

دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

الدكتور بوسحية جيلالي

أستاذ محاضر ب بكلية الحقوق والعلوم السياسية

بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

الملخص:

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة بات اليوم أساسا لبناء المستقبل، على المستويين المتوسط و الطويل المدى، إذ بدأ المسعى حوالي عقدين من الزمن بصورة خاصة، فهيئة الأمم المتحدة وضعت نصب أعينها هذه الأهداف الجديدة التي تنطبق عالميا على الجميع، و على حشد الجهود للقضاء على الفقر بجميع أشكاله ومكافحة عدم المساواة ومعالجة تغير المناخ، مع كفاءة اشتغال الجميع بتلك الجهود.

و لعل أهم دور تضطلع به الهيئة الأممية، لا هو من خلال إحدى هيئتها المتخصصة، ألا و هي منظمة العمل الدولية التي عمدت من خلال الصكوك الصادرة عنها (اتفاقيات و توصيات) إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة و خاصة ما تعلق منها بالقضاء على التمييز بين الجنسين، و تمكين النساء، و العمل اللائق و النمو الاقتصادي دفع التخفيف من حدة الفقر، ووسيلة لتحقيق عولمة أكثر شمولاً. و هكذا، تتظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين على أنها شرط أساسي لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فكل تلك الأهداف المرسومة تهدف في الأخير إلى توفير سبل العيش الكريمة للعمال و العاملات.

الكلمات المفتاحية : منظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة، هيئة الأمم المتحدة، المساواة بين الجنسين، العمل اللائق، العولمة .

Abstract :

Achieving the goals of sustainable development is now the basis for building the future, on both the medium and long-term levels. The endeavor has started almost two decades in particular. The United Nations has set these new goals universally applicable to all, mobilizing efforts to eradicate poverty In all its forms, to combat inequality and to address climate change, while ensuring that all those efforts are included.

The most important role of the UN body is not through one of its specialized bodies, the International Labor Organization (ILO) which, through its instruments (conventions and recommendations), has achieved the goals of sustainable development, especially the elimination of gender discrimination, Empowerment of women, decent work and economic growth aimed at alleviating poverty and a means of achieving a more inclusive globalization. Thus, the ILO views gender equality as a prerequisite for social and economic development. All these goals are designed to provide a decent livelihood for workers and workers

key words -International Labor Organization, - Sustainable Development, - United Nations, - Gender Equality, - Decent Work, - Globalization

مقدمة:

بينت الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية لسنة 2000، على أنها وسيلة مساعدة على إنهاء الفقر لدى البعض، و لكن ليس لدى الجميع.

فأهداف التنمية المستدامة التي تعمل هيئة الأمم المتحدة على تحديدها، كجزء من الخطة الجديدة للتنمية المستدامة لما بعد سنة 2015، بمشاركة أطراف فاعلة رئيسية في هذا المجال، سيما منظمة العمل الدولية، باعتبارها أحد الوكالات المتخصصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة، هي طموح في سبيل خدمة البشرية جمعاء، سيما فيما يخص:

- القضاء على التمييز بين الجنسين، و تمكين النساء،
- العمل اللائق و النمو الاقتصادي.

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 من أجل تشجيع العدالة الاجتماعية و المساهمة في إقامة سلام عالمي ودائم . و تعتبر هيكلتها الثلاثية فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، إذ أن مجلس إدارتها يتألف من ممثلين عن الحكومات و أصحاب العمل والعمال .وتقوم هذه الأطراف الثلاثة بالمشاركة الفعلية في مختلف الاجتماعات التي تنظمها منظمة العمل الدولية وفي مؤتمر العمل الدولي وهو مؤتمر سنوي يجتمع أثناءه الفرقاء لمناقشة مسائل اجتماعية و أخرى تتعلق بالعمل.

و قد أصدرت منظمة العمل الدولية على مرّ السنين مجموعة من اتفاقيات و توصيات العمل الدولية حثت الدول الأعضاء على تبنيها، وهي تتناول الحرية النقابية، و الاستخدام، و السياسة الاجتماعية، و ظروف العمل، و الضمان الاجتماعي، و العلاقات المهنية و إدارة العمل، الخ...

