



**الاجتماع التنسيقى الأول
للمجموعة العربية
(جنيف ، 31 مايو / آيار 2015)**

**** القسم الثانى : معلومات أساسية عن اجتماعات الدورة (104)
لمؤتمر العمل الدولى لعام 2015**

القسم الثاني

معلومات أساسية حول الدورة (104)
لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015

معلومات أساسية عن جدول الأعمال والبرنامج الزمني للدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي 2015 :

أولاً : تاريخ ومكان انعقاد الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 :

أ- ستعقد جلسات واجتماعات الدورة (104) لعام 2015 لمؤتمر العمل الدولي كالمعتاد في قصر الأمم وكذلك في مقر مكتب العمل الدولي بجنيف خلال الفترة ما بين 1 - 13 يونيو / حزيران 2015 .

وسيتم تنظيم حفل افتتاح المؤتمر يوم الاثنين الموافق 1 يونيو / حزيران 2015 استناداً لقرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بهذا الشأن.

ب- هذا وستبدأ أعمال الفرق الثلاثة (حكومات/ أصحاب أعمال، عمال) واجتماعات المجموعات الإقليمية بما فيها الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية اعتباراً من صباح يوم الأحد الموافق 31 مايو / أيار 2015 بهدف انتخاب هيئة مكاتب الفرق وتحديد الترشيحات للمناصب المنبثقة عن المؤتمر وكذلك رؤساء المجموعات واللجان المختلفة .

ج- قام مجلس الإدارة بدراسة عدد من الإجراءات الهادفة إلى تحسين سير أعمال المؤتمر والتي يمكن تطبيقها بصفة تجريبية أثناء انعقاد الدورة (104) للمؤتمر لعام 2015 بناء على تقييم نتائج الإجراءات التي تم تطبيقها في الدورة (103) لعام 2014 وذلك ضمن بنود جدول أعمال الدورة (323) لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف ، مارس / آذار 2015) حيث تم إصدار الدليل المعدل للمؤتمر بعد انتهاء هذه الدورة .

ثانياً : جدول أعمال المؤتمر :

طبقاً لقرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي يتضمن جدول أعمال الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 البنود التالية :

**** البنود الدائمة :**

- 1- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام .
- 2- مشروع البرنامج والميزانية 2016 – 2017 ومسائل مالية أخرى .
- 3- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات .

**** بنود مدرجة من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة .**

- كما جرت عليه العادة ، يعالج المؤتمر ثلاثة بنود تقنية وهي :
- 4- المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل اللائق والمنتج . (مناقشة عامة) .

5- تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (نشاط معياري مناقشة ثانية) .

6- مناقشة متكررة عن الهدف الإستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال) بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008.

ثالثاً : مشروع البرنامج الزمني لسير أعمال المؤتمر :
الأحد 31 مايو / آيار 2014 :

اتخذ مجلس الإدارة (الدورة 300 – نوفمبر / تشرين الثاني 2007) قراراً بشأن عقد اجتماعات الفرق خلال اليوم الذي يسبق افتتاح أعمال المؤتمر وذلك لتمكين اللجان الفنية من مباشرة أعمالها بداية من اليوم الأول لانعقاد المؤتمر .
وبالتالي يخصص يوم الأحد الموافق 31 مايو / آيار 2015 للاجتماعات الاعتيادية للفرق الثلاثة (حكومات – أصحاب أعمال – عمال) حيث يتم انتخاب هيئة مكاتبها وترشيح أعضاء اللجان المختلفة وكذلك لتنظيم اجتماعات المجموعات الإقليمية ومنها المجموعة العربية التي تعقد عادة الاجتماع التنسيقي الأول بداية من الساعة السادسة مساءً بقاعة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بجنيف .

**** تحسين سير أعمال المؤتمر :**

خلال الدورة (322) لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف ، نوفمبر / تشرين الثاني 2014) تم عرض ومناقشة تقرير الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي (الوثيقة GB/322/WP/GBC/1) والتي تضمنت تحليل وتقييم الترتيبات التي تم تطبيقها بصفة تجريبية خلال الدورة (103) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2014 مع تقديم الترتيبات المقترحة للدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 وكذلك خطة عمل مؤقتة لهذه الدورة ، حيث اتخذ مجلس الإدارة في هذا الشأن القرار الذي ينص ضمن أمور أخرى على :

- دعوة مكتب العمل الدولي إلى إجراء مشاورات ثلاثية حول المسائل الواردة في وثيقة هذا البند وذلك قبل شهر مارس / آذار 2015 .

- وضع خطة عمل نهائية للدورة (104) للمؤتمر العام لعام 2015 مع الأخذ بعين الاعتبار إجراءات الإصلاح التي اعتمدها فريق العمل وذلك قبل شهر مارس / آذار 2015 .

- وتم عرض وثيقة معدلة للمناقشة ضمن اجتماعات الدورة (323) لمجلس الإدارة بشأن :

**** الترتيبات المقترحة للدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015**

حيث اتخذ مجلس الإدارة في هذا الشأن القرار التالي :

- الموافقة على تطبيق الترتيبات المقترحة بصفة تجريبية بشأن دورة المؤتمر

لمدة أسبوعين في شهر يونيو / حزيران 2015 وفق ما ورد في الوثيقة (GB323/ WP/GBc1) الخاصة بتقرير فريق العمل المعنى بتحسين سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي .

- أن يقوم مكتب العمل الدولي بعرض تقرير تحليلي عن هذه التجربة التي تنطبق في شهر يونيو / حزيران 2015 (دورة لمدة أسبوعين) ضمن جدول أعمال الدورة (325) لمجلس الإدارة حتى يتمكن المجلس من اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة بمؤتمر العمل الدولي في المرحلة القادمة .

ويمكن التعرض بإيجاز إلى أهم الترتيبات الواردة في الوثيقة المذكورة أعلاه وذلك على النحو التالي :

- 1- العمليات التحضيرية السابقة للمؤتمر :
- نشر المعلومات التحضيرية الضرورية من خلال إصدار دليلين وتنظيم جلسات إعلامية لصالح البعثات القائمة في جنيف والتي من المزمع تنظيمها في منتصف مايو / أيار 2015 .
- الحرص على تعيين رؤساء ونواب رؤساء اللجان في وقت مبكر من أجل ضمان أن يتسع الوقت للمكتب لترتيب دورات التدريب المعدة لهم .
- تزويد المندوبين بإمكانية التسجيل مسبقاً في اللجان ، وبناء على طلب مجموعة الحكومات في نوفمبر / تشرين الثاني 2014 فمن المخطط أن تعقد اجتماعها الأول يوم الاثنين 1 يونيو / حزيران 2014 من الساعة 10.30 إلى الساعة 11.30 صباحاً أي مباشرة قبل الجلسة الافتتاحية .
- سيجري تخصيص صفحات مستقلة لكل لجنة من اللجان التقنية على موقع المؤتمر على شبكة الانترنت لنشر التقارير وأي معلومات تساعد على تسهيل المناقشات مع النموذج الخاص بتقديم التعديلات والبريد الإلكتروني للجنة ...
- سيستمر العمل بتجربة اعتماد تقارير اللجان الفنية في الجلسة العامة مع تمديد المهلة الزمنية لتقديم التصويبات على التقارير بشكل الكتروني لمدة 24 ساعة وتنشر التقارير على شبكة الأنترنتي يوم الخميس 2015/6/11 .
- من المقترح خلال هذه الدورة من أسبوعين تقييد تنظيم الأحداث الجانبية تمشياً مع طلب مجلس الإدارة بإجراء تخفيض إضافي في مدة الجلسة الافتتاحية إلى 90 دقيقة كحد أقصى وسترد بشكل مفصل في محضر أعمال مؤقت حالات وقف العمل المقترحة بأحكام النظام الأساسي للمؤتمر على أن تنشر قبل المؤتمر كتدبير انتقالي في عام 2015 .
- عقب الطلبات التي تقدمت بها عدة مجموعات سيضمن المكتب إتاحة أدوات نظام SAMM (عرض التعديلات والتعديلات الفرعية باللغات الثلاثة الرسمية على شاشة) خلال الجلسة العامة للجان التقنية الثلاث .
- عملاً بالتوصية الصادرة عن لجنة أوراق الاعتماد في يونيو / حزيران 2014 ينبغي زيادة الفترة المحددة لإيداع أوراق الاعتماد لتصبح 21 يوماً (بدلاً من

- 15 يوماً المنصوص عليها حالياً في النظام الأساسي للمؤتمر) .
- استناداً إلى جدول أعمال الدورة (104) للمؤتمر ، سوف تتخذ ترتيبات من أجل اللجان التقنية الثلاث ، بما في ذلك لجنة لوضع معيار ولجنة للمناقشة المتكررة ولجنة للمناقشة العامة ، إلى جانب لجنة تطبيق المعايير . كما ستوضع ترتيبات لإجراء تصويت ببناء الأسماء على صك محتمل ، ينبثق عن المناقشة الثانية للبند بشأن " تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم " .
 - سوف تكون الدورة (104) أيضاً من دورات المؤتمر لمناقشة الميزانية ، حيث يتعين أن تبحث اللجنة المالية مقترحات البرنامج والميزانية للفترة 2016 – 2017 ، وتقدمها حتى تعتمدها الجلسة العامة بإجراء تصويت ببناء الأسماء .
 - نظراً إلى أن حفل الاختتام سيكون في نهاية الجلسة الصباحية يوم السبت 13 يونيو / حزيران سوف تعقد دورة مجلس الإدارة التالية للمؤتمر في فترة بعد الظهر من اليوم نفسه .
- ** خطة العمل المقترحة :**
- سوف يتم اتخاذ الترتيبات لعقد الاجتماعات التحضيرية للمجموعات يوم الأحد 31 مايو / أيار 2015 وكذلك الترتيبات بشأن اجتماعات المجموعات من الساعة 9 إلى الساعة 10.30 صباح يوم الاثنين 1/6/2015 ومن المخطط أن يعقد الاجتماع الأول لمجموعة الحكومات من الساعة 10.30 إلى الساعة 11.30 صباحاً مباشرة قبل الجلسة الافتتاحية وسوف تبدأ أعمال اللجان الفنية الساعة 2.30 بعد الظهر .
- ** الجلسة العامة :**
- الجلسة الافتتاحية ، يوم الاثنين 1 يونيو / حزيران من الساعة 11.45 صباحاً في قاعة الجمعية العامة في قصر الأمم . وبغية تقصير هذه الجلسة قدر المستطاع ، سيجري تبسيط عملية انتخاب رئيس المؤتمر ونواب الرئيس ، وسوف يدلي المدير العام بكلمته الافتتاحية خلال هذه الجلسة الافتتاحية ، وسيقدم رئيس مجلس الإدارة بإيجاز تقريره بشأن المسائل الرئيسية المتداولة في مجلس الإدارة خلال العام المنصرم . ويولي مداخلته كلمات افتتاحية قصيرة يدلى بها نائبا الرئيس من مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال .
 - مناقشة تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام : من يوم الخميس ، 4 يونيو / حزيران ولغاية يوم الجمعة 12 يونيو / حزيران (لا تعقد جلسات عامة خلال نهاية الأسبوع) .
 - سوف تعقد قمة عالم العمل ليوم واحد بعد انتهاء أعمال اللجان التقنية يوم الخميس 11 يونيو / حزيران .
 - اعتماد تقارير اللجان: يوم الأربعاء 10 يونيو / حزيران ، بعد الظهر ، ويوم الجمعة 12 يونيو / حزيران ، ويوم السبت 13 يونيو / حزيران ومن الممكن إجراء التصويت يوم الجمعة ، 12 يونيو / حزيران صباحاً .

رابعاً : معلومات أولية عن جدول أعمال المؤتمر

1- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام :

تكون مناقشة هذه التقارير في الجلسة العامة .

أ) تقرير رئيس مجلس الإدارة حول أنشطة وأشغال المجلس خلال الفترة ما بين يونيو - حزيران 2014 ويونيو - حزيران 2015 بمعنى دورات المجلس أرقام (321 - 322 - 323) .

ب) تقرير المدير العام :

يقدم المدير العام تقريره إلى المؤتمر حول " موضوع من مواضيع الساعة بشأن السياسة الاجتماعية، مع مرفق للتقرير عن أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة " وذلك خلال الجلسة الافتتاحية .

ملحق تقرير المدير العام عن متابعة أوضاع العمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وذلك خلال الجلسة الافتتاحية .

عملا بمضمون الفقرات العاملة بالقرار المتعلق بآثار المستوطنات الإسرائيلية في فلسطين والأراضي العربية المحتلة "القرار الصادر في الدورة 66 لمؤتمر العمل الدولي لعام 1980"، فقد تم إيفاد بعثة رفيعة المستوى لزيارة المنطقة في نهاية شهر مارس / آذار عام 2015. هذا وتهدف البعثة في أعمالها إلى وصف المعاناة الشديدة التي يتحملها الناس في الأراضي الفلسطينية المحتلة وفي الجولان السوري المحتل وفي الأراضي اللبنانية المحتلة. وإلى انخفاض النشاط الاقتصادي انخفاضاً حاداً بما يؤدي إلى تفشي الفقر والعمالة غير المستقرة والبطالة، وسوف يعرض هذا التقرير على المؤتمر .

