



التاريخ: ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧  
الأصل: انكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

## النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

### غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن استراتيجية النتيجة ٨ بشأن حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، وأهم مجالات التركيز فيها والتقدم المحرز خلال فترة السنتين. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يقدم الإرشاد بشأن الاستراتيجية وتنفيذها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.

الانعكاسات السياسية: من شأن إرشادات مجلس الإدارة أن تنير تنفيذ استراتيجية المكتب خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: حشد الموارد من خارج الميزانية مطلوب من أجل تنفيذ الاستراتيجية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ النتيجة ٨ كما ورد تعريفها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/POL/1؛ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧؛ الوثيقة GB.329/PFA/1؛ الوثيقة GB.329/INS/20/6؛ الوثيقة GB.328/POL/6؛ الوثيقة GB.328/POL/7؛ الوثيقة GB.326/POL/2؛ الوثيقة GB.323/POL/1؛ القرار المتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.



## أولاً - الخلفية والأساس المنطقي

١. إن أوضاع العمل التي تنكر المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو التي تعرض حياة العمال أو صحتهم أو حريتهم أو كرامتهم الإنسانية أو أمنهم للخطر أو تعرض أسرهم لظروف من الفقر، إنما هي أوضاع غير مقبولة. وبعض مجموعات وفئات العمال في جميع الأقاليم هي أكثر عرضة من غيرها لأشكال العمل غير المقبولة. وغالباً ما تحدث هذه الأشكال في قطاعات تفتقر إلى إشراف تنظيمي ويكون فيها العمال على قدر ضئيل من التنظيم ويواجهون خطر التمييز على أساس نوع الجنس أو العرق أو الإثنية أو الجنسية أو الوضع الصحي أو غير ذلك من الأسباب، وحيثما يكون توافر بيانات دقيقة وموثوقة أمراً صعباً. والنجاح في القضاء على أشكال العمل غير المقبولة أو الحد منها إنما هو أساسي لتعجيل وتيرة التقدم في اتجاه تحقيق العمل اللائق.

٢. وتستند استراتيجية النتيجة ٨ للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى العمل المنجز في سياق مجال الأهمية البالغة ٨ "حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة" في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وتسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المعنية بموجب برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠)، والأ وهي: المقاصد ٨-٥ و ٧-٨ و ٨-٨؛ المقصدان ١-٥ و ٢-٥؛ المقصدان ١٠-٢ و ١٠-٣.

## ثانياً - الأهداف والنهج الاستراتيجي

### الأهداف

٣. تسعى النتيجة ٨ إلى تحسين احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق معالجة الأسباب والظروف التي تفضي إلى نشوء أشكال العمل غير المقبولة ودوامها، وجعل التغييرات المدخلة عليها مستدامة. والنتيجة ٨ هي بطبيعتها نتيجة مشتركة ويجري تنفيذها في أكثر من ٨٠ بلداً، يمثل ٥٣ بلداً منها بلداناً مستهدفة في الأقاليم الخمسة جميعها. وهي تركز على ما يلي:

- تعزيز فعالية السياسات واللوائح لمنع حدوث أشكال العمل غير المقبولة في القطاعات والمهن والمجموعات الاجتماعية عالية المخاطر، والقضاء على هذه الأشكال أو الحد منها؛
- تقوية قدرات المؤسسات الحكومية المعنية والشركاء الاجتماعيين بهدف تصميم وتنفيذ ورصد سياسات ولوائح ترمي إلى منع أشكال العمل غير المقبولة وحماية العمال منها؛
- تعجيل وتيرة التقدم في اتجاه القضاء على أشكال العمل غير المقبولة عن طريق إجراءات يعزز بعضها بعضاً ومتفق عليها على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية والقطاعية مع الهيئات الفاعلة الدولية والوطنية الرئيسية. وينطوي ذلك أيضاً على رصد وتقييم ما هو ناجع وما هو أقل نجاعة.

