئات المكوّنة الثلاثية على تشكيل لجنة ثلاثية معنية بالعمل اللائق في إطار وزارة العمل، بغية توجيه التقدم المحرز والإشراف عليه وتنفيذ برنامج العمل اللائق في باكستان. وعُرضت على منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤، نسخة منقحة من مشروع برنامج العمل اللائق على المستوى القطري ليتم التعليق عليها.

### الأولويات

برزت أربعة ميادين ذات أولوية رئيسية لبرنامج العمل اللائق على المستوى القطري بتوافق الآراء، وهي كالآتي:

- ١- إصلاح قانون العمل.
- ٢- توليد العمالة من خلال تنمية الموارد البشرية ولا سيما من خلال التدريب على المهارات.
- ٣- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتتطال أيضاً القطاع غير المنظم.
- ٤- تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

### ملاحظات

يشكل برنامج العمل اللائق على المستوى القطري جزءاً لا يتجزأ من سياسات الاقتصاد الكلي الوطنية والسياسات القطاعية؛ لذا فإن تنفيذه مرتبط بهذه السياسات الوطنية.

باكستان بلد راند في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، علماً أن برنامج العمل اللائق على المستوى القطري لمنظمة العمل الدولية مرتبط بشكل وثيق وواضح بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

قام أمين قسم الإحصاءات في باكستان بتعيين مكتب منظمة العمل الدولية في إسلام آباد عضواً في فريق مصغر معني بإحصاءات العمل. وسوف يتمحور دور منظمة العمل الدولية في هذا الفريق المصغر حول إبراز مؤشرات العمل اللائق على أنها جزء من النظم الاعتيادية لجمع إحصاءات العمل.

دعا مكتب الإحصاءات الفيدرالي مكتب منظمة العمل الدولية في إسلام آباد إلى المشاركة في عملية تحسين جمع إحصاءات القوى العاملة. واقترحت منظمة العمل الدولية سبلاً عدة لتحسين توثيق البيانات الخاصة بالعمالة والبطالة والبطالة الجزئية، كما اقترحت إدراج ٢٣ مؤشراً للعمل اللائق.

## البحرين (البرنامج الرائد للعمل اللائق) وخطّة الأنشطة المشتركة

### التقدم المحرز

كانت البحرين البلد العربي الوحيد المشارك في البرنامج الرائد للعمل اللائق. وقامت بعثة متعددة التخصصات التي أرسلت إلى البحرين بمعالجة أولويات السياسة العامة المتصلة بإدخال الإصلاحات على سوق العمل وقانون العمل والحماية الاجتماعية. وتم تأييد برنامج العمل كما جرى توقيع مذكرة تفاهم في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٢ بين مملكة البحرين ومنظمة العمل الدولية من أجل العمل معاً ومع الشركاء الاجتماعيين لجهة تحقيق العمل اللائق للجميع.

في إطار البرنامج الرائد للعمل اللائق، تم وضع دراسات استقصائية بشأن قابلية الاستخدام وتنمية روح المبادرة لدى الشباب. كما وضعت في عام ٢٠٠٤ استراتيجية أكثر اتساقاً وشمولية خاصة بالحماية الاجتماعية. وفي عام ٢٠٠٤ أيضاً، أجريت مشاورات واسعة النطاق، وعقدت اجتماعات وحلقات دراسية مع الشركاء الاجتماعيين للتداول بشأن قانون العمل الجديد وتعزيز الحوار الاجتماعي وتصميم نظم إعانات البطالة وسياسة التدريب المهني والتعليم وتحسين علاقات العمل.

شكلت لجان ثنائية وثلاثية مشتركة لمناقشة المسائل ذات الأولوية وخاصة البرنامج القطري لإصلاح السياسات، الذي كان ولي العهد ورئيس مجلس التنمية الاقتصادية قد طلب وضعه من شركة ماكينزي للمشورة في بداية عام ٢٠٠٤. وفي بداية عام ٢٠٠٥، وضعت اللمسات الأخيرة على عدة اقتراحات بشأن إصلاح سوق العمل، وهي حالياً موضع مناقشة الشركاء الاجتماعيين.

تم اختيار البحرين لرصد أعمال متابعة قرار منظمة العمل الدولية بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وفي هذا الصدد، قامت بعثة من منظمة العمل الدولية بتقييم الوضع.

تعتبر خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، بمثابة برنامج رائد للعمل اللائق

يرمي إلى تحقيق أهداف ومبادئ العمل اللائق (وقد تم التوقيع عليها في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣). وتمشياً مع هذه الخطة، توفر منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية للبحرين.

### الأولويات

- ١- وضع سياسات اقتصادية واجتماعية منسقة ومتكاملة.
- ٢- برنامج متكامل ومتعدد العناصر يركز على القابلية للاستخدام لدى الشباب وعلى عمالة الشباب.
- ٣- تصميم استراتيجية حماية اجتماعية لدعم إصلاحات سوق العمل.
- ٤- قيام الحكومة بمنح أولوية خاصة لإعانات البطالة والتدريب المهني والتعليم.
- ٥- تسوية النزاعات.
- تم تحديد الأولويات الإضافية التالية بالتنسيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال:
- ٦- السياسة الحالية لتعميم الطابع البحري.
- ٧- إعادة هيكلة قطاعي النسيج والبناء وتدعيم نموها.
- ٨- إصلاح قانون العمل.
- تتميز خطة الأنشطة المشتركة بالأولويات التالية:
- ١- احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- تعزيز نظم المعلومات في سوق العمل.
- ٤- توسيع نطاق نظم الضمان الاجتماعي.
- ٥- توفير السلامة والصحة المهنية.
- ٦- وضع استراتيجيات للرفاه الاجتماعي.

### ملاحظات

اعتبر أنه من الاستراتيجي دعم عملية الإصلاح واسعة النطاق الجارية حالياً في البحرين وتأييدها من خلال برنامج متكامل ومتعدد الجوانب بشأن العمل اللائق يتم تنفيذه على المستوى القطري.

تقرر الشروع بحوار اجتماعي ثلاثي - وهذا نهج جديد في البحرين - يضم الوزارات الرئيسية والوكالات والمؤسسات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تم الاعتراف بها منذ فترة قصيرة فقط، للتداول حول منهاج العمل اللائق. ويشكل هذا النهج في الواقع بيت القصيد لهذا البرنامج.

ترمي الاستراتيجية أيضاً إلى تحويل النقاش بشأن موضوع البطالة عن مسألة اتخاذ الحلول السريعة والتدابير الإدارية الخاصة بمعدل اليد العاملة الأجنبية بالنسبة إلى اليد العاملة القومية، لتركيزه بالأحرى على الأسباب الجذرية لمشكلة البطالة.

بات يتعين على منظمة العمل الدولية أن تساعد الشركاء الاجتماعيين في صوغ تعليقاتهم على إصلاحات سوق العمل التي اقترحتها شركة ماكينزي للمشورة، مع مراعاة مشاغل ومصالح كل شريك من الشركاء.

### بلدان جزر المحيط الهادئ (فيجي، جزر سليمان، بابوا غينيا الجديدة، كيريباتي، فانواتو، ساموا) (خطط العمل الوطنية للعمل اللائق)

#### التقدم المحرز

ناقش المنتدى الثلاثي شبه الإقليمي الذي انعقد في أوكلاند في نيوزيلندا، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣، مختلف الخبرات التي اكتسبتها بلدان جزر المحيط الهادئ في إعدادها خطط العمل الوطنية للعمل اللائق.

تعتبر خطة العمل الوطنية للعمل اللائق وثيقة حية تتم مراجعتها في بداية كل عام بغية تحديد ميادين الأولوية للعام القادم.

فيجي: تم إعداد مشروع خطة العمل الوطنية للعمل اللائق بفضل التعاون الوثيق بين ٢١ وزارة حكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عام ٢٠٠٣. وسيعقد اجتماع في بداية عام ٢٠٠٥

لوضع اللسمات الأخيرة على خطة العمل المذكورة. ووافقت الهيئات المكوّنة على خطة عمل منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٥.

جزر سليمان: أعدت خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في عام ٢٠٠٣، وجرت مراجعتها في عام ٢٠٠٤ ثم أحيلت إلى البرلمان. واستعداداً لخطة عمل عام ٢٠٠٥، قامت الوزارات الحكومية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين بتنظيم حلقتين دراسيتين على المستوى الوطني، ثم رُفعت هذه الخطة إلى مجلس الوزراء.

كيريباتي: أعدت خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في عام ٢٠٠٣ ووردت في ورقة الاستراتيجية الوطنية في عام ٢٠٠٤. وتم تنظيم حلقات دراسية على المستوى الوطني لإطلاع البرلمانين على خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. ونُظمت عدة حلقات دراسية وطنية حول موضوع خطة العمل هذه بغية توعية المجتمع بأهميتها.

بابوا غينيا الجديدة: تم إقرار البرنامج القطري المسمى "التكيف الهيكلي بأدنى تكلفة اجتماعية"، على أنه قاعدة لتعزيز خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وتم تنظيم خطة العمل لعام ٢٠٠٥.

فانواتو: تم الشروع في المناقشة الأولى لصياغة خطة العمل الوطنية للعمل اللائق فحددت الهيئات المكوّنة أربعة ميادين رئيسية يتعين التركيز عليها. ومن المقرر توسيع نطاق خطة العمل الوطنية الحالية في عام ٢٠٠٥.

ساموا: طلبت ساموا مؤخراً الانضمام إلى منظمة العمل الدولية وتعزيزاً لطلب العضوية، أجرت الهيئات المكوّنة جولة أولى من المناقشات حول وضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق.

## الأولويات

فيما يلي ميادين الأولوية التي تركز عليها بلدان جزر المحيط الهادئ في خطط العمل الوطنية للعمل اللائق:

### القطاع ١

- ١- تعزيز الإعلان والتصديق على الاتفاقيات الأساسية غير المصدق عليها (كيريباتي، جزر سليمان، فانواتو).
- ٢- مراجعة تشريعات العمل في ضوء الاتفاقيات الأساسية وآليات تنفيذها الفعلية.
- ٣- إجراء دراسة حول مدى استنشاء عمل الأطفال ونوعه.

### القطاع ٢

- ١- تعزيز العمالة في الاقتصاد غير المنظم.
- ٢- تعزيز عمالة الشباب.
- ٣- نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل.
- ٤- تنمية المهارات من أجل العمالة.

### القطاع ٣

- ١- تحسين كفاءة وفعالية نظام الضمان الاجتماعي.
- ٢- وضع سياسات السلامة والصحة المهنيين.
- ٣- بلورة سياسة تعويض العمال وآليات التنفيذ التابعة لها.
- ٤- وضع السياسات الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، وتصميم خطة عمل ما بين الوكالات (منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة) لمعالجة قضايا فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بشكل شمولي.

### القطاع ٤

- ١- تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال حتى تخدم أعضائها بشكل أفضل.
- ٢- تقوية العلاقات الصناعية (آلية تسوية النزاعات وتنمية المؤسسات الثلاثية).
- ٣- العولمة وأثرها على الاقتصادات الصغيرة.



## ملاحظات

أنشئت فرق مهام العمل اللائق على المستويات الوطنية. في فيجي، يرمي تشكيل الهيئة العليا الثلاثية التي تضم ١٦٥ وزيراً إلى وضع هدف "تعزيز العمالة" في صلب كافة السياسات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد. بابوا غينيا الجديدة: إن البرنامج القطري في طور التحول إلى خطة عمل على المستوى الوطني إذ أن جميع الوزارات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قد ناقشت هذه الخطة ووافقت عليها. وأحيل البرنامج إلى المجلس الاستشاري الثلاثي الذي يضم عدداً من الوزراء والشركاء الاجتماعيين. وقد عُين أحد المسؤولين في مجلس الوزراء ليتابع تنفيذ البرنامج القطري لمنظمة العمل الدولية. كيريباتي: شُكلت لجنة غير رسمية بمشاركة عدد من الوزارات برئاسة وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين، وهي ترمي إلى المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق. فانواتو: أعربت الحكومة الجديدة عن اهتمامها بمراجعة المصادقات على الاتفاقيات الأساسية، وتطوير خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. ساموا: باشر رئيس مجلس الإدارة ووزير التجارة (التي تنتمي إليها إدارة العمل) بمناقشة برنامج العمل اللائق مع سائر الوزارات والشركاء الاجتماعيين.

