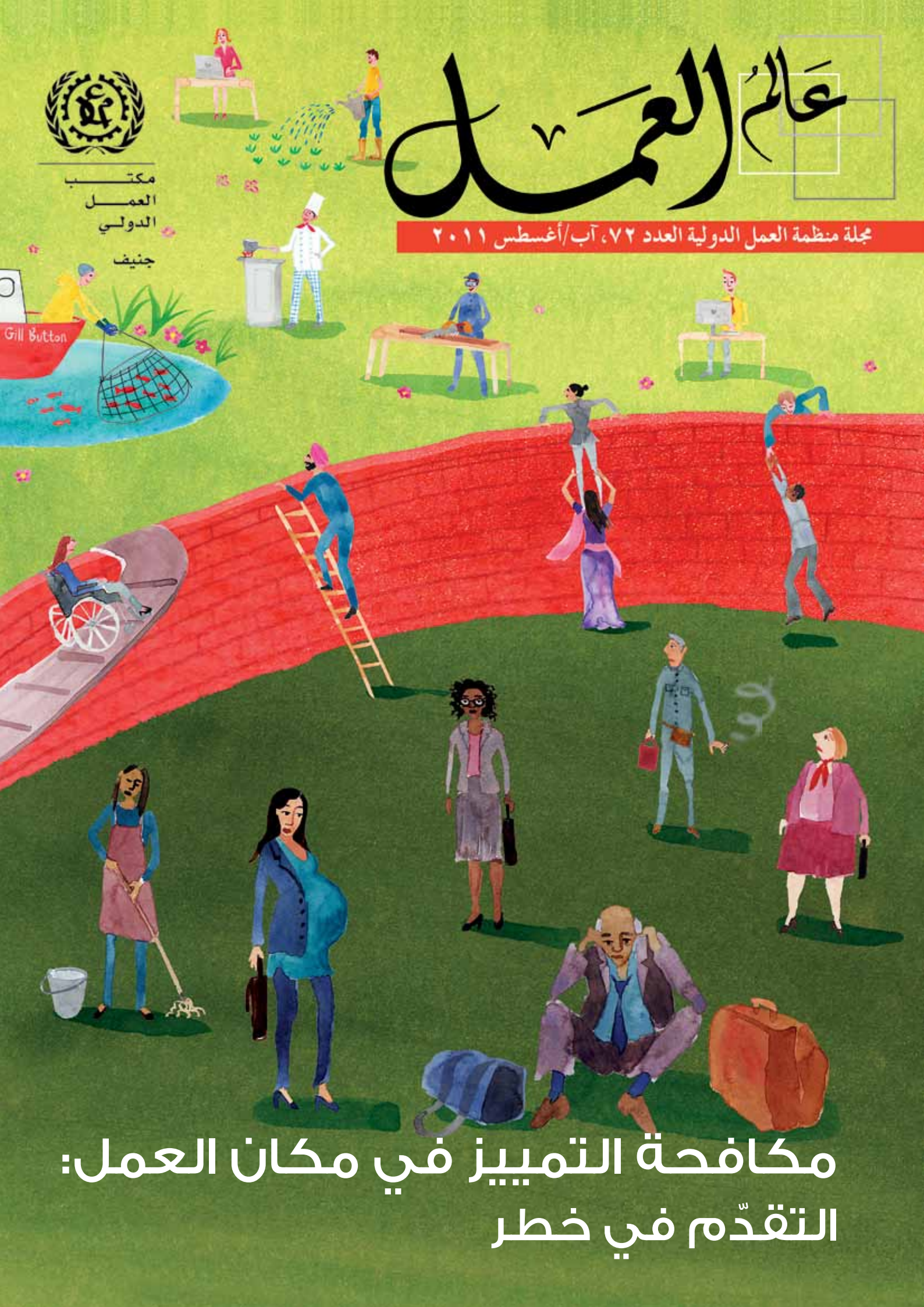


# عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية العدد ٧٢، آب/أغسطس ٢٠١١



مكتب  
العمل  
الدولي  
جنيف



مكافحة التمييز في مكان العمل:  
التقدم في خطر

# منظمة العمل الدولية عبر

## منظمة العمل الدولية عام ١٩٤١

## توسيع نطاق الديمقراطية في المجتمع والمحافظة عليها

بعد اندلاع الحرب العالمية الثانية عام ١٩٣٩ بفترة وجيزة، كانت سويسرا تخضع لحصار من جانب ألمانيا وحلفائها. لذلك أصبح من المستحيل استكمال العمليات التابعة لمنظمة العمل الدولية من مقرها في جنيف فتقل مكتب العمل الدولي إلى جامعة مكجيل في مونتريال، كندا في شهر أيار/مايو من العام ١٩٤٠.

لكن تلك الخطوة كانت بمثابة رحلة إلى المجهول فعندما غادر مدير عام منظمة العمل الدولية، جون ج. وينانت، عام ١٩٤١، وصف التحدي الكامن أمام خلفه إدوارد فيلين على أنه ضمان استمرارية مهمة منظمة العمل الدولية ومفادها «حماية وتوسيع نطاق الديمقراطية في المجتمع»، ذلك أن مستقبل البشر يعتمد على «طبيعة الحضارة الناشئة عن هذه الحرب وعلى نوع المؤسسات العالمية المستخدمة في فترة ما بعد الحرب».

وفي ذلك الوقت كان الحلفاء مهتمين في شكل أساسي بالحرب حيث الانتصار غير محسوم وكانوا جميعاً مدركين أن الانتصار في الحرب يتطلب دعماً فعالاً من جانب العمّال. وبالتالي، أصبح من الضروري نسج رابط ما بين مصداقية مؤسسة مثل منظمة العمل الدولية والمحافظة على الديمقراطية والتقدم الاجتماعي وبين كسب الحرب.

ولم تكن المنظمة تواجه تحدي الاستمرارية وحسب بل كان عليها أيضاً أن تحدّد دورها لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. لذلك أضحت علاقة التنمية الاجتماعية بالتوسع الاقتصادي في صلب النقاش بشأن توسيع اختصاصات منظمة العمل الدولية.

وسعيّاً إلى تبيان قدرة المنظمة على الاستمرار، برزت الحاجة إلى عقد مؤتمر عمل دولي. بيد أن ذلك لم يكن بالأمر السهل في خضمّ الحرب. وأخيراً في شهر تشرين الأول/أكتوبر من العام ١٩٤١، انعقد مؤتمر العمل الدولي في جامعة كولومبيا في نيويورك حيث لم يتمّ التصويت خلال الجلسة الإستثنائية على أية إتفاقية أو توصية وحيث عبّر المؤتمر عن دعمه الواضح لجهود الحلفاء في الحرب.

إختتم المؤتمر أعماله في السادس من شهر تشرين الثاني/نوفمبر عام ١٩٤١ في البيت الأبيض في الولايات المتحدة بخطاب ألقاه الرئيس الأمريكي روزفيلت

تصدر مجلة «عالم العمل» ثلاث مرات في السنة، عن مكتب الاعلام والمعلومات العامة لمنظمة العمل الدولية في جنيف، وتوزع مجاناً كما تصدر المجلة في اللغات: العربية، الصينية، اليابانية، النرويجية، الفرنسية، الهندية، والاسبانية.

Editor: Hans von Rohland

Production Unit:

Corine Luchini, Martine Jacquinod,  
Iselin Danbolt

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: Enzo Fortarezza, MDP,  
ILO Turin

Cover Design: Gill Button

Editorial Board: Thomas Netter (Chair),  
Charlotte Beauchamp,

Corine Perthuis, Hans von Rohland

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في مدريد.

الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل الدولية - بيروت).

الاخراج والطباعة في العربي: مطبعة دار الكتب، بيروت - لبنان

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي. كما أن الإشارة إلى أسماء مؤسسات ومنتجات تجارية وعمليّات إنتاجية ما، لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأي اغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها.

يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الإشارة إلى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكراً لمن يتقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح - ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ٧٥٢٤٠٠ - ١ - ٩٦١

فاكس: ٧٥٢٤٠٥ - ١ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

www.ilo.org/arabstates

أو

Bureau of Public Information

ILO

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577



مندوبين وفود العمال تحت صور الحرب، الدورة الخاصة لمؤتمر العمل الدولي، نيويورك، ١٩٤١

## يمكن تحقيق السلام الدائم إذا كان مبنياً على أسس العدالة الاجتماعية

ووفقاً لإعلان فيلادلفيا، العمل ليس سلعة وحرية التعبير والحرية النقابية لضرورة لضمان استدامة التقدم، أما الفقر فهو يشكل خطراً على الازدهار أينما حل. كما نص الإعلان على أنه «يحق لكل إنسان، مهما كان عرقه، دينه أو جنسه، أن يسعى إلى تحقيق الرفاه المادي إلى جانب النمو الروحي في ظروف تراعي الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص».

إذاً يعود فضل استمرار منظمة العمل الدولية واستعادتها لطاقتها إلى اعتماد إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤ الذي لا تزال مبادئه سارية المفعول حتى يومنا هذا. ■

وحصد انتباه وسائل الإعلام العالمية. وقد انبثق عن المؤتمر مفهوم جديد خاص بمنظمة العمل الدولية ومبني على التركيز على المسائل الاقتصادية ولكن الأهم كانت فكرة تحويل المنظمة إلى مؤسسة قادرة على تغطية الميدان الاجتماعي والاقتصادي ولكن سرعان ما اعتبرت هذه الفكرة غير مجدية إذ اقترح المجتمعون حينها إما التخلي عن التركيبة الثلاثية للمنظمة وإما توسيعها. وبالتالي، رفض العمال الخيار الأول في حين استبعد أصحاب العمل والحكومات الخيار الثاني.

وبعد ثلاث سنوات وقبل أسابيع قليلة من وصول الحلفاء إلى النورماندي، انعقد مؤتمر العمل الدولي ثانية في فيلادلفيا بهدف وضع مجموعة جديدة من الأهداف والغايات لمنظمة العمل الدولية. وإيماناً منها بما ينص عليه دستور المنظمة، أي أنه «من المستحيل تحقيق السلام الدائم إلا على أسس العدالة الاجتماعية»، إتمدت الهيئات الثلاثية التابعة إلى ٤١ دولة عضواً إعلاناً مستثيراً لم يكن من شأنه أن يضمن استمرارية المنظمة في فترة ما بعد الحرب وحسب بل أيضاً أن يساهم في إعادة تحديد الأنماط الاجتماعية لما يُعرف اليوم بالعمولة والتكافل.

# المحتويات

آب / أغسطس ٢٠١١، العدد ٧٢



## موضوع الغلاف

### ٦ التمييز في العمل

تشير منظمة العمل الدولية في تقريرها الأخير حول المساواة في العمل إلى تداعيات الأزمة الاقتصادية والاجتماعية العالمية من حيث ارتفاع خطر التمييز بحق بعض الفئات في المجتمع على الرغم من الإنجازات المحرزة على مستوى التشريعات المناهضة للتمييز.

في هذا العدد من مجلة عالم العمل، يتمّ النظر في أوجه التمييز القديمة والجديدة في العمل حيث يتفشى التمييز على أساس الجنس والعرق وبحقّ العمّال المهاجرين في حين لا تزال فئات معيّنة من الموظّفين، بمن فيهم العمّال الكبار في السنّ والمدخّنين، مجبرة على تخطّي امتناع أصحاب العمل عن توظيفها أو إبقائها في مراكزها.



أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول الـ ١٨٢ الأعضاء في جهد مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.