### الاستراتيجية

٤. اتباع استراتيجية متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وخارجه في القطاعات عالية المخاطر. غالباً ما يعاني العمال المنزليون وغيرهم من العمال المستضعفين إزاء أشكال العمل غير المقبولة، من إنكار المبادئ والحقوق الأساسية العائدة لهم في العمل فيعيشون في ظروف عمل سيئة جداً إن لم تكن تعسفية. وبالنسبة للعمال المنزليين، بذلت جهود من أجل حظر استخدام الأطفال دون السن كعمال منزليين (إندونيسيا وباكستان والفلبين وسري لانكا وسوازيلند وتوغو) والدفع قديماً بحقوق العمال المنزليين من الشعوب الأصلية، بما في ذلك عن طريق تشجيع التصديق على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) (غواتيمالا) وتعزيز التوظيف العادل للعمال المنزليين المهاجرين (نيبال والهند والأردن). ولقد كان للصوت والتمثيل من خلال تنظيم العمال المنزليين وتنمية المهارات (نيبال) فائدة كبيرة في تقوية قدراتهم على التفاوض للحصول على ظروف عمل أفضل والحد من استضعافهم إزاء الاستغلال، بما في ذلك الاتجار. وتمهيداً للسبيل أمام التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٩، اعتمدت تغييرات تنظيمية في باكستان عن طريق سن قانون العمال المنزليين (حقوق الاستخدام) في آذار/ مارس ٢٠١٦، ويضع هذا القانون حداً أدنى لسن الاستخدام بالنسبة للعمال المنزليين عند سن ١٤ عاماً ويفرض عقود استخدام مكتوبة ويحدد ساعات العمل وطبيعة العمل والأجور والإجازات والغذاء والسكن.

٥. تنظيم العمال الذين يواجهون اشكال عمل غير مقبولة. أن التنظيم هو عنصر مهم آخر من عناصر الاستراتيجية الرامية إلى تمكين العمال وتحسين ظروف عيشهم وعملهم، ولكنه أيضاً عنصر مثير للتحديات. ويعتبر البعد الجغرافي أو التشتت أو الحواجز الاجتماعية والثقافية عوائق أمام التنظيم إلى جانب الحواجز التشريعية في بعض البلدان (على سبيل المثال بالنسبة للعمال المهاجرين). وللمساعدة على الحد من ثغرة التمثيل هذه، بموجب النتيجة ٨، تقوم منظمة العمل الدولية بالمساعدة على إنشاء نقابات عمال ومنظمات أصحاب عمل لتلبية احتياجات هؤلاء العمال وربطهم بمنظماتهم. وفي بوليفيا، أنشأت الغرفة البوليفية للبناء (Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO)) بوابة على الانترنت لمواومة الوظائف لصالح العاملات في البناء، مما عزز فرصهن الاقتصادية. وفي غواتيمالا، أدت مساعدة منظمة العمل الدولية المقدمة إلى نقابة العمال المنزليين، إلى تعزيز قدراتهم على التصدي للاحتياجات المحددة للعمال المنزليين من السكان الأصليين بما في ذلك عن طريق أساليب تنظيم جديدة لهم من قبيل التعاونيات. وفي بنغلاديش، تمهيداً للسبيل أمام التصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، كما هو وارد في الخطة الخمسية السابعة للبلاد (الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠) وفي أعقاب دعم منظمة العمل الدولية لنقابة عمال مزارع الشاي، تنكب الهيئات المكونة على السعي إلى إبرام اتفاق يهدف إلى تحسين ظروف العمل والعيش لعمال مزارع الشاي، بما يشمل العمال من الشعوب الأصلية والقبلية. ويولى اهتمام خاص إلى العقبات المحددة أمام النساء من الشعوب الأصلية، وهن محصورات إلى حد كبير في الوظائف ذات الأجور الأدنى من قبيل القطاف، وهي وظائف يعتمدن فيها غالباً على عمل الأطفال كي تتمكن من تحقيق الكميات اليومية المحددة وتجنب استقطاعات الأجور.

٦. تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية المعنية وتطبيقها بفعالية. تدعم معايير العمل الدولية جميع عمليات التدخل على المستويين العالمي والقطري. وتوجه الإجراءات في عدد من البلدان نحو التصدي للقضايا التي تبرزها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وفي أوزبكستان، ونظراً إلى التعليقات بشأن تطبيق اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) في الزراعة، دأبت منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٣ على رصد استخدام عمل الأطفال والعمل الجبري في حصاد القطن (أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦). وفي عام ٢٠١٦ كان انتشار استخدام عمل الأطفال بانتظام في حصاد القطن قد تضاعف على الرغم من أنه من المستحسن الاستمرار في التيقظ، لا سيما بالنسبة للأطفال البالغين ١٦ و ١٧ سنة من العمر. في الوقت ذاته، لا يزال العمل الجبري تحدياً، وقد اعتمدت الحكومة تدابير ترمي إلى الحد من احتمال حدوثه. وقد صدقت أوزبكستان أيضاً على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وفي عام ٢٠١٦، أجريت أول دراسة استقصائية بشأن ممارسات التوظيف والعمالة الموسمية في الزراعة واستكملت بعملية موسعة لاستثارة الوعي وبناء القدرات كانت موجهة إلى الوزارات وأعضاء مجلس التنسيق بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري. وفي موريتانيا، ومن باب الاستجابة للشواغل التي أعربت عنها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن تطبيق بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، تقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم التقني بشأن سبل الوصول إلى العدالة والتوعية بالحقوق وتحسين برامج سبل العيش لصالح أولئك الذين يعانون من آثار الاستعباد. وفي تايلند، في أعقاب الاحتجاج الذي قدمه الاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١٦ والاتحاد الدولي لعمال النقل بشأن عدم تقيد البلد المذكور باتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى الحكومة في مجال الحماية الفعالة للعمال المهاجرين والمواطنين في قطاع صيد الأسماك (انظر الفقرة ١١ أدناه).