## بنغلاديش (البرنامج الرائد للعمل اللائق وورقة استراتيجية الحد من الفقر)

### التقدم المحرز

بناء على طلب قدمته الحكومة في عام ٢٠٠١، تم إدراج بنغلاديش في مجموعة البلدان المشاركة في البرنامج الرائد للعمل اللائق الذي شرعت فيه منظمة العمل الدولية. وقامت الهيئات المكونة الثلاثية بعرض وثيقة معلومات معنونة "تسخير مكاسب العولمة لصالح العمل اللائق: التحديات السياسية"، ثم عمدت إلى مناقشتها.

أنشئت هيئة استشارية لمراجعة خطط العمل ورصد مدى التقدم في تنفيذ البرنامج الرائد. وتتميز الهيئة الاستشارية بتكوين ثلاثي، إذ تضم خمسة أعضاء من العمال وخمسة من أصحاب العمل وخمسة من الممثلين الحكوميين، على أن يُدعى سائر أصحاب الشأن والخبراء للمشاركة في فرق المناقشة عند الاقتضاء. تم تحديد المسائل السياسية ذات الأولوية بتوافق الآراء بين الأطراف الثلاثة وأعدّ المستشارون الوطنيون دراسات حول كل مسألة معروضة. وبناء على هذه الدراسات، أعدت منظمة العمل الدولية وثيقة حول المسائل السياسية المتناولة بعنوان "العولمة والعمل اللائق - البرنامج الرائد للعمل اللائق في بنغلاديش"، حيث تشكل الوثيقة قاعدة لمناقشات الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى المنعقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ بغية الشروع رسمياً في البرنامج الرائد للعمل اللائق في بنغلاديش. عُرضت توصيات الاجتماع رفيع المستوى على الهيئة الاستشارية في آب/ أغسطس ٢٠٠٤، وترافقت خطة عمل بنغلاديش للعمل اللائق مع جدول زمني يمتد على فترة تتراوح ما بين ٣ و ٥ سنوات.

### الأولويات

- تشمل توصيات الاجتماع رفيع المستوى حول الأولويات ما يلي:
- ١- مراجعة الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة لتشمل مؤشرات العمل اللائق.
  - ٢- طلب إجراء دراسة حول الصلة بين العمالة والفقر لتشكّل عنصراً من عناصر ورقة استراتيجية الحد من الفقر.
  - ٣- مراجعة نظم الحماية الاجتماعية.
  - ٤- إعداد الرد الثلاثي على وقف العمل بترتيب المنسوجات متعددة الألياف، وأثر ذلك على العمال في قطاع النسيج.
  - ٥- تنظيم العمال في القطاع غير المنظم.
  - ٦- المشاركة في تحقيق هجرة أكثر أمناً.

## ملاحظات

خلال الاجتماعات السابقة للمشاورات (وهي اجتماعات فردية مع الحكومة ثم مع مجموعتي أصحاب العمل والعمال)، وخلال الاجتماع المشترك للهيئات المكونة، تم تحديد ميادين الأولوية التالية:

- ١- العمالة والقدرة التنافسية في الأسواق العالمية.
  - ٢- العولمة والنمو والفقير.
  - ٣- العمالة في البلدان الأخرى.
  - ٤- قياس العمل اللائق.
  - ٥- الاقتصاد غير المنظم وتنمية المنشآت بالغة الصغر.
  - ٦- الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين.
- مسائل ذات صلة ينبغي معالجتها: أهمية الحوار الاجتماعي لتعزيز العمل اللائق؛ الحاجة إلى الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات؛ الاقتصاد غير المنظم والمساواة بين الجنسين.

### تايلند (خطة العمل الوطنية للعمل اللائق)

#### التقدم المحرز

عقدت أول مناقشة رسمية ثلاثية رفيعة المستوى حول خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، باستضافة وزارة العمل. تتواصل المشاورات الثنائية بغية الاتفاق على كيفية تصميم خطة العمل الوطنية للعمل اللائق والموافقة عليها.

#### الأولويات

- ١- الحرية النقابية وتعزيز الهيئات المكونة والحوار الاجتماعي.
- ٢- القضاء على التمييز في الاستخدام.
- ٣- توفير الحماية الاجتماعية للجميع: تأمينات البطالة، النظم التقاعدية، توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الاقتصاد غير المنظم، استدامة الدعم المالي للتأمين الصحي للجميع (نظام ٣٠ بهت).

#### ملاحظات

صُمم برنامج عمل منظمة العمل الدولية بحيث يدعم الأولويات المحددة في الخطة الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

### جمهورية إيران الإسلامية (مذكرة تفاهم)

#### التقدم المحرز

تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تموز/يوليه ٢٠٠٢، وذلك للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. ومذكرة التفاهم هذه هي أساس التعاون القائم بين منظمة العمل الدولية والوزارة المذكورة. وتم تحديث خطة العمل المرفقة بها لكي تشمل فترة السنتين ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وتم التوقيع أيضاً على مذكرة تفاهم بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمنظمة الدولية للهجرة حيث تعهدت منظمة العمل الدولية تعزيز السياسات التنموية الخاصة بهجرة اليد العاملة.

#### الأولويات

- ١- توليد العمالة.
- ٢- تعزيز مؤسسات العمل.
- ٣- تعميم القضايا التي تهم الجنسين.
- ٤- معالجة مسائل الهجرة.

#### ملاحظات

تم إنشاء مجلس وطني استشاري ثلاثي معني بالعمل. وجرت توعية أعضاء المجلس على مسائل الحوار الاجتماعي.

على الرغم من انقضاء مدة مذكورة التفاهم، فإن روح هذه المذكرة لا زالت قائمة. ومن المعتزم إدراج برنامج العمل اللائق في خطة التنمية القادمة لجمهورية إيران الإسلامية.

## جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية (برنامج التعاون التقني)

### التقدم المحرز

عُقدت مناقشات أولية مع الهيئات المكوّنة لتحديد الأولويات التي يجب أن تتمحور حولها مساعدة منظمة العمل الدولية.

يتمشى الدعم الحالي مع استراتيجية الحكومة التنموية، ويركز على إرساء البنية القانونية الأساسية وعلى توفير القدرات المطلوبة في مجال العمالة والعمل. وفي عام ٢٠٠٥، سوف يتم وضع خطة عمل ثلاثية تكون الأولى من نوعها وترمي إلى التأثير على خطة التنمية الوطنية وضمان تلاحم عناصرها.

### الأولويات

- ١- بناء قدرات الهيئات المكوّنة.
- ٢- التخفيف من حدة الفقر عبر التدريب على المهارات وتوفير عمالة مجزية.
- ٣- إرساء نظام علاقات مهنية وترويج الحوار الاجتماعي.

### ملاحظات

نظراً إلى أن جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية هي دولة حديثة العهد، فإن جميع البنى التحتية على مستوى القوانين والهيكل والقدرات بحاجة إلى تنمية.

تتجسد الأولوية الأولى في خلق فرص العمل للأعداد الكبيرة من العاطلين على العمل. من المتوقع في عام ٢٠٠٥ التصديق على عدد من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

## جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (ورقة استراتيجية الحد من الفقر)

### التقدم المحرز

قدمت منظمة العمل الدولية عناصر مثرية في عملية تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر، فأدرجت برنامج العمل اللائق في " الإستراتيجية الوطنية للنمو واستئصال الفقر"، التي تشكل إطاراً لسياسة الحكومة ولمصالح الجهات المانحة.

في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤، استضافت منظمة العمل الدولية أول حلقة دراسية ثلاثية تنعقد على المستوى الوطني لمناقشة خطة العمل الوطنية للعمل اللائق، ولشرح هذا المفهوم والنظر في كيفية إدراج برنامج العمل اللائق في كل من الاستراتيجية الوطنية الحالية للنمو واستئصال الفقر والخطة الوطنية التالية للنمو الاجتماعي. ومن المعتزم عقد مناقشات ثنائية حول متابعة أعمال هذه الحلقة الدراسية في ربيع عام ٢٠٠٥.

### الأولويات

- ١- تنمية القطاع الخاص وخلق فرص العمل - توفير المعلومات حول سوق العمل، تنمية المنشآت الصغيرة، تعزيز التكنولوجيا القائمة على اليد العاملة لتشجيع الاستثمار العام.
- ٢- بناء القدرات في نظام الضمان الاجتماعي للقطاع العام وتوسيع نطاقه ليشمل الاقتصاد غير المنظم.
- ٣- التخفيض من عمل الأطفال وأشكال الاتجار باليد العاملة المهاجرة واستغلالها.

## الجمهورية العربية السورية (إطار للتعاون)

### التقدم المحرز

بدأت الجمهورية العربية السورية بوضع مشروع إطار للتعاون بين منظمة العمل الدولية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بشأن تعزيز العمل اللائق في الجمهورية العربية السورية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. ويوضح الإطار دور المكتب في المساهمة في تحقيق الأهداف الإنمائية للبلاد من خلال تعزيز العمل اللائق.

ويحدد الإطار المبادئ التوجيهية والتحديات الرئيسية وميادين الأولوية وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية.

### الأولويات

- ١- تحديد الاحتياجات الضرورية لتنظيم سوق العمل.
- ٢- تفعيل دور مكاتب الاستخدام.
- ٣- إعادة هيكلة نظام التدريب المهني.
- ٤- خلق العمالة بواسطة المنشآت الصغيرة والمتوسطة عن طريق برامج تنمية المجتمعات المحلية.

### ملاحظات

في الوقت الحالي، سيتم اعتبار مذكرة التفاهم بشأن إطار التعاون بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري لمنظمة العمل الدولية في الجمهورية العربية السورية.

## سري لانكا (إطار للتعاون، خطة العمل الوطنية للعمل اللائق)

### التقدم المحرز

بدأت سري لانكا بوضع إطار للتعاون بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في مجال تعزيز العمل اللائق في سيريلانكا للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨. ويوضح الإطار دور المكتب في المشاركة في تحقيق الأهداف التنموية للبلاد من خلال تعزيز العمل اللائق، كما يحدد المبادئ التوجيهية (بما فيها الإدارة القائمة على النتائج، وتعميم قضايا الجنسين، وتشجيع الهيكل الثلاثي)، ويحدد أبرز التحديات وميادين العمل ذات الأولوية، وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية.

بناء على ذلك، عكف الشركاء الثلاثيون على تصميم خطة عمل وطنية للعمل اللائق اعتبروها "خطتهم"، حيث يتمثل دور منظمة العمل الدولية في تسهيل العملية وتوفير المساعدة التقنية لإصدار الخطة المذكورة.

### الأولويات

- ١- حدد إطار التعاون أهدافه الرئيسية كآتي:
- ٢- تنفيذ سري لانكا المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستوى القانوني وعلى المستوى العملي. والواقع أن التزام سري لانكا بهذه المبادئ والحقوق بشكل ممتاز يزيد من قدرتها التنافسية.
- ٣- تقوم سري لانكا بتنفيذ سياستها الوطنية الخاصة بالعمالة والإنتاجية مما يؤدي إلى توفير وظائف أكثر وأفضل للنساء والرجال، وإلى الإسهام في إحلال السلام والمصالحة.
- ٤- دعم تنفيذ الإصلاحات الخاصة بالعمالة، بحيث يتم إلى أقصى حد تخفيض الكلفة الاجتماعية من خلال تعزيز الحماية الاجتماعية المناسبة والتي تراعي خصائص الجنسين.
- ٥- تقوم سري لانكا بتحسين إدارة السلامة والصحة المهنية.
- ٥- يقوم شركاء اجتماعيون أقوياء بالمشاركة في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها.

### ملاحظات

إن سري لانكا هي مثال البلد الذي شرع أساساً ببرنامجه اللائق على المستوى القطري، حتى دون تسميته كذلك. ثم قامت بوضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق تجسد جوهرياً خطة الهيئات المكونة دون أن تكون خطة ممولة من جانب منظمة العمل الدولية.

## الصين (مذكرة تفاهم)

### التقدم المحرز

شملت مذكرة التفاهم المفاهيم الرئيسية الخاصة ببرنامجه اللائق، وقد تم التوقيع عليها بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١. وتوفر مذكرة التفاهم هذه إطاراً لنشاط منظمة العمل الدولية وللمساعدة التي تقدمها لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وتم تنفيذها من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج بما فيها منتدى العمالة في الصين، الذي نُظم في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤.