و تقوم منظمة العمل الدولية بتأمين الخبرات الاستشارية والمساعدة التقنية للدول الأعضاء عبر المكاتب التابعة لها و فرق العمل المتعددة الاختصاصات في أكثر من 40 بلداً .

و تتخذ هذه المساعدة شكل منح الاستشارات المتعلقة بحقوق العمل و العلاقات المهنية و الترقية في العمل، و التدريب على تطوير المنشآت الصغيرة، و إدارة المشاريع، والمشورة بشأن الضمان الاجتماعي، والسلامة في مكان العمل، وظروف العمل، وتجميع الإحصاءات المتعلقة بالعمل ونشرها، وتعليم العمال.

و مع اشتداد تنامي الوعي لدى الدول و الهيئات و المؤسسات و الأفراد بقضايا البيئة و المجتمع ظهر مفهوم جديد للتنمية اصطلح على تسميته بالتنمية المستدامة و الذي تبلورت خطوطه في مؤتمر ستوكهولم سنة 1972 ، و مع نشر تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية المسماة بلجنة برونتلاند سنة 1987 تم تبني مصطلح التنمية المستدامة بشكل رسمي و دائم و هذا بالرغم من وجود محاولات عديدة لإعطاء مصطلحات مرادفة للتنمية المستدامة.

و قد برزت محاولات عديدة لتعريف التنمية المستدامة وهذه المحاولات ما تزال متواصلة منذ ذلك الحين فقد عرفت لجنة برونتلاند التنمية المستدامة على أنها: "التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع الراهنة بدون المساس بحقوق الأجيال القادمة في الوفاء باحتياجاتهما".

و اتفقت دول العالم في مؤتمر الأرض عام 1992 على تعريف للتنمية المستدامة في المبدأ الثالث الذي أقره مؤتمر البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو البرازيلية عام 1992 على أنها: "ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر و المستقبل".⁽¹⁾

من هذا المنطلق ، يطرح التساؤل التالي، و الذي مفاده دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟ سيما دور المنظمة في القضاء على التمييز بين الجنسين، ودورها و نهجها إزاء العمل اللائق.

أولاً: دور منظمة العمل الدولية في القضاء على التمييز بين الجنسين

بدأ في الفاتح من شهر جانفي 2016، رسمياً نفاذ أهداف التنمية المستدامة الـ17 لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي اعتمدها قادة العالم في سبتمبر 2015 في قمة أممية تاريخية، و ستعمل البلدان خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة - واطعة نصب أعينها هذه الأهداف الجديدة التي تنطبق عالمياً على الجميع - على حشد الجهود للقضاء على الفقر بجميع أشكاله ومكافحة عدم المساواة ومعالجة تغير المناخ، مع كفالة اشتغال الجميع بتلك الجهود.

و على الرغم من أن أهداف التنمية المستدامة ليست ملزمة قانوناً، فإن من المتوقع أن تأخذ الحكومات زمام ملكيتها وتضع أطر وطنية لتحقيقها. و لذا فالدول هي التي تتحمل المسؤولية الرئيسية عن متابعة التقدم المحرز واستعراضه، مما يتطلب جمع بيانات نوعية - يسهل الوصول إليها - في الوقت المناسب، بحيث تستند المتابعة والاستعراض على الصعيد الإقليمي إلى التحليلات التي تجري على الصعيد الوطني، وبما يساهم في المتابعة والاستعراض على الصعيد العالمي.

و على الصعيد العالمي، سترصد أهداف التنمية المستدامة الـ17 وغاياتها الـ169 من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات العالمية التي اعتمدها اللجنة الإحصائية في مارس 2016.

و يكمن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، و برغم أن العالم قد أحرز تقدماً في المساواة بين الجنسين بموجب الأهداف الإنمائية للألفية (بما يشمل التكافؤ في الحصول على التعليم الابتدائي بين البنات و البنين)، لا تزال النساء و الفتيات يعانين من التمييز و العنف في كل بقعة من بقاع العالم.