٧. تنوير عملية وضع المعايير الجارية بشأن العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل. إن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل من الأمور غير المقبولة التي تخلف تكاليف باهظة على رفاة الأفراد والإنتاجية والمنشآت والمجتمع. وتوخياً لإمكانية وضع معيار أو معايير جديدة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، جرى إعداد دليل إجراءات<sup>١</sup> بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال وستة اتحادات نقابية عالمية من جميع الأقاليم. ويوفر الدليل براهين عن الطريقة التي اتخذت بها نقابات العمال من خلال الاتفاقات الجماعية وسياسات مكان العمل والحملات واستثارة الوعي، خطوات بناء لوقاية وحماية العمال من العنف والتحرش في العمل، غالباً من أشكال تمييز هيكلية ومؤسسية معقدة. ويستند الدليل إلى ٨١ دراسة حالة في الاقتصادات الصناعية والناشئة في طائفة من القطاعات، من قبيل الفنادق والمطاعم وتجارة التجزئة،<sup>٢</sup> ويوفر قائمة من الاتفاقات الجماعية في ما يزيد على ٢٠ بلداً مع مقتطفات من بنود تتناول التحرش والعنف المرتبطين بالعمل. كما أن النشاط المتصل

<sup>١</sup> انظر الرابط التالي: [http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_546645/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm).

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي: استنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، جنيف، ٦-٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ (MEVWM/2016/7، الملحق).

بإعداد الدليل واستخدامه، يعود بالفائدة أيضاً على موقع نقابات العمال والتزامها النشط في بند وضع المعايير المذكور آنفاً.

٨. معالجة الثغرات الإحصائية. ما لا يكون مأخوذاً في الاعتبار لا تتخذ بشأنه إجراءات أو تكون الإجراءات المتخذة أقل فعالية. ولقد صدرت ونُشرت في عام ٢٠١٧ تقديرات عالمية وإقليمية عن الأطفال في العمالة وعمل الأطفال والعمل الخطر بالاستناد إلى مجموعات بيانات مستقاة من ٧٥ بلداً، وهي تقدر أن ١٥٢ مليون طفل لا يزالون واقعين في شراك عمل الأطفال. وفي حين أنها تشير إلى انخفاض أبطأ وتيرة لعمل الأطفال على الصعيد العالمي منذ عام ٢٠١٢، فإن هناك فوارق إقليمية كبيرة، حيث تحقق تقدم يعتد به في آسيا والمحيط الهادئ وسُجل ركود في أقاليم أخرى. كما صدرت تقديرات عالمية وإقليمية بشأن العمل الجبري، حيث قدر وجود ٢٥ مليون ضحية. وبالاستناد إلى البيانات الأولية المجموعة في أكثر من ٥٠ بلداً، تتوزع التقديرات حسب الجنس والمجموعة العمرية وتشمل للمرة الأولى تقديرات بحسب القطاعات الاقتصادية. وقد قُدمت التقديرات العالمية بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧.

٩. تكوين الشراكات خارج نطاق منظمة العمل الدولية. إن الشراكات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من المؤسسات الرئيسية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، تعزز المعارف والموارد الرامية إلى تقوية الإجراءات وحفز النفوذ السياسي على جميع المستويات بهدف حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة حماية أكثر فعالية. وهي توفر أيضاً منصة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتوسيع نطاق توحياتها واكتساب الدعم من أجل معايير منظمة العمل الدولية (انظر الجزء السادس).

١٠. تكوين الشراكات داخل المكتب. بالنظر إلى الطبيعة العمومية لهذه النتيجة، ضلعت وحدات ومكاتب كثيرة على جميع مستويات المكتب على نحو نشط في تنفيذها وأسهمت في تحقيق النتائج على المستويين القطري والعالمي على حد سواء. وطوال فترة السنتين، أجريت مشاورات منتظمة داخل المقر وبين المقر والأقاليم لضمان التنسيق والاستجابة إلى طلبات الهيئات المكونة. وقد أدى هذا التنسيق إلى تعزيز تبادل المعارف والخبرات بين الوحدات في المقر والمكاتب الميدانية المعنية فضلاً عن الأقاليم.