تمثل اللجنة التقنية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، آلية لرصد تنفيذ مذكرة التفاهم. ولإعداد اجتماع لجنة المراجعة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥، تقوم منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بوضع تقرير حول التنفيذ، وبتقييم أثر مذكرة التفاهم، وبإنشاء إطار للاستراتيجيات المستقبلية.

بالإضافة إلى مذكرة التفاهم، يجري تحديد الأهداف والأنشطة ذات الأولوية لكل من اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد أصحاب العمل الصينيين في مجال العمل اللائق.

### الأولويات

- ١- تخفيض البطالة وتعزيز تنمية المهارات والإنتاجية.
- ٢- دعم خلق فرص العمل من خلال المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وزيادة فعاليتها.
- ٤- معالجة آفة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال أنشطة مع الشركاء الاجتماعيين وفي أماكن العمل.
- ٥- تعزيز آليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة وتسوية النزاعات.

### ملاحظات

لا تعترف الحكومة ولا الشركاء الاجتماعيون وضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق. إنما تجري حالياً دراسة الخطة الوطنية الخمسية الحادية عشرة للتنمية (٢٠٠٦-٢٠١١)، بغية تحديد الأولويات الوطنية الاجتماعية والاقتصادية التي يتعين إحلال العمل اللائق في إطارها.

سوف يتم وضع برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. وسيرتكز هذا البرنامج على مذكرة التفاهم، لا سيما بشأن الإطار الاستراتيجي المستقبلي لتنفيذ مذكرة التفاهم المنفق عليها بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية، وتجري عملية التنفيذ بالتماشى مع الأهداف والأنشطة ذات الأولوية التي تحددها منظمة العمل الدولية مع اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد أصحاب العمل الصينيين، وبالتماشى مع الأنشطة ذات الأولوية التي تحددها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع سائر الوكالات الحكومية. وستجري صياغة برنامج العمل اللائق على المستوى القطري من جانب منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين. ثم تقوم جميع هذه الأطراف بالموافقة عليه. ومن المتوقع أن تستمر عملية الاستشارة طيلة عام ٢٠٠٥، على أن تستكمل كلياً في نهاية ٢٠٠٥.

### العراق (مذكرة تفاهم)

#### التقدم المحرز

تمثل مذكرة التفاهم التي وقعت عليها منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ والتي تمت مراجعتها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، إطاراً للتعاون التقني ومرجعاً للنتائج التي تعترف منظمة العمل الدولية بتحقيقها في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

في سياق جهود إعادة البناء التي يبذلها العراق في فترة ما بعد الحرب، يرمي البرنامج إلى وضع منظمة العمل الدولية في صلب منظومة الأمم المتحدة للمساعدة التنموية، بحيث يتم تحقيق أقصى حد من النتائج المتوقعة للعمل اللائق.

في إطار التعاون التقني، أنشأت منظمة العمل الدولية مركزاً لها في بغداد وعمان، وقامت بمراجعة قانون العمل وبتأسيس هيكل فعالية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وقدمت المشورة لاتحاد الصناعات في العراق لوضع خطة استراتيجية، كما نظمت المؤتمر الدولي حول العمالة في عام ٢٠٠٤. وتجري منظمة العمل الدولية أيضاً تدقيقاً حول وضع اليد العاملة في مشاريع قائمة حالياً في العراق تمولها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وتقوم بإعداد وثائق تقنية أساسية للعرض أو المناقشة.

### الأولويات

- ١- إعادة تشييد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٢- خلق فرص العمل وصوغ برنامج عمالة وطني.
- ٣- مراجعة قانون العمل وتشريعات العمل.
- ٤- تعزيز التدريب المهني وبناء القدرات.

## ٥- ضمان الحماية الاجتماعية.

نظراً إلى أن منظمة العمل الدولية هي عضو في الفريق القطري للأمم المتحدة، وفي سياق الخطة الاستراتيجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للعراق، قامت منظمة العمل الدولية بإدراج عدة ميادين ذات أولوية من برنامجها الخاص بالتعاون التقني، في خطة عمل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للحد من الفقر وللتنمية البشرية. والواقع أن هذه الخطة الأخيرة ترمي إلى مساعدة العراقيين على الخروج من الأزمة وإرساء أسس معيشية جديدة ومستدامة.

## ملاحظات

تمثل مذكرة التفاهم برنامجاً للعمل اللائق على المستوى القطري. فهي تضيء طابعاً رسمياً على عملية الحوار الجارية بين منظمة العمل الدولية والعراق بغية تنمية القدرات المؤسسية للشركاء الاجتماعيين. وهي تستند رؤوس أموالها من الموارد الخارجية، لا سيما الصندوق الاستئماني العراقي لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وترمي إلى توسيع نطاق برنامج منظمة العمل الدولية لمساعدة العراق.

إلا أن استمرار الوضع المتقلب في البلاد يعرقل تنفيذ برنامج المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية. ومن المتوقع مراجعة هذا البرنامج وفقاً للوضع السياسي والأمني في البلاد، لا سيما بعد إجراء الانتخابات الوطنية.

### عمان (إطار التعاون وخطة الأنشطة المشتركة مع دول مجلس التعاون الخليجي)

## التقدم المحرز

صُمم البرنامج بالاستناد إلى بعثة أولية معنية بسياسة العمالة أرسلت إلى البلاد في عام ٢٠٠٣، حيث تم إعداد تقرير حول مراجعة السياسة العامة في إطار "نشر الطابع العماني"، ثم تم عرضه على وزارة اليد العاملة وعلى الشركاء الاجتماعيين. وأيدت الوزارة هذا التقرير واعتبرته إطاراً للتعاون بين سلطنة عمان ومنظمة العمل الدولية في أوائل عام ٢٠٠٤. وتلت ذلك بعثة ثانية أرسلت إلى البلاد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويجري حالياً تصميم المساعدة التقنية الخاصة بكل ميدان من الميادين ذات الأولوية.

تعتبر خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، التي تم التوقيع عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري لعمان يرمي إلى تحقيق أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية. ولا زالت عمان، على غرار سائر بلدان مجلس التعاون الخليجي، تستفيد من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية والتي تم إقرارها لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

## الأولويات

- ١- تعزيز سياسات العمالة وسوق العمل.
  - ٢- إقامة نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل وإحصاءات العمل.
  - ٣- إصلاح التعليم والتدريب المهنيين وتنمية المهارات.
  - ٤- تنمية المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.
  - ٥- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (صندوق تأمين البطالة).
- تحدد خطة الأنشطة المشتركة الأولويات التالية:
- ١- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
  - ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
  - ٣- إقامة نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل؛
  - ٤- توسيع تغطية نظم الضمان الاجتماعي؛
  - ٥- توفير السلامة والصحة المهنيين.

## ملاحظات

في عام ٢٠٠٣، قامت بعثات مراجعة سياسة العمالة بتحديد ميادين ذات أولوية متعددة القطاعات تم الاتفاق عليها بشكل متبادل. وبناء على ذلك، بات بإمكان منظمة العمل الدولية التعاون مع الشركاء الاجتماعيين على نحو تساهم فيه في تعزيز أثر أعمالها، وفي تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد وامتلاك البرنامج. ويرمي تنفيذ البرنامج إلى توفير قاعدة لتحقيق العمل اللائق على المستوى القطري.

## الفلبين (البرنامج الرائد للعمل اللائق، برنامج العمل اللائق على المستوى القطري)

### التقدم المحرز

تستند خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في الفلبين إلى خطة التنمية الوطنية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤، التي تشمل فصلاً كاملاً حول تعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة. وكانت منظمة العمل الدولية قد ساهمت في وضع هذه الخطة في إطار تنفيذ البرنامج الرائد للعمل اللائق. واستهلكت في أيار/ مايو ٢٠٠٢، فقامت حينها الهيئات المكونة الثلاثية بالتوقيع على بيان دعم مشترك لتأييدها.

استطرداً لاستنتاجات الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، تم إعداد برنامج العمل الخاص بالعمل اللائق في الفلبين. ويستند برنامج العمل إلى خطة العمل الوطنية للعمل اللائق وإلى خطة التنمية الوطنية متوسطة الأجل للفلبين. ويوفر برنامج العمل الإطار الشامل الذي تقدم فيه مساعدة منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق في الفلبين، وذلك في فترة السنوات الثلاث (٢٠٠٢-٢٠٠٤). بناءً على ذلك، يصف البرنامج الدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. والواقع أن برنامج العمل يشكل وثيقة تتطور باستمرار، فسيتم تنقيحها وتحديثها من خلال عملية رصد ومشاورات منتظمة مع الهيئات المكونة. إضافة إلى ذلك، سوف يُستخدم البرنامج لتعزيز الشراكات مع سائر المؤسسات الدولية المالية والتنمية.

تم إعداد التقرير الأول عن تنفيذ البرنامج ثم عُرض على اللجنة الاستشارية الثلاثية المعنية بالعمل اللائق في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣.

يقوم حالياً فريق العمل التقني بمراجعة خطة العمل الوطنية للعمل اللائق بغية تكييفها والأولويات الجديدة المحددة في الخطة التنموية الوطنية متوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠.

تم إعداد مسودة أولى من البرنامج المشترك للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية. ويحدد البرنامج المشترك إطار منظمة العمل الدولية للعمل للسنوات القادمة، كما يشدد على مسؤوليته الخاصة في دعم وحفز التعاون مع الهيئات المكونة الثلاثية وبينها. وسوف تقر اللجنة الاستشارية الثلاثية الوطنية في نهاية المطاف البرنامج المشترك الذي سينشئ برنامجاً للعمل اللائق على المستوى القطري يكون قائماً على الموارد.

### الأولويات

الأولويات المراجعة:

#### القطاع ١

- ١- التصديق على اتفاقيات العمل الدولية.
- ٢- الحث على تطبيق أفضل للاتفاقيات المصدق عليها.
- ٣- القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- ٤- حماية العمال في خدمة المنازل.

#### القطاع ٢

- ١- خلق العمالة في المنشآت بالغة الصغر والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وتشجيع روح المبادرة لا سيما بين الشباب والنساء والعمال المهاجرين.
- ٢- تنمية المهارات والتدريب مدى الحياة.
- ٣- تعزيز العمالة المحلية.
- ٤- تشجيع القدرة التنافسية والإنتاجية وإعادة هيكلة القطاعات.

#### القطاع ٣

- ١- مراجعة سياسات الضمان الاجتماعي ونظمه.
- ٢- توسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتطال القطاع غير المنظم.
- ٣- حماية العمال المهاجرين ولاسيما النساء العاملات في وظائف هشة.
- ٤- تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل، بما في ذلك السياسات والبرامج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- ٥- رصد تطبيق معايير العمل في مكان العمل.

٦- الوقاية من المضايقات الجنسية.

#### القطاع ٤

- ١- تنفيذ الاتفاق الاجتماعي ورصده.
- ٢- تدعيم التمثيل الثلاثي للعمال الريفيين.
- ٣- بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين.
- ٤- توسيع نطاق عضوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة والنساء والمجموعات من القطاع غير المنظم.
- ٥- تركيز الانتباه على الإمكانيات التي تنطوي عليها المسؤولية الاجتماعية للشركات.
- ٦- أثر خصخصة وإعادة تنظيم الوكالات والمكاتب الحكومية المعنية بالعمل اللائق.

#### ملاحظات

إضافة طابع مؤسسي على اللجنة الاستشارية الثلاثية المعنية بالعمل اللائق. تأييد ذلك من جانب فريق العمل التقني والأمانة التقنية.

تم تحديد مؤشرات للعمل اللائق خاصة بالفلبين.

يجري حالياً وضع اللمسات الأخيرة على مجموعة الموارد التي من شأنها مساعدة المخططين المحليين في دمج مسائل العمل اللائق ضمن خطط التنمية المحلية.

يجري تنفيذ البرامج القائمة على المجتمعات المحلية.

يجري حالياً استخدام العمل اللائق كمفهوم في مناقشات السياسة العامة بشأن البرنامج المتعلق بالعمل لدى الإدارة الجديدة.

شاركت الفلبين في المنتدى الثلاثي شبه الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ في أوكلاند، نيوزيلندا، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، وقدمت خلال المنتدى عرضاً عن الخبرة التي اكتسبتها من تنفيذ برنامج العمل اللائق على المستوى القطري.

ستشارك الفلبين مجدداً في المنتدى الثلاثي الثاني شبه الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ حول العمل اللائق، الذي سيعقد من ٥ إلى ٨ نيسان/أبريل، في ملبورن، أستراليا. وستقدم خلاله عرضاً آخر حول التقدم المحرز في مجال تعزيز العمل اللائق.