2- البرنامج والميزانية ومسائل مالية أخرى

وفق نظام العمل بالمؤتمر تتكون اللجنة المالية من ممثلي الحكومات وسيتم تشكيلها لدراسة ومناقشة واعتماد البرامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية 2016-2017 وكذلك الأوضاع المالية للسنة المنتهية بتاريخ 31 ديسمبر / كانون الأول 2014) والنظر في أية مسائل مالية أخرى محالة من مجلس الإدارة .

3- معلومات وتقارير عن تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية

أن لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر، هي واحدة من اللجنتين الدائمتين التابعتين للمؤتمر. وهي ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

تجتمع اللجنة لدراسة المعلومات والتقارير المقدمة من الحكومات بموجب المواد (19 - 22 - و 35) من الدستور حول ما تم اتخاذه من إجراءات بشأن الاتفاقيات والتوصيات تماشياً مع تقرير لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات

- والتوصيات . ويتكون التقرير المعروف على المؤتمر من جزئين حيث يتضمن الجزء الأول الملاحظات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها ويتضمن الجزء الثاني الدراسة العامة للتقارير المقدمة بموجب المواد (19 - 22) . وتتناول الدراسة الاتفاقيات والتوصيات التالية :-
- الاتفاقية رقم (11) لعام 1921 بشأن حق التنظيم (الزراعة) .
 - الاتفاقية رقم (141) لعام 1975 بشأن منظمات العمالة الريفية .
 - التوصية رقم (149) لعام 1975 بشأن منظمات العمالة الريفية .

4- المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل اللائق والمنتج (مناقشة عامة)

تم إدراج موضوع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل اللائق والمنتج ضمن بنود جدول أعمال الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 بقرار من الدورة (319) لمجلس الإدارة (جنيف أكتوبر / تشرين الأول 2013) .

ويعتبر قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة قطاعاً محورياً لتدخلات منظمة العمل الدولية بالنظر إلى حجم القوى العاملة فيه وفي ضوء الاحتياجات المتنامية للدول الأعضاء للخدمات الاستشارية للمنظمة في مجال السياسة المتعلقة بهذا القطاع بسبب مواجهة جميع البلدان مشكلات جديدة في مجال التشغيل .

ويتضمن تقرير مكتب العمل الدولي الذي يشكل أساس المناقشة العامة معلومات محدثة بشأن دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية وكذلك التحديات التي يواجهها القطاع والعاملين فيه حيث تم تحديد ثلاثة تحديات وصعوبات كبيرة قد تعوق تنميته " مدخل التمويل - مدخل الكهرباء - منافسة القطاع غير المنظم " ، كما يستعرض التقرير المسائل التالية " مدخل التمويل - تدريب المبادرين - توفير مناخ ملائم للشركات - إدماج الشركات في القطاع المنظم وزيادة الإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة "

5- تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (نشاط معياري - مناقشة ثانية)

يحتل الاقتصاد غير المنظم مكانة هامة في العالم حيث أنه يستخدم ما بين 40 إلى 80% من اليد العاملة في البلدان النامية وأصبح الانتقال نحو الاقتصاد المنظم يمثل أولوية في سياسات البلدان المتقدمة والبلدان النامية . وتم إدراج هذا النشاط المعياري من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (الدورة 317- مارس / آذار 2013) ضمن جدول أعمال الدورة (103) وكذلك

الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي .
وفى ضوء المناقشة الأولى لهذا البند اتخذ مؤتمر العمل الدولي فى
الدورة (103) لعام 2014 قرار بإدراج موضوع الانتقال من الاقتصاد غير
المنظم إلى الاقتصاد المنظم ضمن جدول أعمال الدورة (104) لمؤتمر العمل
الدولي لعام 2015 – مناقشة ثانية بهدف اعتماد توصية فى هذا الشأن حيث
قام مكتب العمل الدولي بأعداد تقرير جديد يتضمن نص التوصية المقترحة
وتعميمه على الحكومات ومن خلالها على منظمات أصحاب الأعمال والعمال
الأكثر تمثيلاً لإبداء الرأي وتقديم الملاحظات والمقترحات بشأن تعديل النص
وستقوم اللجنة المنبثقة عن المؤتمر بمناقشة ردود أطراف الإنتاج وكذلك
التوصية المقترحة .

6- مناقشة متكررة حول الهدف الإستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمالة) بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008

اعتمد مؤتمر العمل الدولي فى دورته (97) لعام 2008 إعلان منظمة
العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والتي تعبر على
الطابع العالمي لأجندة العمل اللائق : على جميع أعضاء المنظمة وضع
موضع التنفيذ سياسات تركز على الأهداف الإستراتيجية وهي العمالة .
وفى إطار عملية متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة
الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام 2008 ، تم وضع إطار مناقشة متكررة
من قبل مؤتمر العمل الدولي حول هدف من الأهداف الإستراتيجية الأربعة
بصفة دورية لتفهم الوضع ومختلف احتياجات الأعضاء ذات العلاقة بكل هدف
إستراتيجي وتقديم الدعم المناسب وسيتناول هذا البند من جدول أعمال الدورة
(104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 الهدف الإستراتيجي المتمثل فى
الحماية الاجتماعية (حماية العمالة) .

ووفق توجيهات الدورة (320) لمجلس الإدارة (جنيف مارس / آذار
2014) قام مكتب العمل الدولي بإعداد تقرير حول البند السادس من جدول
أعمال الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 بالتركيز على أربعة
عناصر أساسية لحماية العمال " سياسات الأجور ، ترتيبات فى مجال أوقات
العمل ، السلامة والصحة المهنية وحماية الأمومة " حيث ان هذه
الموضوعات تدخل فى صلب اهتمامات المنظمة منذ نشأتها عام 1919 وتبقى
تحتفظ بأهمية بالغة بالنسبة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الرغم
من التغيرات العميقة التى جرت على عالم العمال والتغيرات الاقتصادية
والسياسية خلال القرن الماضى .



البند الأول

ملخص لتقرير المدير العام

المبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل

يناقش هذا التقرير مستقبل العمل كإحدى المبادرات السبعة التي قدمها المدير العام لمنظمة العمل الدولية في تقريره الأول منذ عامين أمام مؤتمر العمل الدولي ، حيث وضع مجموعة من التحديات طويلة الأجل مع اقتراب الذكرى المئوية للمنظمة .

والفكرة الأساسية من وراء هذا التقرير هو حاجة منظمة العمل الدولية إلى ضرورة فهم عمليات التحول واسعة النطاق والتي تحدث على درجة عالية من السرعة في عالمنا والتي تشكل تحولاً في عالم العمل والاستجابة الفعالة لهذه المتغيرات من أجل أن تكون قادرة على النهوض بولايتها الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية .

ويعد هذا التقرير ضرورياً لسببين :-

أولاً : أنه يعطي رؤية مستقبلية لمبادرة العمل ، وتعزز الالتزام و المشاركة السياسية والفنية في ذلك .

ثانياً : يساعد على تسليط الضوء أو التركيز على معالجة بعض القضايا غير العادية بالغة التنوع والتعقيد ووضع هيكل لها .

ويقترح التقرير خطة عمل تنفيذية من ثلاث مراحل لمناقشة مختلف الموضوعات والقضايا التي يمكن أن تساعد في وضع أربعة محاور للمئوية والتي من شأنها رسم المعالم الأولى للمبادرة .

المرحلة الأولى: حشد أوسع نطاق ممكن للمشاركة والمساهمة من أطراف الانتاج الثلاثة ، والمنظمات الدولية ، ومؤسسات المجتمع المدني، والمؤسسات البحثية ، وبعض الشخصيات الفردية ذات الخبرة في التفكير حول مستقبل العمل وخلق مجموعة من الآراء والمدخلات .

المرحلة الثانية : إنشاء لجنة رفيعة المستوى حول مستقبل العمل تعمل على دراسة مخرجات المباحثات بشأن المئوية وتطويرها من خلال سلسلة من المناقشات العامة والأنشطة الأخرى ، ثم ترفع اللجنة نتائجها في شكل تقرير يقدم إلى الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي 2019 .

المرحلة الثالثة: ستكون السنة المئوية لمنظمة العمل الدولية 2019 هي المناسبة للمرحلة الثالثة من المبادرة ، حيث سيتم تشجيع وتحفيز جميع الدول إلى عقد فعاليات خاصة بالاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية في النصف الأول من السنة ، هذا وستكون الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي هي قمة فعاليات المبادرة.

وسوف تقوم منظمة العمل الدولية بإنشاء وحدة متخصصة داخل المكتب حول مستقبل العمل يرأسها مستشار ، وسيتم تخصيص موارد مالية لتغطية كافة جوانب العمل المرتبطة بتطبيق المبادرة .

ويتضح من **الفصل الثاني** من التقرير حول ملامح عالم العمل اليوم ، أنه على الرغم من أن العالم ككل قد حقق معدلات ازدهار أعلى مما كان عليه في السابق ، إلا أن معدلات النمو الاقتصادي العالمي تظل أقل بشكل كبير عن السابق نتيجة الأزمة الاقتصادية 2008 ، مما أدى إلى زيادة البطالة بحوالي 30 مليون عاطل عن سنة 2008 ، هذا وتظل مستوى بطالة الشباب أعلى بكثير من متوسط معدلات البطالة ككل وفي حالات كثيرة هي الضعف ، إضافة إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في العمل عن الرجال بنحو 26% . كما تؤدي التغيرات الديمغرافية إلى جلب حوالي 40 مليون شخص إلى سوق العمل كل عام ، مما يعني حاجة الاقتصاد العالمي من الآن وحتى عام 2030 إلى خلق ما يزيد على (600) مليون فرصة عمل جديدة ، ومن ملامح عالم العمل اليوم ارتفاع عدم المساواة في كثير من الدول ، محدودية مظلة الحماية الاجتماعية وارتفاع النسبة العالمية للهجرة ، وكذلك ارتفاع نسبة الأمراض في العمل ، ارتفاع ظاهرة عمالة الأطفال والتمييز بين الجنسين ، تقييد الحريات النقابية في كثير من الدول ، تزايد السمه غير المنظمة .

الفصل الثالث حول المحاور المئوية بشأن مستقبل العمل على أن الحصول عن نتائج ملموسة وقوية يستوجب وضع خطة عمل واسعة يتم من خلالها جمع جميع استنتاجات المرحلة الأولى بشأن المحاور المئوية الأربعة وهي :-

1- العمل والمجتمع ، حيث يناقش هذه المحور أهمية العمل لتحقيق مفهوم العدالة الاجتماعية والنمو في المجتمع .

2- توفير وظائف لائقة للجميع ، لعل من أكثر الأسئلة إلحاحاً التي تتبادر على أذهان صانعي القرار والسياسيين هو من أين يمكن أن تأتي الوظائف ، وكيف ستكون طبيعة هذه الوظائف ، ويبدو أن بواعث هذا القلق هي نتيجة

تباطئ النمو الاقتصادي العالمي مما يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة ، وكذلك ضرورة توفير معايير الجودة من حيث العمل اللائق في الوظائف المستحدثة .

3- تنظيم العمل والإنتاج ، يواجه الاقتصاد العالمي تغيرات عميقة وسريعة جراء التحولات التكنولوجية ، إضافة إلى التوترات الجيو سياسية في الآونة الأخيرة مما أدى إلى استحداث تطورات كبيرة في تنظيم العملية الإنتاجية والعمل . وتتمثل هذه التطورات في التفاعل بين القرارات السياسية العامة والمبادرة الخاصة على مستوى وطني إذا كانت من طرف واحد ، وعلى مستوى إقليمي ودولي إذا كانت وضعت على مستوى جماعي .

4- حوكمة إدارة العمل ، حيث تسعى كثير من المجتمعات إلى ممارسة إدارة سديدة من خلال استخدام مجموعة من الأدوات مثل القوانين واللوائح والاتفاقيات المبرمة طوعياً ومؤسسات سوق العمل والتفاعل بين الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال . وقد جرى وضع هذه الأدوات عموماً لتكون متماشية مع القواعد الاجتماعية الأساسية .

وفي الختام يتعرض التقرير إلى مستقبل العدالة الاجتماعية حيث يعد هدف تحقيق العدالة الاجتماعية في الدول من أهم موضوعات الساعة نتيجة لما يشهده عالمنا اليوم من إضرابات اقتصادية واجتماعية وسياسية .



البند الثاني

مقترحات البرنامج والميزانية لعامي 2016 - 2017

ومسائل مالية أخرى

1 - تركيبية اللجنة المالية :

طبقا للمادة (7) مكرر من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي تتكون اللجنة المالية من مندوب حكومي واحد عن كل دولة عضو في المنظمة وممثلة في المؤتمر كما يحضر أعمالها ممثل عن فريق أصحاب الأعمال وممثل عن فريق العمال .