## ثالثاً - أبرز التدخلات على المستوى القطري

١١. العمل الدؤوب سعيًا إلى كسر حلقة التغذية المتبادلة بين التمييز والعمل الجبري والافتقار إلى حقوق التمثيل وظروف العمل التعسفية. في تايلند، تحتل صناعة صيد الأسماك المرتبة الرابعة في ترتيب أهم المصدرين عالمياً، وتضم الكثيرين من الصيادين الوطنيين والمهاجرين الذين يتعرضون بصورة خاصة لممارسات الاستخدام الخادعة والقسرية والذين يواجهون ظروف عمل مزرية. وتشمل هذه الظروف عدم دفع الأجور أو تأخر دفعها وأيام عمل من ٢٠ ساعة والاتجار والعمل الجبري. وبالاستناد إلى العمل المنجز ضمن إطار مجال الأهمية البالغة ٨ في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، الذي تُوج باعتماد اللائحة الوزارية المتعلقة بحماية اليد العاملة في مصائد الأسماك البحرية في عام ٢٠١٤، تقوم منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بمعالجة الثغرات في القوانين والممارسات بما في ذلك لتيسير الهجرة عن طريق القنوات النظامية. ومن خلال مشروع يموله الاتحاد الأوروبي بشأن مكافحة أشكال العمل غير المقبولة في صناعة ثمار البحر وصيد الأسماك في تايلند، تقوم منظمة العمل الدولية بتقوية قدرة المسؤولين الحكوميين، بمن فيهم مفتشو العمل، لإنفاذ القانون. كما أنها تستثمر في النقابات التايلندية من أجل بناء قدرتها على تنظيم العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون<sup>٣</sup>. ويهاجر اليوم المزيد من النساء من أجل العمل ولكن العديداً منهن تقمن بذلك دون المعلومات الملائمة مما يعرضهن لخطر الوقوع في ظروف استغلالية أو لخطر الاتجار بهن. وبالاسترشاد بالمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل (٢٠١٦)،<sup>٤</sup> وبالتنسيق الوثيق مع النتيجة ٩، تقوم منظمة العمل الدولية بدعم الحراك خياراً فيما بين النساء والفتيات من بلدان المنشأ (الهند وبنغلاديش ونيبال) إلى بلدان المقصد (الهند ولبنان والأردن) في قطاعات العمل المنزلي والألبسة. ومن خلال دعم إدارة التنمية الدولية في جنوب آسيا والشرق الأوسط، تمكنت منظمة العمل الدولية من الوصول إلى أكثر من ٢٠٠ ٠٠٠ امرأة في مجتمعاتهن

<sup>٣</sup> مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل صيادي الأسماك المهاجرين، تقرير للمناقشة في الاجتماع الثلاثي بشأن القضايا المتصلة بصيادي الأسماك المهاجرين، جنيف، ١٨-٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧.

<sup>٤</sup> انظر الرابط التالي:

الأصلية لمساعدتهن على اتخاذ قرارات هجرة مستنيرة؛ كما دربت أكثر من ٢٠٠ ممثل توظيف بشأن التوظيف العادل (نيبال والهند ولبنان)؛ ونظمت ما يزيد على ٢٩ ٠٠٠ عامل في مناطق مقصد المهاجرين للحصول على الخدمات وتقديم الدعم للنظراء ومضافة الجهود من أجل تحسين ظروف عملهم. واعتمدت الهند تشريعات جديدة لتنظيم وكلاء التوظيف، ويجري في نيبال نشاط توعية ضد الحظر التمييزي للهجرة المفروض على النساء المهاجرات. وجرى تنظيم العمال في الهند ونيبال، من خلال رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص في دلهي وأوريسا وبيهار وعن طريق نقابة GEFONT، وهي نقابة عمال تنظم العمال النيباليين في الهند.