### فيتنام (مذكرة تفاهم، برنامج العمل اللائق على المستوى القطري)

#### التقدم المحرز

أطلقت فكرة تنفيذ برنامج قطري قائم على العمل اللائق خلال اجتماع ثلاثي عُقد في شباط/فبراير ٢٠٠٣. وخلال اجتماعات أخرى (على صعيد فردي أو جماعي) مع الهيئات المكوّنة انعقدت في العامين ٢٠٠٣ و٢٠٠٤، تمت مناقشة مضمون برنامج محتمل للعمل اللائق على المستوى القطري في فيتنام. وخلال اجتماع مراجعة عُقد في شباط/فبراير ٢٠٠٥، نوقشت وثيقة تعرض مفهوم البرنامج، وتم الاتفاق على المضمون المحتمل لإطار قطري على خمس سنوات يكون مرتبطاً بالخطة الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠. وسيتجسد برنامج العمل اللائق على المستوى القطري من خلال مذكرة التفاهم الجاري إعدادها حالياً والتي ستكون جاهزة في أواسط عام ٢٠٠٥.

#### الأولويات

- ١- بناء المؤسسات (قانون العمل وعلاقات العمل).
- ٢- خلق العمالة (المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الشباب، نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل).
- ٣- توفير الحماية الاجتماعية ودعم المجموعات المستضعفة (عمل الأطفال والاتجار بهم؛ السلامة والصحة المهنيين؛ الضمان الاجتماعي).

#### ملاحظات

من المتوقع أن تسترشد أنشطة منظمة العمل الدولية في فيتنام ببرنامج العمل اللائق وبمذكرة التفاهم، بحيث تشمل هذه الأنشطة المشاريع الجارية وتدعم التدابير التي تحددها الهيئات المكوّنة في برامج عملها في الفترة المعنية.



تشمل الخطوات التالية وضع مؤشرات للعمل اللائق وصياغة تقرير حول وضع العمل من شأنه توفير معالم مرجعية لقياس مدى تنفيذ البرنامج. تستهدي أنشطة منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ بـ"نموذج العمل اللائق على المستوى القطري" لهذه الفترة.

## قطر (خطة الأنشطة المشتركة لدول مجلس التعاون الخليجي)

### التقدم المحرز

تعتبر خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، المتفق عليها بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، والتي تم التوقيع عليها في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣، بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري يرمي إلى تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية ومبادئها. وعلى غرار سائر بلدان مجلس التعاون الخليجي، لا زالت قطر تستفيد من المساعدة التقنية التي تقدمها لها منظمة العمل الدولية والتي تم إقرارها لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

### الأولويات

تتمحور خطة الأنشطة المشتركة حول الأولويات التالية:

- ١- احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- إقامة نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل.
- ٤- توسيع تغطية نظم الضمان الاجتماعي.
- ٥- توفير السلامة والصحة المهنية.
- ٦- صياغة استراتيجيات للرفاه الاجتماعي.

## كمبوديا (ورقة استراتيجية الحد من الفقر)

### التقدم المحرز

قدمت منظمة العمل الدولية إلى الحكومة تقريراً معنوناً توليد العمل اللائق من أجل الحد من الفقر في كمبوديا وذلك كمساهمة من المنظمة في ورقة استراتيجية الحد من الفقر، التي وضعت عليها اللمسات الأخيرة في شهر كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢. ويرتكز عمل منظمة العمل الدولية في كمبوديا على هذا التقرير كما يشكل قاعدة لجهودها المستمرة للتنسيق بين مختلف مشاريع التعاون التقني القائمة في البلاد.

تم تكييف النتائج ذات الأولوية وخطة عمل منظمة العمل الدولية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي وضعتها الحكومة الائتلافية في تموز/ يوليه ٢٠٠٤. والمقصود أيضاً هو أن تكون هذه الخطة الاستراتيجية الجديدة بمثابة استراتيجية لتنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر.

### الأولويات

- ١- تعزيز العمالة الريفية المنتجة.
- ٢- وضع سياسات عمالة فعّالة بشأن تنمية المنشآت والتدريب على المهارات ومعلومات سوق العمل.
- ٣- تحسين الإدارة - تقوية المؤسسات المعنية بالحوار الاجتماعي وتطبيق معايير العمل الدولية وصون الحرية النقابية وتفتيش العمل وتفادي نزاعات العمل وحلها.
- ٤- التخفيف من الاستضعاف ومن الاستعباد الاجتماعي - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، عمل الأطفال، تعزيز قدرة المرأة.

### ملاحظات

تبرز الصيغة الأولى لخطة العمل المرفقة بورقة استراتيجية الحد من الفقر، ما هي الأنشطة التي يتعين على منظمة العمل الدولية أن تدعمها في الفترة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٥.

## الكويت (خطة الأنشطة المشتركة لدول مجلس التعاون الخليجي)

### التقدم المحرز

إن خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، التي تم التوقيع عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، هي بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري يرمي إلى تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية ومبادئها. وعلى غرار بلدان أخرى في مجلس التعاون الخليجي، لا زالت الكويت تستفيد من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية التي تم إقرارها لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

بناء على طلبات الشركاء الثلاثين، واستكمالاً لعدة بعثات أرسلتها منظمة العمل الدولية، قامت المنظمة بوضع برنامج للتعاون التقني بغية مساعدة الكويت في ميادين كمعايير العمل الدولية والعمالة والسلامة والصحة المهنيين والتدريب المهني.

### الأولويات

- ١- صون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- إقامة نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل.
- ٤- توسيع تغطية نظم الضمان الاجتماعي.
- ٥- توفير السلامة والصحة المهنيين.
- ٦- وضع استراتيجيات للرفاه الاجتماعي.

## لبنان (برنامج التعاون التقني)

### التقدم المحرز

تجري حالياً مناقشات مع الهيئات المكونة لوضع خطة عمل وطنية للتعاون التقني. تنسق منظمة العمل الدولية في لبنان أنشطتها مع وكالات أخرى من منظومة الأمم المتحدة، وذلك استناداً إلى التقييم القطري المشترك/ المبادئ التوجيهية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأهداف الإنمائية للألفية.

### الأولويات

- ١- مكاتب التوظيف الوطنية.
- ٢- عمل الأطفال.
- ٣- الحماية الاجتماعية.
- ٤- تنمية المنشآت الصغيرة.

### ملاحظات

تدعو الحاجة اليوم إلى شق مسار واضح وإطلاق آليات من أجل وضع خطة عمل وطنية للتعاون التقني بحيث تصبح مستقبلاً برنامجاً للعمل اللائق على المستوى القطري.

## المملكة العربية السعودية (خطة الأنشطة المشتركة لدول مجلس التعاون الخليجي)

### التقدم المحرز

تعتبر خطة الأنشطة المشتركة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، المتفق عليها بين منظمة العمل الدولية ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ومكتبه التنفيذي، والموقع عليها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، بمثابة برنامج للعمل اللائق على المستوى القطري يرمي إلى تحقيق أهداف منظمة

العمل الدولية ومبادئها. وعلى غرار سائر بلدان مجلس التعاون الخليجي، لازالت المملكة السعودية تستفيد من المساعدة التقنية التي تقدمها لها منظمة العمل الدولية والمتفق على توفيرها لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. أرسلت في عام ٢٠٠٢ بعثتان متعددتا التخصصات إلى المملكة العربية السعودية لاستعراض المسائل ذات الأولوية الخاصة بسياسات العمالة، وتنمية الموارد البشرية، والخصخصة وسياسات العمالة. وتم الاتفاق بين منظمة العمل الدولية والمملكة على إنشاء إطار لاستراتيجية العمالة وإصلاح سياسات سوق العمل ومؤسساتها، مع التركيز على إضفاء الطابع السعودي عليها. وتم إعداد منهج تعليمي يمتد على فترة سنتين لتدريب المشرفين على السلامة والصحة المهنيين.

### الأولويات

تتمحور خطة الأنشطة المشتركة حول الأولويات التالية:

- ١- صون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٢- تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل.
- ٤- توسيع تغطية نظم الضمان الاجتماعي.
- ٥- السلامة والصحة المهنيين.
- ٦- وضع استراتيجيات للرفاه الاجتماعي.

### منغوليا (ورقة استراتيجية الحد من الفقر وخطة العمل الوطنية للعمل اللائق)

#### التقدم المحرز

قامت بعثات عدة من منظمة العمل الدولية بزيارة منغوليا منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ لمناقشة إمكانية وضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق والنظر في علاقتها بعملية تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر وبالوثائق المستكملة حول استراتيجية الضمان الاجتماعي، والتشريع الخاص بالاقتصاد غير المنظم، واستراتيجية النمو الاقتصادي والحد من الفقر.

أدت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى انعقاد الحلقة الدراسية الثلاثية الختامية بشأن صياغة خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. ونتيجة لذلك، تجري حالياً صياغة الخطة وتعميمها بغية الحصول على الموافقة المطلوبة عليها على الصعيد الوطني.

### الأولويات

- ١- تعزيز العمالة بغية الحد من الفقر وتوفير خدمات الاستخدام.
- ٢- تحديد استراتيجيات التعليم والتدريب المهنيين.
- ٣- إقامة مراكز لتنمية المنشآت الصغيرة.
- ٤- تحسين الهيكل الثلاثي وتعزيزه دعماً للسياسات الكلية لصالح أصحاب العمل والعمال.
- ٥- تعزيز القدرات لوضع سياسات الأجور وصون العلاقات الصناعية.
- ٦- إعداد خطة عمل وطنية حول السلامة والصحة المهنيين.

### ملاحظات

أدت المشاورات الثلاثية الوطنية إلى صياغة خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية بوضع اللمسات الأخيرة على برنامجها القطري بحيث يركز على الأولويات المحددة في خطة العمل الوطنية للعمل اللائق.

### نيبال (ورقة استراتيجية الحد من الفقر وخطة العمل الوطنية للعمل اللائق)

#### التقدم المحرز

في عام ٢٠٠٢، تم استكمال الوثيقة العمل اللائق للحد من الفقر - مساهمة منظمة العمل الدولية في ورقة استراتيجية الحد من الفقر في نيبال. وقدمت ورقة استراتيجية الحد من الفقر عشر توصيات تبين كيف

يمكن للعمل المنتج وغير التمييزي أن يخفف من وطأة الفقر، وكيف أن الحماية واحترام الحقوق أساسيان لتحقيق العمل اللائق. وقد أدرجت توصيات ورقة استراتيجية الحد من الفقر جميعها في الخطة الخمسية العاشرة للبلاد.

قام فريق مهام معني بالعمل اللائق ترأسته وزارة العمل والنقل بوضع خطة عمل وطنية للعمل اللائق تتماشى مع ورقة استراتيجية الحد من الفقر. وقدمت منظمة العمل الدولية مساهمة تقنية واسعة النطاق في وضع خطة العمل الوطنية للعمل اللائق. وبيّنت الخطة أولويات في ميادين عدة كتعزيز العمالة المنتجة وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية والحقوق في العمل.

كمتابعة لورقة استراتيجية الحد من الفقر، باشرت منظمة العمل الدولية بمجموعة من الأنشطة في ميادين الهجرة والاقتصاد غير المنظم والعمل سدادا لدين والحماية الاجتماعية، مما أدى إلى وضع برامج ترمي إلى مساعدة الهيئات المكوّنة.

### الأولويات

تتجسد الأولويات في مساعدة:

- ١- الهيئات المكوّنة على إدراج عناصر توصيات ورقة استراتيجية الحد من الفقر في خطة العمل الوطنية للعمل اللائق.
- ٢- الحكومة والشركاء الاجتماعيين على تنفيذ توصيات ورقة استراتيجية الحد من الفقر. فيما يلي التوصيات التي تتضمنها ورقة استراتيجية الحد من الفقر:
  - ١- تحليل الأثر على العمالة وأهداف النمو كثيف العمالة.
  - ٢- تنمية القطاع الخاص مشفوعاً بمزايا نسبية.
  - ٣- تدريب العمال المهاجرين وتوفير غير ذلك من الدعم العام لهم.
  - ٤- إصلاح نظام التدريب المهني.
  - ٥- إنفاذ التشريعات ذات الصلة بوضع أسر "كمايا" سابقاً.
  - ٦- تحليل أثر تعميم قضايا الجنسين والإجراءات الإيجابية في هذا الصدد.
  - ٧- رفع قانون الضمان الاجتماعي إلى البرلمان وتوفير الدعم لأكثر المجموعات استضعافاً.
  - ٨- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الفقراء والمستبعدين بمن فيهم المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
  - ٩- تعزيز تنظيم العمال وأصحاب العمل.
  - ١٠- تنفيذ مجموعة متكاملة من الإصلاحات المقترح إدخالها على قانون العمل، وعلى المؤسسات المعنية بالحوار الاجتماعي وإدارة العمل.