## مقالات عامة

- ١٨ العمل المنزلي ليس «قضية منزلية محلية» وحسب
- ٢١ هل تصادق الدول العربية على معيار العمل الدولي التاريخي بشأن العمال المنزليين؟
- ٢٣ العنف القائم على اساس النوع الاجتماعي يكلف المجتمع والاقتصاد ابهظ الاثمان
- ٢٦ دعم سياسات اعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال

## حول القارات



## تحقيقات

## أخبار

### الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي



## تحقيقات

- ٣٦ حقوق العمال الأساسية في العمل
- ٣٨ القادة الشباب لمنظمة العمل الدولية
- ٣٩ الترويج لتمكين المرأة في مكان العمل
- ٣٩ اليوم العالمي لمكافحة عمل الاطفال
- ٤٠ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي الاطراف
- ٤١ تقرير منظمة العمل الدولية حول وضع العمال في الاراضي العربية المحتلة
- ٣٤ نحو حقبة جديدة في العدالة الاجتماعية

## موضوع الغلاف

# التمييز

## الأزمة الاقتصادية أضفت مساحة جديدة للتمييز في العمل

التفتيش والحد من موارد الهيئات المختصة المعنية بمكافحة التمييز وضمان المساواة إلى تبيد قدرة المؤسسات على تلافي تداعيات الأزمة من حيث تفاقم التمييز وغياب المساواة.

تُشكّل الأوضاع الاقتصادية العصبية أرضاً خصبة للتمييز في العمل وفي المجتمع في شكل عام. وفي هذا السياق، أصدرت منظمة العمل الدولية تقريراً عالمياً جديداً بعنوان «المساواة في العمل: التحدي المستمر»<sup>١</sup> حيث تضيف الجهات المعنية بالمساواة في العمل عن ارتفاع عدد الشكاوى بشأن التمييز في العمل ما يدل على تنوع أشكال التمييز في مكان العمل حيث أصبح التمييز هو القاعدة وليس الاستثناء.

ويحذّر التقرير من الميل إلى التفاوض عن السياسات المناهضة للتمييز وحقوق العمال في خضمّ الأزمات الاقتصادية. وبحسب مدير عام منظمة العمل الدولية، خوان سومافيا، «نحن نواجه هذا الوضع مع بروز الحلول الشعبية ومن شأن ذلك أن يطيح بإنجازات تطلّب تحقيقها بذل جهود مضيئة طوال عقود طويلة».

ووفقاً للتقرير، قد تؤدي إجراءات النقشّ وخفض ميزانية إدارة العمل وأجهزة

(١) المساواة في العمل: التحدي المستمر، التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، ٢٠١١، مكتب العمل الدولي، جنيف.

# في العمل

## يهدد التمييز الإنجازات المضيئة من عدة عقود

منظمة العمل الدولية - إتفاقية المساواة في الأجور، عام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) والإتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، عام ١٩٥٨ (رقم ١١١) - فمن بين الدول الأعضاء في المنظمة البالغ عددها ١٨٣ دولة، صادقت ١٦٨ دولة على الإتفاقية الأولى و١٦٩ على الثانية. وبحسب التقرير، يتم تحقيق هدف المصادقة الدولية الشاملة عندما تبلغ نسبة المصادقات أكثر من ٩٠ في المائة.

من جهته ذكر السيد سومافيا أن «ضمان الحق الأساسي بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة لجميع النساء والرجال جزء لا يتجزأ من سياسات العمل اللائق الرامية إلى تحقيق استدامة وتوازن النمو الإقتصادي والإرتقاء بالعدل في المجتمع. تكمن الإستجابة الصحيحة إلى الأزمة في دمج سياسات النمو المستدام مع سياسات الإستخدام والحماية الإجتماعية والحقوق في العمل ما يسمح للحكومات والشركاء في المجتمع والمجتمع المدني بالعمل معاً وبتغيير المواقف القائمة عبر مناهج التعليم».

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التقرير يندرج ضمن سلسلة من الدراسات الصادرة سنوياً بشأن معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتمّ تحضيره بموجب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعتمد من مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٨. ويسلط الإعلان الضوء على أربعة مبادئ أساسية هي الحرية النقابية والقضاء على عمل

وفي ظلّ غياب البيانات الخاصة بهذه الظاهرة، يُصبح من الصعب تقييم أثر هذه الإجراءات الإقتصادية على التمييز في العمل، وبالتالي، يدعو التقرير الحكومات إلى توفير الموارد البشرية والتقنية والمالية الهادفة إلى جمع البيانات الخاصة بالتمييز بشكل أفضل على المستوى الوطني.

كما أشار التقرير إلى بروز أشكال جديدة من التمييز في العمل إلى جانب التحديات السابقة التي لا تزال قائمة والتي لم تُعالج سوى جزئياً في أفضل الحالات.

## إستجابة منظمة العمل الدولية

يوصي التقرير العالمي بمجموعة من الخطوات الهادفة إلى مكافحة التمييز وهي تتضمن أربع إجراءات أولوية بما فيها تعزيز تطبيق الإتفاقيتين الأساسيتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية بشأن المساواة ومكافحة التمييز والمصادقة عليهما على المستوى الدولي، تطوير وتبادل المعارف الخاصة باجتثاث التمييز من مكان الإستخدام والمهنة، زيادة الفعالية وتطوير القدرة المؤسسية لدى مكونات منظمة العمل الدولية لتطبيق الحق الأساسي بعدم التمييز في العمل فضلاً عن تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات المعنية بضمان المساواة.

أما فيما يتعلق بالإتفاقيتين الأساسيتين التابعتين إلى





## من أهم خلاصات التقرير

- خلال العقود الأخيرة تحقّق تقدم ملحوظ على مستوى ضمان المساواة بين الجنسين في عالم العمل ولكن لا يزال الشرح في الأجور قائماً بين الجنسين حيث يُمثّل أجر المرأة لقاء عمل متساوٍ في المجهود ما يعادل ٧٠ إلى ٩٠ في المائة من أجر الرجل. وكجزء من السياسات المراعية للوضع العائلي، يتمّ اعتماد ترتيبات مرنة خاصة بدوامات العمل تدريجياً ولكن لا تزال ممارسات التمييز المتعلقة بالحمل والأمومة شائعة جداً.
- لا يزال التحرش الجنسي يشكل مشكلة أساسية في أماكن العمل وتعتبر المرأة الشابة أو الغير المستقلة مادياً أو العزباء أو المطلقة من بين الأفراد الأكثر عرضة لهذا النوع من التمييز في حين يكون ضحايا التحرش الجنسي الرجال من الشباب المثليين أو أتباع أقلية إثنية أو عرقية.
- تدعو الحاجة اليوم إلى مكافحة العنصرية أكثر من أي وقت مضى من خلال إزالة الحواجز أمام الوصول المتساوي إلى سوق العمل خاصة أمام الأفراد المنحدرين من أصل أفريقي أو آسيوي والسكان الأصليين والأقليات الإثنية والأهم إزالة المعوقات التي تواجه المرأة في هذه الفئات.
- يعاني العمّال المهاجرون من تمييز واسع النطاق في الوصول إلى فرص العمل، وعند التوظيف، يواجه الكثيرون منهم ممارسات التمييز خاصة على مستوى
- الاستفادة من برامج التأمين الإجتماعي. يرتفع عدد النساء والرجال الذين يعانون من التمييز على أساس الانتماء الديني كما تعزّز الميل إلى التمييز على أساس الانتماء السياسي في القطاع العام حيث قد يُشكل الولاء إلى السلطة الحاكمة عنصراً أساسياً في الحصول على وظيفة.
- لا يزال أصحاب الإعاقات البالغ عددهم ٦٥٠ مليون شخص عالمياً يعانون من التمييز في العمل نظراً إلى تراجع معدّل استخدام المعوقين.
- قد يعاني المصابون بفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز من التمييز من خلال فرض سياسات التحاليل الطبية الإلزامية أو القيام بالفحوصات الطبية في ظروف غير طوعية أو بعيداً عن الخصوصية والسرية.
- في الإتحاد الأوروبي، توقّع ٦٤ في المائة من الأفراد المشمولين بالمسح أن تؤدي الأزمة الاقتصادية إلى المزيد من التمييز على أساس السن في سوق العمل.
- في عدد من البلدان الصناعية، برز التمييز القائم على نمط الحياة لا سيّما بحق المدخنين وأصحاب السمّنة الزائدة.



# التمييز العنصري والإنكماش الإقتصادي العالمي

وقالت وانغ إنَّ «الأقليات الإثنية تعاني من التمييز في سوق العمل إلى جانب الوصول المحدود إلى التعليم والعناية الصحية حتَّى في أفضل الظروف الإقتصادية وبالتالي تؤدِّي الأزمات الإقتصادية إلى تفاقم هذا النوع من المشاكل».

يزداد التمييز العنصري في العالم في أعقاب الإنكماش الإقتصادي العالمي الأمر الذي يطرح أسئلة حاسمة حول السياسات المعتمدة طوال العقود الماضية. تقرير من إعداد غاري همفري.

وضع الأفراد المنحدرين من أصل أفريقي يُقلق الجميع عالمياً

بالنسبة إلى ليسا وانغ، كبيرة المسؤولين عن الإعلان في برنامج منظمة العمل الدولية للترويج للإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ليس من المفاجئ أن تقيد التقارير عن تزايد التمييز العنصري في أعقاب الأزمة الإقتصادية العالمي.

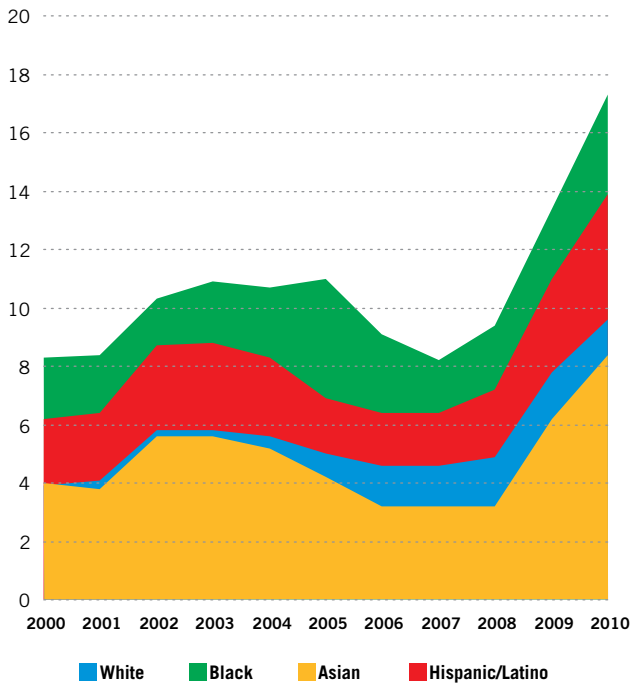
ليسا وانغ





البطالة لدى الأفريقيين الأمريكيين ضعف معدّل البطالة لدى السكان البيض في الولايات المتحدة ولا يزال الشرخ يتّسع بين الفئتين منذ بداية الأزمة. (أنظر الرسم البياني).

## الولايات المتحدة: أنماط البطالة ٢٠١٠-٢٠٠٠ (في المائة)



المصدر: وزارة العمل الأمريكية. معدلات البطالة (النسبة المئوية للفئة العرقية والإثنية). تمّ الحصول عليها في ١٠ أيار/مايو ٢٠١٠ من <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

وأشارت وانغ إلى أنّ رزم التقشّف المتماشية مع الدورة الإقتصادية التي اعتمدها الحكومات قلقاً منها على مستويات الدين تزيد من معاناة الأقليات خاصّة في المناطق التي تضررت فيها برامج المساعدة الإجتماعية والإندماج الإجتماعي. وأخيراً قد تمسي الأقليات الإثنية، مثل العمّال المهاجرين، كبش المحرقة خلال الأزمات الإقتصادية إذ يسهل استهدافهم في الخطابات المتطرّفة لأصحاب السياسات العنصرية، ما يؤدّي إلى المزيد من التمييز.

ولكن على الرغم من فهمنا لأسباب التمييز الأساسية والإقصاء الإجتماعي والإقتصادي الناجم عنها، يبقى من الصعب مراقبة هذه الدوافع. ففي إشارة إلى التقرير الأخير الصادر عن منظمة العمل الدولية المعنون المساواة في العمل: التحدي المستمر، قالت وانغ إنّ «إحدى المشاكل التي نواجهها في هذا السياق هو القياس، ففي ظلّ عدم توفّر البيانات في شكل دائم وعدم تحديد أسباب التمييز على المستوى الوطني يُصبح من الصعب مراقبة التقدّم المحرز ورصد المبادرات». لذلك، تدعو الحاجة للحكومات إلى الالتزام في توفير الموارد البشرية والفنيّة والمالية الضرورية لتحسين جمع المعلومات (أنظر الإطار).