2 - جدول أعمال اللجنة :

- برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية لعامي 2016- 2017 :
- مسائل مالية وإدارية أخرى معروضة على اللجنة من قبل مجلس الإدارة :

التقرير المالي والكتشوفات المالية المراجعة لسنة 2014 ، جدول مساهمات الدول الأعضاء في ميزانية 2016-2017 ، تركيبية المحكمة الإدارية للمنظمة

3 - البرنامج والميزانية لعامي 2016-2017 :

ينتظر أن يخصص الجزء الأكبر من أعمال اللجنة لموضوع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية لعامي 2016-2017 . ستبحث اللجنة مقترحات المدير العام في الموضوع والتي تمت مناقشتها بشكل مفصل من قبل مجلس إدارة المنظمة في دورته 323 مارس/آذار 2015 حيث قدم المدير العام مقترحات جديدة معدلة تأخذ بالاعتبار نتائج المناقشات والملاحظات المبداءة حول المقترحات الأولى. ونظرا لحصول وفاق كامل داخل مجلس الإدارة حول المقترحات الجديدة فإنه ينتظر اعتمادها من طرف اللجنة المالية ثم من المؤتمر العام كما هي .

وتجدر الإشارة إلى الملاحظات التالية حول الميزانية المقترحة :

أ - حجم الميزانية :

تقدر الميزانية المقترحة لعامي (2016-2017) : 797.388.828 دولار

أمريكي احتسب على أساس سعر صرف 0,95 فرنك سويسري للدولار الواحد وهو قابل للتعديل على ضوء سعر الصرف النهائي عند تاريخ اعتماد الميزانية من المؤتمر (الميزانية السابقة المعتمدة في يونيو / حزيران 2013 قدرت بنحو 864.006.872 محتسب على أساس سعر صرف 0,84 فرنك سويسري للدولار الواحد).

وقد أخذت مقترحات المدير العام في تحديد هذا المبلغ بقاعدة "زيادة فعلية صفر" أي الإبقاء على نفس مستوى الميزانية السابقة مع الأخذ في الاعتبار فقط الارتفاع في التكاليف .

هذه القاعدة معمول بها في المنظمة منذ 16 سنة وهي المعتمدة في الميزانية الأخيرة (2014-2015) وقد كانت دوما محل جدل وانتقاد من طرف عدد محدود من الدول ولكنها الأكثر مساهمة في تمويل الميزانية (بالأخص الولايات المتحدة الأمريكية ، المملكة المتحدة ، كندا وبدرجة أقل اليابان) وهي التي تطالب باعتماد "زيادة اسمية صفر" أي نفس المبالغ السابقة دون مراعاة لارتفاع التكاليف مستندة في موقفها هذا على مضاعفات الأزمة المالية والاقتصادية بالنسبة للدول الأعضاء وهو موقف تتبناه في كافة المنظمات الدولية وليس فقط في منظمة العمل الدولية. ولكن هناك أغلبية كبيرة (وخاصة حكومات الدول النامية وفريقي العمال وأصحاب العمل) تدعم قاعدة "الزيادة الفعلية صفر" المقترحة من المدير العام .

ب - توزيع الميزانية حسب الأهداف :

الميزانية المقترحة لعامي (2016-2017) موجهة كسابقتها نحو الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية مع توزيع مقترحات البرنامج والميزانية على 10 نتائج محددة و إضافة 3 نتائج تسهيلية تشمل وظائف التوعية والحوكمة ودعم المنظمة ومكتب العمل الدولي والتي تمثل إلى جانب الاستراتيجيات المرتبطة بها، إطارا لقياس النتائج التي تسعى المنظمة لبلوغها خلال الفترة 2016 - 2017.

ج - توزيع الميزانية حسب الأقاليم :

رفعت الميزانية المقترحة بصورة طفيفة في المبالغ المرصودة لكافة الأقاليم مقارنة بالميزانية السابقة مع المحافظة تقريبا على نفس التوزيع في ما بينها.

وتبقى القارة الإفريقية الأولى من حيث حجم المبالغ المرصودة لها وهو : 79.464.266 دولار وتليها قارة آسيا والباسفيك بـ 71.839.604 دولار ثم القارة

الأمريكية بـ 66.376.079 دولار وتأتي بعيدا عن هذه القارات كل من أوروبا وآسيا الوسطى بـ 26.140.975 دولار والدول العربية (المتواجدة بالقارة الآسيوية) بـ 18.520.296 دولار (مقابل 16.580.862 دولار في الميزانية السابقة).

4 - جدول مساهمات الدول الأعضاء في ميزانية المنظمة لسنتي 2016-2017 :

لا ينتظر حصول خلاف حول الجدول المقترح لسببين : أولا لكونه مستوحى من الجدول المعتمد من منظمة الأمم المتحدة مع مراعاة الفارق في عدد الدول الأعضاء ، وثانيا لأنه كان محل توافق بمجلس إدارة المنظمة في دورته 323 (مارس 2015) .

وتجدر الإشارة إلى أنّ جدول مساهمات الدول الأعضاء لسنتي 2016-2017 لم يطرأ عليه تعديلات مقارنة مع سنة 2013 . فالجدول الجديد يحافظ على نفس نسب 184 دولة من مجموع 185 دولة ولم يشمل التعديل سوى نسبة مساهمة دولة واحدة وهي المملكة العربية السعودية وذلك بترفيف طفيف بنسبة 0,001 في المائة.

بالنسبة للدول العربية، فإن مجموع مساهماتها في سنتي 2016 و 2017 سيكون 2,786% أي ما يقارب مساهمة البرازيل (2,936%) بعد أن كان في سنة 2014 (2,785%).

ترتيب الدول العربية من حيث نسب مساهماتها بقي بدون تغيير وذلك كالاتي : السعودية (0,865% بدلا من 0,864%)، الإمارات (0,595%) ، الكويت (0,273%) ، قطر (0,209%) ، ليبيا (0,142%)، الجزائر (0,137%)، مصر (0,134%)، عمان (0,102%) .

بقية الدول العربية تقلّ نسب مساهماتها عن 0,1% وهي حسب الترتيب كالاتي : العراق (0,068%)، المغرب (0,062%)، لبنان (0,042%)، البحرين (0,039%)، تونس وسوريا (0,036% لكل منهما)، الأردن (0,022%)، السودان واليمن (0,010% لكل منهما)، موريتانيا (0,002%)، جيبوتي والصومال (0,001% لكل منهما) .

مرفق : جدول بياني لتطور مساهمات الدول العربية في ميزانية منظمة العمل الدولية ما بين 2010 و 2016 .

هذا وتبقى أكبر الدول المساهمة في ميزانية منظمة العمل الدولية حسب الترتيب كالاتي : الولايات المتحدة الأمريكية (22% دون تغيير) ، اليابان (10,839% دون

تغيير)، ألمانيا (7,145% دون تغيير)، فرنسا (5,596% دون تغيير)، المملكة المتحدة (5,182% دون تغيير).

5 - مسائل أخرى :

هناك مواضيع أخرى مدرجة بجدول أعمال اللجنة وهي لا تثير أي إشكال :

*** تركيبة المحكمة الإدارية للمنظمة :**

هناك تعديلات مقترحة في تركيبة المحكمة تتمثل في تجديد المدة النيابية لأربعة أعضاء لمدة 3 سنوات أخرى (من إيطاليا، كندا، استراليا، سان كيتس ونفيس) وتسمية عضوة جديدة السيدة فطوماتا دياكاتي من الكوت ديفوار لمدة 3 سنوات تعويضا للسيد سيدو با من السينغال . علما وأن المحكمة تضم 7 أعضاء ليس من بينهم أي عضو عربي .

*** التقرير المالي والكشوفات المالية المراجعة لعام 2014 :**

مؤتمر العمل الدولي مدعو وفقا للمادتين 28 و 29 من النظام المالي لاعتماد التقرير المالي والكشوفات المالية المراجعة لعام 2014 . ولا ينتظر أن تثير المسألة أي إشكال صلب اللجنة المالية باعتبار أن الكشوفات المالية تم بحثها من طرف مجلس الإدارة وقد أوصى باعتمادها .

6 - المشاركة العربية في اللجنة :

- الوفود الحكومية العربية مدعوة للمشاركة بصورة نشيطة في أعمال اللجنة المالية نظرا لأهمية المواضيع التي تتناولها وبصفة خاصة البرنامج والميزانية لعامي 2016-2017 .
- وكما سبق ذكره لا ينتظر حصول خلاف أو نقاش حاد بشأن مقترحات البرنامج والميزانية في هذه المرة باعتبارها كانت محل وفاق كامل من قبل مجلس الإدارة . وعليه فإن المداخلات المنتظرة في الموضوع ستكون داعمة لتلك المقترحات مع التأكيد على بعض التوصيات والتي كانت محل نقاش مستفيض في مجلس الإدارة لإكساب النشاطات المستقبلية للمنظمة المزيد من الجدوى وتكون أكثر استجابة لحاجيات الدول الأعضاء .
- ويقترح أن تأخذ مداخلات الممثلين الحكوميين للدول العربية بالتوجهات التالية:

- مساندة مقترحات البرنامج والميزانية المعروضة من المدير العام باعتبارها في مصلحة الدول النامية ومنها الدول العربية وجاءت بالعديد من التحسينات شكلا ومضمونا لإكساب عمل المنظمة المزيد من الفاعلية ومن أهمها تحويل موارد الوظائف الإدارية والدعم نحو الأنشطة التقنية التي تستفيد منها مباشرة الدول الأعضاء بمكوناتها الثلاث.

- دعم توجه منظمة العمل الدولية لإعطاء الأولوية المطلقة في برامج التعاون الفني لموضوع التشغيل تماشيا مع الحاجيات المتأكدة للدول الأعضاء في مواجهة انعكاسات الأزمة الاقتصادية العالمية ، ودعوة لتخصيص المزيد من الموارد المالية لبرامج النهوض بتشغيل الشباب .

- الترحيب بتخصيص اعتمادات في الميزانية الجديدة وعلى غرار الميزانية السابقة للنهوض بالتعاون جنوب - جنوب والتعاون ثلاثي الأطراف .

- الأخذ بعين الاعتبار المطالب العربية التي عبرت عنها المجموعة العربية خلال اجتماعات دورتي مجلس الإدارة (322 و 323) وبوجه خاص فيما يتعلق بتقديم تقديم الدعم القوي والفعال للبرنامج المعزز للتعاون الفني لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى .



**تطور مساهمات الدول العربية في ميزانية منظمة العمل الدولية
ما بين 2010 و 2016**

الدولة	مساهمة 2010	مساهمة 2013	مساهمة 2015	مساهمة 2017-2016	الفارق ما بين 2015 و 2016
الجزائر	0, 085	0, 128	0, 137	0, 137	لا تغيير
السعودية	0, 748	0, 830	0, 864	0, 865	0, 001 +
البحرين	0, 033	0, 039	0, 039	0, 039	لا تغيير
جيبوتي	0, 001	0, 001	0, 001	0, 001	لا تغيير
مصر	0, 088	0, 094	0, 134	0, 134	لا تغيير
الإمارات	0, 302	0, 391	0, 595	0, 595	لا تغيير
العراق	0, 015	0, 020	0, 068	0, 068	لا تغيير
الأردن	0, 012	0, 014	0, 022	0, 022	لا تغيير
الكويت	0, 182	0, 263	0, 273	0, 273	لا تغيير
لبنان	0, 034	0, 033	0, 042	0, 042	لا تغيير
ليبيا	0, 062	0, 129	0, 142	0, 142	لا تغيير
المغرب	0, 042	0, 058	0, 062	0, 062	لا تغيير
موريتانيا	0, 001	0, 001	0, 002	0, 002	لا تغيير
عمان	0, 073	0, 086	0, 102	0, 102	لا تغيير
قطر	0, 085	0, 135	0, 209	0, 209	لا تغيير
الصومال	0, 001	0, 001	0, 001	0, 001	لا تغيير
السودان	0, 010	0, 010	0, 010	0, 010	لا تغيير
سوريا	0, 016	0, 025	0, 036	0, 036	لا تغيير
تونس	0, 031	0, 030	0, 036	0, 036	لا تغيير
اليمن	0, 007	0, 010	0, 010	0, 010	لا تغيير
المجموع	1, 828	2, 298	2, 785	2, 786	0, 001 +

البند الثالث
المعلومات والتقارير المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات
تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات
(التقرير الثالث - الجزء 1 ألف)

1 - تقديم التقرير

صدرت التقارير المتعلقة بمعايير العمل الدولية (الاتفاقيات والتوصيات) كالعادة في ثلاث وثائق منفصلة :

1.1 - تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (التقرير الثالث - الجزء 1 ألف) :

هذا التقرير الهام و الضخم جدا (649 صفحة) يتضمن إضافة إلى المذكّرة التوضيحية للقارئ والمرفقات ، قسمين رئيسيين :

1.1.1 - القسم الأول : التقرير العام

يحتوي هذا القسم إضافة إلى المقدمة (معلومات عن تشكيل لجنة الخبراء وأساليب عملها وعلاقتها مع لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير وعلاقتها مع لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير) والملحق (تشكيل لجنة الخبراء) الجزئين التاليين:

* **التقيّد بالالتزامات :** هذا الجزء يتضمن معلومات عن مدى تقيّد الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية والمتمثلة أساسا في :

- تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها (المادتان 22 و 35 من الدستور).

- تقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات (المادة 19 من الدستور)

- عرض الصكوك المعتمدة في المؤتمر على السلطات المختصة بالتصديق (الفقرات 5 و 6 و 7 من المادة 19 من الدستور) .

* **التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى ووظائف تتعلق بصكوك دولية أخرى :**
يتضمن هذا الجزء معلومات عن التعاون في مجال المعايير مع الأمم المتحدة

وعن التكامل ما بين معايير العمل الدولية ومعاهدات الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان وكذلك بيانات عن متابعة تطبيق مدونة الضمان الاجتماعي الأوروبية .

2.1.1- القسم الثاني: الملاحظات الموجّهة للبلدان

وهو يحتوي على جزئين :

*** الجزء الأول :** وهو الأكبر من كامل التقرير، مخصص لملاحظات لجنة الخبراء عن تقارير الدول بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها .

وقد جاءت هذه الملاحظات - بعد ملاحظات عامة - مبوّبة كالعادة حسب مواضيع الاتفاقيات ، وصلب كل موضوع حسب الترتيب الأبجدي لأسماء البلدان المعنية .

وتمّ تجميع مواضيع الاتفاقيات في 22 مجموعة أو محور وهي الآتية :

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات المهنية ، العمل الجبري ، إزالة عمل الأطفال وحماية الأطفال والأحداث ، المساواة في الفرص والمعاملة ، المشاورات الثلاثية ، إدارة وتفتيش العمل ، سياسة وتنمية التشغيل ، التوجيه والتدريب المهني ، استقرار العمل ، الأجور ، مدة العمل ، الصحة والسلامة المهنية ، الضمان الاجتماعي ، حماية الأمومة ، السياسة الاجتماعية ، العمال المهاجرون ، البحارة ، الصيادون ، عمال الموانئ ، السكان الأصليون ، الفئات الخصوصية للعمال ، الاتفاقيات بشأن الأحكام الختامية.

وتضمّن التقرير في بدايته جدولان بيانيان لمجموع الملاحظات مبوبة في الأول حسب الاتفاقية وفي الثاني حسب البلد ، بالإضافة إلى قائمة الاتفاقيات مبوبة حسب المواضيع .

***الجزء الثاني :** وردت فيه ملاحظات اللجنة بشأن عرض الاتفاقيات والتوصيات المعتمدة من مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة بالتصديق عملاً بأحكام المادة 19 من دستور المنظمة .

2.1 - الدراسة الاستقصائية العامة (التقرير الثالث - الجزء 1 باء) :

دأبت لجنة الخبراء على إصدار دراسة شاملة ومعقّمة حول موضوع من المواضيع التي تشملها معايير العمل الدولية وتتم مناقشتها في لجنة تطبيق المعايير المنبثقة عن المؤتمر .

وتتناول الدراسة هذه السنة - تحت عنوان " إعطاء صوت للعمال الريفيين " الاتفاقية رقم 11 بشأن حق التنظيم (زراعة) المعتمدة سنة 1921 والاتفاقية رقم 141 والتوصية رقم 149 المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين المعتمدتين سنة 1975 .

هناك ورقة خاصة بهذه الدراسة توجد لاحقا ضمن نفس البند الثالث .

3.1 - وثيقة المعلومات بشأن التصديقات والأنشطة المعيارية (التقرير الثالث

- الجزء 2) :

تكمل هذه الوثيقة الصادرة عن مكتب العمل الدولي المعلومات الواردة في تقرير لجنة الخبراء . وهي تتضمن في جزء أول معلومات عامة عن معايير العمل الدولية (السياسة المعيارية ، الإجراءات الدستورية ، التعاون الفني ، الأنشطة الخاصة المنجزة بالتعاون مع منظمات دولية أخرى في ما يتعلق بمعايير العمل الدولية) .

وتحتوي الوثيقة في جزئها الثاني قوائم التصديق على اتفاقيات العمل الدولية (جدول لكل اتفاقية). وتوجد في الجزء الثالث معلومات عن وضعية كل بلد تجاه المعايير (في ما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات ، التقارير المطلوبة والمرسلة بشأن تطبيق الاتفاقيات في سنة 2014 ، الحالات التي تمت مناقشتها أمام لجنة تطبيق المعايير في المؤتمر، عرض الصكوك على السلطات المختصة) .

2 - ملاحظات بشأن التقرير :

1.2 - الترجمة إلى العربية

يلاحظ أنّ ترجمة التقارير المتعلقة بالمعايير (البند الثالث من جدول أعمال المؤتمر) إلى العربية اقتصرت هذه السنة مثل السنوات السابقة على القسم الأول من تقرير لجنة الخبراء أي التقرير العام .

2.2 - الملاحظات الخاصة بالدول العربية :

وردت في تقرير لجنة الخبراء وبالأخص القسم الثاني منه ، ملاحظات تهمّ كافة الدول العربية وهذا أمر طبيعي إذ أنّ ملاحظات اللجنة تعني كل دول العالم تقريبا .

* الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل

وتهم أغلب الملاحظات الواردة بالتقرير الاتفاقيات الثمانية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل وبصفة خاصة الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية

الحق النقابي (45 دولة)، الاتفاقية 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (44 دولة)، الاتفاقية 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة (44 دولة)، الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (37 دولة)، الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى (34 دولة)، الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين (29 دولة)، الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري (24 دولة)، الاتفاقية رقم 105 بشأن منع العمل الجبري (17 دولة) .

وبالنسبة للدول العربية، تتعلق أكثر الملاحظات بالاتفاقيات التالية حسب الترتيب: الاتفاقية 111 (8 دول)، الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 182 (5 دول لكل منها) ، الاتفاقية رقم 105 (4 دول) ، الاتفاقيات أرقام 87 و98 و100 و138 (3 دول لكل منها)

* اتفاقيات الحوكمة

كما وردت ملاحظات بشأن تطبيق الدول العربية للاتفاقيات التي كان يطلق عليها تسمية " الاتفاقيات ذات الأولوية " وأصبحت الآن تسمى " اتفاقيات الحوكمة أو الإدارة السديدة " وذلك على النحو التالي : الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل (6 دول) ، الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل (3 دول) .

وتجدر الإشارة إلى الاهتمام البالغ بالاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل من قبل لجنة الخبراء حيث شملت ملاحظاتها حول تطبيق هذه الاتفاقية 32 دولة منها 6 دول عربية وكذلك الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل حيث تعلقت بها ملاحظات تهم 22 دولة منها 3 دول عربية.

* الإيفاء بالالتزامات الدستورية

هذا ويلاحظ من دراسة تقرير اللجنة لهذه السنة استمرار جهود أغلب الدول العربية من حيث الإيفاء بالالتزامات الدستورية والاستجابة لملاحظات لجنة الخبراء ، ويوجد تحسن نسبي في الوفاء بالالتزامات الدستورية بالمقارنة مع السنة الماضية في العديد من الجوانب كما يتبين من المؤشرات التالية :

* تقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها

أ - يتبين من المرفق رقم 1 أنّ 10 دول عربية فقط قد أرسلت كل التقارير المطلوبة منها حول الاتفاقيات المصادق عليها (مقابل 12 في السنة الماضية) وأنّ 5 دول أرسلت أغلب التقارير (مقابل 4 في السنة الماضية) . وانخفض عدد الدول

التي لم ترسل أي تقرير ليصبح دولة واحدة (الصومال) بدلا من 3 في السنة الماضية.

* 3 دول عربية (لبنان ، موريتانيا ، تونس) ورد ذكرها بالفقرة 46 ضمن 40 دولة لم تقم بإرسال معلومات إجابةً على ملاحظات لجنة الخبراء (مقابل 4 دول في السنة الفارطة).

* 7 دول عربية (الجزائر، السعودية، جيبوتي، ليبيا، موريتانيا، السودان، اليمن) مقابل 4 دول في السنة الفارطة ورد ذكرها بالفقرة 85 من التقرير ضمن قائمة الدول التي هي بحاجة إلى مساعدة فنية من طرف مكتب العمل الدولي لمعالجة النقائص في التشريع أو الممارسة في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها .

* حالات الارتياح أو الاهتمام

ب - وردت أسماء العديد من الدول العربية في قائمة الحالات التي أمكن فيها للجنة الخبراء أن تعرب عن ارتياحها أو اهتمامها إزاء التقدم الحاصل إثر ملاحظاتها:

* 3 دول عربية (وهو نفس العدد في السنة الماضية) تمّ ذكرها في قائمة "حالات الارتياح" الواردة بالفقرة 68 من التقرير وهي الحالات التي لاحظت فيها اللجنة إحراز تقدّم في تطبيق اتفاقية من الاتفاقيات إثر اتخاذ تدابير مناسبة من طرف الحكومات المعنية تتمثل في إدخال تعديل على التشريعات أو إحداث تغيير في السياسة أو الممارسة على الصعيد الوطني: البحرين ، مصر ، الأردن .

* 11 دولة عربية (مقابل 6 دول في السنة الماضية) تمّ ذكرها في قائمة " حالات الاهتمام" الواردة بالفقرة 71 من التقرير وهي الحالات التي سجلت فيها اللجنة باهتمام اتخاذ الحكومات تدابير تبرّر توقع إحراز المزيد من التقدم في المستقبل لتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها : الجزائر، السعودية، البحرين ، مصر ، الإمارات ، العراق ، الأردن ، ليبيا ، المغرب ، السودان ، تونس .

وتجدر الملاحظة أنّ جلّ " حالات الارتياح أو الاهتمام " المذكورة بالنسبة للدول العربية تتعلق بتطبيق الاتفاقيات رقم 81 (4 حالات) ورقم 98 (3 حالات) وأرقام 13 و29 و88 و96 و105 و111 و117 و142 و149 و162 و182 (حالة واحدة لكل منها) .

* تقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات

* دولتان عربيتان وهما الصومال وليبيا (نفس البلدين في السنة الماضية) جاء ذكرهما بالفقرة 93 من التقرير ضمن الدول التي لم تقدم خلال السنوات الخمس الأخيرة أيا من التقارير المطلوبة بموجب المادة 19 من الدستور عن الاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات.

* عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلط المختصة

* من جملة 37 دولة ، 10 دول عربية (البحرين ، جيبوتي، العراق، الأردن، الكويت، ليبيا، موريتانيا، الصومال، السودان، سوريا) تمّ ذكرها بالفقرة 106 من التقرير ضمن الدول التي لم تقم بعرض الأدوات القانونية المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي على السلط المختصة وذلك منذ ما لا يقلّ عن 7 دورات (هي نفس الدول المذكورة في تقرير السنة الفارطة) .

ووفق التقرير ، فإنّ اللجنة تعتبر هذه المدّة جدّ طويلة لتبرّر استدعاء هذه الدول خلال جلسة خاصة للجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات لتقديم توضيحات حول أسباب التأخر في القيام بإجراء العرض على السلط المختصة.

كما تلقت اللجنة نظر الحكومات المعنية بوجوب اتخاذ من الآن الإجراءات الضرورية والعاجلة والمناسبة لتلافي هذا التأخر المتراكم في القيام بإجراء العرض على السلط المختصة .

* دولة عربية واحدة (المغرب) تمّ ذكرها بالفقرة 100 من التقرير ضمن قائمة الدول التي قامت إلى حدّ الآن بعرض بروتوكول سنة 2014 المتعلق بالاتفاقية حول العمل الجبري والتوصية رقم 203 بشأن العمل الجبري (إجراءات تكميلية) المعتمدين من طرف مؤتمر العمل الدولي في دورته 103 (جوان 2014) .

هذه المؤشرات تبرز بصفة عامة تجاوب أغلب الدول العربية مع ملاحظات لجنة الخبراء وحرصها على الإيفاء بالتزاماتها الدستورية تجاه منظمة العمل الدولية . وبطبيعة الحال فإنّ الدول الأخرى مدعوة لبذل المزيد من الجهود في هذا المجال .

* دراسة تقارير لجنة الخبراء القانونيين صلب لجنة تطبيق المعايير

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ تقارير لجنة الخبراء تقع دراستها في " لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات" (أو " لجنة تطبيق المعايير" كما اصطلح على تسميتها) وهي لجنة قارة تنبثق عن مؤتمر العمل الدولي في كل دوراته.

وتتمّ الدراسة حسب المراحل التالية :

- في مرحلة أولى : مناقشة عامة حول ما جاء في القسم الأول من تقرير لجنة الخبراء أي التقرير العام .

- في مرحلة ثانية : مناقشة حول الدراسة الاستقصائية العامة .

- المرحلة الثالثة والتي تمثّل الجزء الأكبر من أعمال اللجنة : تخصص لمناقشة الحالات الفردية أي الحالات التي تدعى فيها بعض الدول للحوار حول الملاحظات الواردة بشأنها في تقرير لجنة الخبراء . وتضبط قائمة الحالات الفردية للدول من طرف مكتب لجنة المؤتمر .