### ملاحظات

ورقة استراتيجية الحد من الفقر استراتيجية تحظى اليوم بتأييد الحكومة ومعها كبار ممثلي المجتمع المدني.

تم إعداد خطة العمل الوطنية للعمل اللائق في صيغة إطار منطقي يحدد الميادين ذات الأولوية والسياسات والبرامج والجدول الزمني والوكالات المسؤولة ومصادر التمويل ومؤشرات التنفيذ.

يجب على برنامج العمل اللائق على المستوى القطري لمنظمة العمل الدولية أن يستند إلى الأولويات المحددة في خطة العمل الوطنية للعمل اللائق، وأن يوفر المساعدة للهيئات المكوّنة في تنفيذ خطة العمل هذه.

### الهند (برنامج العمل اللائق على المستوى القطري)

#### التقدم المحرز

أدت المشاورات مع الهيئات المكوّنة الثلاثية إلى تصميم مشروع إطار لبرنامج العمل اللائق على المستوى القطري. ونوقش مشروع الإطار هذا خلال اجتماع ثلاثي انعقد في أيار/ مايو ٢٠٠٤، ووافقت عليه الهيئات المكوّنة. وافقت هذه الهيئات على إقرار آلية لتبادل المعلومات والإرشادات بشأن تنفيذه، وذلك بصورة دورية. وتم تسجيل بعض التقدم في هذا الصدد خلال المناقشات التي دارت مع الهيئات المكوّنة الثلاثية خلال زيارة المدير العام للهند في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤.

من المسائل التي طلب فيها بوضوح تدخل منظمة العمل الدولية، نذكر: العمالة وجميع النواحي ذات الصلة بها؛ الحماية الاجتماعية والهيكل الثلاثي؛ بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين بغية تعزيز الصلات مع الاقتصاد غير المنظم.

### الأولويات

- ١- خلق فرص للعمل اللائق والمنتج بحيث يسهم الرجال والنساء في الحد من الفقر مع التشديد على دور الاقتصاد غير المنظم.
- ٢- إنفاذ إعلان منظمة العمل الدولية ومساعدة العمال المستضعفين.
- ٣- دعم المؤسسات والهيئات المكونة الثلاثية لتمكين من رفع تحديات العمولة والإفادة من فرصها.

### ملاحظات

قامت آلية البرمجة القطرية بإضفاء طابع مؤسسي على الحوار الجاري بين منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية، كما قامت ببلورة التعاون على المستوى القطري.

## اليمن (برنامج العمالة الوطني وورقة استراتيجية الحد من الفقر)

### التقدم المحرز

أدت مراجعة سياسة العمالة القطرية التي قامت بها منظمة العمل الدولية في فترة السنتين الأخيرتين، إلى تحويل هذه السياسة إلى برنامج عمالة وطني يشكل قاعدة للتعاون بين منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة اليمنية طيلة فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وبفصل برنامج العمالة الوطني تحديات سياسة العمل اللائق الواجب على منظمة العمل الدولية أن تتصدى لها في إطار برامج التعاون التقني. سيتم تنفيذ البرنامج في إطار استراتيجية الحد من الفقر وسيكون موجهاً نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

اليمن هو البلد العربي الوحيد الذي تم فيه إعداد ورقة استراتيجية الحد من الفقر للفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٥. كذلك، تم اختيار اليمن من بين البلدان العربية ليشارك كبلد رائد في مشروع الألفية الرامي إلى إبراز كيف يمكن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بشكل فعلي على المستوى القطري. وفي إطار الفريق القطري التابع للأمم المتحدة، سوف تشارك منظمة العمل الدولية في صياغة الورقة الثانية لاستراتيجية الحد من الفقر إلى جانب خطة وطنية للتنمية قائمة على الأهداف الإنمائية للألفية بغية الحد من الفقر للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠.

### الأولويات

- ١- تعزيز العمالة.
  - ٢- صون الحقوق في العمل.
  - ٣- الحماية الاجتماعية.
  - ٤- الحوار الاجتماعي.
- يتمحور برنامج العمالة الوطني لمنظمة العمل الدولية حول مواضيع ثلاثة اختيرت لتحفيز صياغة خطة تنمية وطنية قائمة على الأهداف الإنمائية للألفية. وتشمل هذه المواضيع: النمو الاقتصادي وتوليد العمالة، التعليم وتعزيز قدرات المرأة، التوعية على قضايا الجنسين.

### ملاحظات

يسمح تنفيذ برنامج العمالة الوطني بالتوعية على أهمية برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، لا سيما في عملية تنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر وفي السعي إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. كان للشاركة مع المنظمات الإقليمية والمحلية دور بارز في وضع البرنامج الوطني. وتستطيع منظمة العمل الدولية أن تستفيد من خبرتها اليمنية للمضي قدماً في تعزيز العمل اللائق في ورقة استراتيجية الحد من الفقر القائمة على الأهداف الإنمائية للألفية.

## الملحق ٤

### التصديقات على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥)

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

111	100	182	138	105	29	98	87	الاتفاقية رقم
✓	✓			✓	✓	✓	✓	أستراليا
✓	✓			✓			✓	أفغانستان
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إندونيسيا
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	بابوا غينيا الجديدة
✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	باكستان
✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	بنغلاديش
	✓	✓	✓	✓	✓			تايوان
								جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية
					✓			جزر سليمان
	✓	✓	✓					الصين
✓	✓	✓		✓	✓			جمهورية إيران الإسلامية
✓	✓	✓	✓					جمهورية كوريا
					✓			جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	سري لانكا

	✓	✓			✓	✓		سنغافورة
								فانواتو
✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	الفلبين
✓	✓	✓	✓					فيتنام
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	فيجي
✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	كمبوديا
				✓	✓	✓	✓	كيريباتي
	✓	✓	✓		✓	✓		ماليزيا
✓	✓	✓	✓			✓	✓	منغوليا
					✓		✓	ميانمار
✓	✓	✓	✓		✓	✓		نيبال
✓	✓	✓		✓	✓	✓		نيوزيلندا
✓	✓			✓	✓			الهند
	✓	✓	✓		✓	✓	✓	اليابان
<b>17</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>مجموع التصديقات:</b>

111	100	182	138	105	29	98	87	الاتفاقية رقم
✓		✓		✓	✓			البحرين
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		العراق
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		الأردن
✓		✓	✓	✓	✓		✓	الكويت
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		لبنان
		✓			✓			عُمان
✓		✓			✓			قطر
✓	✓	✓		✓	✓			المملكة العربية السعودية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	الجمهورية العربية السورية
✓	✓	✓	✓	✓	✓			الإمارات العربية المتحدة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	اليمن
<b>10</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>مجموع التصديقات:</b>

## الملحق ٥

### الأنشطة المنفذة عموماً لمكافحة عمل الأطفال

الأنشطة	أمثلة عن النتائج المحققة
تنفيذ سياسة وطنية بشأن عمل الأطفال وتحديد أولويات وطنية حول أسوأ أشكال عمل الأطفال، ودمج الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية في البرامج والميزانيات الوطنية، وإقامة تعاون ثنائي/ شبه الإقليمي	<ul style="list-style-type: none"><li>• يجري حالياً تنفيذ برامج محددة زمنياً في <b>بنغلاديش</b> و<b>نيبال</b> و<b>الفلبين</b> و<b>إندونيسيا</b> و<b>باكستان</b>. ويُشرع ببرنامج مماثل في <b>كمبوديا</b> فيما تم إقرار برنامج آخر في <b>لبنان</b>.</li><li>• اعتمدت <b>الفلبين</b> و<b>اليمن</b> و<b>لبنان</b> قوانين وطنية حول أسوأ أشكال عمل الأطفال.</li><li>• تم تنقيح التشريعات الوطنية لكي تتماشى مع معايير العمل الدولية في <b>سري لانكا</b> و<b>لبنان</b> و<b>اليمن</b>.</li><li>• <b>بنغلاديش</b> و<b>كمبوديا</b> و<b>إندونيسيا</b> و<b>لبنان</b> و<b>نيبال</b> و<b>باكستان</b> و<b>سري لانكا</b> و<b>تايلاند</b> هي من بين البلدان التي أعدت خطط عمل وطنية أو استراتيجيات وطنية للتصدي بشكل خاص لأسوأ أشكال عمل الأطفال والاتجار بالأطفال والعمالة سداداً لدين و/أو الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية.</li><li>• تخصص حكومة <b>الهند</b> ما يقارب ٢٠٠ مليون دولار أمريكي لمكافحة عمل الأطفال.</li><li>• تخصص حكومة <b>تايلاند</b> ما يقارب ١٠٠ مليون بهت لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال.</li><li>• تم اعتماد مذكرات تفاهم ثنائية (بين <b>تايلاند</b> و<b>كمبوديا</b>، و<b>تايلاند</b> و<b>جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية</b>) إلى جانب خطة عمل شبه إقليمية بغية مكافحة الاتجار.</li><li>• تمت صياغة تشريعات خاصة بوضع الفتيات العاملات (الخادومات) وهي تنتظر موافقة البرلمان <b>اللبناني</b> عليها.</li><li>• إن <b>اليمن</b> في صدد استكمال استراتيجيته الوطنية الرامية إلى إرساء قواعد تنفيذ برنامج محدد زمنياً.</li><li>• تنص ورقة استراتيجية الحد من الفقر ل<b>باكستان</b> صراحة على القضاء على العمل سداداً لدين وعلى عمل الأطفال.</li></ul>
معالجة مسائل عمل الأطفال في الأطر متعددة الأطراف	<ul style="list-style-type: none"><li>• يستهدف برنامج "التعليم للجميع"، الأطفال العاملين في <b>الهند</b> و<b>إندونيسيا</b> و<b>باكستان</b> و<b>الفلبين</b>.</li><li>• يستكمل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال استراتيجية التعليم الوطنية في <b>اليمن</b> الرامية إلى توفير التعليم للجميع بحلول العام ٢٠١٥.</li><li>• تنص مبادرة <b>بنغلاديش</b> لتنفيذ ورقة استراتيجية الحد من الفقر على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وذلك تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٨٢.</li><li>• أدرجت مسائل عمل الأطفال بشكل متسق في عدد من البرامج وجرى التصدي لها بصورة محددة بوصفها جزءاً لا يتجزأ منها. وهذه البرامج تتعلق بما يلي:<ul style="list-style-type: none"><li>• تنمية المنشآت الصغيرة في <b>جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية</b>.</li><li>• تعزيز عمالة المرأة في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة في <b>الهند</b> و<b>بنغلاديش</b>.</li><li>• وضع برامج تحسين أماكن العمل في عدد من القطاعات في الاقتصاد الحضري غير المنظم في <b>بنغلاديش</b>.</li><li>• توفير شروط عمل آمنة لعمال مناجم الذهب في القطاع غير المنظم في <b>منغوليا</b>.</li><li>• القضاء على العمل سداداً لدين في <b>نيبال</b> و<b>باكستان</b>.</li><li>• توفير السلامة والصحة المهنيين في <b>كمبوديا</b>.</li><li>• التخفيف من الفقر في <b>لبنان</b> وفي <b>اليمن</b>.</li></ul></li></ul>