إن المساواة بين الجنسين تشكل ليس فحسب حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، ولكن أيضاً أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم. (2)

كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرارات سيكون بمثابة وقود للاقتصاديات المستدامة وسيفيد المجتمعات و الإنسانية جمعاء.

و لما كان تحقيق المساواة بين الجنسين من اختصاص منظمة العمل الدولية، فلا يمكن للسلام الشامل والدائم أن يستتب إلا على أساس العدالة الاجتماعية. وهذا ما يرد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919 ، وحتى في تلك الحقبة أي فوراً بعد الحرب العالمية الأولى، جرى تسليط الضوء على مبدأ حماية المرأة ومبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية باعتبارهما مجالين يستوجبان العمل الفوري، وفي فيلادلفيا عام 1944 ، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلاناً، هو ملحق حالياً بالدستور، جاء فيه " إن لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص".

كما ينص الإعلان على أن: "الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان".

و حقوق المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من القيم والمبادئ والأهداف التي تقع في صلب اختصاص منظمة العمل الدولية الهادف إلى إعلاء العدالة الاجتماعية والعمل اللائق أي العمل ذات الأجر المنصف والمنتج والذي يتم في جو من الحرية والعدالة والأمن والكرامة، وفي حين ما زالت تلتزم المنظمة بهذا الهدف، إلا أنها بدلت مقاربتها لهذا الموضوع على ضوء تطور أدوار الرجال و النساء في المجتمع، فأدخلت تغييرات جذرية على النظرة إلى الحصة» التقليدية « من العمل المأجور و العمل العائلي أو الرعائي غير المأجور، ولم تكتف المنظمة بالرد على هذه التغيرات الاجتماعية و إنما تولت أيضاً دوراً قيادياً في رسم مستقبل أكثر إنصافاً في عالم العمل عن طريق:

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال معايير العمل الدولية؛ طلب التقدم القابل للقياس من أركان المنظمة (أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمّال) و من هيكليّاتها وعملياتها الخاصة تحقيقاً للمساواة بين الجنسين؛ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التعاون الفّتي حول العالم؛ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدارة المعلومات ذات الصلة ونشرها وتشاركها. (3)

و اعتمدت منظمة العمل الدولية صكّين أساسيين إحقاقاً للمساواة بشأن المساواة بين الجنسين في السنوات الأخيرة، وهذا الصكان هما القرار الأخير بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام 2004 و الذي يدعو إلى مساهمة أكثر فعالية في إزالة التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين ؛ والقرار الذي اتخذه مجلس إدارة المنظمة في مارس 2005 والذي يجعل إدماج منظور النوع الاجتماعي إلزامياً في جميع نشاطات المنظمة المعنية بالتعاون التقني .

و لقد جرى التشديد على المساواة بين الجنسين في التعاون التقني في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2006 ، و في الخلاصات حول التعاون التقني و التي تقول إنّه يتعين على منظمة العمل الدولية أن تعزز إدماج منظور النوع الاجتماعي في اتفاقيّات الشراكة مع الجهات المانحة.

كما أن الحوار الاجتماعي الذي يختزل الشمولية التي تتبعها المنظمة في عملها يسلّط الضوء أيضاً على مبدأ المساواة بين الجنسين حيث يعترف بحاجة المرأة و الرجل إلى التمتع بصوتٍ متساوٍ في عالم العمل.

و عليه فإن مقاصد الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر لسنة 2030 التي تهدف الى تطوير عالمنا و التي تعول عليها المنظمة الأممية (منظمة الأمم المتحدة، و منها مقاصد اعتمدها منظمة العمل الدولية) تتمثل فيما يلي:

- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان .
- القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام و الخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر و الاستغلال الجنسي و غير ذلك من أنواع الاستغلال .
- الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي و تقديرها من خلال توفير الخدمات العامة و البنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.
- كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية و العامة.
- تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، و خاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة⁽⁴⁾.
- اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء و الفتيات على جميع المستويات.