ولكن على الرغم من غياب البيانات، يُعتبر معدّل البطالة أفضل المؤشرات الغير المباشرة للتمييز وهنا دليل قاطع على معاناة بعض الأقليات العرقية من جراء الإنكماش الإقتصادي. مثلاً في الولايات المتحدة، تظهر أرقام وزارة العمل تفاوتات جليّة بين أجور الأفريقيين الأمريكيين وأجور السكّان البيض أو غيرهم من الأقليات. في الواقع، يُمثّل معدّل

ولكن ذلك لا يعني غياب المحاولات الهادفة إلى تغيير الوضع. ففي أوروبا مثلاً، برزت بعض المبادرات الرامية إلى تعزيز تنمية المهارات العامة وتشجيع مشاركة الروما والرحل في الإقتصاد لا سيما في بلغاريا وإيرلندا. ويشكل وضع الروما في أوروبا مصدراً أساسياً للقلق من ممارسات التمييز وكره الأجانب، لذلك بادرت بعض الجهات المعنية إلى بذل الجهود اللازمة لتحسين وضعهم. وفي سلوفاكيا التي أطلقت عليها منظمة العفو الدولية وابلًا من الاتهامات بشأن معاملتها للروما، بادرت ستيل كوسيس، وهي شركة فولاذ فرعية لشركة يوناتيد ستايتس ستيل الأمريكية، إلى تطوير برنامج يهدف إلى تعزيز استخدام سكان بلدة فيلكا إيدا حيث ٤٠ في المائة من السكان من غجر الروما.

أمّا على المستوى الوطني، فتميّز فنلندا بموقفها الاستباقي حيال التمييز العنصري وفي شهر كانون الأول/ديسمبر من العام ٢٠٠٩، أطلقت فنلندا سياسة وطنية بشأن الروما حيث تسعى إلى تشجيع انخراط الروما في التعليم والتدريب المهنيين ودعم وصولهم إلى سوق العمل. وفي هذا السياق، تسعى الحكومة إلى أن تصبح فنلندا البلد الأوروبي الأول في تعزيز المساواة في معاملة الروما وإدماجهم في المجتمع.

ولكن هذا النوع من المبادرات نادرٌ ومتباعدٌ في الزمن إذ يفيد المركز الأوروبي لحقوق الروما (ERRC) أن التمييز



<sup>1</sup> UNESCO: *Strengthening the fight against racism and discrimination: UNESCO's achievements from the 2001 World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance to the 2009 Durban Review* (Paris, 2009), p. 71.

وأضافت وانغ أن «وضع الأفراد المنحدرين من أصل أفريقي يُقلق الجميع عالمياً» مشيرة إلى تشابه الأنماط بين الولايات المتحدة وأوروبا. أمّا في جنوب أفريقيا، فمعدّل البطالة لدى السكان السود مرتفع بالمقارنة مع الأقلية البيضاء ولوحظ ضعف تمثيل السود في المناصب الإدارية العليا.

ووفقاً لرافاييل إيغ، خبير لدى منظمة العمل الدولية في شؤون النوع الاجتماعي والعدالة العرقية في عالم العمل من البرازيل، تعاني البرازيل أيضاً من هذا الوضع الحرج حيث سجّل معدّل البطالة في صفوف العمّال «السود» و«الداكني البشرة» نسبة ١٠,١ في المائة مقابل ٨,٢ في المائة في صفوف العمّال البيض. «وتكمن المشكلة جزئياً في اعتبار البرازيل دولة لا تعاني من التمييز العنصري. ولذلك لم يُسلط الضوء على المشاكل العرقية بشكل كاف».

## إحراز تقدّم طفيف

صحيح أن الانكماش الإقتصادي ألقى بظلاله على التمييز العرقي في عالم العمل ولكن في الواقع، كان التقدّم المحرز في هذا المجال محدوداً حتى قبل العام ٢٠٠٨. وتضيف وانغ أنه «منذ العام ٢٠٠١، عند صياغة إعلان وبرنامج عمل ديربان لمناهضة التمييز العرقي، لم تكن التحديات الكامنة خطيرة». ولكن لوحظ هذا التقدّم المتلكئ خلال مؤتمر استعراض ديربان المنعقد في جينيف في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ والذي دعا الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى اتخاذ إجراءات ناجعة لتلافي نشوء تيارات قائمة على أفكار عنصرية وتمييزية<sup>١</sup>.

## الحاجة إلى بيانات أفضل

يصعب الحصول على بيانات صلبة خاصة بالتمييز العنصري وغالباً ما تقتصر هذه البيانات على نوع من الإبلاغ الذاتي. صحيح أن هذا النوع من الإبلاغ قد يشير إلى الاتجاهات الكامنة لكنه يستند في شكل أساسي على تفسير ذاتي للوقائع. أمّا بالنسبة إلى البيانات الخاصة بالتمييز في مكان العمل فهي بدورها نادرة على الرغم من دلالاتها الإرشادية. ولكن في المقابل، ما من قصور في الإحصاءات والأرقام. مثلاً، عام ٢٠٠٩، شكّلت الشكاوى القائمة على التمييز العنصري ٤٥ في المائة من مجموع الشكاوى التي تلقاها مركز تكافؤ الفرص ومناهضة التمييز في بيلجيكا ومن بينها ٣٦,٥ في المائة من الشكاوى المتعلقة بالوصول إلى فرص العمل و٥٦,١ في المائة معنية بشروط

وظروف العمل. وقد أفادت لجنة حقوق الإنسان الأسترالية عن الأرقام عينها في حين أبلغت السلطة العليا الفرنسية لمكافحة التمييز ودعم العدالة (HALDE) أن التمييز العنصري لا يزال السبب الرئيس وراء التقدّم بشكاوى التمييز. ولكن في بعض الأحيان، قد يكون ارتفاع عدد الشكاوى دليل تقدّم ما يعكس تحسّناً في فهم ماهية التمييز أو تزايد الثقة في كفاءة السلطة القضائية الحيادية أو أي نظام إنصاف آخر. وقد تدلّ البيانات على مجموعة من العوامل الأخرى. ففي الولايات المتحدة مثلاً أفادت هيئة تكافؤ فرص العمل (EOEC) مؤخراً عن بلوغ عدد شكاوى التمييز العرقي في مكان العمل رقماً قياسياً عام ٢٠١٠. وأشارت الناطقة باسم الهيئة، جوستين ليسير، إلى أن هذا الارتفاع المنقطع النظير قد يعكس صعوبة الوضع الإقتصادي وليس تزايد التمييز العنصري بحد ذاته لأن الفرد الذي يواجه صعوبة في إيجاد فرصة عمل جديدة قد يتملّكه الميل إلى التقدّم بشكاوى بتهمة التمييز. ويعتبر باتريك تاران، اختصاصي الهجرة الأقدم في برنامج الهجرة الدولي التابع إلى منظمة العمل الدولية، أن غياب البيانات الصلبة يطرح مشكلة كبيرة ليس من جانب تعصّب الرقابة وحسب بل أيضاً لأنه يعطي الأفراد عذراً للتقاعس. «تدعو الحاجة إلى التركيز على جمع البيانات والمعلومات سعياً إلى صياغة أفضل الاستجابات الهادفة وكي لا يتخذ الأفراد من غياب المعلومات عذراً لتجاهل أية مشكلة قائمة أو لتلافي معالجتها».



## إعادة النظر في العمل الإيجابي

وفي ظلّ هذه الأوضاع، تبرز أسئلةٌ جديدة بشأن دعائم الاستراتيجيات الرامية إلى مكافحة التمييز مثل العمل الإيجابي أو نظم الحصص. وفي هذا الإطار، يقول بول أبيل، الشريك المعاون في الشركة الإستشارية الخاصة بالتنوّع، لويوندال ومقرّها في أمستردام، «طوال سنين عملي في مجال مكافحة التمييز العنصري في عالم العمل، لم أشهد نجاح أي عمل إيجابي قط».

وبحسب أبيل، تميل برامج الإجراءات الإيجابية إلى خلق شعور بالاستياء لدى الفئات الأكثرية التي قد تعتبر نفسها مهمّشة مقابل شعور بالوصم لدى الأقلية المدعومة.

أمّا وانغ، فتعتبر أنه لا يزال من المبكر التخلّي عن العمل الإيجابي «فلا يزال النقاش قائماً بشأن آثار برامج العمل الإيجابي على تحقيق الأهداف المرجوة ولكن لا شك في جدوى هذا النوع من الإجراءات وقد تكون نتائج هذه العملية تتطلب وقتاً للظهور». كما ذكرت وانغ بعض الهيئات مثل لجنة المساواة في العمل في جنوب أفريقيا التي حذرت من التخلّي عن برامج العمل الإيجابي قبل الأوان ومن إمكانية الإطاحة بالتقدّم المحرز إذا ما تم وضع تاريخ محدد لإنهاء العمل الإيجابي في جنوب أفريقيا.

ولكن، على الرغم من هيمنة الظلام على مجال مكافحة التمييز العنصري في مكان العمل، يتوقع أبيل زيادة محتومة في التنوّع البشري في المستقبل، نظراً إلى الاتجاهات السكانية السائدة في البلدان الأوروبية ويقول إن «البلدان الشبيهة بهولندا تشيخ وبالتالي، تدعو الحاجة إلى الاستفادة من الأقليات والمهاجرين فيها. لذلك من المتوقع أن تتظافر الجهود الرامية إلى تطبيق سياسات التنوّع». ويفيد أبيل أنه بدأ يرى شركات بناء تركّز على استراتيجيات التنوّع بما أنّها تفكر في حاجاتها إلى اليد العاملة في المستقبل. «أراهم يبحثون عن عمّال لاستلام وظائف في السنين المقبلة وهم مدركون أنّ هؤلاء العمّال لن يكونوا بالضرورة من أصحاب البشرة البيضاء».

العنصري بحقّ الروما لا يزال شائعاً في جميع أنحاء أوروبا وهو يسهم في إقصائهم ويزيد من فقرهم. إلى جانب ذلك، لا يزال عدد كبير من الروما من غير المتعلمين والعاطلين عن العمل، يعيشون في مساكن معزولة ورتيئة الحال. أمّا معدّل العمر المتوقّع لديهم فهو كثير الانخفاض بالمقارنة مع الأجل المتوقّع عند السكّان من غير الروما. وغني عن القول أنّ غياب فرص التعليم والتدريب والخبرة المهنية يشكّل حاجزاً كبيراً أمام انخراط الروما في سوق العمل.

إلى جانب ذلك، تمّ تطوير مجموعة من خطط القروض الصغرى وبرامج التدريب المهني أسوةً ببرامج تنمية العُجْر الذي أُنتقل من إسبانيا. كما تجدر الإشارة إلى بروز برنامج ستارت في هنغاريا وبرنامج تدريب الرُحْل في إيرلندا. وتعتبر وانغ أنّ هذه المبادرات مجدية ولكن تدعو الحاجة إلى زيادة عددها وإلى تعزيز التناسق والتعاون بين المشاريع القائمة.

## طوال سنين عملي في مجال مكافحة التمييز العنصري في مكان العمل، لم أشهد نجاح أي عمل إيجابي قط

بول أبيل، مستشار التنوّع وشريك معاون في لويوندال، خبير مستقلّ في الإدارة والتنظيم الشخصي ومستشار قانوني مقيم في هولندا.



## الأزمة الإقتصادية والتمييز بحق العمال المهاجرين

وعلى الرغم من قلة البيانات المتوفرة في هذا الخصوص، الواقع خير دليل على تأزم وضع المهاجرين خلال الأزمة الإقتصادية والأمثلة كثيرة مثل التدييات على العمال الأجانب في جنوب أفريقيا عام ٢٠٠٨ حيث قتل أكثر من ٦٠ عامل مهاجر وشرد أكثر من ١٠ آلاف عامل أجنبي والإعتداءات الأخيرة على العمال المهاجرين في روسارنو في إيطاليا حيث دامت الإضطرابات يومين وأسفرت عن جرح ٥٢ عامل مهاجر وأدت إلى ترحيل ألف عامل.