## الأنشطة

## أمثلة عن النتائج المحققة

- تحسين عمالة النساء في اليمن.
- توفير شروط عمل آمنة للأطفال العاملين في الاقتصاد غير المنظم في لبنان.
- في الهند، حيث يعالج مشروع أندرا برادش عمل الأطفال في القطاعات الخطرة، تم تعبئة ست نقابات و ٢٤ منظمة أصحاب عمل لدعم نشاط مكافحة عمل الأطفال. وتشارك الحكومة في تمويل المشروع مناصفة، وقد أثر على استراتيجياتها لدعم مكافحة عمل الأطفال على المدى الطويل.
- تم تكرار أنشطة مكافحة الاتجار بالأطفال والنساء التي كانت قد نُفذت في ولاية يونان، في خمس ولايات أخرى في الصين.
- تم تعزيز السياسات والمؤسسات الرامية إلى محاربة أسوأ أشكال عمل الأطفال في جمهورية لا الديمقراطية الشعبية وتايلاند.
- يجري حالياً توثيق النهج متعدد التخصصات، الذي وضعه مركز حماية حقوق الأطفال في تايلاند لمساعدة ضحايا الاتجار، وذلك بغية تعميم هذا النهج على البلدان الأخرى.
- قامت نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في نيبال وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا والهند وتايلاند بتعزيز قدراتها وبتنفيذ أنشطتها الخاصة الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال.
- في محافظة النبطية الواقعة جنوب لبنان، قام الشركاء الاجتماعيون بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية المحلية والبلديات والوزارات المعنية والأطفال العاملين، بتشكيل لجنة للقضاء على عمل الأطفال ومنعه، يرأسها المحافظ.
- نفذت منظمة الكشافة العرب (ومقرها في القاهرة) برنامجاً إقليمياً لتنفيذ مشروع دعم حقوق الأطفال من خلال التربية والفنون والإعلام في مختلف الدول العربية.
- أنشئ في العاصمة اليمنية مركز للأطفال العاملين في الشوارع، حيث يقوم كافة الشركاء الاجتماعيين بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية بتقديم عدد من الخدمات للأطفال العاملين في شوارع صنعاء.
- عززت نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في اليمن ولبنان قدراتها فأنشأت وحدات لمكافحة عمل الأطفال ونفذت أنشطتها الخاصة بمكافحة عمل الأطفال.
- في الدول العربية تم اعتماد أول مجموعة للتدريب المهني لصالح الأطفال العاملين وسيتم اختبارها في مرحلة أولية في لبنان والأردن واليمن.
- بات قطاع كرة القدم في باكستان وقطاع النسيج في بنغلاديش قادرين على دعم مكافحة عمل الأطفال بشكل مستقل ودون الحصول على الدعم المباشر من البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وبات قطاعا السجاد والأدوات الجراحية في باكستان وقطاع الأحذية في إندونيسيا في طور تحقيق استقلاليتهما التامة في مكافحة عمل الأطفال.
- أطلقت جمعية الصناعيين اللبنانيين حملة للتشديد على دور القطاع الخاص في مكافحة عمل الأطفال.
- في إطار مشروع مكافحة الاتجار بالأطفال والنساء وصندوق إنقاذ الطفولة، شاركت المملكة المتحدة بنجاح في تنظيم منتدى أطفال الميكونغ.
- في بنغلاديش، عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع اليونيسيف وبنك التنمية الآسيوي لإعداد البرامج المحددة زمنياً.
- تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع "التعليم العالمي" في نيبال ومع "النظرة إلى العالم" في الفلبين في إطار الإعداد للبرامج المحددة زمنياً.
- في اليمن، عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع البنك الدولي في إطار وضع دراسة حول التعليم وعمل الأطفال.
- تمكنت منظمة العمل الدولية من إضافة مسألة مكافحة عمل الأطفال إلى الاستراتيجية العربية للأطفال، التي اعتمدها جامعة الدول العربية.
- تم استحداث أدوات خاصة واستخدامها لتعزيز قدرات العاملين في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والوكالات الشريكة من أجل تعميم قضايا الجنسين.
- تركز الردود التي تخص كل قطاع على حدة، على الفتيات المستضعفات العاملات في المنازل وعلى الإقرار بأن الفتيان والفتيات لا يتعرضون بالشكل نفسه للاتجار ولمختلف أشكال العمل الخطير.
- تم استحداث عدد من الأدوات واستخدامها لتعزيز قدرة الوكالات الشريكة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها على (١) تعميم قضايا الجنسين في تصميم المشاريع، ورصدها وتقييمها وفي الآليات المؤسسية؛ (٢) توفير خدمات ذات نوعية لتعزيز القدرات الاقتصادية والاجتماعية للأطفال والشباب والكبار في المجتمعات المحلية الفقيرة.
- وفرت نتائج الدراسة الاستقصائية الوطنية عن عمل الأطفال القاعدة الأساسية لتحديد أهداف الحد من عمل الأطفال في إطار الأهداف الإنمائية للألفية في كمبوديا وورقة استراتيجية الحد من الفقر.
- استخدمت نتائج الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٤ حول عمل الأطفال في خدمة المنازل لتحديد الأولويات في البرنامج المحدد زمنياً لكمبوديا.
- شكلت الدراسة الاستقصائية الوطنية الثانية حول عمل الأطفال في الفلبين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ قاعدة لتحديد أولويات البرنامج المحدد زمنياً للفلبين.

التدخلات العملية بما فيها  
توعية المجتمع

مبادرات القطاع الخاص

الشراكات مع منظمات دولية  
أخرى

تعميم قضايا الجنسين في إطار  
مكافحة عمل الأطفال

إدارة المعارف والإحصاءات

الأنشطة	أمثلة عن النتائج المحققة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>وفرت الدراسة الاستقصائية الوطنية حول عمل الأطفال في بنغلاديش عددا من البيانات ذات الصلة التي أتت في الوقت المناسب لإثراء ورقة استراتيجية الحد من الفقر وخطة العمل الوطنية بشأن الأطفال للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧ والمرحلة التمهيديّة للبرنامج المحدد زمنياً.</li> <li>استُخدمت نتائج الدراسات التي استهدفت مختلف القطاعات والمناطق في لبنان، لتحديد أهداف الحد من عمل الأطفال في البلاد.</li> <li>أدت نتائج البحوث إلى تحسن فهم الناحية المتصلة بالطلب في عملية الاتجار، إضافة إلى العلاقة بين التعليم وعمل الأطفال وآثار العمل الشاق على صحة الأطفال ونموهم، وما إلى ذلك، كما أدت إلى حفز استئارة الردود المناسبة.</li> </ul>

أنظر:

N. Haspels and B. Suriyasarn : *Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking* : (Geneva and Bangkok, ILO, IPEC, ROAP, SRO-Bangkok 2003 ; Chinese, Khmer (Cambodia), Laotian, Thai and Vietnamese versions, 2004 ; French version for francophone Africa, Bahasa Indonesia and Nepali versions, 2005

## الملحق ٦

### استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعميم قضايا الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧

#### موجز عن استراتيجية تعميم قضايا الجنسين

##### ١- الخلفية والأساس المنطقي

أشار المندوبون في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، إلى أن "تعميم قضايا الجنسين ينبغي أن يكون بنداً ذا أولوية من بنود برنامج العمالة وينبغي رصده بشكل منتظم لمعرفة ما إذا كان قد أحرز تقدم ملموس في هذا الصدد".

##### ٢- الهدف

اتخذت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تدابير فعلية لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل (في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥).

##### ٣- أبرز المسؤوليات والجدول الزمني

##### ٣-١ الترتيبات المؤسسية

- ٣-١-١ جميع موظفي منظمة العمل الدولية بغض النظر عن مصدر التمويل كالاتي:
  - المديرين: توفير القيادة النشطة والتوجيه للجميع.
  - الاختصاصيون التقنيون: إجراء التحليل والتخطيط بشأن قضايا الجنسين في عمليات التصميم والرصد والتقييم في ميادين اختصاصهم التقنية.
  - رؤساء البرامج: التثبيت من أن التحليلات والأنشطة بشأن قضايا الجنسين مندرجة في التخطيط والإجراءات والميزانيات.
  - موظفو الدعم: الحرص على أن تراعي اللغة والصور قضايا الجنسين.
  - الاختصاصيون في قضايا الجنسين ومراكز التنسيق: حفز الأنشطة وتوفير الخبرة.
- ٣-١-٢ سوف يقوم فريق العمل غير الرسمي المعني باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين بتقديم المساعدة للمدير الإقليمي في مجال تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين ورصدها. ويعمل فريق العمل في

إطار الفريق الإقليمي المعني بالعمل اللائق (وهو يضم اختصاصياً في قضايا الجنسين) و فرق المهام التابعة له (على أن يشمل كل فريق منسقا لقضايا الجنسين).

٣-١-٣ يندرج وضع التقارير حول استراتيجية تعميم قضايا الجنسين في سياق الإجراءات العامة لرفع التقارير (أي أنه ليس هناك أية التزامات إضافية لرفع التقارير).

### ٢-٣ الجدول الزمني

- ٢٠٠٤: الاستهلال والإعداد.
- ٢٠٠٥-٢٠٠٧: تكون استراتيجية تعميم قضايا الجنسين نافذة ١٠٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٧.

## ٤- النتائج والمؤشرات والأهداف

### ١-٤ السياسة العامة

- ١-١-٤ نشر استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين لإقليم آسيا والمحيط الهادئ في الميدان بحلول شباط/فبراير ٢٠٠٤.
- ٢-١-٤ قيام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بتعزيز المساواة بين الجنسين في سياساتها وممارساتها.
- ٣-١-٤ تحديد الغايات المتوخاة من هدف ومؤشرات المساواة بين الجنسين في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ كالآتي:
  - إنفاذ استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين بنسبة ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
  - مصادقة الدول الأعضاء على اتفاقية واحدة على الأقل من الاتفاقيات الأساسية المعنية بالمساواة (رقم ١٠٠، رقم ١١١، رقم ١٥٦، رقم ١٨٣).
  - تصديق الدول الأعضاء على جميع الاتفاقيات الأربع المذكورة أعلاه.
  - اعتماد الدول الأعضاء عدداً من التغييرات الإيجابية.
  - تزايد تمثيل المرأة في الوفود التي تحضر اجتماعات منظمة العمل الدولية (انظر ٤-٨).

### ٢-٤ التخطيط والبرمجة والميزنة

- ١-٢-٤ إدراج استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين الصريحة والمشمولة في مبادرات العمل اللائق والحد من الفقر لدى الدول الأعضاء في:
  - مقترحات البرنامج والميزانية ابتداء من عام ٢٠٠٦ وما بعد.
  - خطط العمل والتقارير ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.
- ٢-٢-٤ اتخاذ التدابير الخاصة بقضايا الجنسين في كل قطاع وكل بلد وكل فترة سنتين بغية تصحيح أوضاع عدم المساواة. الاستهداف التدريجي للبلدان التي تنفذ برامج جوهرية لمنظمة العمل الدولية:
  - في مقترحات البرنامج والميزانية ابتداء من عام ٢٠٠٦ وما بعد.
  - في خطط العمل والتقارير ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.
- ٣-٢-٤ إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين في الاجتماعات الإدارية (على مستوى الإقليم) لمنظمة العمل الدولية و فرق المهام.
  - ٤-٢-٤ سوف تصبح استراتيجية تعميم قضايا الجنسين قابلة للتشغيل في الإجراءات الحالية وسوف يتم تدريب الموظفين على استخدامها. وفي إطار مجموعة الأدوات التي تستخدم في استراتيجية تعميم قضايا الجنسين، سيتم إدراج قائمة ضبط لرصد مدى تطبيق استراتيجية تعميم قضايا الجنسين في مختلف أنشطة منظمة العمل الدولية وخدماتها وآلياتها المؤسسية، في مجموعة الأدوات المقترحة لتنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين (يجري تحديد الهدف خلال عام ٢٠٠٤ واستخدامه في نهاية عام ٢٠٠٤ وبداية عام ٢٠٠٥ في إطار استعراض "قضايا الجنسين" (لا حاجة إلى موارد مالية كثيرة)).