ثانيا: دور منظمة العمل الدولية و نهجها إزاء العمل اللائق

لا يزال نحو نصف سكان العالمي يعيشون على ما يعادل قرابة دولارين يوميا. وفي كثير من الأماكن، لا يضمن الالتحاق بوظيفة القدرة على الفرار من براثن الفقر. لذا يقتضي ذلك التقدم البطئ وغير المتكافئ معاودة التفكير فيما ننتهجه من سياسات اقتصادية واجتماعية إزاء القضاء على الفقر، مع الاستعانة بأدوات جديدة في هذا المضمار.

إن استمرار انعدام فرص العمل اللائق، وعدم كفاية الاستثمارات، وقلة الاستهلاك يفضي إلى تضاؤل العقد الاجتماعي الأساسي الذي ترتكز عليه المجتمعات الديمقراطية وهو: اقتضاء مشاركة الجميع في التقدم. وستظل تهيئة فرص العمل الجيد تحدياً من التحديات الرئيسية التي ستواجهها الاقتصاديات جميعها تقريباً فيما بعد عام 2015. (5)

و سوف يقتضي النمو الاقتصادي المستدام أن تعمل المجتمعات على تهيئة الظروف التي تتيح للناس الحصول على فرص عمل جيد تحفز الاقتصاد دون الإضرار بالبيئة. و سيقضي أيضاً إتاحة فرص العمل أمام جميع من هم في سن العمل من السكان سواء كانوا رجالاً أم نساء على أساس المساواة، و كل ما يمكنهن من العمل في ظل ظروف لائقة.

فتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة و المنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع هو الهدف الثامن من بين الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة لسنة 2030.

يشكل إلغاء التمييز و تحقيق المساواة الفعلية قوام مفهوم العمل اللائق الذي يرمي إلى تحقيق العمل المنتج للرجال والنساء في جو من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية 2001. (6)

و العمل اللائق هدف أساسي من أهداف منظمة العمل الدولية اليوم. ورد مصطلح العمل اللائق للمرة الأولى على لسان مدير عام المنظمة خوان سومايا في تقريره للدورة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي عام 1999 وبحسب ما كرره المدير العام في اليوم العالمي للمرأة 8 مارس لعام 2006: "يبنى العمل اللائق على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك التحرر من التمييز". و يستند المفهوم بشكل أساسي على إطار من الحقوق والمسؤوليات في العمل يشجع على الاحترام المتبادل والحوار ويحدّ الإكراه والتمييز و يعارضهما.

كما ترى منظمة العمل الدولية في العمل اللائق أساساً لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية واستئصال الفقر . فيشير العديد من أحدث الاتفاقيات و التوصيات (منذ العام 2002) في ديباجته إلى العمل اللائق على أنه الهدف الأول لمنظمة العمل الدولية. و تقع المساواة بين الجنسين في صلب العمل اللائق .

تقدّر منظمة العمل الدولية ب أربعمئة مليون عدد الوظائف اللاتقة الضرورية عبر العالم لتلبية حاجة المرأة إلى العمل اللائق 2004، ونظراً لطبيعته، يشمل برنامج العمل اللائق جميع القطاعات وهو يُطبّق بالتالي من خلال تدخلات سياسية متكاملة ومنسّقة تغطي أهداف المنظمة الإستراتيجية و منها تعزيز الحقوق الأساسية، واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي .

و تشكّل مقارنة متكاملة إلى المساواة بين الجنسين والعمل اللائق جزءاً من إطار العمل المفاهيمي هذا.

و هذا يعني على سبيل المثال تعزيز المساواة في فرص الاستخدام من خلال تدابير ترمي بدورها إلى تحسين و وصول المرأة إلى التعليم والتدريب على المهارات والرعاية الصحية وتعزيز توزيع العمل بالتساوي في العمل غير المأجور والتشجيع على تدابير ترسي التوازن بين العمل والأسرة وتتصل بمدّة العمل و سياسات الإجازة ورعاية الطفولة وغيرها من الخدمات والمنشآت العائلية المتوفرة للعمّال الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية. (7)