تابع البند الثالث

الدراسة الاستقصائية العامة

بشأن حق تنظيم العمال الريفيين

1 - تقديم الدراسة :

تتولى لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في كل سنة إعداد دراسة استقصائية عامة حول أحد المواضيع التي تناولتها معايير العمل الدولية وذلك للبحث في وضع الدول الأعضاء من حيث التشريع والممارسة تجاه المعايير موضوع الدراسة ومعالجة الأسباب التي تحول دون التصديق عليها أو تطبيقها بصورة كاملة.

وقد اختارت اللجنة " حق تنظيم العمال الريفيين " موضوعا لدراستها هذه السنة من خلال معالجة تطبيق المعايير التالية :

- اتفاقية العمل الدولية رقم 11 بشأن حق التنظيم (زراعة)، المعتمدة سنة 1921

- اتفاقية العمل الدولية رقم 141 بشأن منظمات العمال الريفيين، المعتمدة سنة 1975

- توصية العمل الدولية رقم 149 بشأن منظمات العمال الريفيين، المعتمدة سنة 1975.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من كون عديد الدراسات الاستقصائية قد تناولت موضوع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ، فإنّ واحدة فقط من هذه الدراسات تناولت بصفة خاصة التشريع والممارسة بخصوص منظمات العمال الريفيين في علاقة مع الاتفاقية رقم 141 وذلك سنة 1983 أي 8 سنوات بعد اعتماد هذه الاتفاقية .

وكالمعتاد، ستمّ مناقشة الدراسة في لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المنبثقة عن المؤتمر وذلك مباشرة إثر الانتهاء من المناقشة العامة حول النشاط المعياري للمنظمة وقبل البدء بالنظر في الحالات الفردية للدول .

* المقدّمة (الفقرات من 1 إلى 49)

تناولت المقدّمة الإطار الذي تتدرج فيه الدراسة ، عرض جملي حول الاقتصاد الريفي (أكثر من 3 مليار من الأشخاص يعيشون في المناطق الريفية أي حوالي نصف سكّان العالم ، حوالي 32% من سكّان العالم يشتغلون في الزراعة ، أغلب

العاملات في العالم يمارسن أنشطة زراعية في المناطق الريفية ، حوالي 40% من السكان النشطين يعيشون في المناطق الريفية) عرض للوضع من خلال تقارير الدول الأعضاء ، عرض تاريخي للمعايير ذات الصلة والإطار المؤسسي ، الوضع من حيث التصديقات .

وتتضمن الدراسة إلى جانب المقدمة والمرفقات 3 أجزاء :

*** الجزء الأول : تأثير الأدوات القانونية**

يشتمل هذا الجزء على 4 أقسام (الفقرات من 50 إلى 219)

**** القسم الأول :** تناول دواعي اعتماد هذه الأدوات القانونية وأهدافها .

**** القسم الثاني :** المتعلق بمجال تطبيق الأدوات القانونية تناول تعريف العمّال الزراعيين والريفيين والأصناف الخاضعة لمجال تطبيق هذه الأدوات القانونية وتعريف منظمات العمّال الريفيين.

**** القسم الثالث :** المتعلق بالقوانين والسياسات الوطنية الميسرة لتكوين وتطوير منظمات العمال الريفيين، تناول بالدرس الإجراءات التشريعية والإدارية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتي تكرّس حق العمّال الريفيين في تكوين منظمات بدون ترخيص مسبق ينخرطون فيها وحق هذه المنظمات في إعداد قوانينها وأنظمتها الأساسية والتصرف في شؤونها وإعداد برامجها وفي حق العمّال في اختيار ممثليهم بكل حرية والحق في دخول أماكن العمل وفي المفاوضة الجماعية وفي الحماية من الأعمال التمييزية ومن تدخل أصحاب العمل في شؤونها وحقّها في تكوين فدراليات وكنفدراليات وكذلك حقها في الانخراط في المنظمات الدولية .

القسم الرابع : المتعلق بالسياسات الوطنية المشجّعة لمشاركة منظمات العمّال الريفيين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، أكد على وجوب اعتماد الحوار الاجتماعي بما يتيح استشارة هذه المنظمات حول التشريع وتشريكها في إعداد السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية وفي التنمية الريفية وفي النهوض بحقوق العمّال الريفيين والتدخل في فض منازعات العمل .

*** الجزء الثاني : صعوبات التطبيق وآفاق التصديق على هذه الأدوات القانونية**

يشتمل هذا الجزء على قسمين (الفقرة من 220 إلى 271)

**** القسم الأول :** المتعلق بالصعوبات المثارة من الدول الأعضاء والتي تحول دون التطبيق الكامل لهذه الأدوات القانونية ، تناول بالدرس أنواع هذه الصعوبات القانونية والإدارية وذات الصلة بالممارسة والصعوبات التي تعود إلى الإطار الجغرافي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي وإلى طبيعة علاقات العمل وإلى نقص المعلومة داخل الوسط الريفي وإلى قدرات المنظمات وإلى قلة المعرفة بأهمية وجدوى هذه الأدوات القانونية متطرقاً في آخر القسم إلى الصعوبات المثارة من منظمات العمال وأصحاب العمل .

القسم الثاني: تناول بالدرس آفاق التصديق على هذه الأدوات القانونية .

*** الجزء الثالث : استغلال كامل لما تقرّه الأدوات القانونية**

ويشتمل هذا الجزء على قسم وحيد (الفقرات من 272 إلى 322)

ولقد تمّ التأكيد بالقسم الخاص بهذا الجزء على ضرورة الاعتماد على إرادة مشتركة وعلى تنمية الحوار بين مختلف الفاعلين للوعي بأهمية هذه الأدوات القانونية وبالاحتياجات الخصوصية للمجموعات الريفية بما يساعد على وضع سياسات وطنية وسن وتطوير التشريعات الوطنية المكرّسة للحقوق المنصوص عليها بهذه الأدوات القانونية وعلى تعزيز مراقبة تطبيقها بما ييسّر ويذلل الصعوبات التي تحول دون المصادقة عليها أو تطبيقها بصورة كاملة .

2 - الاستنتاجات والملاحظات الختامية (الفقرات من 323 إلى 335)

توصلت اللجنة من خلال دراستها إلى جملة من الاستنتاجات يمكن حوصلتها في ما يلي:

أ - التأكيد على أنّ هذه الأدوات القانونية تقوم على مبدئين اثنين :

- وجوب تمتيع العمال الزراعيين والريفيين بالحرية النقابية على المستويين التشريعي والممارسة .

- وجوب منح منظمات العمال الريفيين الدعم الضروري لتمكين العمال

الريفيين من المساهمة الفعلية في التنمية .

ب - لا تزال صعوبات عديدة ومتكررة تعوق إحداث وتطور منظمات العمال الريفيين نذكر منها خاصة الصبغة غير النظامية للقطاع الزراعي ، عدم تجانس علاقات العمل ، غياب العدالة الاجتماعية والاقتصادية ، عدم التوازن في العلاقات المهنية ، التوزيع غير العادل للمرابيح ، نقص التدريب، ضعف التوعية ، تفشي عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز ، التمييز تجاه المرأة ، العدد الكبير للعمال المهمشين ، ظروف الحياة غير المستقرة وغير الصحية وكذلك العزلة .

ج - صعوبات جديدة جاءت لتعمق المشاكل التي يعاني منها القطاع الزراعي ومنها تفاقم الهوة بين طبقات المجتمع نتيجة تسارع العولمة ، تعقد مسالك التزويد العالمية الي تخلق صعوبة في تحديد المسؤوليات ، اللجوء المكثف للعمال المهاجرين والمناولين خاصة بالنسبة للعمل الموسمي ، تدهور الظروف البيئية والمناخية ، التحديات التي يواجهها العمال الريفيون الذين يريدون ممارسة حقوقهم النقابية غير أنهم يجدون صعوبة في ذلك نتيجة غياب سياسة وطنية تقرر إجراءات نشيطة في الغرض على غرار ما نصّت عليه الاتفاقية رقم 141 .

د - حصول قناعة لدى اللجنة بضرورة اعتماد سياسات وطنية مندمجة تتضمن إجراءات نشيطة لإحداث وتنمية منظمات العمال الريفيين حتى تساهم هذه الأخيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

هـ - تؤكد اللجنة على أنّ التوصية رقم 149 تعطي للدول الأعضاء مجموعة من الخطوات التوجيهية التي تقدّم حلولاً لعدد كبير من الصعوبات التي تمّ رصدها من خلال تقارير الدول الأعضاء وتنتظر اللجنة أن يقترح المكتب المساعدة الفنية على الدول لمساعدتها على تطبيق هذه الأدوات القانونية حسب وضعها الوطني وذلك لضمان المتابعة لهذه الدراسة الاستقصائية .

و - طالبت عدّة دول بتوسيع وتدعيم اختصاصات وصلاحيات تفتيش العمل لتحسين تطبيق التشريع المتعلق بحق التنظيم للعمال الريفيين في الممارسة . وفي هذا الشأن ترى اللجنة أنّ مثل هذا الاجراء يساعد بصورة جلية على تطبيق التشريع لذلك تطالب اللجنة ومجلس الإدارة (كما فعلا ذلك سابقا)

الدول الأعضاء بالمصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 29 بشأن تفتيش العمل في الزراعة وبطلب المساعدة الفنية للمكتب لتطبيقها في بلدانهم .

ز - ترى اللجنة أنّ منظمات العمال الريفيين في عديد الدول يصبحون أكثر نجاعة إذا ما انتفعت قياداتها ببرامج تحسين القدرات والمعارف. وأنّ اقرار برنامج واسع للتوعية بالحرية النقابية يكون مفتوحا لكل مكونات المجتمع المدني من شأنه أن يمكّن العمال الريفيين من ممارسة حقوقهم بأنفسهم ومن تحسين الوعي بأهمية الدور الذي يقومون به في الغرض .

ط - بالنظر لأنشطة التعاون الفني التي أنجزها المكتب في القطاع الريفي ، ترى اللجنة أنه بإمكان الدول الأعضاء طلب الانتفاع بخبرات المكتب لإعداد سياسات وطنية حول منظمات العمال الريفيين تأخذ بعين الاعتبار عدّة واجبات : القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال ، ضمان العدالة وغياب التمييز ، الاستفادة من التعاونيات ، النهوض بتشغيل الشبان ، إيجاد حلول للصعوبات التي يواجهها العمال المهاجرون وتحسين إدارة العمل .

ي - بخصوص اعتماد معايير جديدة في المستقبل ، فإنّ اللجنة واعية بالدعوة الصادرة عن عدّة منظمات عمال ريفيين والمتعلقة بإمكانية دعم المعايير في الميدان الزراعي . ولقد تبين لها بعد دراستها للمعلومات المقدّمة من الدول الأعضاء ومن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ، أنّ عددا كبيرا من الصعوبات التي تحول دون التطبيق الكامل لهذه الأدوات القانونية لها ارتباط قوي ووثيق بمسائل تناولتها معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية متعلقة بالعمال الزراعيين والريفيين . لذلك تشجّع اللجنة المكتب على القيام بدراسات حول جدوى تدعيم مختلف الأدوات القانونية المتعلقة بالزراعة والأنشطة الأخرى في الوسط الريفي وتشجيع تطبيقها الفعلي في إطار آلية دراسة المعايير التي سيطلقها مجلس الإدارة .

3 - الملاحظات الخاصة بالدول العربية :

أ - يتضمّن المرفق عدد 3 قائمة الدول التي أرسلت تقريرها حول الاتفاقية رقم 11 والاتفاقية رقم 141 والتوصية رقم 149 وفقا لأحكام المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية . ولقد بلغ عدد هذه الدول 110 من بينها 13 دولة عربية (الجزائر ، السعودية ، البحرين ، جيبوتي ، مصر ،

الأردن الكويت ، لبنان ، المغرب ، سلطنة عمان ، قطر ، السودان ،
تونس) .

كما تضمّن المرفق عدد 4 قائمة منظمات العمّال وأصحاب العمل الذين أبدوا ملاحظات بخصوص الأدوات القانونية موضوع الدراسة. ولقد وردت بهذه القائمة منظمة عمالية عربية واحدة (الاتحاد العام التونسي للشغل) ومنظمة أصحاب عمل عربية واحدة (الفدرالية السودانية لرجال الأعمال وأصحاب العمل) .

ب - ورد في الدراسة ملحق رقم 5 يتعلق بجدول تصديقات الدول على الاتفاقيات رقم 11 ورقم 87 ورقم 98 ورقم 141 . ويلاحظ من خلال هذا الجدول أنّ 122 دولة عضو صادقت على الاتفاقية رقم 11 من بينها 8 دول عربية (الجزائر ، جيبوتي ، مصر ، العراق ، المغرب ، موريتانيا ، سوريا ، تونس) و40 دولة صادقت على الاتفاقية رقم 141 ولم تصادق أية دولة عربية على هذه الاتفاقية .