ويعتبر تاران أنّ هذا الوضع شديد الخطورة ويقول «إننا نواجه سلوكاً يهدد التماسك الإجتماعي والحكم الديمقراطي وسبل العيش والرفاه الإجتماعي. وبالتالي، تدعو الحاجة إلى معالجة هذه المشكلة الطارئة». وفي سبيل مواجهة هذا النمط الكاسح من التمييز ضدّ العمال المهاجرين خلال فترات التراجع الإقتصادي، يقترح تاران تعزيز تطبيق قوانين مناهضة التمييز وإنفاذها ما يفي بالغرض المطلوب في أغلبية البلدان، بحسب قوله.

يتعرّض العمّال المهاجرون إلى المزيد من التمييز خلال فترات الكساد الإقتصادي. لذلك، يجب أن تستند سياسات الإستجابة الناجعة إلى الحوار الإجتماعي حيث يتم الاعتراف بتضارب المصالح بين الأطراف المتحاورّة. تقرير من إعداد غاري همفريز.

يُعتبر العمّال المهاجرون من بين الفئات الأكثر تأثراً بالإضطرابات الإقتصادية ذلك لأنهم غالباً ما يعملون في قطاعات البناء أو السياحة التي تكون أول القطاعات المتؤدّية من الأزمة. ولكن يُعاني العمال الأجانب من تزايد التمييز عند تفاقم الأوضاع الإقتصادية. وفي ظل غياب البيانات والمعلومات ذات الصلة، لا تختلف الأزمة الحالية عن غيرها من الأزمات. فبحسب باتريك تاران، كبير المتخصصين في شؤون الهجرة في برنامج الهجرة الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، «في أوقات انعدام الأمن الإقتصادي، المهاجرون هم أول من يتمّ إلقاء اللوم عليهم والأزمة الحالية ليست استثناءً».



## الحاجة إلى مقارنة شاملة

طفيف بالمقارنة مع تداعيات مجموعة أخرى من العوامل خاصة غياب التعليم «فكل سنة تعليم إضافية تدرّ أرباحاً على الفرد أكثر بكثير مما يخسره بسبب الهجرة». لذلك تعتبر سومبشون أنه ينبغي اعتماد سياسات تركّز على التعليم وتسعى إلى تنمية وتطوير القوى العاملة لتمكينها من الانخراط في عالم العمل بليوننة أكبر. وبالتالي تكون هذه السياسات أكثر نجاعة من الإجراءات الرامية إلى استبعاد المهاجرين وإقصائهم أو تطبيق التشريعات المناهضة للهجرة.

صحيح أنّ هذه الخطوات فعّالة على المدى القصير ولكن من الواجب أن تترافق مع حلول المدى البعيد التي تعالج القضايا الملحة والطارئة. فوفقاً لكثير كورتاي، مديرة قسم المساواة في الاتحاد الدولي لنقابات العمال في بروكسل، تدعو الحاجة إلى اعتماد مقارنة واعدة لمعالجة المشكلة الأساسية التي تطرحها البطالة، وهي إغراق الأجور، من خلال التركيز على طريقة معاملة العمال المهاجرين من جانب أصحاب العمل. وتشدّد كورتاي أنّ «موقفنا واضح، إذا أراد الأفراد أن يعملوا في بلدنا، يجب أن نمنحهم بجميع منافع الأمن الاجتماعي ونظام الصحة والسلامة عينه والأجور ذاتها كما وبحق لهم أن ينضموا إلى نقابة عمالية معترف بها. وبالتالي، ينبغي أن يشكّل مبدأ المساواة في العمل للعمال المهاجرين حجر الأساس لبناء أية سياسة خاصة بالهجرة».

ولكن في هذا السياق، ألا يُعتبر هذا النوع من السياسات المفتوحة السبب الرئيس وراء تفاقم التمييز ضدّ العمال المهاجرين؟ تجيب كورتاي: «إنني أعارض وجهة النظر هذه، فإذا ما سُمح للعمال بالدخول إلى البلد للعمل في الزراعة مثلاً، من دون ضمان المساواة في المعاملة بينهم وبين العمال المحليين، سيشهد البلد حالة من الإغراق الاجتماعي حيث يلجأ أصحاب العمل إلى من يتقاضى الأجر الأقل. ولكن في المقابل، إذا ما لم يتمكن أصحاب العمل من توظيف عمال دون الأجر السائد، يزداد تقبّل العمال المحليين للمهاجرين الوافدين إلى بلادهم وبالتالي يتراجع مستوى التمييز في شكل ملحوظ».

كما تشير كورتاي إلى أنّ إحدى المنافع البديهية للسياسة المبنية على المساواة في المعاملة تكمن في تراجع استغلال البشر والإتجار بهم. أمّا بالنسبة إلى السماح بدخول المهاجرين الغير الشرعيين، تقول كورتاي أنّ الأبواب مشرّعة أمام هؤلاء أصلاً خاصة في أوروبا حيث الحدود سهلة الإختراق. وتضيف قائلة: «في الواقع، أغلبية العمال في قطاع البناء في بروكسل غير شرعيين وغير مسجّلين». لذلك تؤمن كورتاي أنّ من شأن قوانين المساواة في العمل أن تمنح أصحاب العمل من توظيف عمال غير شرعيين في حال تم تطبيقها.

لا تكفي قوانين مناهضة التمييز وحدها لمعالجة مشكلة العمال المهاجرين لذلك يشدّد تاران على الحاجة إلى اعتماد مقارنة شاملة للمشكلة تتضمن تحسين ظروف وشروط العمل ليس فقط أمام العمال المهاجرين بل أيضاً أمام العمال المحليين المستضعفين في بلدان الهجرة. وتبني مادلين سامبشون الرؤية عينها وهي محللة سياسية في معهد سياسة الهجرة في واشنطن وهو مركز أبحاث مستقل لا يفي الربح. وفي هذا السياق تقول سامبشون أنه «ينبغي النظر في قضايا الهجرة ضمن الصورة الأكبر فالمشاكل متعدّدة ومتراصلة ومن الواجب معالجتها جميعها». ومن بين هذه «المشاكل المتعدّدة»، تأثير الهجرة على القوى العاملة داخل البلد المضيف.

## يجب النظر الى قضايا الهجرة على انها جزء من صورة اكبر

ومن جملة الإتهامات الموجهة إلى العمال المهاجرين، قبولهم العمل مقابل أجور منخفضة ما يؤدي إلى تجزئة وتفاوت الأرباح إلى جانب تردّي شروط وظروف العمل في البلد المضيف. ومن جديد، يشكل غياب البيانات الصلبة ذات الصلة عقبة أمام مناقشة هذا الوضع بوضوح ولكنّ الطرح الأساسي مبني على بعض الوقائع الحسية.

وتفيد سومبشون أنّ «علماء الإقتصاد توصّلوا إلى اتفاق بشأن أثر الهجرة الصغير لكن الإيجابي على الأجور والإستخدام على المدى البعيد بما أنّ الهجرة تسهم في نموّ الإقتصاد. ولكن تُعاني شريحة من القوى العاملة - أي القاعدة السفلى من هرم الأجور التي تضمّ ١٠ في المائة من متقاضى الأجور - من تداعيات الهجرة». وتضيف سومبشون أنّ هؤلاء العمال بالأخصّ قد يواجهون تباطؤاً في نمو الحد الأدنى للأجور وزيادة في التنافس على الوظائف.

ولكن هل يعني ذلك أنه على متقاضى الأجور في الفئة الدنيا أن يرفعوا شكوى شرعية في ظل هذا الوضع؟ هذا هو الموقف الذي يتبنّاه أتباع السياسة المتطرّفة الذين يستفيدون في استغلال هذه الشكاوى لكنّ سومبشون تشير إلى أنّ أثر الهجرة على أصحاب الأجور المتدنية

لتلافي إغراق الأجور والمنافسة الغير العادلة بحق العمّال الألمانيّين الأقلّ مهارة وتتضمّن هذه الإجراءات تحديد الحد الأدنى للأجور لأصحاب العقود.

وبيت القصيد هنا هو أنّ الإقتصادات الوطنية تشهد تضارباً في المصالح بين أصحاب العمل الذين إنّما يلجؤون إلى أصحاب المهارات العالية وإنّما يوظفون من يتقاضى أجراً زهيداً، وبين القوى العاملة المحلية التي تسعى إلى حماية نفسها من إغراق الأجور الغير النظامي، وبين الحكومات التي تميل إلى تعزيز الانقسام وفقاً لأجندتها السياسية. وبالتالي، إنّ الترويج المناهضة للتمييز من خلال تعزيز الإجراءات المناهضة للتمييز التي تمّ تحديدها خلال مؤتمرات الأمم المتحدة مثلاً، أو تطبيق التشريعات القائمة من دون الاعتراف بالتحدي الذي تطرحه الهجرة أمام شرائح معينة من العمّال المحليين، لا يفيد سوى الديماغوجيين الذين يستغلون شكاوى الأفراد لتحقيق مصالحهم الخاصة. ■

## تسليط الضوء على مساهمة العمال المهاجرين الإيجابية

وفقاً لكورتاي، هناك سبيل آخر لمعالجة مشكلة التمييز بحق العمّال المهاجرين وذلك من خلال التركيز على مساهمة هؤلاء العمال الإيجابية. «فالعمّال الأجانب هم مصدر يذخر بالمهارات ويشجّع الروح الريادية».

وقد شدّد مايكل هوثر مؤخراً على هذه النقطة وهو مدير مركز الإقتصاد الألماني في كولونيا، عندما أعلن المركز أنّ ألمانيا ستشهد توافد ٨٠٠ ألف عامل مهاجر من أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية خلال العامين القادمين وهو رقم مرتفع بالمقارنة مع توقّعات الحكومة التي أحصت ٢٨٠ ألف عامل فقط. ويقول هوثر إنّ توافد العمال المهاجرين إلى ألمانيا ضروري لدعم النمو الإقتصادي في ظلّ النقص المتزايد بأصحاب المهارات. وفي هذا السياق، إعتمدت النقابات العمالية الألمانية إجراءات استشرافية



# التدخين ممنوع؟

## أماكن العمل الخالية من التدخين تشعل النقاش بشأن حقوق المدخنين

بحسب منظمة الصحة العالمية، يؤدي وباء التبغ بحياة ٦ ملايين شخص في العام الواحد، أي ما يوازي أكثر من عدد سكان نيوزيلاندا بمرّة ونصف المرة. على الرغم من أن ٨٣ في المائة من حالات الوفاة هي لمدخنين أو مدخنين سابقين، توفي أكثر من ٦٠٠ ألف شخص كانوا من غير المدخنين الذين تعرضوا للتدخين السلبي. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية: «يُعتبر التبغ المساهم الرئيس في وباء الأمراض الغير السارية، بعد مرض ارتفاع ضغط الدم.»

وقد تأججت النقاشات حول منع التدخين بعد بروز سياسات جديدة تهدف إلى جعل أماكن العمل خالية من التدخين بدءً بمنع التدخين خارج أماكن مخصصة للمدخنين مروراً بإعلان بعض الأماكن العامة الخارجية كالمنتزهات، أماكن خالية من التدخين ووصولاً إلى اجتثاث التدخين كلياً من مكان العمل من خلال غربة مقدمي طلبات الوظيفة لفصل المدخنين عن غير المدخنين.

يعتبر البعض هذا النوع من الإجراءات القاضي بإقصاء المدخنين عن الوظيفة تمييزاً صريحاً بحق المدخنين. كما يقول

«ينبغي أن تُبنى جميع قرارات التوظيف على قدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب»

في عالم يمثل فيه المدخنون ٢٥ في المائة من السكان البالغين ١٥ سنة من العمر وما فوق وأغلبيتهم في سنّ العمل، ليس من المفاجئ التطرق إلى موضوع التدخين في مكان العمل خلال الأعوام الماضية. وفي المقابل من واجب الشركات والمؤسسات أن تحافظ على صحة وسلامة العمال في مكان العمل. تقرير من إعداد الصحافية تارا س. كيريلمان من جينيف.



وقال السيد نولان إن منظمة الصحة العالمية لا ترى في هذه السياسة انتهاكاً لحقوق الإنسان. في حين يعتبر البعض الآخر أنه من حق العمال الغير المدخنين أن يعملوا في بيئة محمية من التبغ.