١٢. *الوقاية من المخاطر الصحية المهنية ومعالجتها من خلال تقوية نظم الرقابة الصحية في قطاعات التعدين والبناء.* إن الأمراض التنفسية هي أولى أسباب إعاقة العمال وانخفاض معدل عمرهم المتوقع في بلدانهم النامية. ولا يزال ملايين العمال معرضين لخطر الإصابة بداء التغير الرئوي في قطاعات من قبيل التعدين والمحاجر والبناء، ذات النسبة المرتفعة من العمال المهاجرين وغير المنظمين. ولتقوية نظم الرقابة الصحية الوطنية ومساعدة الدول على تطبيق قائمة الأمراض المهنية (المنقحة في عام ٢٠١٠) والمرقفة بقائمة توصية الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)، يجري وضع اللمسات الأخيرة على الإرشاد الوطني بشأن تشخيص الأمراض المهنية، بما فيها الأمراض التنفسية، والوقاية منها ومراقبتها وتسجيلها والإبلاغ عنها على المستوى القطري. وعلى الصعيد الوطني، جرى تدريب الأطباء على استخدام تصنيف منظمة العمل الدولية للصور الإشعاعية لداء التغير الرئوي في مناطق مختارة في الفلبين وفيتنام وجنوب أفريقيا وناميبيا وزمبابوي وإندونيسيا، لحماية العمال المعرضين للغبار في القطاعات المحفوفة بالمخاطر. وفي فيتنام، أصبح استخدام تصنيف منظمة العمل الدولية إلزامياً (تموز/ يولييه ٢٠١٦)؛ وفي الفلبين، نظمت وزارة الصحة بالتعاون مع وزارة العمل وخبراء من تايلند واليابان، فحصاً للحصول على شهادة في برنامج AIR Pneumo بشأن التغير. وفي جنوب أفريقيا، يقوم المعهد الوطني للصحة المهنية الآن بتوفير تدريب بشأن تصنيف منظمة العمل الدولية وقد اعتمد بمشاركة الشركاء الاجتماعيين إعلاناً يتعهدون فيه بتكثيف تطبيقه في جنوب أفريقيا وفي بلدان أخرى من منطقة أفريقيا الجنوبية. ومن بين الإصابات والأمراض المهنية غير المميتة، تمثل الاضطرابات الهيكلية العضلية الأسباب المؤدية إلى التكاليف الاقتصادية الأشد ارتفاعاً. وبالتعاون مع اتحاد نقابات عموم الصين، يجري استخدام القائمة المرجعية الإرغونومية لمنظمة العمل الدولية في أكثر من ١٠ ٠٠٠ منشأة في ٢٠ مقاطعة في الصين، مما يطاول أكثر من ١٠ ملايين عامل في حين يخطط أكبر متعاقد في الباطن لتصنيع الإلكترونيات في العالم لتوسيع نطاق استخدام القائمة لتشمل ١,٣ مليون عامل في الصين.

١٣. *العمل مع منظمات أصحاب العمل والمنشآت من أجل الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية من خلال تدابير عدم التمييز والسلامة والصحة المهنية في القطاعات عالية المخاطر.* كجزء من الجهود المبذولة لتشجيع تنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) والسياسة القطاعية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية من أجل المناطق الصناعية الحرة (maquiladoras)، قامت رابطة هندوراس للمناطق الصناعية الحرة بتشجيع إدماج برامج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وعدم التمييز في عمل الشركات المنتسبة لها، بحيث طاولت ما مجموعه ١٢ ٢٢١ عاملاً. وبدعم من منظمة العمل الدولية، قامت بحملة لمكافحة العنف والتحرش والجنسي في مكان العمل ودخلت في شراكة مع مجلس هندوراس للمنشآت الخاصة واتحاد غرف التجارة والصناعة، من أجل تدريب ٦٥٨ مديراً للموارد البشرية وممثلاً للشركات بشأن تدابير واستراتيجيات منع التمييز القائم على أسباب متعددة. وفي غواتيمالا، أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع مؤسسة Funcafé، وهي الذراع الاجتماعية لرابطة البن الوطنية، والبرنامج الوطني للإيدز بهدف تحسين معارف العمال المهاجرين الموسمين بشأن حقوقهم وسبل حصولهم على اختبار فيروس نقص المناعة البشرية والعلاج والوقاية خلال موسم جني البن. وأنشأت مؤسسة Funcafé ١٦ مركزاً صحياً مجتمعياً في مناطق إنتاج البن حيث يكثر انتشار المرض، وتقدم هذه المراكز بالتنسيق مع وزارة الصحة والخدمات الصحية للعاملات الريفيه، زهاء ٣ ٦٨٣ مهاجراً وعاملاً من الشعوب الأصلية من المواطنين.