التزمت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها عام 1919، بتعزيز حقوق النساء و الرجال في عالم العمل و بتحقيق المساواة. وتشجع منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين - لا كحق من حقوق الإنسان فحسب بل أيضا كجزء لا يتجزأ من الأهداف العالمية للعمل اللائق والتخفيف من حدة الفقر، و وسيلة لتحقيق عولمة أكثر شمولاً. وهكذا، تنظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين على أنها شرط أساسي لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

وولاية منظمة العمل الدولية لتشجيع المساواة منصوص عليها في دستور المنظمة وفي عدد من معايير العمل الدولية. وتشمل الاتفاقيات الأساسية الأربع بشأن المساواة بين الجنسين المساواة في الأجور وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وحماية الأمومة. ويعبر عن هذا الالتزام أيضا في سلسلة من القرارات المعتمدة بشأن المساواة بين الجنسين، ويتعلق آخرها الصادر في عام 2004 بتعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة. وظهر توافق دولي متزايد في الآراء بشأن الحاجة إلى المساواة بين الجنسين، بدءا بإدراجها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، و وصولاً إلى إعلانات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الحالية. و قد حدا هذا الإقرار الدولي استجابة منظمة العمل الدولية وانعكس في خطة العمل هذه. (8)

و توجد أدلة تجريبية متزايدة، كما يبين ذلك التقرير العالمي لعام 2007 بعنوان المساواة في العمل :مواجهة التحديات، عن دور انعدام المساواة بين الجنسين في تقييد الإنتاجية و النمو و الازدهار. و بالمثل، توجد أدلة مفحمة على أن التصدي لانعدام المساواة يعود بالفائدة على الأفراد و الأسر و العمال و أصحاب العمل و المجتمع والاقتصاديات الوطنية. و تحسين دخول النساء عنصر أساسي في التصدي للفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. و يعمل اليوم في الاقتصاد مدفوع الأجر عدد من النساء لم يسبق له مثيل، و يواصلن في الآن ذاته القيام بأنشطة رعاية و إنماء غير مدفوعة الأجر. و ثمة فوائد يجنيها هؤلاء النساء و عائلاتهن و المجتمع برمته من الانخراط في القوة العاملة؛ أما توجد عوائق يجب تخطيها لضمان تكافؤ فرص مشاركة النساء و الرجال في الأنشطة الاقتصادية. و هكذا، فإن جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - العمال و أصحاب العمل و الحكومات - ستستفيد من تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل .

و يمثل إدماج قضايا نوع الجنس الإستراتيجية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية من أجل رفع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة بين النساء و الرجال و يطبق نهج بشقين: أولاً عن طريق الاستجابة بشكل صريح ومنهجي للاحتياجات والانشغالات الخاصة، و المختلفة غالباً، للنساء و الرجال في جميع السياسات و الاستراتيجيات و البرامج. وثانياً عن طريق التدخلات المستهدفة عندما يبيّن التحليل أن جنساً واحداً - و هو عادة المرأة - يعاني من العوائق الاجتماعية والسياسية و/أو الاقتصادية. وهذه المبادرات الرامية إلى تمكين النساء هي تكملة ضرورية لإدماج قضايا نوع الجنس، و قد تتضمن على سبيل المثال تدابير الإجراءات الإيجابية.⁽⁹⁾

و في سياق إصلاح الأمم المتحدة وهدف "توحيد الأداء"، تنهض البرامج القطرية للعمل اللائق بإدماج قضايا نوع الجنس في عالم العمل ضمن البرامج القطرية للأمم المتحدة. و علاوة على ذلك، تساعد منظمة العمل الدولية منظومة الأمم المتحدة آكل على إدماج العمالة والعمل اللائق في برامجها وسياساتها وأنشطتها بوسائل من بينها مثلاً وثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي وضعت بطلب من المجلس الاقتصادي و الاجتماعي 2006 و أقرها مجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق في أبريل 2007، الذي يدمج بدوره قضايا نوع الجنس. وعند وضع خطة العمل هذه، أخذت بعين الاعتبار عملية إصلاح الأمم المتحدة وطرائق المعونة الجديدة، نظراً إلى وجود تآزر بين المساواة بين الجنسين والمبادئ العامة لإصلاح المعونة داخل الأمم المتحدة - لاسيما تلك المتصلة بالشراكة والمساءلة والنتائج. ولا يمكن تحقيق هذه المبادئ دون نهج يراعي نوع الجنس. وهكذا فإن التدابير المقترحة في خطة العمل هذه من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين، تكمل وتدعم تلك المعتمدة في إطار إصلاح الأمم المتحدة.