وفي هذا السياق، يقول أندرو بين، وهو مسؤول التوظيف في وكالة استشارية للموارد البشرية في جينيف، إن «التدخين إدمان ولكنه خيار شخصي أيضاً». ويعتبر بين أن من يحرم المدخن من حقه في العمل كمن يحرم أي فرد من حقه في العمل على أساس دينه أو نمط عيشه أو آرائه السياسية.

ومن جهتها وضعت منظمة العمل الدولية تعريفاً للتمييز في العمل على أنه «أي تصنيف، إقصاء أو تفضيل مبني على أساس العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الإلتزام الوطني أو الأصل الاجتماعي، والذي يُبطل أو ينتقص من مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الوظيفة أو مكان العمل».

وأما ليسا وانغ، كبيرة المسؤولين عن الإعلان في برنامج منظمة العمل الدولية للترويج للإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فتفيد أن «أحد أوجه مبدأ عدم التمييز والمساواة في العمل الأساسية هي وجوب اتخاذ جميع القرارات التوظيفية وفقاً لقدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب. إذا ما تأكد أن التدخين، خارج دوام العمل وخارج مكان العمل، يؤثر على تنفيذ المهام الوظيفية، يصبح من الضروري عدم توظيف المدخنين. وفي السياق عينه، قد يشكل التدخين دافعاً حقيقياً للفصل، إذا ما كان يُقلّي بظلاله على الزملاء في العمل أو أشخاص آخرين يحتكّون بالمدخن/ة خلال عمله/ها اليومي».

وهذا ما حصل مع ساندر فولكن، صاحبة مهنة في زوريخ، سويسرا. فبعد مقابلة إحدى المتقدمات بطلب وظيفة تقول فولكن «إننا لم نوظفها بسبب رائحة التبغ التي كانت تفوح منها. بدت مدخنة من النوع الثقيل ما أزعجتنا جميعاً».

### تزايد القوانين المناهضة للتدخين

خلال الأعوام القليلة الماضية، بادرت بلدان عديدة إلى تطبيق قوانين منع التدخين في الأماكن العامة لحماية الغير المدخنين من التدخين السلبي. وقد ألقت هذه القوانين بظلالها على قطاع الضيافة الذي تكبد خسائر اقتصادية بعدما مُنح العملاء المدخنون من إشعال سجائرهم أينما أرادوا.

وقد عانى أحد أقدم مطاعم جينيف، «لا باغاتيل»، من تدهور عدد الزبائن من جرّاء هذه القوانين إذ أفاد دافيد وايليز، مساعد المدير في «لا باغاتيل»، أن «٣٠ في المائة من عملاء المطعم في الصباح كانوا من الشبان الذين يريدون احتساء القهوة وتدخين سيجارة ولكنهم توقّفوا عن ارتياد المطعم بعد تطبيق قانون منع التدخين والأشياء أن المطعم يكون أحياناً فارغاً كلياً من الزبائن».

وفي هذا الإطار، ومع استمرار النقاشات بشأن استحداث بيئة خالية من التدخين، تدعو الحاجة إلى الإرتقاء بوعي الحكومات والعمال ليتعاونوا معاً سعياً إلى إيجاد السبل الفضلى لخلق بيئة عمل آمنة وصحية. فبحسب ليسا وانغ، «يشكل حرمان أصحاب الكفاءات من الوظائف أو فصلهم من العمل لأنهم يستهلكون التبغ خارج دوام الوظيفة تمييزاً بحقّ العمال ويمثل تدخلاً مفرطاً في حياة الفرد الخاصة». إذاً أين يكمن الخطأ الفاصل؟ قد يكشف لنا المستقبل عن اتفاق بين جميع الأطراف بانتظار تطبيق المعايير الدولية الخاصة بحقوق المدخنين وغير المدخنين.

أخرون إن التدخين خيارٌ وبالتالي، يُشكل هذا النوع من الفرز انتهاكاً لحقوق الإنسان. في حين يعتبر البعض الآخر أنه من حقّ العمال الغير المدخنين أن يعملوا في بيئة محمية من التبغ.

وفي هذا السياق، يقول أندرو بين، وهو مسؤول التوظيف في وكالة استشارية للموارد البشرية في جينيف، إن «التدخين إدمان ولكنه خيار شخصي أيضاً». ويعتبر بين أن من يحرم المدخن من حقه في العمل كمن يحرم أي فرد من حقه في العمل على أساس دينه أو نمط عيشه أو آرائه السياسية.

ومن جهتها وضعت منظمة العمل الدولية تعريفاً للتمييز في العمل على أنه «أي تصنيف، إقصاء أو تفضيل مبني على أساس العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الإلتزام الوطني أو الأصل الاجتماعي، والذي يُبطل أو ينتقص من مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الوظيفة أو مكان العمل».

وأما ليسا وانغ، كبيرة المسؤولين عن الإعلان في برنامج منظمة العمل الدولية للترويج للإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فتفيد أن «أحد أوجه مبدأ عدم التمييز والمساواة في العمل الأساسية هي وجوب اتخاذ جميع القرارات التوظيفية وفقاً لقدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب. إذا ما تأكد أن التدخين، خارج دوام العمل وخارج مكان العمل، يؤثر على تنفيذ المهام الوظيفية، يصبح من الضروري عدم توظيف المدخنين. وفي السياق عينه، قد يشكل التدخين دافعاً حقيقياً للفصل، إذا ما كان يُقلّي بظلاله على الزملاء في العمل أو أشخاص آخرين يحتكّون بالمدخن/ة خلال عمله/ها اليومي».

وهذا ما حصل مع ساندر فولكن، صاحبة مهنة في زوريخ، سويسرا. فبعد مقابلة إحدى المتقدمات بطلب وظيفة تقول فولكن «إننا لم نوظفها بسبب رائحة التبغ التي كانت تفوح منها. بدت مدخنة من النوع الثقيل ما أزعجتنا جميعاً».

### إستحداث بيئة عمل صحية

تتجه الشركات حالياً إلى اعتماد قوانين وأنظمة لمنع التدخين في مكان العمل سعياً إلى استحداث بيئة صحية تحمي رفاة وصحة الموظفين. ففي العام ٢٠٠٥، بادرت منظمة الصحة العالمية إلى تطبيق سياسة تدعو إلى رفض طلبات المدخنين للوظيفة داخل المنظمة، وذلك بعد صدور اتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ.

ففي استمارة طلب الوظيفة، يُطلب من المتقدم بالطلب أن يحدّد ما إذا كان مدخناً أم لا. وإذا كان من المدخنين عليه أن يصرّح إذا ما كان مستعداً للتوقف عن التدخين في حال الحصول على فرصة عمل لدى المنظمة. وفي هذا السياق، يفيد دافيد نولان، منسق التوظيف وإدارة المهنة والتصميم التنظيمي في شعبة إدارة الموارد البشرية في منظمة الصحة العالمية أنه «إن لم يشير المدخن أو مستخدم التبغ إلى استعداده للتوقف عن التدخين، لا يتم النظر في طلبه».

## مقالات عامة

# العمل المنزلي ليس «قضية

» الإثفاقية وقفة تاريخية  
لمنظمة العمل الدولية خاصة  
بالنسبة إلى العمال المنزليين  
في جميع أنحاء العالم



# منزليّة محلية» وحسب

المنزليين في ولاية نيويورك وقدرتهم على التنظيم، هم الذين يستمدون الدعم من ارتفاع مستوى التنظيم النقابي التقليدي في الولاية وتزايد الإهتمام الإجتماعي فيها. إذ تعتبر ولاية نيويورك موطناً لعدد كبير من المنظمات والجمعيات التي تدافع بنشاط عن حقوق المربيات والعمال المنزليين. وفي هذا السياق بادرت هذه الجمعيات وغيرها من المنظمات المماثلة في الولايات الأمريكية الأخرى وبدعم من إتحاد العمال الأمريكي ومؤتمر المنظمات الصناعية، إلى إرسال ممثلين عنها إلى جنيف للمشاركة في التصويت على اتفاقية العمال المنزليين للعام ٢٠١١. وقبل ذلك، كانت قد تقدّمت تلك المنظمات باقتراحات مفصلة بشأن نصّ الاتفاقية النهائي بناءً على تجاربها وخبراتها.

## ٢٥ في المائة من المربيات يعيشون ما دون خط الفقر

حاجات المربيات هائلة. إذ تُفيد أي جين بو من التحالف الوطني للعمال المنزليين (NDWA) أنّ ٢٥ في المائة من المربيات البالغ عددهنّ ٢٠٠ ألف عاملة في ولاية نيويورك يعيشون ما دون خط الفقر وتقول: «إنهنّ بأغليبيتهنّ الساحقة من النساء المهاجرات والنساء صاحبات البشرة الملونة ٥٩ في المائة منهنّ أمهات عازبات وفقيرات كادحات يعملن لقاء دخل أولي لإعالة عائلتهنّ في الولايات المتحدة وفي بلدانهنّ. وعدد كبير من هؤلاء النساء يعمل من دون أوراق قانونية ما يسمح لأصحاب العمل باستغلالهنّ خاصّة وأنّ العديد منهنّ يعمل بدوام جزئي أو عرضياً من دون تأمين أو دفع ضرائب».

وأسوةً بعدد كبير من العمّال الأمريكيين، نادراً ما تحظى المربية بتغطية صحية ما يعني «أنه عليها أن تحضر إلى العمل إذا كانت مريضة وإن كانت وظيفتها تقتضي الاعتناء بالأطفال أو الكبار في السنّ لأنها إن تعذّر عليها الحضور إلى العمل بداعي المرض، قد تخسر وظيفتها».

وتجدر الإشارة إلى أنّ التحالف الوطني للعمال المنزليين يضمّ ٣٣ منظمة محلية للعمال المنزليين في ١٧ مدينة و١١ ولاية في الولايات المتحدة وقد مارست منظمات ولاية نيويورك ضغطاً هائلاً لاعتماد شرعة حقوق العمال المنزليين. وقد عادت آي جين لتوها من ورشة عمل توجيهية نُظمت خلال نهاية الأسبوع لتدريب العمّال المنزليين على إدارة حملة «السفراء» وهي بحسب آي جين «وسيلتنا الأساسية للترويج للشرعة الجديدة وحقوق العمال المنزليين وكيفية حمايتها».

وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يتراوح عدد العمال المنزليين ما بين ٥٠ و١٠٠ مليون عامل عالمياً لكنّ عدداً كبيراً من البلدان ساهمت في إقصائهم من تشريعات حماية الموظف على نحو تقليدي. تقرير من إعداد إيان ويليامز من نيويورك وهي الولاية التي اعتمدت أول قانون في الولايات المتحدة لاستحداث شبكة أمان إجتماعية وقانونية للعمال المنزليين في شهر آب/أغسطس من العام ٢٠١٠ (أنظر مقال «حقوق العمل الأساسية للعمال المنزليين» في قسم الأخبار من هذه المجلة).

لا يُعتبر وضع العمّال المنزليين المتأزّم «قضية محلية» وحسب. فالعمّال المنزليون هم بأغلبهم من المهاجرين العاملين في البلدان المتقدمة وعدد كبير منهم غير شرعي خاصة في الولايات المتحدة.

ولكن على الرغم من هذا السعي المتقطع إلى تسليط الضوء على وضع العمال المنزليين، يعمل هؤلاء بشكل فردي أو ضمن مجموعات صغيرة في منازل خاصّة بعيداً عن الأنظار. بالإضافة إلى ذلك، دائماً ما يكون العمال المنزليون مستضعفين وهم الأكثر عرضة للإقصاء من شبكات الأمان الإجتماعية والقانونية.

ولكنّ الأمل بتغيير وضع العمال المنزليين قائم اليوم فقد حصلت إتفاقية منظمة العمل الدولية الجديدة المعنية بالعمال المنزليين للعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩) دعماً كبيراً من جانب المندوبين المشاركين في الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في شهر حزيران/يونيو ما يمنح العمال المنزليين الحقوق عينها أسوةً بغيرهم من العمال. وقد وصف مدير عام منظمة العمل الدولية، خوان سومافيا، الإتفاقية على أنها «لحظة تاريخية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وخاصة بالنسبة إلى العمال المنزليين في جميع أنحاء العالم».