### ٣-٤ التعاون التقني

- ١-٣-٤ في ما يتصل بجميع مشاريع التعاون التقني: تحليل قضايا الجنسين والتخطيط لها، إلا في حال إبراز أدلة على أن أوجه عدم مساواة بين الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها:
- إدارة التعاون التقني والمسؤولون التقنيون وواضعو البرنامج: التصميم والرصد والتقييم.
  - وحدات برامج المكاتب الميدانية: التحقق من المضامين ومدى تماثليتها مع مخصصات الميزانية.
  - الاختصاصيون في قضايا الجنسين والعاملون في مراكز تنسيقها: الحفز وتقديم المساعدة.
- ٢-٣-٤ الأهداف: تحقيق النسب التالية في بلوغ الأهداف المعددة أعلاه كما وردت في وثائق مشاريع التعاون التقني وتقارير التقييم الخاصة به:
- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
  - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
  - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
  - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

### ٤-٤ البعثات الاستشارية التقنية

- ١-٤-٤ تقوم جميع البعثات العامة بما يلي:
- السعي إلى بيانات مصنفة وفقاً لنوع الجنس.
  - إثارة قضايا الجنسين مع الهيئات المكونة.
  - رفع التقارير حول قضايا الجنسين عند الاقتضاء ومتابعتها.
- ٢-٤-٤ يتعين على جميع البعثات ذات صلة محتملة باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:
- بناء على ما تقدم وبصورة إلزامية: التماس آراء الاختصاصيين في قضايا الجنسين.
- ٣-٤-٤ يتعين على جميع البعثات الموكلة ولاية محددة خاصة باستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:
- بناء على ما تقدم وبصورة إلزامية: أن تضم على الأقل عضواً واحداً في بعثتها يكون خبيراً في قضايا الجنسين.
  - أن تلتزم آراء النساء المستهدفات اللواتي يستفدن بشكل مباشر من الاستراتيجية، كلما أمكن ذلك.
- ٤-٤-٤ الأهداف: تحقيق النسب التالية في بلوغ الأهداف المذكورة أعلاه والواردة في تقارير البعثات:
- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
  - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
  - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
  - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

### ٥-٤ إجراء البحوث وجمع البيانات

- ١-٥-٤ السعي إلى بيانات مصنفة وفقاً لنوع الجنس (نشاط كل جنس، التعاقد من الباطن فيما يتعلق بأنشطة منظمة العمل الدولية).
- ٢-٥-٤ إدراج تحليل قضايا الجنسين بشكل منتظم في البحوث إلا إذا تبين ما يدل على أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها.
- ٣-٥-٤ التشجيع على إجراء البحوث بشأن عدم المساواة بين الجنسين كلما أمكن ذلك.
- ٤-٥-٤ طرق جمع البيانات تراعي قضايا الفوارق بين الجنسين.
- ٥-٥-٤ الأهداف: تحقيق النسب التالية في بلوغها كما تنعكس في نتائج البحوث:
- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
  - ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
  - ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
  - ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٤-٥-٦ الهدف الوارد ذكره في الفقرة ٤-٣ أعلاه والمتوقع تحقيقه تدريجياً: تحقيق نتيجة واحدة خاصة بقضايا الجنسين في كل ميدان تقني لكل بلد لكل فترة سنتين.

#### ٤-٦ المنشورات والتقارير والمواقع على شبكة الويب

٤-٦-١ سوف تشمل جميع المنشورات ذات الصلة الصادرة عن مكتب العمل الدولي ما يلي:

- تحليل قضايا الجنسين وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس
  - التوعية بقضايا الجنسين.
  - لغة وصور تراعي الفوارق بين الجنسين.
- ٤-٦-٢ الأهداف: كما وردت أعلاه وكما يتعين أن تنعكس في المنشورات والتقارير وعلى المواقع على شبكة الويب:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

#### ٤-٧ موظفو منظمة العمل الدولية ومستشاروها: ممارسات الموارد البشرية التي تراعي قضايا الفوارق بين الجنسين

٤-٧-١ التعيين

- تشكيل الموظفين من الجنسين: النظر في إمكانية تصحيح مواطن الخلل على جميع المستويات، وإجراء استعراض منظم لنتائج تقرير موظفي الخدمات الإدارية الإقليمية حول تشكيل الموظفين، ثم نشر هذه النتائج استناداً إلى المعلومات التي توفرها المكاتب الميدانية والمكاتب الإقليمية لآسيا والمحيط الهادي.
  - اعتماد لغة تراعي قضايا الجنسين (عدم استعمال صيغة المذكر للإشارة إلى الجنسين) في جميع إعلانات الوظائف الشاغرة، أو في وصف الوظائف واختصاصاتها.
  - الإشارة إلى تعميم قضايا الجنسين في جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ووصف الوظائف واختصاصات الموظفين من الفئة المهنية والمعاونين الخارجيين: ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤، ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
  - إضافة معيار الخبرة في قضايا الجنسين كميزة إضافية عند اختيار جميع الموظفين الجدد من الفئة المهنية (بما في ذلك في الاختبارات الخطية والشفوية).
  - شرط إلزامي: اشتراط الدراية في قضايا الجنسين في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة ووصف الوظائف واختصاصات الموظفين في ما يتعلق بقضايا الجنسين.
  - توزيع مجموعة معلومات حول استراتيجية تعميم قضايا الجنسين على جميع الموظفين الجدد: على أن يتم تحقيق هذا الهدف بنسبة ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤، ١٠٠ في المائة ابتداء من عام ٢٠٠٥ وما بعد.
  - إدراج مهام مراكز تنسيق قضايا الجنسين في وصف الوظائف والجدول الزمنية وبناء القدرات وتقدير الوظيفة وتقييمها في شهادات أداء الموظفين المعنيين.
  - بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وحسب درجة الوظيفة ونوع العقد الذي يشغله موظفو منظمة العمل الدولية (في الميزانية العادية والتعاون التقني)، وهي بيانات وضعها موظفو الخدمات الإدارية الإقليمية وسوف يتم نشرها خلال اجتماع الهيئة الميدانية ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد.
- ٤-٧-٢ إدراج الأداء المحقق في مجال تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين، في شهادات أداء المديرين والاختصاصيين التقنيين والقائمين على البرنامج (في الميزانية العادية والتعاون التقني). من المتوقع تحقيق الهدف بالنسب التالية:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٤-٧-٣ ظروف العمل

- توفير إجازة الأمومة وإجازة الأبوة للجميع.
- عدم المغالاة في فرض السفر والعمل في عطلة نهاية الأسبوع: يجب التداول حول مشاغل المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادي مع إدارة الموارد البشرية في جنيف.
- التشجيع على إقامة أماكن عمل ميسرة للحياة العائلية.

#### ٨-٤ أحداث تدعمها منظمة العمل الدولية

٨-٤-١ الممارسة العامة: إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين كموضوع متعدد القطاعات و/أو كموضوع خاص في جميع الاحتفالات والأحداث (إلا إذا تبين ما يدل على أن أوجه عدم المساواة بين الجنسين غير موجودة أو لا أساس لها)، في التقارير أو العلاقات العامة الخاصة بالحدث أو في البرامج والتقارير المتصلة به، كما في عقود الاتفاق مع الوكالات المنقذة: من المعترزم تحقيق الهدف بالنسب التالية:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.
- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

٨-٤-٢ الدعوات: الدعوة إلى تمثيل متوازن للجنسين:

- الهدف المتوخى بلوغه تدريجياً: تمثيل متساو للمرأة والرجل ٥٠-٥٠ في المستقبل.
- تمثيل ٤٠ في المائة لأي من الجنسين في الأحداث ذات الطابع العام.
- تمثيل ٤٠ في المائة لأي من الجنسين في الأحداث الخاصة بأي من الجنسين.
- قاعدة بيانات مصنفة حسب الوضع ونوع الجنس.

٨-٤-٣ تقديم التقارير عن المشاركين حسب سنهم ووضعهم (صغار، متوسطو العمر، كبار) خلال الأحداث التي تدعمها منظمة العمل الدولية والتي تتعدى ابتداء من عام ٢٠٠٤ وما بعد. وسيعمد المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية إلى توفير دليل وأدوات من أجل تبسيط جمع البيانات وذلك بحلول نيسان/ أبريل ٢٠٠٤.

#### ٩-٤ بناء القدرات داخل منظمة العمل الدولية

٩-٤-١ من مسؤولية جميع الموظفين تحديث معلوماتهم بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وفقاً لميدان خبرتهم. ويقوم الاختصاصيون في قضايا الجنسين ومراكز التنسيق في هذا المجال بنقل المعلومات ذات الصلة إلى الزملاء المعنيين.

٩-٤-٢ الاعتراف بأهمية مراكز تنسيق قضايا الجنسين ودعمها: إدراج مهام مراكز تنسيق قضايا الجنسين في وصف الوظائف وتحديد الجداول الزمنية وبناء القدرات وتقدير العمل وتقييمه في تقارير تقييم الأداء.

- الأهداف: الانتهاء من إقامة النظام بحلول نهاية عام ٢٠٠٤.

٩-٤-٣ سوف يتم توفير مجموعة من المعلومات حول استراتيجية تعميم قضايا الجنسين وفرص التدريب في هذا المجال إلى جميع الموظفين بشكل منتظم وبناء على طلب، مثلاً توفير المعلومات حول تصميم ورصد وتقييم قضايا الجنسين للقائمين على البرامج.

٩-٤-٤ تخصيص الموارد اللازمة للتدريب على قضايا الجنسين من الاعتمادات المرصودة لتدريب الموارد البشرية وعقد اجتماع للتخطيط والتدريب يضم اختصاصيين وممثلين عن مراكز تنسيق قضايا الجنسين، وذلك مرة كل فترة سنتين.

٩-٤-٥ توفير مجموعة أدوات لاستراتيجية تعميم قضايا الجنسين:

- وضع التعاريف والمفاهيم والاستراتيجيات؛
- إدراج قضايا الجنسين في عملية التصميم والرصد والتقييم؛
- إدراج الأحكام الخاصة بالجنسين في تقارير الاختصاصات ورسائل الدعوات؛
- وضع قائمة ضبط لقياس مدى تعميم قضايا الجنسين في الوثائق الصادرة عن مكتب العمل الدولي.

٩-٤-٦ الأهداف: سوف تعكس أنشطة منظمة العمل الدولية مدى تنفيذ استراتيجية تعميم قضايا الجنسين فعلياً على النحو التالي:

- ٢٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٤.

- ٥٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٥.
- ٧٥ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٦.
- ١٠٠ في المائة حتى نهاية عام ٢٠٠٧.

#### ١٠-٤ بناء قدرات الهيئات المكوّنة

١٠-٤-١ من الضروري توفير التدريب على قضايا الجنسين والتوعية بها وتوفير المساعدة التقنية لها في المجالات التالية:

- استراتيجيات تعميم قضايا الجنسين بين الوكالات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.
- إجراء تحليلات حول قضايا الجنسين.
- تصحيح أوجه عدم المساواة والتمييز بين الجنسين.
- تعميم قضايا الجنسين وتحسين تمثيل المرأة في الآليات الثلاثية.
- إقامة سياسات وبرامج لتوفير تكافؤ الفرص في الاستخدام.
- ١٠-٤-٢ إدراج قضايا الجنسين في البرمجة القطرية: كما ورد في الفقرة ٤-٢.
- التماس الدراية في قضايا الجنسين إن دعت الحاجة.
- ١٠-٤-٣ الأهداف: يتم تحديدها وفقاً لكل بلد.



## الملحق ٧

### قائمة بأدوات منظمة العمل الدولية وكتب التدريب الصادرة عنها

#### عمل الأطفال

- *Design, management and evaluation of action programs on child labor: Training manual (Philippines adaptation)*, James S. Mante and Loree Cruz-Mante, International Labour Office; Institute for Labor Studies (Philippines), Philippines Department of Labor and Employment. Geneva: ILO, 2001.
- *Eliminating the worst forms of child labour: A practical guide to ILO Convention No. 182*, International Labour Office; Inter-Parliamentary Union. Geneva: ILO and IPU, 2002.
- *Investigating child labour: Guidelines for rapid assessment: A field manual: A draft* (to be finalized following field tests), International Labour Office; UNICEF. Geneva: ILO, 2000.
- *Manual for supplementing mothers' income (a solution to child labour)*, International Labour Office; International Centre for Entrepreneurship and Career Development (India). New Delhi: ILO-IPEC, 1999.
- *SCREAM: Stop child labour: Supporting children's rights through education, the arts and the media*, International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 2002.
- *Specialized training manual on psychosocial counselling for trafficked youth: Handling the trauma of sexual exploitation*, International Programme on the Elimination of Child Labour, International Labour Office. Geneva: ILO, 2002.
- *Time-bound programme: Manual for action planning*, International Programme on the Elimination of Child Labour, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Trade unions and child labour: Children out of work and into school, adults into work*, Bureau for Workers' Activities, International Labour Office. ILO Project Developing National and International Trade Union Strategies to Combat Child Labour. Geneva: ILO, 2000.

## تنمية المجتمعات المحلية

- *Footbridges: A manual for construction at community and district level*, Ron Dennis, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *Sustainable community-managed and labour-based upgrading of urban low-income settlements: Trainer's notes: International training course for engineers and town planners*, Hamish Goldie-Scot, Jan Franssen and Wilma van Esch, ILO Advisory Support, Information Services and Training, International Labour Office. Geneva: ILO, 2002.