١٤. *التصدي للتمييز القائم على الوضع الصحي عن طريق تحسين الامتثال.* إن أوكرانيا هي أحد البلدان القليلة في أوروبا وآسيا الوسطى التي لا يزال فيها وباء فيروس نقص المناعة البشرية يتزايد رغم الجهود المتواصلة لكبحه. وبلاستناد إلى النشاط الماضي في النقل والقطاعات الصحية، أبلغ مفتشو العمل عن ٣ ٠٠٠ حالة تقديم خدمات استشارية إلى الإدارة والعمال بشأن مسائل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز خلال عمليات تفتيشهم العادية للمنشآت في مناطق مستهدفة. كما دربت منظمة العمل الدولية عمال الرعاية الصحية بشأن تحسين نوعية الخدمات المقدمة إلى الأشخاص الذين يحملون فيروس نقص المناعة البشرية وبشأن وقايتهم من التعرض بذاتهم ونقل المرض، وذلك من خلال تدابير مناسبة للسلامة والصحة المهنية.

١٥. مكافحة التمييز ضد المرأة من خلال التنظيم والتمثيل وزيادة السلامة والصحة وتحسين ظروف العمل. في بوليفيا، تدخل أعداد متزايدة من النساء ذوات التعليم المنخفض المنتميات إلى الشعوب الأصلية، قطاع البناء وهو قطاع يهيمن عليه الذكور، نظراً إلى الوعد بمكاسب عالية. بيد أن الأمر ينتهي بهن في آخر المطاف في العمل دون أجر، وعندما يدفع أجرهن فإنهن يحصلن على أجر يقل بنسبة ٢٠ في المائة عن أجر نظرائهن من الذكور؛ كما أنهن يتعرضن للتحرش الجنسي. وكجزء من مساعدة منظمة العمل الدولية إلى بوليفيا لتنفيذ اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)، دأبت منظمة العمل الدولية على العمل مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومة المحلية في منطقة أعالي لاياث El Alto de la Paz لمعالجة التمييز في الأجور ومنع السلوك العنيف ضد النساء من الشعوب الأصلية العاملات في البناء، وذلك عن طريق: التوعية الموجهة نحو عمال البناء الذكور؛ سياسات المشتريات العامة التي تجرم هذه الممارسات؛ التدريب المهني للمقاولات من النساء، بما في ذلك فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين؛ الخدمات التي تقدمها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

١٦. المفاوضات جماعياً من أجل ظروف عمل أفضل ورواتب أكثر عدلاً في التعليم. في الأردن، وفي أعقاب التعليقات المتكررة الصادرة عن اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور بغية معالجة التمييز في الأجور وغير ذلك من العقبات التي تحول دون دخول المرأة إلى صفوف القوى العاملة والبقاء فيها، عن طريق التركيز على قطاع التعليم الخاص، وهو قطاع يهيمن فيه الإناث ويسم بانخفاض المكاسب. ونتيجة لذلك، وقع اتفاق مفاوضة جماعية من أجل قطاع التعليم الخاص في آذار/مارس ٢٠١٧ من جانب الاتحاد العام لنقابات العمال ورابطة مالكي المدارس الخاصة. وهو يطبق على ٣٧ ٠٠٠ مدرّس في القطاع الخاص ويفرض عقداً موحداً ويجعل الانضمام إلى الضمان الاجتماعي إلزامياً لجميع العمال. كما أنه يحدد بالإضافة إلى الحد الأدنى الوطني للسن، علاوة للتدريس قدرها زيادة سنوية في الأجر بنسبة ٥ في المائة، وسبل الوصول إلى مرافق رعاية الأطفال. ويجري نشر فيلم فيديو صادر عن منظمة العمل الدولية ورزما للتوعية تفسر مزايا الاتفاق الجماعي، بهدف المساعدة على تنفيذه بفعالية.

١٧. معالجة عمل الأطفال في إنتاج القطن. منذ عام ٢٠١٦، وبالاستناد إلى التجارب والخبرة في هذا الصدد في البرازيل ومن خلال التعاون بين بلدان الجنوب، تقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق في إنتاج القطن في مالي وموزامبيق وباراغواي وبيرو وجمهورية تنزانيا المتحدة، بوصف ذلك انجع وسيلة لمنع عمل الأطفال. وقد أجريت عمليات تقييم ومسح لإنتاج القطن وتحديد الثغرات المقابلة في العمل اللائق، في جميع البلدان. وجرى وضع خطط وطنية تستنير بعمليات التقييم هذه، مع الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في كل بلد مستهدف. ويجري تلاحق مشترك للمعلومات فيما بين البلدان والأقاليم وأصحاب المصلحة المعنيين على المستويين الوطني والدولي، من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