ومن جهة أخرى، كانت ولاية نيويورك رائدة في تعزيز حقوق العمال المنزليين وذلك قبل صدور إتفاقية منظمة العمل الدولية في شهر آب/أغسطس ٢٠١٠ من خلال إصدار شرعة حقوق العمال المنزليين الخاصة بها. وهذا القانون هو الأول في الولايات المتحدة وهو يضمن الإجازة من العمل والحد الأدنى للأجور كما يعد بتطبيق جميع قوانين الإستخدام على العمال المنزليين.

وتعكس شرعة حقوق العمّال المنزليين الرائدة عزم العمال

من مقاطعة بوبالا المكسيكية. بعد تأسيسها عام ٢٠٠٦، لم تتجح هذه المنظمة في اجتياز الأزمة المالية الأخيرة وحسب بل عرفت توسعاً كبيراً هذا العام. ومن المتوقع أن ينضم إليها ١٥ عضواً جديداً بعد اجتياز برنامج تدريب مكثف طوال ثلاثة أشهر. أما الأعضاء، فهم بأغلبهم من مقاطعة بوبالا على الرغم من انضمام تعاونية بنغلاديشية مؤخراً. وبالنسبة إلى منظمة «عناية وأكثر» فهي أكثر شمولية وإن كانت تضم تعاونيات من أميركا اللاتينية والكارايب في شكل أساسي.

وغني عن القول إن البرامج تهدف إلى تدريب العمال على المهارات المهنية والتنظيمية ما يخولهم التفاوض وتوظيف عمال آخرين إلى جانب التدريب على الكفاءة المهنية التي تسمح لهم بتعلم أفضل تقنيات التنظيف من خلال استخدام أفضل المواد أمانة بالإضافة إلى التدريب على تقنيات الرعاية الأساسية كالإنعاش القلبي الرئوي. وبالتالي، يُقدم أعضاء التعاونية إلى أصحاب العمل جودة عمل أعلى بسعر أفضل. ففي نهاية المطاف، غالباً ما يكون أصحاب العمل من أفراد الطبقات الوسطى الكادحين الذين يعملون لإعالة عائلاتهم في مجتمع لا تؤمن الدولة له رعاية للطفل بالمستوى المطلوب.

وقد بدأ أعضاء التعاونيات عملهم بتوزيع المنشورات خاصة أعضاء تعاونية بروكلين بارك سلوب للأغذية وهي تعاونية معروفة وناجحة لبيع الأغذية بالتجزئة وتضم ٢٠ ألف عضواً. والآن، بحسب برونسبورغ، استغنت التعاونية عن المنشورات وأصبحت تروج لأعمالها شفوياً. وتفيد برونسبورغ أن عامل التنظيفات يكسب من ٢٠ إلى ٢٢ دولاراً أمريكياً للساعة الواحدة وهو أجر محترم نسبياً بالنسبة إلى العمال المنزليين. أما عمال «عناية وأكثر» فإنهم يتقاضون من ١٢ دولاراً في الساعة الواحدة لعمل بدوام كامل إلى ١٦-١٨ دولاراً لعمل بدوام جزئي. وفي حين يساهم المركز بدعم إدارة هذه التعاونيات، تشير برونسبورغ إلى أن النساء مسؤولات عن إدارة التعاونية بأنفسهم إذ يجتمع أعضاء تعاونية «نعم، نستطيع» مرة كل أسبوعين لمناقشة جميع المسائل الإدارية بدءاً بالنظام الداخلي ووصولاً إلى أفضل سبل إدارة الأموال الخاصة. إلى جانب ذلك، تُخصّص رسوم العضوية لدفع نفقات عاملة استقبال تُعنى باستقبال الإتصالات والقيام بالأعمال المكتبية.

حتى اليوم، لم يُضطر المركز والتعاونيات إلى التقدم بشكوى قانونية بحق أصحاب العمل ويعود الفضل بذلك إلى شرعة حقوق نيويورك واتفاقية منظمة العمل الدولية اللتان بموجبهما أصبح العمال وأصحاب العمل يبرمون عقد عمل قبل مباشرة الوظيفة. وبالفعل، برهن العمال المنزليون المنخرطون في منظمات مثل التعاونيات واتحاد العمال الأمريكي ومؤتمر المنظمات الصناعية أنهم «نعم، يستطيعون!».

نحن ندرب العمال ليصبحوا كسفرء ينطقون باسم العمال المنزليين ويتلمذون زملائهم على سبل تعزيز حقوقهم وطرق التفاوض لتحسين شروط وظروف العمل». كما يُسهّم التدريب في صقل احتراف العمال حيث يتم تعليم مهارات جديدة كالإنعاش القلبي الرئوي وتقنيات التنظيف المؤاتية ما يُسهّم في تعزيز استفادة أصحاب العمل.

إلى جانب ذلك، تقدّم هذه المنظمات الدعم للعمال من خلال تنظيم الحملات المناهضة لسوء المعاملة من جانب أصحاب العمل. وتوضح أي جين قائلة «سنسعى إلى التقدّم بالشكاوى القانونية أو إلى زيادة الوعي العام بشأن هذه المواضيع وسنمارس الضغوطات اللازمة لتحقيق مطالبنا. كما سننظم أحياناً مظاهرات أمام المنازل. بالإضافة إلى ذلك، لدينا «شبكة أصحاب العمل من أجل العدالة» التي تضم أصحاب العمل الذين يعاملون العمال المنزليين بالشكل اللائق».

ويعتمد تطبيق القانون على الوزارات المحدودة الميزانية لذلك، يسعى المسؤولون إلى التحقق من تطبيق القوانين في أماكن العمل الكبيرة فقط فبالنسبة إليهم هذه الطريقة أنجح من ملاحقة أصحاب المنازل الذين يسيئون معاملة المربيات.

وتشير أي جين إلى «مساهمة النقابات في تعزيز التوعية وإلى دور شرعة حقوق العمال المنزليين في نيويورك في تعزيز الشراكة مع وزارة العمل لتحسين ظروف وشروط العمل. ولكن على الرغم من ذلك، يقول المسؤولون إنه من المستحيل إيلاء الأولوية إلى أماكن يعمل فيها عامل واحد أو عاملان فقط. لذلك، نحن نعمل معهم على الارتقاء بمفهوم التطبيق الاستراتيجي للشرعة كي تكون القوانين نافذة في أماكن العمل الصغيرة كرمز لتشجيع الآخرين».

## نعم، نستطيع

يسعى بعض العمال إلى تنظيم أنفسهم بطرق مختلفة ففي بلدة بروكلين في نيويورك، عدد كبير من التعاونيات مثل تعاونية «نعم نستطيع» لعمال التنظيفات وتعاونية «عناية وأكثر» «Beyond Care» للعناية بالأطفال. وتذكر فانيسا برونسبورغ، منسقة تعاونية مركز بروكلين لحياة العائلة الذي يستقبل هذه المنظمات والتعاونيات، أن مؤسسي تعاونية «نعم، نستطيع» الخمسة عشر كانوا بأغلبهم من النساء القادرات





# هل تُصادق الدول العربية على معيار العمل الدولي التاريخي بشأن العمّال المنزليين؟

© Apex Image/LO

الحماية الإجتماعية وخدمات الصحة والسلامة المهنيّين وغالبًا ما يخضعون إلى أصحاب العمل في إطار نظام الكفالة التقييدي. كما يُصادر أرباب عملهم جوازات سفرهم وأوراقهم الثبوتية ويمنعونهم من الخروج من المنزل خلال أيام الإجازة. لذلك تساهم طبيعة عملهم الغير المنظم والمعزول في تعريضهم إلى الإستغلال وسوء المعاملة.

وفي هذا السياق تنصّ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ١٠٢ على ضرورة تمتّع العمّال المنزليين الذين يهتمّون بالأسرة وأفرادها بحقوق العمل الأساسية عينها المتوقّرة لغيرهم من العمّال مثل ساعات العمل المعقولة والإجازة الأسبوعية لمدة ٢٤ ساعة متتالية على الأقل والحدّ الأدنى للدفعة العينية والوصول إلى معلومات واضحة بشأن شروط وظروف الوظيفة إلى جانب احترام مبادئ وحقوق العمل الأساسية بما فيها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

وبموجب القانون الدولي، تستدعي الخطوة التالية من

بادرت الحكومات ومنظمات العمّال وأصحاب العمل العرب إلى دعم اعتماد إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين والتوصية ذات الصلة للعام ٢٠١١ وأن الأوان اليوم للنظر في المصادقة عليهما.

قدّم مندوبو الدول العربية في أغلبهم الدعم لاعتماد معياري عمل دوليّن تاريخيّن بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في مؤتمر العمل الدولي في ١٦ حزيران/يونيو مع امتناع عدد ضئيل منهم عن التصويت. ولكن سلط بعض المندوبون العرب الضوء على تحديات المصادقة على هذين المعيارين وتطبيقهما في المنطقة.

يعاني العمّال المنزليّون في العالم العربي من الإقصاء من تشريعات العمل الوطنية ونظم

تستقطب البلدان العربية عددا كبيرا من العمال المهاجرين - ما يقارب ٢٢ مليون عامل - ثلثهم من النساء المنخرطات في العمالة المنزلية والوافدات من بلدان أفريقية وآسيوية مثل بنغلاديش وأثيوبيا واندونيسيا والنيبال والفلبين وسريلانكا. ويختلف عدد العمّال المنزليين المهاجرين مع اختلاف البلدان ففي حين تستضيف المملكة العربية السعودية ١.٥ مليون عامل، يُسجّل عدد العمال المنزليين المهاجرين في لبنان ٢٢٥ ألف عامل وفي الأردن ٧٧ ألف عامل.



الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن يُرفع معيارا

العمل الجديان إلى السلطة الوطنية المعنية في كل بلد لسن القوانين ذات الصلة أو للمصادقة عليهما. ومن خلال المصادقة على هذين المعيارين، تعترف الدولة بالإتفاقية والتوصية على أنهما صكّان ملزمان قانوناً وتضمن تطبيقهما من خلال موائمتها مع التشريعات الوطنية وغيرها من الإجراءات. أمّا بالنسبة إلى الحكومات العربية، فيبقى الإنتظار الحلّ الوحيد لتأكيد من استعدادها للمصادقة على المعيارين الجديين وتطبيقهما.

### الحاجة إلى التغيير على المدى البعيد

بحسب مندوب العمّال البحرينيّين، إبراهيم حمد، «تمّ التوصل إلى اتفاق عربي بشأن اعتماد الإتفاقية والتوصية الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين ولكن هناك معوّقات كثيرة أمام تطبيق هذين الصكين على المستوى الوطني إذ تدعو الحاجة إلى القيام بتغييرات تشريعية بعيدة المدى في البلدان التي تستضيف الأغلبية الساحقة من العمال المنزليين المهاجرين مثل دول مجلس التعاون الخليجي».

أمّا مندوب العمّال السعوديّين، نضال محمد، فقد وافق على أن المصادقة قد تتطلّب وقتاً ولكنّه أشار إلى الجهود المبذولة في عدد كبير من البلدان العربية الرامية إلى ضمان المواءمة بين القوانين الوطنية وبين المعايير الدولية قائلاً إن «النقاش القائم اليوم في المملكة العربية السعودية يتمحور حول اعتماد أنظمة وقوانين جديدة مثل خطة التأمين الرامية إلى ضمان أفضل حماية للعمال المنزليين والأسر التي توظفهم. وإذا ما صدرت هذه القوانين، ستقترب السعودية أكثر فأكثر من المصادقة».

وخلال اجتماع لجنة العمال المنزليين، تحدّث ممثل حكومة الإمارات العربية المتحدة، رشيد بن دماس، بالأصالة عن مجلس التعاون الخليجي وأعلن عن اعتماد عقد عمل موحد لجميع العمال المنزليين في الكويت وعن سنّ تشريع جديد في الإمارات العربية المتحدة يفسح المجال أمام تفتيش العمل في المنازل الخاصة.

تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن إتفاقية العمال المنزليين للعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩) إعتمدت بتصويت ٣٩٦ مندوب مقابل ١٦ مع امتناع ٦٣ مندوب عن التصويت كما حصدت التوصية المرافقة للإتفاقية ٤٢٤ صوتاً مؤيداً مقابل ٨ أصوات معارضة مع امتناع ٤٢ مندوباً عن التصويت. وتعتبر الإتفاقية معاهدة دولية ملزمة للدول الأعضاء المصدقة عليها في حين تُقدّم التوصية إرشادات

مُفصلة عن سبل تطبيق الإتفاقية.

ومن بين الأطراف الـ ٦٣ الممتنعة عن التصويت، عشرة مندوبين عرب هم بالأساس من أصحاب العمل الذين شدّدوا على دعمهم لتسليط الضوء على العمالة المنزلية ومعالجة مشاكل حقوق الإنسان لكنهم عبّروا عن تحفظاتهم حيال المعيارين.

وفي العام ٢٠١٠، كانت مجموعة أصحاب العمل قد فضّلت اعتماد توصية فقط عوضاً عن اعتماد إتفاقية معتبرة أنّ الإتفاقية الإلزامية قد لا تحصد عدداً كبيراً من المصادقات كما شدّد أصحاب العمل على طبيعة العمل المنزلي الفريدة حيث المنزل هو مكان العمل وحيث من الواجب حماية حقوق الأسر أيضاً.

### التحدّي الأكبر: تفتيش العمل

إعتبرت ممثلة الحكومة المصرية، إيمان نحاس أنّ «أحد أهمّ التحديات أمام تطبيق الإتفاقية والتوصية، خاصة في البلدان العربية، يكمن في طريقة القيام بتفتيش العمل من دون المسّ بخصوصية الأسر وحرمة المنازل. فعادةً لا يُسمح لمفتشي العمل بالدخول إلى المنازل في البلدان العربية وهنا التحديّ الرئيس».

ويعتقد الكثيرون أنّه ينبغي أن تترافق التعديلات التشريعية أو أن تكون مسبوقه بتغيير عقلية الأفراد لضمان فعاليتها. فكما أفاد مندوب حكومة الإمارات العربية المتحدة، حميد رشيد بن دماس، «من السهل مناقشة النصوص والإتفاقيات القانونية كما يجوز تعديل التشريعات الوطنية والمصادقة على الإتفاقيات لكنّ التحديّ الحقيقي يتمثل بكيفية ترجمة هذه المبادئ على أرض الواقع. فمن خلال مناقشة هذه الإتفاقية واعتمادها، تمهّداً بالالتزام بواجب دولي ومحليّ ونأمل أن يكون التزامنا بقضية العمال المنزليين التزاماً قانونياً وأخلاقياً على حدّ سواء».

وأخيراً يشدّد مندوب العمّال البحرينيّين، إبراهيم حمد، على «الحاجة الطارئة إلى الارتقاء بالوعي في البلدان العربية لبلورة نظرة أكثر إنسانية حيال العمال المنزليين والإعتراف بهم كعمّال حقيقيين وليس كمجرّد خدم».

## العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يكلّف المجتمع والإقتصاد أبعظ الأثمان

يلقي العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بظلاله على عالم العمل ويُعتبر أكثر انتهاكات حقوق الإنسان شيوعاً في العالم حيث تتعرض امرأة واحدة من أصل ثلاث نساء في حياتها إلى العنف الجنسي والضرب الجسدي أو سوء المعاملة. وفي حديث إلى موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني، تكلمت أدريان كرون، التي شاركت في تأليف إصدار جديد لمنظمة العمل الدولية بشأن العنف ضد النساء، على الكلفة الاجتماعية والإقتصادية لهذا النوع من التمييز في عالم العمل.

<sup>1</sup> Adrienne Cruz and Sabine Klinger: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Geneva, ILO, 2011).



## ما هو التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي؟

في أماكن العمل الذكورية البحتة المعرضين للإعتداء الجنسي على يد زملائهم في العمل.

إلى جانب المنظور الإنساني هل من رؤية مالية واقتصادية قد تسهم في مكافحة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟

أدريانا كروز: يُعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من أهم ممارسات التمييز الجنسي التي يؤدي إلى عدد هائل من انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية وهو السبب الرئيس وراء إصابة المرأة بالإعاقة أو وفاتها بين سن ١٥ والـ ٤٤ عاماً. صحيح أن مكافحة العنف القائم على

أساس النوع الاجتماعي تحمي الفرد من الألم والمعاناة ولكن الأهم هو أنها تساهم أيضاً في تعزيز الكفاءة الاقتصادية.

فقد أظهرت دراسة أجريت مؤخراً في المملكة المتحدة أن العنف المنزلي يكلف الاقتصاد المحلي ٢,٧ مليون جنيه إنكليزي في العام الواحد من حيث تراجع الإنتاجية وخسارة الأجور وتكاليف الطبابة وبالتالي تصل كلفة العنف المباشرة والغير المباشرة إلى ٢٣ مليار جنيه إنكليزي في العام الواحد. أما في الولايات المتحدة، أدينت شركة الأدوية نورفاتييس مؤخراً في أكبر قضية تحرش وتمييز

» ان مصطلح «العنف القائم على اساس النوع الاجتماعي» يجسد حقيقة أن جذور هذا العنف هو في القوة غير المتكافئة بين المرأة والرجل «

أدريانا كروز: في العام ١٩٩٣، عرّف إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة هذا النوع من العنف على أنه «أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس، ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل، أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة». وتتضمن أفعال العنف ضد المرأة الإغتصاب الزوجي والتحرش الجنسي والإعتداء الجنسي والاتجار بالمرأة والدعارة الجبرية. وقد توسّع تعريف العنف ضد المرأة ليشتمل أفعال أخرى بما فيها الإغتصاب المنهجي خلال النزاعات المسلحة ووآد البنات واختيار جنس المولود قبل الولادة إلى جانب الاستغلال الاقتصادي للمرأة.

ويدلّ مصطلح «العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي» على تجذّر هذا النوع من العنف في عدم توازن القوى بين الرجل والمرأة كما يعكس العنف ضد المرأة تبعيّة المرأة ويعزّزها خاصّة وأن المرأة هي الضحية الرئيسة في المجتمعات الذكورية.

ولكن قد يتعرّض الرجل أيضاً للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي خاصّة عندما لا تتطابق تصرفاته مع توقعات المجتمع التقليدية بشأن السلوك «الذكوري». إلى جانب ذلك قد تمارس إمراة العنف بحق امرأة أخرى بهدف فرض سلطتها وسيطرتها كما هي حال النساء اللواتي تعفن العاملات المنزليات.

## كيف يتعرّض العمّال الرجال والنساء لهذا النوع من العنف؟

أدريانا كروز: بسبب التمييز الطويل الأمد بحق المرأة والتنميط في مكان العمل، تتقاضى أغلبية النساء أجوراً منخفضة وتعمل في وظائف قليلة الشأن مع قدرة محدودة على اتخاذ القرارات أو على المفاوضة. فغالبا ما نجد المرأة ممثلة في الوظائف الغير النمطية والغير مستقرة حيث يزداد خطر التعرّض للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مثل التحرش الجنسي والإعتداء الجنسي. أما بالنسبة للمهن والوظائف المحفوفة بالمخاطر للرجال فهي تتضمن العمل بدوام ليلي في المتاجر الصغيرة المعرضة لسلطو المسلح والعنف إلى جانب الوظائف المعنية بإنفاذ القانون. بالإضافة إلى ذلك، يتعرّض الرجال لمخاطر جمّة في القطاعات التي تغيب المرأة عنها مثل العمّال المرؤوسين





ما هي الإجراءات التي يمكن أن تعتمد عليها هيئات منظمة العمل الدولية الثلاث لمكافحة العنف في مكان العمل؟

أدريان كروز: تضطلع الحكومات بمسؤولية اعتماد التشريعات والقوانين الوطنية والأطر المؤسسية التي تعالج مشكلة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ولكن لا يخفى على أحد أن مكان العمل هو السياق الأساسي حيث من الواجب تطوير السياسات والإستراتيجيات لمكافحة العنف. في هذا الإطار، بإمكان العمّال والمدراء أن يبادروا إلى تخطي المشاكل المتعلقة بالعمل من خلال النقاشات وتحسين صياغة السياسات الخاصة بالموارد البشرية إلى جانب المفاوضة الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، من شأن تعزيز التزام النقابات العمالية والإدارات أن يساهم في شكل كبير في الحد من وتيرة حوادث العنف في مكان العمل. كما يتضمّن إصدار منظمة العمل الدولية الجديد حوالي ستين أداة وإجراء وإرشاد لبلورة الممارسات الفضلى الموجب تطبيقها في جميع أنواع أماكن العمل في العالم.

وبموجب توصية القرار، كان مكتب المساواة بين الجنسين التابع لمنظمة العمل الدولية رائداً في متابعة الأبحاث الحالية وتقصي التوجّهات القائمة وتطوير هذا الإصدار الجديد. ويسعى المكتب إلى المساهمة في بلورة السياسات على المستويين الوطني والقطاعي وفي تعزيز تبادل المعارف بشأن سبل اجتثاث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي إلى جانب توفير المعلومات حول بناء قدرات الحكومات والشركاء في المجتمع في جميع أنحاء العالم.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أنّ عدداً كبيراً من المكاتب الميدانية التابعة للمنظمة ينظمون دورات تدريبية تستهدف الحكومات ومنظمات العمال وتتمحور حول أحكام التحرش الجنسي في التشريعات والسياسات الخاصة إلى جانب ورش العمل بشأن مدونات السلوك واستراتيجيات أخرى ذات صلة. بالإضافة إلى ذلك، يُنظّم المركز الدولي للتدريب في تورين دورات لبناء القدرات تختصّ في المساواة بين الجنسين وفي القضايا المتعلقة بالعنف. ■

جنسي في تاريخ الولايات المتحدة، لذلك أجبرت الشركة على دفع ٣,٣ مليون دولار أمريكي كأضرار تعويضية و٢٥٠ مليون دولار كأضرار تأديبية لـ ٥٦٠٠ عاملة حصلت كل منهنّ على مكافئة إضافية بقيمة ٢٠٠ ألف دولار أمريكي.

هل هناك شرائح معينة من العمال أكثر عرضة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من غيرهم؟

أدريان كروز: بالطبع وتتضمّن هذه الشرائح الصبيان والفتيات في قطاع عمل الأطفال وممارسي العمل الجبري والعمّال المهاجرين والعمّال المنزليين إلى جانب العمّال في قطاع الخدمات الصحية خاصة الممرضات والعمّال في قطاع الجنس.

هل كان للأزمة الاقتصادية تداعيات على مستوى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟

أدريان كروز: أدّت الأزمة في عدد كبير من البلدان إلى تفاقم هذا النوع من العنف وتُظهر الدلائل في بعض المناطق ارتفاع عدد الفتيات والصبيان المجبرين على العمل في الشارع للعيش ما عرّضهم إلى الإستغلال الجنسي ورفع مخاطر تعرّضهم للعنف والإصابة بفيروس نقص المناعة. أمّا الرجال - الذين تعتبرهم بعض المجتمعات المسؤولين التقليديين عن كسب لقمة العيش - فهم يعانون من الإجهاد والتوتر من جرّاء خسارة وظائفهم بسبب الأزمة وعندما يلجأ الرجال في ظلّ هذه الظروف إلى استهلاك الكحول أو المخدرات، تتزايد مخاطر لجوءهم إلى العنف بحق زوجاتهم أو شريكاتهم في الحياة. وفي الوقت عينه، يبادر الرجال في العالم إلى القيام بالعديد من المبادرات الجماعية الرامية إلى إلزام أصحاب القرار وقادة الرأي العام الرجال بتعزيز الجهود الهادفة إلى مكافحة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

# دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: مسائل وتحديات للمنطقة العربية

## المقدمة

تعالج هذه الورقة بعض معايير العمل الدولية للأزمة الاقتصادية والمالية وتوفر منصة لتحديد سياسات الانتعاش ودعمها من خلال احترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال. وتهدف إلى تشكيل خلفية للنقاش في جلسة تخصّص لتعزيز مراعاة هذه المعايير والحقوق. ويناقش هذا المنتدى مجموعة من الإجراءات المتعلقة بالسياسات واقتراحها في سبيل توجيه التنفيذ الإقليمي للميثاق العالمي لفرص العمل الذي سيضع مسائل العمالة وسوق العمل إلى جانب الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال، في صلب الاستجابات الإقليمية للأزمة المالية والاقتصادية.