## الأزمات

- *Coordination in crisis response and reconstruction*, Piero Calvi-Pariseti and Donato Kiniger-Passigli, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2002.
- *Crisis response: Rapid needs assessment manual*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2002, page 138.
- Decent work matters in crisis: Fact sheets, 2003.  
[www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/download/decentwork.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/download/decentwork.pdf)
- *Decent work matters in crisis: ILO response to crisis challenges*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2003, page 88 (in folder).
- *Employment intensive reconstruction works in countries emerging from armed conflicts: Guidelines*, Kaj Thorndahl, Employment-Intensive Investment Branch, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2001. x, page 116.
- *Gender and natural disasters*, Elaine Enarson, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2000. x, page 58.
- Gender guidelines for employment and skills training in conflict-affected countries, 1998.  
[www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/papers/gender.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/papers/gender.htm)
- *Gender in crisis response: A guide to the gender-poverty-employment link*, Tamara Tutnjevic, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2004, page 34.
- *Guidelines for employment and skills training in conflict-affected countries*, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 1998.
- *Guidelines for establishing emergency public employment services*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2003, page 96.
- *ILO crisis response trainer's guide*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2003, page 342 + computer laser optical disc.

- *ILO generic crisis response modules*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2002, xxi, page 132.
- *Local economic development in post-crisis situations: Operational guide*, Martin Gasser, Carmelo Salzano, Roberto Di Meglio and Alfredo Lazarte-Hoyle, ILO Local Economic Development Programme. Geneva: ILO, 2003, page 194.
- *Manual on training and employment options for ex-combatants*, International Labour Office. Geneva: ILO, 1997, xii, page 236.
- PowerPoint presentation made in Bonn on gender and DDR.  
www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/download/genderddr.pdf
- *Rising from the ashes*, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2003. 1 videocassette (22 min.): sd., col.

### الإعاقة

- *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *Assisting disabled persons in finding employment: A practical guide - Asia and Pacific edition*, B. Murray and R. Heron, International Labour Office. 2nd ed. Geneva: ILO, 2003.
- *Assisting people with disabilities in finding employment: A resource book for trainers of employment service personnel*, InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *The end of isolation: A handbook for the social and economic reintegration of persons affected by leprosy*, International Labour Office. Geneva: ILO, 1999.
- *Getting hired: A trainer's manual for conducting a workshop for jobseekers who face barriers to employment*, Debra A. Perry, International Labour Office. Geneva: ILO, 1995.
- *Integrating women and girls with disabilities into mainstream vocational training: A practical guide*, F. Gaik Sim, International Labour Office. Geneva: ILO, 1999.
- *Towards equalizing opportunities for disabled people in Asia: A guide*. Bangkok: ILO, 1994.

### التمويل

- *Introduction to microfinance in conflict-affected communities: A training manual*, Patience Alidri et al.; Social Finance Programme, International Labour Office; Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, Reintegration and Local Settlements Section. Geneva: ILO, 2002.
- *Introduction to microfinance in conflict-affected communities: Trainer's handbook*, Social Finance Programme, International Labour Office; Office of the United Nations High Commissioner for Refugees, Reintegration and Local Settlements Section. Geneva: ILO, 2003.

## قضايا الجنسين

- *e.quality@work: An information base on equal employment opportunities for women and men [CD-ROM]*, Gender Promotion Programme, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *Employment assistance for women in Asia: Guidelines*, International Labour Office. Bangkok: ILO, 1997.
- *Gender in crisis response: A guide to the gender-poverty-employment link*, Tamara Tutnjevic, InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction, International Labour Office. Recovery and Reconstruction Department. Geneva: ILO, 2003.
- *GET ahead for women in enterprise training package and resource kit*, Susanne Bauer, Gerry Finnegan and Nelien Haspels, International Labour Office. Bangkok: ILO, 2004.
- *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Gender Promotion Programme, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *International labour standards and women workers: Information kit*, International Labour Office. Geneva: ILO, 1993.
- *Modular package on gender, poverty and employment: Facilitator's kit*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2000.
- *Modular package on gender, poverty and employment: Reader's kit*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2000.
- *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions*, Lin Lean Lim, Sriani Ameratunga and Carmel Whelton, Gender Promotion Programme, International Labour Office. Geneva: ILO, 2002.
- *Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking: A practical guide for organizations*, Nelien Haspels and Busakorn Suriyasarn, International Labour Office. Bangkok: ILO, 2003.
- *Rural women in micro-enterprise development: A training manual and programme for extension workers*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2000.
- *School-to-work transition survey questionnaire modules*, Gender Promotion Programme, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality*, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *Women workers' rights and gender equality: A training and resource kit*, International Labour Office. Bangkok: ILO, 2001.

## الاقتصاد غير المنظم

- *Local employment in the informal economy: Course guide for staff in local governments and partnership organizations*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2001.
- *Training manual for organizers/trainers of the informal sector*, Guerrere M. Darius, International Labour Office. Manila: ILO, 2001.

## علاقات العمل

- *Social dialogue at the workplace: Trainer's workshop manual*, Inge-Ernald Simonsen and Lars A. Odegaard, International Labour Office. New Delhi: ILO, 2003..

## إحصاءات العمل

- *International training compendium on labour statistics: Module 1, statistics of employment, unemployment, underemployment: Economically active population*, Bureau of Statistics, International Labour Office. Policy Integration Department. Geneva: ILO, 2003.
- *Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation*, International Labour Office. Bangkok: ILO, 1997.

## السلامة والصحة المهنية

- *Employers' handbook on managing HIV/AIDS in the workplace*, Subregional Office for East Asia, International Labour Office. Thailand Business Coalition on AIDS, Employers' Confederation of Thailand. Bangkok: ILO, 2003.
- *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: An education and training manual*, Programme on HIV/AIDS and the World of Work, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Managing emerging health-related problems at work: SOLVE – Stress, tobacco, alcohol and drugs, HIV/AIDS, violence*, Vittorio Di Martino, David Gold and Annette Schaap, InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment, International Labour Office. Geneva: ILO, 2002.
- *Safety and health in the use of chemicals at work: A training manual*, A. Bakar Che Man and D. Gold, International Labour Organization. Geneva: ILO, 1993.
- *Safety, health and welfare on construction sites: A training manual*, Occupational Safety and Health Branch, International Labour Office. Geneva: ILO, 1995.
- *Training manual for occupational safety, health and working conditions: Work Improvement in Neighbourhood Development (WIND)*, International Labour Office. Geneva: ILO, (2003).
- *Your health and safety at work: A modular training package*, International Labour Office. Geneva: ILO, 1996.

## الحد من الفقر

- *Decent work and poverty reduction strategies (PRS): A reference manual for ILO staff and constituents*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2005.  
[www.ilo.org/public/english/bureau/integration/department/national/prsp/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/department/national/prsp/index.htm)
- *Positive action: Reducing poverty through social dialogue: A guidebook for trade unions and employers' organizations*, Rosalind Harvey (author) and Chang-Hee Lee (editor), International Labour Office. Bangkok: ILO 2005.

- *Positive action: Reducing poverty through social dialogue: A training manual for trade unions*, Rosalind Harvey (author) and Raghwan (editor), International Labour Office. Bangkok: ILO, 2005.

### التنمية الريفية والزراعة

- *Managing a grain bank: Internal organization: Training manual for trainers*, Programme ACOPAM, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.

### تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة

- *Development and promotion of appropriate tools and implements for the farming and food-processing sectors through local intermediaries: Guidelines for evaluating fit activities including evaluation forms*, B. Wesselink, International Labour Office. Geneva: ILO, 1995.
- *Facilitating MSE shows: The FIT manual*, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, International Labour Office. ILO/FIT Programme. Geneva: ILO, 2000.  
[www.ilo.org/dyn/empent/docs/F111PUB143601/PUB1436\\_01.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F111PUB143601/PUB1436_01.pdf)
- *I-WEB action manual: Improve your work environment and business for microentrepreneurs*, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, International Labour Office. Conditions of Work and Employment Programme. Geneva: ILO, 2003.
- *I-WEB action manual: Improve your work environment and business for micro entrepreneurs*, South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team; Regional Programme on Working Conditions and Enterprise Development, International Labour Office. Manila: ILO, 1999.
- *I-WEB trainer's guide: Improve your work environment and business for micro entrepreneurs*, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, International Labour Office. Conditions of Work and Employment Programme. Geneva: ILO, 2003.
- *I-WEB trainer's guide: Improve your work environment and business for micro manufacturers*, South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team; Regional Programme on Working Conditions and Enterprise Development, International Labour Office. Manila: ILO, 1999.
- *Improve your business: Basics*, Mats Morganville, Håkan Jarskog and Barbara Murray, International Labour Office. Geneva: ILO, 1999.
- *Improve your business: Basics: Trainer's guide*, Hanna N. Sahar, Håkan Jarskog and Mazen Asa'd, International Labour Office. Geneva: ILO, 1999.
- *Know about business: Training package*, Entrepreneurship and Management Development Branch; International Labour Office. International Training Centre of the ILO Turin: ILO, 1996.
- *Making for the market: Facilitating user-led innovation*, International Small Enterprise Programme, International Labour Office. ILO/FIT Programme. Geneva: ILO, 2000.  
[www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p\\_prog=S](http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_prog=S)

- *Making for the market: Facilitating user-led innovation: The FIT manual*, International Small Enterprise Programme, International Labour Office. ILO/FIT Programme. Geneva: ILO, 1998.
- *Making privatization work: Training materials for policy-makers and practitioners*, International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 1998.
- *Manual for entrepreneurs: Starting up business in developing countries*, Bernd Leidner, Deutsche Ausgleichsbank. Bonn: Deutsche Ausgleichsbank, 1995.
- *Profitable programmes for small business: A manual for radio companies*, Martin Ssemakula and Gavin Anderson, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, International Labour Office. Job Creation and Enterprise Department. Geneva: ILO, 2001.  
[www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1127162483/Radio%20manual%20with%20photos.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1127162483/Radio%20manual%20with%20photos.pdf)
- *Rapid market appraisal: A manual for entrepreneurs*, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development; International Labour Office. ILO/FIT Programme. Geneva: ILO, c2000.  
[www.ilo.org/dyn/empent/docs/F111PUB1439\\_01/PUB1439\\_01.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F111PUB1439_01/PUB1439_01.pdf)
- *Rapid market appraisal: A manual for trainers*, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, International Labour Office. ILO/FIT Programme. Geneva: ILO, 2000.  
[www.bdsknowledge.org/dyn/bds/bdssearch.home?](http://www.bdsknowledge.org/dyn/bds/bdssearch.home?)
- *Start your business: A guide for facilitators and trainers*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Start your business: Business plan*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Start your business: Handbook*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Start your business: Improve your business: Consultants, guide*, G. Meredith, International Labour Office. Suva: Ministry of Trade and Commerce, 1993.
- *Start your business: Workbook*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2003.
- *Work Improvement in Small Enterprises (WISE): Package for trainers*, International Labour Office. Bangkok: ILO, 2004.

### الضمان الاجتماعي

- *Social security training: Pensions*, International Social Security Association, International Labour Office; International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 1997.
- *Social security training: Social security financing*, International Social Security Association, International Labour Office; International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 1997.
- *Training toolkit on gender-sensitive Health Micro-Insurance Schemes*, Ismne Stalpers, Govinda Dahal and Umesh Upadhyaya, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.

## نقابات العمال

- *Collective bargaining and negotiation skills: A training guide for trade unions*, ILO/USA Declaration Project in Indonesia. Jakarta: ILO, 2003.
- *Economics for trade unionists: A trade union training manual*, National Organisation of Trade Unions (Uganda); International Labour Office. Workers' Education Programme. Geneva: ILO, 1996.
- *International labour standards: A trade union training guide: Active teaching methods in trade union training*, E. Cairola, International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 1998.
- Trade union organization and leadership development: Trade union training materials, ACTRAV Advanced Regional Trade Union Training Programme. International Labour Office. Geneva: ILO.

## عمالة الشباب

- *Improving prospects for young women and men in the world of work: A guide to youth employment*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2004.
- *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, International Labour Office. Geneva: ILO, 2001.

## مواضيع عامة

- *Design, monitoring and evaluation of technical cooperation programmes and projects: A training manual*, International Labour Office. Geneva: ILO, 1995.
- *Development of a national productivity policy: A tripartite approach: Training manual*, Hakim Hossemsmamode, International Training Centre of the ILO. Turin: ILO, 2001.
- *Work in the world: A teachers' guide to work issues*, International Labour Office. 2nd ed. Geneva: ILO, 2003.