١٨. التصدي لعمل الأطفال في البلدان التي تضم أعداداً كبيرة من اللاجئين. في أعقاب أزمة اللاجئين السوريين، شهد عمل الأطفال في الأردن ولبنان ارتفاعاً بعد سنوات من التحسنات المطردة. ولمواجهة ارتفاع أسوأ أشكال عمل الأطفال والسعي إلى القضاء عليها، دخلت منظمة العمل الدولية في شراكة مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومنظمة غير حكومية (لا لضياع جيل) لوضع إطار استراتيجي في الأردن يقدم الإرشادات للجهود المعنية التي تبذلها وكالات الأمم المتحدة وشركاؤها. ويجري اختبار آلية مرجعية مدرجة في الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال بهدف تقييم مستوى تعليم العمال الأطفال ووضعهم الاجتماعي وإحالتهم إلى الخدمة المناسبة ورصد المتابعة. وفي لبنان، وافق أصحاب المصلحة الوطنيون على تمديد خطة العمل الوطنية لمكافحة عمل الأطفال للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠، التي تشمل إضافة تتصدى بصورة خاصة لتحديات عمل الأطفال الناجمة عن أزمة اللاجئين السوريين.

## رابعاً - الشراكات والتعاون الدولي

١٩. من باب الإدراك بأن القضاء على التمييز في الأجور على أساس نوع الجنس إنما هو أساسي للحد من الفقر وتحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة وأن التقدم كان بطيئاً للغاية في كل مكان، فإن الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، وهو شراكة استراتيجية متعددة أصحاب المصلحة تقودها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، قد استهل خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. ويسعى الائتلاف الدولي للمساواة في

الأجور إلى استقطاب الإجراءات الوطنية والدولية بهدف تحقيق المقصد الطموح رقم ٨-٥ المتمثل في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية بحلول عام ٢٠٣٠ عن طريق: التوعية؛ تقاسم المعارف؛ المبادلات بين النظراء؛ بناء القدرات؛ خدمات المشورة التقنية؛ تحليل البيانات؛ الرصد. والاتفاقية رقم ١٠٠ هي حجر الزاوية بالنسبة إلى نشاط الائتلاف.

٢٠. والتحالف رقم ٧-٨، الذي أطلق خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، هو منصة متعددة أصحاب المصلحة تقودها منظمة العمل الدولية وتسعى إلى وضع حدٍ لعمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥، والعمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر بحلول عام ٢٠٣٠. وفي الفترة ١٤-١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، سوف تستضيف الأرجنتين المؤتمر العالمي الرابع بشأن القضاء المطرد على عمل الأطفال، الذي سيساعد على إرساء الأسس من أجل المزيد من الإجراءات المتفق عليها بالنظر إلى الانخفاض البطيء في عمل الأطفال على الصعيد العالمي وإلى حالات التراجع المقلقة في بعض أنحاء العالم. وفي أعقاب قرار مجلس الإدارة، جرى توسيع نطاق عمل المؤتمر ليشمل موضوع العمل الجبري للبالغين بالإضافة إلى جميع أشكال عمل الأطفال.

## خامساً - العلاقة مع البرامج الرائدة

٢١. يشجع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر نهجاً شمولياً وتكميلياً لمكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري عن طريق نظرية تغيير رباعية الفروع تشمل ما يلي: تحسين السياسة العامة والإدارة السديدة؛ تقوية التمكين والحماية؛ تحسين المعارف والبيانات بالترافق مع تركيز قوي على المنهجيات الابتكارية لقياس التقدم؛ الشراكات والتوعية. ويستهدف البرنامج ٢٩ بلداً<sup>٥</sup> مختاراً وفقاً لستة معايير هي: (أ) الأهمية الاستراتيجية كما حددتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ (ب) التكامل مع نشاط منظمة العمل الدولية في اتجاه تحقيق منظمة عمل دولية واحدة؛ (ج) وجود برنامج قطري للعمل اللائق؛ (د) الأثر السريع؛ (هـ) العمل الجاري في مجالين سياسيين؛ (و) ثلاثة بلدان من البلدان الأقل نمواً في كل إقليم على الأقل.

٢٢. ويسعى النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنيين من أجل برنامج الوقاية، إلى تعزيز ثقافة عالمية للوقاية وفي الوقت ذاته تحقيق تخفيضات حقيقية في معدل حدوث إصابات وأمراض مميتة وغير مميتة متصلة بالعمل. وبرنامج النشاط العالمي هذا يركز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة، سواء في الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم، في قطاعي البناء والزراعة، اللذين لا يزالان يشهدان مخاطر متصلة بالصحة والسلامة تتسم باستمراريتها وضخامتها، وهو يستهدف بصورة أساسية العمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة والذين يعانون من إصابات متصلة بالعمل بمعدل أعلى بكثير من معدل إصابات العمال الأكبر سناً.