ويستنتج من هذه الدراسة (الفقرة 263) أنّ الحكومة المغربية قد اتخذت إجراءات للمصادقة على الاتفاقية رقم 141 حيث أفادت أنه بعد سلسلة من المشاورات الثلاثية تمّت المصادقة على الاتفاقية رقم 141 من قبل مجلس الوزراء ثم البرلمان ونشر قانون المصادقة بالجريدة الرسمية . وحسب لجنة الخبراء ، فإنّ الحكومة المغربية لم تستكمل بعد إجراء المصادقة حيث لم ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الوثائق الرسمية للمصادقة حتى يتمّ تسجيلها وفق ما ينصّ عليه دستور المنظمة .

كما يوجد توجّه للمصادقة على الأدوات القانونية موضوع الدراسة من قبل دولة عربية واحدة وهي الأردن حيث أفادت حكومتها (الفقرة 263) أنّ المصادقة على هذه الأدوات القانونية (الاتفاقية رقم 11 والاتفاقية رقم 141) ممكنة وذلك بعد ادخال التعديلات اللازمة على قانون العمل ونظمه ، وفي المقابل ترى حكومة المملكة السعودية (الفقرة 268) أنّ القطاع الزراعي مهمّش وأنّ الواقع الزراعي والريفي للبلاد لا يتماشى مع أحكام ومتطلبات الاتفاقيات المعنية .

ج - نلمس من خلال الدراسة اهتماما كبيرا بالوضع في الدول العربية وإطّلاعا واسعا على التشريعات العربية فهناك العديد من الفقرات تتعرّض بالخصوص لحجم القطاع الزراعي في اقتصاديات الدول العربية ولمواقف التشريعات الوطنية العربية في المسائل التي تناولتها الدراسة .

لذلك تمّت الإشارة إلى جلّ الدول العربية (الجزائر ، السعودية ، البحرين ، جيبوتي ، مصر ، الأردن ، الكويت ، لبنان ، المغرب ، سلطنة عمان ، قطر ، السودان ، تونس) .

إنّ اهتمام لجنة الخبراء بالتشريعات العربية يستحق التقدير ويؤكّد حرص اللجنة على تنويع مصادر بحثها لمعرفة طبيعة الصعوبات التي تحول دون المصادقة على الأدوات القانونية موضوع الدراسة أو دون تطبيقها بصورة كاملة وكذلك اقتراح الحلول الملائمة لتيسير المصادقة عليها وتطبيقها .

د - تمثّل مناقشة الدراسة في لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات مناسبة للوفود العربية المشاركة في هذه اللجنة ، لإبراز التجارب العربية وتصحيح المعلومات والتعقيب كلما اقتضى الأمر على الملاحظات والمقترحات الواردة بهذه الدراسة .



البند الرابع المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستخدامات العمالة اللائقة والمنتجة

تأتي أهمية هذا التقرير للتأكيد على الدور الهام الذي تلعبه المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالنسبة إلى العمالة ، حيث تعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية لخلق فرص العمل وتوليد الدخل ، فهي تمثل ثلثي الوظائف الإجمالية في العالم .

ويتضمن التقرير في مختلف فصوله أبرز إسهامات المنشآت الصغيرة والمتوسطة في العمالة والنمو الاقتصادي ، والقيود التي تواجهها كذلك السياسات والأساس المنطقي الذي تستند إليه .

(1) إسهام المنشآت الصغيرة والمتوسطة في العمالة والنمو الاقتصادي :

يبلغ متوسط إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة ثلث مستوى الإنتاجية في المنشآت الكبيرة ، ومتوسط الأجور نصف مستوى الأجور في هذه المنشآت ، وتبين النتائج أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تستأثر بحصة كبيرة من العمالة في جميع البلدان وترتفع بوجه خاص في البلدان النامية . حيث تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة أكثر من 95% من مجموع المنشآت في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية . وتفيد التقديرات أن هنالك ما بين 420 إلى 510 مليون منشأة صغيرة ومتوسطة في جميع أنحاء العالم ، 9% منها في الاقتصاد المنظم ، وحوالي 80 و 95% في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط .

كما تشير تقديرات مؤسسة التمويل الدولية بأن ما بين 10 و 8 ملايين منشأة صغيرة ومتوسطة منظمة مملوكة للنساء في البلدان النامية ، وهو ما يمثل ما يقرب من ثلث مجموع المنشآت الصغيرة والمتوسطة المنظمة .

وتفيد تقديرات البنك الدولي أن أكثر من 30% من النساء في القوى العاملة يعملن لحسابهن في القطاع غير المنظم ، وترتفع هذه النسبة لتصل إلى 63% في أفريقيا .

- هذا وتلعب المنشآت الصغيرة والمتوسطة دوراً حاسماً في عملية استحداث الوظائف، ففي غالبية البلدان أكثر من 85% من إجمالي صافي العمالة المستحدثة ترجع إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفق تقديرات الاتحاد الأوروبي . كما تشير التقديرات إلى أن المنشآت الصغيرة التي تستخدم أقل من 100 مستخدم والمنشآت حديثة العهد التي لم يمضي على إنشائها عامين تسجل أعلى معدلات استحداث وظائف .

كما تؤكد البيانات إلى أن معظم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية هي من المنشآت بالغة الصغر وغير المنظمة ومتدنية الإنتاجية . كما تظهر البيانات أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة عموماً تحقق نتائج أدنى من المنشآت الكبيرة في مؤشرات نوعية العمالة ، ولا يعني ذلك العزوف عن النهوض بهذه المنشآت ، إذ

تعتبر إسهاماتها في استحداث فرص العمل على درجة كبيرة من الأهمية . كذلك تظهر التقديرات العالمية الدور الكبير الذي تلعبه المنشآت الصغيرة والمتوسطة في النمو الاقتصادي ، حيث تمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وغير المنظمة على حد سواء 60 إلى 70% من الناتج المحلي الاجمالي . هذا وتشير معظم الدراسات أن هنالك علاقة سببية إيجابية بين انتشار المنشآت الصغيرة والمتوسطة والنمو الاقتصادي مشيرة إلى أن البلدان التي تضم عدداً أكبر من المنشآت الصغيرة والمتوسطة تسجل في المتوسط معدلات نمو مرتفعة ، ولا يعني هذا إهمال المنشآت الكبيرة نظراً لأنها تمثل نسبة كبيرة من العمالة وتشكل محركاً أساسياً لنمو الإنتاجية .

2- القيود التي تواجهها المنشآت الصغيرة والمتوسطة وعمالها :

يعد عائق الحصول على التمويل وإمكانية الحصول على الكهرباء والمنافسة من الاقتصاد غير المنظم الثلاث عقبات الكبرى والأساسية التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، فضلاً عن معدلات الضرائب وإنعدام الاستقرار السياسي ، وتدني الكفاءة ، والفساد والفوضى .

وتصدر الكهرباء القيود التي تواجهها المنشآت من جميع فئات الحجم في البلدان ذات الدخل المنخفض يليها فرص الحصول على التمويل ، هذا ويعد نقص مهارات القوى العاملة المعوق الرئيسي الذي يواجه المنشآت في البلدان ذات الدخل المرتفع يليها الضرائب ، فالقيود التي تواجهها المنشآت بكافة أحجامها تختلف باختلاف الأقاليم والبلدان .

أما فيما يخص المشاكل التي يواجهها عمال المنشآت الصغيرة والمتوسطة فالبيانات تكشف عن أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة توفر وظائف أقل جودة من الوظائف التي توفرها المنشآت الكبرى ، فضلاً عن انخفاض مستويات الأجور ، إضافة إلى محدودية الحماية الاجتماعية حيث يوجد قصور فيما يتعلق بتوفير الضمان الاجتماعي في البلدان ذات الدخل المنخفض ، وبالرغم من ذلك عززت التدابير المتخذة في عدد من البلدان منها الأردن لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية من خلال النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية بالنسبة لعمال المنشآت الصغيرة والمتوسطة . أما فيما يخص ساعات العمل فلا توجد أنماط موحدة حيث تزداد ساعات العمل في بعض الدول بينما تنخفض في بعض الدول الأخرى ، مع عدم وجود أمن وظيفي على عكس ما هو معمول به في المنشآت الكبرى . وغياب العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية التي تساعد على تحسين الأمن الوظيفي وظروف العمل . كذلك ضعف أو عدم وجود السلامة والصحة المهنية مما ينعكس سلباً على الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي على السواء .

3- سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة :

تعرف سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة على أنها المبادرات العامة الرامية إلى تعزيز المنشآت القائمة التي تقل عن حجم معين ، مثال خدمات الدعم المالي وغير المالي ، وإدماج المنشآت في شبكات أوسع من المنتجين ، والتدابير الرامية إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة .

وليس استهداف المنشآت الصغيرة والمتوسطة غاية في حد ذاتها ، بل وسيلة للنهوض بالنمو ونوعية العمالة والازدهار العام .
وهناك سببان اقتصاديان رئيسيان في وضع سياسات للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وهما الأول وجود إخفاقات في السوق قد تعيق أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة مثل نقص المعلومات أو عدم توفر بعض الخدمات وارتفاع تكلفتها ، السبب الثاني هو أن هذه الفئة من المنشآت تقدم إسهامات خاصة في التنمية الاقتصادية وتخفيض حدة الفقر ، لاسيما دورها في توليد العمالة وتأثيرها الإيجابي في الكفاءة والابتكار والإنتاجية من خلال اشتداد المنافسة وبالتالي فهي جديرة بالدعم .

4- أهمية وفعالية سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة في دعم أولويات منظمة العمل الدولية :

يهدف هذا الجزء إلى تقديم الأدلة الحديثة على فعالية المبادرات التي تهدف إلى تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة ، وينصب التركيز على أهم المبادرات أو التدخلات وهي :-

- 1- كيفية الحصول على التمويل والتدريب على تنظيم المشاريع .
- 2- تهيئة بيئة تمكينية للمنشآت .
- 3- إضفاء السمة المنظمة على المنشآت في الاقتصاد غير المنظم .
- 4- تعزيز إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتحسين ظروف العمل .
- 5- اعتماد تدخلات خاصة .

تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة قيوداً في الحصول على التمويل والتدريب من أجل تنظيم المشاريع ومن ثم تهدف التدابير إلى تزويد هذه المنشآت بالخدمات المالية مثل القروض أو المنح أو منتجات الادخار أو التأمين ، ليس فحسب بل تحاول أيضاً أن توفر هذه الخدمات بأقل تكلفة ، كذلك تقديم برامج التدريب اللازمة لتأسيس منشأة جديدة أو تحسين الإدارة في منشأة قائمة ، وبالأخص إلى صاحب العمل .

وقد استهدفت غالبية التدخلات حتى الآن المنشآت بالغة الصغر أو العاملين لحسابهم الخاص ، حيث تسهم هذه البرامج إسهاماً قيماً في توفير دخل ثابت وخلق فرص عمل إضافية، كما تبدو التدخلات التي تستهدف النساء صاحبات المشاريع أقل نجاحاً من حيث توليد الدخل والعمالة ، مما يتطلب مراجعة النهج الجارى من أجل التصدى على نحو أفضل للقيود المحددة التي تواجهها النساء صاحبات المشاريع.

وقد عكفت منظمة العمل الدولية على تقديم مجموعة من البرامج لصالح المنشآت الصغير والمتوسطة على نطاق واسع لاسيما في مجال التدريب على تنظيم المشاريع والحصول على التمويل، وقد نجحت الأغلبية الساحقة من البرامج في تغيير ممارسات

قطاع الأعمال وتوليد دخل إضافي .

وتعد تهيئة بيئة مؤاتية والتي تشمل الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية عاملاً أساسياً لدعم العمالة والنمو الاقتصادي كما أن إرساء أرضية متكافئة هي من الأمور المهمة لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

هذا وتكتسي عملية إضفاء الصفة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة غير المنظمة أهمية كبيرة خاصة في البلدان النامية، ويرجع ذلك إلى ارتفاع تكاليف التسجيل وتشغيل المنشآت المنظمة والفوائد المحدودة المستمدة من السمة المنظمة. وبالتالي لا بد من أخذ التدابير الرامية إلى تخفيض تكاليف إضفاء السمة المنظمة. وتظهر معظم الدراسات عموماً أن آثار تدخلات إضفاء السمة المنظمة متواضعة، ويتمثل قصور هذه النتيجة في كون ان التدابير ركزت معظمها على إجراء إصلاحات على سياسات خلق المنشآت . ولعل ما هو محوري في القرار الذي تتخذه المنشآت للانتقال إلى السمة المنظمة لا يكمن في تكاليف الانتقال إلى السمة المنظمة (الوقت والمال اللازمان للتسجيل) بقدر ما يكمن في تكاليف العمل في إطار السمة المنظمة وفوائدها (الضرائب ، اشتراكات الضمان الاجتماعي والوصول إلى الضمان الاجتماعي).