و تتماشى منظمة العمل الدولية، في وضع خطة العمل هذه وتنفيذها، مع سائر منظمات الأمم المتحدة ومع مشروع سياسة وإستراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن إدماج قضايا نوع الجنس. وتشمل أمثلة مشاركة منظمة العمل الدولية حالياً في هذه المجالات ما يلي - : العضوية الكاملة في شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة و المساواة بين الجنسين؛ - المساهمة المنتظمة في التقارير الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة بما في ذلك الجمعية العامة و مجلس الأمن، فضلاً عن تقارير الأمين العام؛ النهوض ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية ومشاركة الهيئات المكونة بقوة في العمليات القطرية للأمم المتحدة المتصلة بالمساواة بين الجنسين في العمالة و العمل اللائق؛ - العضوية النشطة في فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة؛ - تعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات عن طريق المجلس الاقتصادي و الاجتماعي فيما يتعلق بإدماج قضايا نوع الجنس من أجل النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛ - تقديم مساهمات في شبكة الموارد البشرية لمجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة، الذي يلتزم أعضاؤه بتشجيع مشاركة النساء و الرجال على قدم المساواة في منظماتهم؛ - تقديم مساهمات بشأن المساواة بين الجنسين و العمل اللائق في المناقشات المواضيعية خلال دورات لجنة وضع المرأة؛ - دعم آليات الإبلاغ المشتركة للأمم المتحدة المتعلقة بالبرامج والتقييم في مجال المساواة بين الجنسين⁽¹⁰⁾.

الخاتمة:

إن أهداف التي سعت و مازالت تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها سيما فيما يخص القضاء على التمييز بين الجنسين، و نهجها إزاء العمل اللائق للجميع، هي أهداف رسمتها المجموعة الدولية ممثلة في هيئة الأمم المتحدة اليوم لجعلها هدفاً عالمياً و أفاق واجبة التحقق بحلول سنة 2030، بمعنى آخر، فإن منظمة العمل الدولية باعتبارها إحدى الوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة هي سبابة في التعاطي

و الاهتمام و السهر على تحقيق تلك الأهداف منذ عقود خلت، و قد لقيت دعم المنظمة الأممية مؤخرًا و رسمتها كما سبق كههدف عالمي.

إن كل تلك الأهداف المرسومة تهدف في الأخير الى توفير سبل العيش الكريمة للعمال و العاملات سيما من خلال:

- الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويا في أقل البلدان نموا.
- تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة.
- تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.
- تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيا، حتى عام 2030، و السعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة.
- تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.
- الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.

- اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.
- حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.
- وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030
- تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، و توسيع نطاقها.
- زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نمواً.
- وضع وتنفيذ إستراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020.

الهوامش:

- (1) العايب عبد الرحمان، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، كلية العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2010/2011، ص12.
- (2) منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة (17 هدفا لتطوير عالمنا) <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/wp>
- (3) منظمة العمل الدولية، ألباء حقوق المرأة العاملة و المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثانية، جنيف 2012، ص03 .
- (4) منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة (17 هدفا لتطوير عالمنا) <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/wp>
- (5) <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/economic-growth>

- (6) منظمة العمل الدولية، ألباء حقوق المرأة العاملة و المساواة بين الجنسين مكتب العمل الدولي، الطبعة الثانية، جنيف 2012. ص 141 .
- (7) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007، ص 10 .
- (8) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007، ص 11 .
- (9) العمل اللائق و البرامج الوطنية في الدول العربية، عالم العمل، العدد 60 ديسمبر 2007، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان، ص 19 .
- (10) منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007، ص 12 .