## سادساً - الاستنتاجات والدروس المستخلصة وطريق المستقبل

٢٣. إن هذه النتيجة، إذ اعتمدت المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كمدخل لها، بيّنت ميزة العمل في آن معاً على تحسين تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والظروف المادية وظروف عمل العمال الذين يواجهون أوضاعاً من أشكال العمل غير المقبولة. والتصدي للقطاعات ولفئات العمال عالية المخاطر، يتيح أولاً وضع استجابات سياسية أفضل تكييفاً وأكثر تركيزاً وتنفيذاً وضم شمل الهيئات الفاعلة الصحيحة. ومن شأن التصدي للعوائق الهيكلية التي يغذي بعضها بعضاً والتي تواجهها المرأة، لا سيما المرأة في أسفل الهرم الاجتماعي، تسهم النتيجة ٨ في سعي مبادرة المرأة في العمل إلى إيجاد نهج ابتكارية لحل المشاكل المستعصية. وهي تمتلك إمكانيات توليد مكاسب يعتد بها حيث يمكن النظر إلى منظمة العمل الدولية على أنها تحقق فارقاً متميزاً عندما يتناول الأمر "عدم ترك أحد على قارعة الطريق".

<sup>٥</sup> الأرجنتين، البرازيل، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غانا، غواتيمالا، هايتي، إندونيسيا، الأردن، كينيا، قيرغيزستان، لبنان، ملاوي، موريتانيا، ميانمار، نيبال، النيجر، باكستان، بيرو، الفلبين، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، تركيا، تركمانستان، أوغندا، أوزباكستان، فيتنام، زامبيا.

([http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS\\_495567/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS_495567/lang--en/index.htm)).



٢٤. والمحرك القوي لهذه النتيجة والمتمثل في إنفاذ معايير العمل الدولية المعنية إنفاذاً عملياً، يساعد على تقوية مصداقية وتأثير الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية إزاء هيئاتها المكونة وخارجها، لا سيما في سياق الشراكات متعددة أصحاب المصلحة. ولقد تمثل هدف صريح لعدة إجراءات على المستوى القطري في دعم الدول الأعضاء في معالجة الشواغل التي أعربت عنها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتطبيق اتفاقيات بعينها. وعندما تنشأ الشواغل عن الخلط بين مشاكل متعددة ومتجذرة عميقاً، يكون من المطلوب إجراء رصدٍ منتظمٍ وتقديم دعمٍ طويل الأجل لتكوين حلقة حميدة بين شواغل هيئات الإشراف والمساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية والمتابعة الوطنية. ولقد أرسيت أوجه التداوب مع النتيجة ٢ لضمان التكامل في الدعم المقدم على المستوى القطري لمعالجة التعليقات الصادرة عن هيئات الإشراف.

٢٥. وإدخال تغييرات مستدامة على الظروف المادية التي تولد أشكال العمل غير المقبولة، مرهون أيضاً بالتمكين من خلال تدخلات حكومية محددة الأهداف فضلاً عن نهج من القاعدة إلى القمة ينطوي على تنظيم العمال الواقعيين في شركٍ أوضاع من أشكال العمل غير المقبولة أو المعرضين لأن يقعوا في شركها والذين غالباً ما يواجهون تمييزاً جسيماً. ولقد أدرك المكتب عند إنجاز العمل المذكور أنفاً، إلى أي حدٍ ينطوي عليه تنظيم هؤلاء العمال من تحديات وأبرز الحاجة إلى استراتيجيات تنظيم ابتكارية. وبأي حالٍ من الأحوال، يمثل تمكين واستقلال الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي الفعال عناصر أساسية لكسر القيود ومكافحة أشكال العمل غير المقبولة.

٢٦. ودعا مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ ومؤتمر العمل الدولي في قراره المتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمعتمد في حزيران/يونيه ٢٠١٧، منظمة العمل الدولية إلى اتباع استراتيجية متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويجري بذل الجهود لإتباع مثل هذه الاستراتيجية، كما هو مبين في هذه الوثيقة، ولكن لا يزال هناك مجال للمزيد من التحسينات بما في ذلك فيما يتعلق بالتوازن بين هذه المبادئ.

## مشروع قرار

٢٧. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي إرشاداته في تنفيذ الاستراتيجية بالنسبة للنتيجة ٨ من البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ بشأن حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.