فيما يخص التدابير المتعلقة بتحسين ظروف العمل والإنتاجية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة تتلخص في ضرورة السعي إلى تحقيق مكاسب في الإنتاجية والانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة لمحاربة الفقر ورفع مستوى العيشة، فالمشروعات الصغيرة والمتوسطة هي أهم مولد للعمالة ولكن مستوى إنتاجيتها أقل بكثير من مستوى إنتاجية المنشأة الكبيرة وتركز معظم التدخلات الرامية إلى تحسين إنتاجية المنشآت إلى زيادة إجمالي إنتاجية العمالة وذلك من خلال تحسين نوعية الموارد البشرية بفضل تحسين مستوى التعليم أو التدريب المهني أو إدارة الموارد البشرية أو ظروف العمل وثمة أدلة كثيرة تؤكد أن الطرق النظامية التي ترتقي بظروف العمل وتدمجها في العمليات الأساسية للمشاريع يمكن أن تثمر نتائج أفضل من التدخلات القائمة بذاتها والتي تسعى إلى تحسين جانب واحد من جوانب ظروف العمل.

- الاتجاهات الجديدة في سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

يحدد هذا التقرير عدداً من السياسات الجديدة في سياسات المنشآت الصغيرة

والمتوسطة ، حيث تعد هذه الفئة من المشروعات أو المنشآت جزءاً رئيسياً من السياسات الاقتصادية للبلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء ، وينظر إليها على أنها مهمة من حيث استحداث العمالة وتعزيز المنافسة والابتكار والإسهام في النمو الاقتصادي .

ومن هذه السياسات :

(1) توخي الدقة في إجراء عمليتي الرصد وقياس النتائج ، فالممارسون يهتمون لمعرفة ما إذا كانت تدخلاتهم تترك تأثير جيد أو غير جيد وعن الأسباب الكامنة وراء ذلك وتعتبر القياسات الموثوقة للنتائج الوسيطة والآثار النهائية ذات أهمية حاسمة لتمكين الوكالات من تقديم المشورة السياسية .

(2) الشركات مع قطاعات الأعمال من السياسات الجديدة التي تتسم بالأهمية . حيث تهدف هذه الشركات إلى زيادة موارد المنشآت بغية تحقيق نتائج إنمائية وكذلك تعزيز تنمية القطاع الخاص . والمنطق الأساسي وراء هذه الشركات هو تقاسم تكاليف ومخاطر استثمارات المنشآت في البلدان النامية بالسعي إلى تحقيق هدفى تعزيز الأعمال الأساسية للمنشآت وتوليد تأثير إنمائي إضافي وغالباً ما تخلق هذه الشركات روابط أمامية وخلفية بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية والشركات الكبيرة في الخارج .

(3) تكتسب الاستدامة البيئية وتخضير المنشآت الصغيرة والمتوسطة ولاسيما التصدى لتغير المناخ اهتماماً واسعاً كمصدر قلق عالمي فامشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى أن تكون قادرة على مواجهة التحديات التي تطرحها زيادة شح الموارد وارتفاع التكاليف وصرامة المعايير البيئية . كما أنها تحتاج إلى أن تكون قادرة على النمو السريع في أسواق السلع والخدمات البيئية والتي تشمل أسواق التكنولوجيا الخضراء وفعالية الطاقة . فتحفيز العمليات التجارية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ودعمها في النفاذ إلى الأسواق الجديدة للمنتجات أو الخدمات الخضراء من المجالات ذات الأهمية المتنامية .

ومن النقاط المقترح مناقشتها بشأن المشروعات الصغيرة والمتوسطة لهذا العام.

(1) ما هي إسهامات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والشرائح المختلفة المحددة ضمن هذه المنشآت فى استحداث العمالة، وما هي نوعية الوظائف فى المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

(2) ما هي القيود الرئيسية التي تواجهها مختلف شرائح المنشآت الصغيرة والمتوسطة وعمالها، وما الذى يتوجب فعله لزيادة إسهامها فى استحداث العمالة اللائقة والمنتجة؟

(3) ما هي سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتدابير المناسبة التى تفضي إلى نتائج جيدة من حيث استحداث العمالة الإضافية واللائقة من خلال تنمية المنشآت المستدامة؟ وكيف تعاملت هذه السياسات مع عدم التجانس الكبير الذى تتسم به المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

(4) ما هو دور الحكومات والشركاء الاجتماعيين فى تعزيز السياسات المتعلقة بالعمالة اللائقة والمنتجة فى مختلف شرائح المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

(5) ما هي سياسات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتدابير منظمة العمل الدولية المعنية التى كانت فعالة، وتلك التى لم تكن فعالة؟ وما هي الفجوات الموجودة فى معارف منظمة العمل الدولية ومنتجاتها وبناء قدراتها وشرائكاتها الإستراتيجية؟ وما هي التدخلات التى ينبغي الاستمرار فيها والارتقاء بها، وما هو الشيء الذى ينبغي إضافته؟



البند الخامس
تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم
إلى الاقتصاد المنظم (مناقشة ثانية)

1- تم إدراج هذا البند بشأن وضع معيار حول " الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم " بناء على قرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 317 (مارس / آذار 2013) وذلك بهدف وضع توصية ، حيث أن الانتقال نحو الاقتصاد المنظم أصبح يمثل أولوية في سياسات البلدان المتقدمة والبلدان النامية كما يعتبر الخروج من السمة غير المنظمة تحدياً إنمائياً رئيسياً في مختلف الأقاليم وأساساً لتحقيق العمل اللائق كهدف إنمائي عالمي ومن أجل عولمة عادلة .

2- بمناقشة هذا البند خلال الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2014 بدأت اللجنة أعمالها بتحديد مفهوم ومدلول القطاع غير المنظم وهل يكون الاقتصاد غير المنظم في القطاع العام أو القطاع الخاصة أم يشمل القطاعين معا ، وقد تم التوصل إلى استخدام مصطلح المواقع الاقتصادية بحيث يكون لكل دولة الحق في تحديد نطاق التطبيق ، كما تم التطرق إلى الآليات التي يمكن اعتمادها للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم ، وتم التركيز على العاملين في الأرياف والمشاريع الصغرى ، وقد كان هناك توجهها أن يكون الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم تدريجياً إلا أنه لم يحدث إقرار لذلك وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن صيغة التوصية التي سيتم وضعها سترسل إلى الدول لإبداء ملاحظاتها بشأنها على أن يتم مناقشتها مناقشة ثانية في الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 .

3- وتتكون وثيقة البند الخامس بشأن تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (نشاط معيارى - مناقشة ثانية) المعروضة على الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 من ثلاثة تقارير وهي :

- التقرير الخامس (1) الذي يتضمن تعليق مكتب العمل الدولي على التوصية المقترحة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم حيث تمت صياغة نص التوصية على أساس نتائج المناقشة الأولى مع الأخذ في الاعتبار الردود المتلقاة على الاستبيان الوارد في التقرير التمهيدي . وقد تم إرسال التوصية المقترحة إلى الحكومات عملاً بالنظام الأساسي للتعرف على ما إذا كان لديها أية تعديلات تقترحها وذلك بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال .

ويمكن تقسيم التغييرات في الصياغة المدرجة في الصك المقترح إلى أربعة أنواع:

(أ) إعادة تنظيم النص وتغيير عناوين العديد من الأقسام بغية ضمان هيكلية منطقية للتوصية المقترحة ، على سبيل المثال ، جرى تقديم الأحكام المتعلقة بأهداف الصك ودمجها مع الأحكام المحددة لنطاق التطبيق في القسم أولاً . وتعكس العناوين الجديدة بمزيد من الدقة النص الوارد تحت كل عنوان .

(ب) نقل بعض الفقرات أو الفقرات الفرعية أو عناصر منها إلى أقسام تكون فيها أكثر جدوى ، إلى جانب إعادة اتساقها مع الهيكلية الجديدة ، وخلال عملية النقل ، تم حذف التكرار غير الضروري . وقد تم نقل الفقرات أو الفقرات الفرعية أو عناصر منها بالصيغة الأصلية التي كانت عليها في الاستنتاجات " . ولم تطرأ إلا تعديلات صياغية بسيطة ، فقط عند الضرورة .

(ج) إضافة نص جديد ، كما طلب ذلك في المناقشة الأولى ، لاسيما فيما يتعلق بالقسم رابعاً بشأن سياسات العمالة .

(د) إعادة صياغة النص بهدف إدخال المزيد من الوضوح ، لجعل لغتي النص الرسميتين (الإنجليزية والفرنسية) متفتحتين إحداهما مع الأخرى وتجنب أي تضارب مع المصطلحات المستخدمة في صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى .

كما تضمن هذا التقرير ملحق بشأن صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ذات الصلة بتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والتي يمكن أن تأخذها الدول الأعضاء في الاعتبار لاسيما فيما يتعلق ببعض المجالات التالية :

- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية .
- العمل الجبري .
- القضاء على عمل الأطفال وحماية الأطفال والشباب .
- المشاورات الثلاثية .
- إدارة العمل وتفتيش العمل .
- التوجيه والتدريب المهنيان .
- السلامة والصحة المهنيان .
- الضمان الاجتماعي .
- الأجور .
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية .
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

أيضاً تضمن هذا التقرير نص التوصية المقترحة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والتي تم تقسيمها على النحو التالي :

أولاً : الأهداف ونطاق التطبيق .

- ثانياً : المبادئ التوجيهية .
 - ثالثاً : الأطر القانونية والسياسية .
 - رابعاً : سياسات العمالة .
 - خامساً : الحقوق والحماية الاجتماعية .
 - سادساً : الحوافز والامتثال والإنفاذ .
 - سابعاً : الحرية النقابية والحوار الاجتماعي ودور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .
 - ثامناً : جمع البيانات والرصد .
 - تاسعاً : التنفيذ والمتابعة .
- بالإضافة إلى الديباجة

ويتضمن التقرير الخامس (2 ألف) الردود التي تلقاها مكتب العمل الدولي على التقرير الخامس (1) الذي تم إرساله إلى الحكومات لإبداء الرأي بالتشاور مع الأكثر تمثيلاً من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتعليقات المكتب على هذه الردود .

ووقت إعداد هذا التقرير كان مكتب العمل الدولي قد تلقى ردوداً من الهيئات المكونة من 94 دولة عضو بما فيها حكومات الدول العربية التالية : (الجزائر – مصر – تونس) .

بينما أرسلت 36 منظمة من منظمات أصحاب العمل و 93 منظمة من منظمات العمال ملاحظاتها بشكل منفصل وكذلك الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل إضافة إلى عدد من منظمات المجتمع المدني من أصحاب المصلحة .

أما التقرير الخامس (2 باء) يتضمن النص المقترح بعد تعديله على ضوء الملاحظات التي قدمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ولأسباب التي أبرزها المكتب في تعليقاته الواردة في التقرير الخامس (2 ألف) كما أدخلت بعض التعديلات الصياغية الطفيفة لاسيما لضمان التوافق التام فيما بين صيغتي الصك المقترح .

وفي حال قرر المؤتمر ذلك سيكون النص أساساً للمناقشة الثانية خلال الدورة 104 لعام 2015 بهدف اعتماد توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم .



البند السادس
مناقشة متكررة بشأن الهدف الإستراتيجي
التمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل)

تم إعداد وثيقة البند السادس من جدول أعمال الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 بشأن المناقشة المتكررة حول الهدف الإستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية تحت عنوان " حماية العمل في عالم عمل أخذ في التحول " في إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008 والذي يؤكد على أهمية الأهداف الدستورية للمنظمة وضرورة تعزيز تدابير حماية العمل بما في ذلك ظروف عمل صحية وأمنة وسياسات أجور وساعات عمل وتمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار النمو والتقدم باعتبارها من الأمور الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية . وتشمل الحماية الاجتماعية دعامتين وهما الضمان الاجتماعي وحماية العمل حيث تتركز المناقشة المتكررة لهذه الدورة على أربعة مجالات سياسية هي : سياسات الأجور – ترتيبات وقت العمل – السلامة والصحة المهنتين – حماية الأمومة مع استعراض الوقائع المتغيرة واحتياجات الدول الأعضاء فيما يتعلق بحماية العمل .

وتتكون وثيقة هذا البند من خمسة فصول وهي :

**** الفصل (1) :** القضايا والتحديات التي تواجه حماية العمل في عالم أخذ في التحول .

**** الفصل (2) :** الاتجاهات في مجال حماية العمل .

**** الفصل (3) :** التحديات السياسية والاستجابات فيما يتعلق بحماية العمل .

**** الفصل (4) :** استجابة منظمة العمل الدولية لتحسين الحياة المهنية للناس .

**** الفصل (5) :** الاستنتاجات والمضي قدماً .

ويمكن التعرض لما تضمنته هذه الدراسة بإيجاز وذلك على النحو التالي :

أولاً : القضايا والتحديات التي تواجه حماية العمل في عالم عمل أخذ في التحول تتعلق حماية العمل بحماية العمال من الاستغلال ومن الأمراض والأخطار المهنية ومن انخفاض الدخل أو عدم انتظامه ومن ساعات العمل الطويلة مع الإشارة إلى أن أشار تكلفة هذه التدابير على المنشأة يمكن تعويضه على المدى الطويل من خلال دعم نمو الإنتاجية وزيادة القدرات التنافسية .

ويتعرض الفصل الأول إلى تحولات وتغيرات مؤسسية في عالم العمل بسبب التحولات الكبيرة التي حدثت على الاقتصاد العالمي وتنظيم سوق العمل حيث حدث تراجع في معدلات العضوية النقابية في مناطق كبيرة من العالم نتج عنه أضعاف تأثير المفاوضة الجماعية كأداة تنظيمية بالإضافة إلى التراجع الصريح للدعم السياسي للمفاوضة الجماعية وإصلاحات قوانين العمل .

كما أدت العولمة والتقدم التكنولوجي إلى تضيق نطاق المسافات وحدثت زيادة

لموسسة في ساعات عمل المنشآت بسبب تسريع وتيرة التغيير في تنظيم الإنتاج والعمل مع ظهور أشكال متعددة من ترتيبات العمالة كبديل لعقود العمل النموذجية . كذلك فإن هجرة اليد العاملة أدت إلى إعادة رسم معالم عالم العمل حيث تطرح المزيد من التحديات من حيث ضمان أن تنفذ الدولة تدابير الحماية التي تكفل المساواة لاسيما بالنسبة للعمال المهاجرين الأقل مهارة .

أم العوامل المحددة لحماية العمل فقد تم التعرض إليها من منظور ثلاثة عوامل محددة رئيسية وهي : تغطية تدابير حماية العمل – مستوى الحماية – درجة الامتثال وتشير التغطية إلى ما إذا كانت القوانين هي التي تحمي العمال أو آلية تنظيميه أخرى من قبيل المفاوضة الجماعية والتحدي يمكن في وجود ثغرات في القوانين باستبعاد بعض القطاعات والمهن ، وكذلك في حالة توقف المفاوضة الجماعية أو ضعف أداءها قد يترك العمال بدون تغطية في غياب اللوائح القانونية .

ويشير مستوى الحماية إلى مقدار حماية العمل التي توافرها القوانين أو التدابير التنظيمية الأخرى ، ويتعلق الامتثال بمعرف مدى احترام القوانين في الممارسة وقد تتزايد صعوبة الامتثال عندما لا تكون حقوق والتزامات كل من الأطراف المعنية واضحة أو عندما توجد نواقص أو ثغرات في التشريعات .

ثانياً : الاتجاهات في مجال حماية العمل .

يمكن أن تكون تدابير حماية العمل في شكل تشريعات أو في إطار نتائج المفاوضة الجماعية التي يمكن أن تلعب دوراً حيوياً على جميع المستويات في البلدان التي تتمتع بنظم متطورة للمفاوضة الجماعية وشركاء اجتماعيين أقوياء ، وعموماً ومع تسجيل تحسينات في السلامة والصحة المهنية وساعات العمل وحماية الأمومة غير أن العديد من الإنجازات ضمن الأبعاد الأربعة لحماية العمل قد تعرقها التحولات المتواصلة في عالم العمل بما في ذلك تجزئة أسواق العمل والأشكال الجديدة للترتيبات التعاقدية والتراجع في الانضمام إلى النقابات ووجود مهني أو قطاعات لا تشملها التشريعات أو غير منظمة .

ويتناول هذا الفصل بالتحليل سياسات الأجور وسياسات الحد الأدنى للأجور وحصص تعويض العمال في الناتج المحلي الإجمالي وهو ما يسمي حصة العمل في بعض البلدان حيث أكدت التقارير على انخفاض حصة العمل في مختلف الاقتصادات الناشئة الكبيرة ومعظم مناطق العالم بسبب فصل نمو الأجور عن نمو الإنتاجية في أنحاء كثيرة من العالم وهو الأمر الذي استمر في أوائل القرن الحادي والعشرين مع اتساع الوضع بقدر أكبر بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية ، بالإضافة إلى عدم المساواة حيث أن متوسط أجور النساء في جميع البلدان أقل من متوسط أجور الرجال بنسبة تتراوح ما بين 4 و 36% .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن النسبة المئوية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تتسع بنظام نشط للحد من الأدنى للأجور تقدر بنحو 75% على مستوى جميع الأقاليم وبنحو 36% للدول العربية وهي أضعف نسبة بالمقارنة مع باقي الأقاليم في

العالم .

وفيما يتعلق بوقت العمل يشير التقرير إلى تراجع ساعات العمل في البلدان الصناعية من 3000 ساعة متوسط لكل عامل سنويا في بدايى القرن العشرين إلى أقل من 2000 ساعة بحول عام 2000 وفي العديد من البلدان يقترب متوسط ساعات العمل من 1500 ساعة سنويا ، وقد يعود ذلك جزئيا إلى تزايد العمل بدوام جزئي والعمل المؤقت ، وفيما يتعلق بساعات العمل الفعلية يشير التقرير إلى أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية يتراوح بين 32 ساعة في هولندا و 47 ساعة في الصين و 49.2 ساعة في المملكة العربية السعودية .

بالنسبة لمجالات السلامة والصحة المهنتين فقد ركز التقرير على الاتفاقية رقم 155 لعام 1981 التي تنص على أن معايير السلامة والصحة المهنتين تنطبق على كافة فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال في هذه الفروع .
وفيما يتعلق بحماية الأمومة يشير التقرير إلى أن الاتجاه العام على مدى العقدين الماضيين كان نحو زيادة مدة أجازة الأمومة وقد سجل تحول تدريجي عالمي اعتماد فترات أجازة الأمومة تصل إلى 14 أسبوعاً كما حددتها اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000 .

ثالثاً التحديات السياسية والاستجابات فيما يتعلق بحماية العمل .

في الآونة الأخيرة اعتمدت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية سياسات عامة لتعزيز حماية العمل من منظور العوامل الثلاثة المحددة سابقا وهي تغطية تدابير حماية العمل - مستوى الحماية - درجة الامتثال ، من خلال توسيع التغطية لتمثيل الفئات التي استعيدت في السابق إضافة إلى أن بعض البلدان قامت بزيادة الحماية وركزت بلدان أخرى على تحسين الامتثال . فالحد من الأدنى للأجور يمكن تحديده بموجب القانون أو بقرار صادر عن سلطة مختصة أو مجالس الأجور أو بمنع قوة القانون للأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية ، غير أنه توجد ثغرات في التغطية من حيث الممارسة ولا تزال فئات العاملين من ذوي الأجور المتدنية تفتقر إلى حماية في العديد من البلدان حيث تعتمد بعض البلدان حداً وطنياً أدنى للأجور لجميع العاملين بأجر مع بعض الاستثناء في حين تعتمد بلدان أخرى نظماً لا تنطبق إلى على صناعات أو مهن مختارة . وفيما يتعلق بمستوى الحماية يتمثل التحدى المطروح في تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل متوازن يراعي مجموعة من العوامل : احتياجات العمال وأسرههم المستوى العام للأجور في البلدان ، تكلفة المعيشة - إعانات الضمان الاجتماعي ، مستويات المعيشة النسبية لمختلف الفئات الاجتماعية ، العوامل الاقتصادية دون اغفال تأثيرات الحد الأدنى للأجور وعلاقته بمتوسط الأجور على الامتثال في المناطق الحضرية . كما يتعرض هذا الفصل إلى تباين ساعات العمل بين المناطق والبلدان مع تحليل سلبيات وإيجابيات نظم ساعات العمل الطويلة وساعات العمل القصيرة وساعات العمل الإضافية ومدى ارتباطها بظاهرة انتشار البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت .

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين فلاتزال مسألة تهيئة أماكن عمل آمنه وصحية تمثل تحدياً في الممارسة حيث تسببت الحوادث المهنية والأمراض ذات الصلة بالعمل في وقوع ما يزيد عن 350000 حادث مميت ومليوني حالة مرض مهني . وعلى الرغم من أن جميع العمال يستفيدون من حيث المبدأ من تغطية تشريعات السلامة والصحة المهنتين تبقى الصعوبة في وضع مبادئها موضع التنفيذ حيث تتمثل إحدى العقبات قديمة العهد التي تحول دون التغطية الفعالة في نقص الموارد البشرية والمالية على حد سواء المخصصة للنظم الوطنية للسلامة والسلامة المهنتين .

وفيما يتعلق بحماية الأمومة ومع تعزيزها في جميع أنحاء العالم فلا تزال قرابة 330 مليون امرأة عاملة لا تحظى حتى الآن بحماية كافية وتعيش حوالي 80% من هؤلاء العاملات في أفريقيا وآسيا وذلك نتيجة الثغرات الموجودة في التغطية القانونية مثال استثناء العاملين لحسابهم الخاص والعمال المنزليين والزراعيين ، بالإضافة إلى نقص الوعي بمستحققاتهن وعدم القدرة على دفع الاشتراكات وانتشار العمل في القطاع غير المنظم وكذلك بسبب عقود العمل غير النموذجية من قبيل العمل بدوام جزئي والعمل العرض والمؤقت .

رابعاً : استجابات منظمة العمل الدولية لتحسين الحياة المهنية للناس .

يتضمن هذا الفصل استعراض الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية لمساعدة الهيئات المكونة من تحسين تدابير حماية العمل فيما يتعلق بتغطية التدابير وكمستوى الحماية ودرجة الامتثال وذلك على مستويين متربطين : مستوى الأطر السياسية والتشريعية الوطنية ومستوى المنشأة ومكان العمل حيث توفر مجموعة معايير المنظمة المرجعية الأساسية للسياسات واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وحماية الأجور ووقت العمل وتوسيع نطاق حماية العمل من دون تمييز . وقد تناولت أكثر من 40 معياراً بصورة مباشرة أو غير مباشرة قضايا السلامة والصحة المهنية مع تقديم المساعدة للهيئات المكونة بشأن إعداد مواصفات وطنية السلامة والصحة المهنية ووضع الآليات المناسبة في هذا الشأن مثال اللجان المعنية بظروف العمل والسلامة والصحة المهنية واعتماد نظم أداة السلامة والصحة المهنية بما في ذلك تمكين الشركاء الاجتماعيين من تحديد مخاطر وتحسينات السلامة والصحة المهنية إضافة إلى قيام المنظمة بوضع واعتماد القائمة الدولية للأمراض المهنية ولا تفرض اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور 131 / 1970 نموذجاً بل تتيح للدول بعض اتفاقية المرونة وتترك سلطة اتخاذ القرار في يد السلطة الوطنية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وقد قدمت المنظمة المساعدة التقنية في عدد كبير من البلدان والأقاليم للحصول على المعارف بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور بالإضافة إلى إصدار تقرير عالمي عن الأجور كل سنتين واعتماد الاتفاقية رقم 100 لعام 1959 بشأن المساواة في الأجر بين الرجال والنساء والاتفاقية 111 لعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة . كما عملت المنظمة على تنظيم وقت

العمل وتحقيق التوازن بين احتياجات العمال واحتياجات المنشأة حيث أن وقت العمل يؤثر تأثيراً مباشراً على حماية صحة العمال ورفاههم وعلى السعي إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية .

وفي ختام وثيقة البند الخاص بالمناقشة المتكررة بشأن الهدف الإستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل) بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008 تم تحديد مجموعة من النقاط المقترحة للنقاش وذلك على النحو التالي :

في ضوء التحليل الوارد في هذا التقرير بشأن الاتجاهات القائمة في حماية العمل والتحديات السياسية ذات الصلة بها واستجابة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية واستجابات المنظمة لتحسين الحياة المهنية للناس ، يمكن اعتبار المسائل التالية كنقاط انطلاق لمناقشة لجنة المؤتمر :

1- ما هي آثار الاتجاهات القائمة والتحديات التي تطرحها فيما يتعلق بالمجالات الأربعة لحماية العمل (سياسات الأجور وترتيبات وقت العمل والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة) الواردة مناقشتها في هذا التقرير ، بالنسبة إلى رفاه وأمن العمال وأداء المنشآت ؟ وما هي الإصلاحات السياسية ، بما فيها التدابير التنظيمية ، التي اعتمدها الدول الأعضاء لمعالجة هذه التحديات ؟ .

2- ما هي العقبات في القانون أو في الممارسة ، التي تعوق الحماية الشاملة للعمل؟ وما هي التدابير التي من شأنها أن تحسن مستويات التغطية والحماية والامتثال كي يتمتع جميع العمال ، بغض النظر عن الجهة التي يعملون لها أو وضعهم التعاقدية ، بالحماية الكافية ؟ .

3- كيف أفضت سياسات منظمة العمل الدولية ومساعدتها التقنية ، إلى مساعدة الهيئات المكونة في معالجة هذه التحديات ؟ .

4- ما هي الإجراءات التي يتعين على منظمة العمل الدولية اتخاذها لكي تقي على نحو أفضل بولايتها الدستورية وأحكام إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية (حماية العمل) ، بالنظر إلى عالم العمل الآخذ في التحول والحاجة إلى ضمان الحماية الشاملة للعمل ؟ وهل توفر معايير العمل الدولية القائمة إطاراً كافياً لحماية العمل أم ثمة مواطن عجز تتطلب المزيد من الإرشاد والمعايير ؟ .