في نهاية القرن العشرين، كان النقاش الحادّ السائد يدور حول العوالة ووقوعها الاقتصادي والاجتماعي. واختلقت الآراء والمفاهيم إلى حدّ كبير. فاعتبر البعض أنّ العوالة قد زادت من حدّة مشاكل البطالة، واللامساواة والفقر؛ بينما اعتبر آخرون أنّها ساهمت في الحدّ منها. وشدّدت النقاشات فعلاً على أنّ الاقتصاد العالمي الجديد زاد من المنافسة وأدى إلى الدفع بشروط العمل ومراعاة معايير العمل إلى مستويات أدنى. وفي بعض الحالات، أدت انتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خاصة في ما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتمييز في مكان العمل في إطار العمل على جذب الاستثمارات الأجنبية إلى تفاقم الأمور. فالتراجع في قوة التفاوض لدى العمال غالباً ما نتج عنه نكران لحقوقهم وعدم حصولهم على حصة عادلة من الأرباح من نموّ اقتصادي وتنافس دولي أكثر انفتاحاً. في خضمّ موجة العوالة، أيقظ تدهور السوق المالية السريع العالم على الواقع المرّ: أي الخطر الحقيقي المتمثّل في تحرير مالي مفرط وأسواق مالية عالمية غير منظمّة بالشكل المناسب.

تهدّد الأزمة بتقويض حقوق العمال أكثر بعد في البلدان العربية وبإطلاق عملية تدهور شروط العمل، لا سيما



نتيجة للأهمية الكبيرة لأوراق العمل السبعة التي قدمت خلال انعقاد «المنتدى العربي للتشغيل» الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، تقوم مجلة «عالم العمل» بنشر هذه الأوراق التي عكست مواضيع وتحديات التشغيل التي تواجهها المنطقة العربية، لا سيّما غداة الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. وتوفّر هذه البحوث المادة المرجعية التي تتماشى بالالتزامات التي قطعت على المستويين الدولي والإقليمي بشأن العمل اللائق وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. كما تكمل هذه البحوث النهج الذي تعتمده منظمة العمل الدولية لتساهم في رفق الجهود المبذولة لتحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي. وفي هذا العدد سنقوم بنشر ورقة العمل الخامسة.



كما برز في تقرير المدير العام للمؤتمر في حزيران/يونيو ٢٠٠٩<sup>٢</sup>، يمكن إيجاد العناصر المختلفة في معايير العمل الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية وتعززها وتشرف عليها. وهي تشمل الجوانب الأساسية للعمل اللائق مثل العمل المنتج والذي تم اختياره بحرية؛ والاستشارات الثلاثية؛ وحقوق أصحاب العمل والعمال؛ ووسائل فض النزاعات بينهم بحرية عبر ممثليهم؛ والحقوق الأساسية بعدم التمييز والتحرر من العمل الجبري وعمل الأطفال؛ والحماية الاجتماعية. لدعم هذه الإجراءات لا بد من بذل جهود مضاعفة لتسهيل الحوار الاجتماعي على المستويات الإقليمية والوطنية والقطاعية وفي أماكن العمل العامة والخاصة، وكذلك جهوزية أكبر في ما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال فترة الركود ومراقبة محسنة لأسواق العمل وآثار السياسات.

ينبغي أن توجّه الخلاصات التي يجب أن يعتمدها المنتدى العربي للتشغيل نحو خلق فرص عمل تتواءم مع جدول أعمال العمل اللائق ومع خلاصات الميثاق العالمي لفرص العمل والمحافظة على تلك الفرص. ويجب أن تركز على عملية فاعلة وفعّالة لتعزيز المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها بصفاتها إحدى الركائز الأربع لعمل منظمة العمل الدولية. ويشكل التوجيه من الهيئات الرقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية مورداً أساسياً في رصد مقارنة إنمائية مرتكزة على الحقوق وتعزيزها في سوق عمل معولة متأثرة حاليًا بالأزمة الاقتصادية. بالتالي، تبرز حاجة خاصة إلى تركيز الجهود على بناء القدرات الوطنية حول معايير العمل الدولية في سبيل تحسين قدرة البلدان العربية على إتمام واجباتها في ما يتعلق بمعايير العمل الدولية. كما تبرز حاجة ملحة أيضاً إلى مراجعة كيفية مساهمة معايير العمل الدولية التي لم تصادق عليها البلدان فردياً بعد، في بناء الأساس من أجل انتعاش متين واقتصاد مستدام للمستقبل.

### دعم سياسات الانتعاش من خلال احترام معايير العمل الدولية وحقوق العمال

في سبيل بلوغ هدف «تعزيز المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها»، تقدّم منظمة العمل الدولية المساعدة للدول الأعضاء كما لمنظمات العمال وأصحاب العمل في المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذ معايير العمل الدولية. ومنذ العام ١٩٩٤، خاضت

في الاقتصاد غير المنظم. فالحقوق الأساسية في العمل معرضة للخطر خاصة عندما تؤثر إجراءات الصرف وخفض التكاليف على المرأة وعلى الفئات الأكثر ضعفاً: أي العمال المهاجرون، والأقليات والشباب. وفي غياب اتفاقات جماعية، يضطرّ العمال في بعض البلدان إلى القبول بمستويات أجور ومنافع صعب اكتسابها. كما أنّ خطر الاتجار بالأشخاص أو عمل الأطفال غير الشرعي كبديل رخيص مستمرّ ويتفاقم في بعض البلدان، وكذلك الأمر بالنسبة إلى أنواع العمل الجبري أو الإلزامي المختلفة. بالتالي، يواجه الجهد المبذول لتحقيق العمل اللائق للجميع حواجز ومطّبات جديدة.

لمواجهة تحديات الأزمة المالية، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ ميثاقاً عالمياً لفرص العمل يعتبر مبادرة وطنية وإقليمية وعالمية لمساعدة العمال والأسر والمؤسسات في ظلّ هذه الأزمة المنظمة الأولى للعولمة وبناء أسس لمسار نحو الانتعاش والنمو المستدام<sup>١</sup>. والهدف الأساسي للميثاق العالمي لفرص العمل هو وضع مسائل البطالة وسوق العمل، إلى جانب الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمال في صلب مجموعة الحوافز والسياسات الوطنية الأخرى المعتمدة لمواجهة الأزمة. وعناصر الميثاق العالمي لفرص العمل مرتكزة على معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والقرارات وأدوات السياسات التي تعتمدها هيئاتها الحاكمة. ويعتبر اللجوء إلى الحوار الاجتماعي لتحديد السياسات وتطبيقها أداة أساسية لبناء التوافق.

### دور معايير العمل الدولية وحقوق العمال في إطار الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الحالية

الهدف الأول لمنظمة العمل الدولية اليوم هو تعزيز الفرص المتوفرة للنساء والرجال، في إطار إعلانها حول العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة للعام ٢٠٠٨، ليحصلوا على عمل لائق ومنتج، في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. إنّه هدف شخصي للأفراد وهدف إنمائي للبلدان في الوقت نفسه. والعمل اللائق هو التركيز المشترك للأهداف الاستراتيجية الأربعة للإعلان: تعزيز الحقوق في العمل؛ والعمالة؛ والحماية الاجتماعية؛ والحوار الاجتماعي. وبعتماد الإعلان، تتعهد الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية بإحلال العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة كالعاملين الموجّهين للمستقبل.

(١) منظمة العمل الدولية: التقرير الأول (ألف) - تقرير المدير العام: الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، (مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيو ٢٠٠٩، جنيف).

(٢) مكتب العمل الدولي: التقرير الأول (ألف) - تقرير المدير العام: مواجهة الأزمة العالمية في فرص العمل: الانتعاش من خلال سياسات العمل اللائق (مؤتمر العمل الدولي، حزيران / يونيو ٢٠٠٩، جنيف).



الممثلة للعمال ولأصحاب العمل كأداة ذات صلة في التوصل إلى حلول وبناء تماسك اجتماعي ضمن البلدان العربية كجزء من جدول أعمال متكامل للعمل اللائق.

لم يكن إخفاق في أسواق العمل هو الذي تسبب بالأزمة الاقتصادية؛ لكن تحقيق انتعاش سريع يعتمد على حسن اشتغالها. فالتقيّد بالاتفاقيات الأساسية يمكن أن يؤدي إلى تحسين فعاليتها في هذا المجال، وتركز اتفاقيات كثيرة على قدرة الحكومات على تحسين عمل أسواق العمل.

تأمين احترام حقوق العمال وحكم القانون أمر مرغوب فيه اجتماعياً وفعال اقتصادياً بما أنه يؤدي ليس إلى حماية العمال فحسب بل إلى تأمين قابلية الشركات للحياة أيضاً. فتجنّب انخفاض الأجور وتوفير ترسيخ مناسب، بشكل أجور دنيا فاعلة، من شأنه أن يدعم الطلب العالمي ويخفف من التوترات التجارية. وتزداد إمكانية النجاح بفعل إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم السياسات وتنفيذها من أجل تحقيق أهداف الميثاق العالمي لفرص العمل.

يساهم احترام معايير العمل الدولية في دعم الثقة وبالتالي النشاط الاقتصادي. فهذه المعايير تسعى إلى تأمين نتائج منصفة، بما في ذلك في حالات عمليات إعادة هيكلة الشركات والإقفال، ما يعزّز الدعم الشعبي لرزم الانتعاش. ويرتكز التطبيق الفاعل لمعايير العمل الدولية على حوار اجتماعي قوي، تبرز ضرورته في الفترات الاقتصادية الصعبة. وتتمتع منظمة العمل الدولية بمجموعة كاملة من الصكوك التي وضعت مع الوقت وهي ذات صلة بمعالجة حالات الأزمات ومساندة المنشآت المستدامة.

### صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة للانتعاش

في الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أشار المؤتمر إلى أنّ المنظمة يتحمّم عليها، لتعزيز أهدافها الدستورية، أن تعزز سياسة وضع المعايير التي تعتمد عليها المنظمة كحجر زاوية لأنشطة منظمة العمل الدولية من خلال دعم مواءمتها مع عالم العمل، وتأمين دور المعايير كوسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة. وأضاف أنّ احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها أمر يترتدي أهمية خاصة، بما أنّ الحقوق والظروف الممكنة ضرورية لتحقيق كامل للأهداف الاستراتيجية كافة. كما أعلن المؤتمر أنّ التزامات أعضاء المنظمة وجهودهم لتنفيذ مهام المنظمة الدستورية، بما في ذلك من خلال معايير العمل الدولية... يجب أن تكون مرتكزة على أهداف المنظمة الاستراتيجية الأربعة

المنظمة عملية تحديث وتعزيز لنظام معايير العمل لديها. وتعهّد مهمّة الإشراف على معايير العمل الدولية هذه بصورة أساسية إلى لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق الإحصاءات، ولجنة الحرية النقابية. كما أنّ الشكاوى يمكن أن تقدّم ضدّ دولة عضواً لتتقيّد باتفاقية صادقت عليها.

إنّ الأسواق العالمية الناشئة والاقتصاد العالمي النامي تستلزم المزيد من توحيد المعايير الدولية. ويحتوي دستور منظمة العمل الدولية على أربعة مبادئ أساسية لحقوق الإنسان: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ وإلغاء العمل الجبري أو الإلزامي؛ وإلغاء عمل الأطفال؛ وإلغاء التمييز في الاستخدام والمهنة. وهذه كلها مفصلة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨، وهو عبارة عن تعهّد من جانب البلدان كافة باحترام هذه الحقوق وتعزيزها وتحقيقها. ويعتبر اعتماد الإعلان في العام ١٩٩٨ خطوة حاسمة نحو احترام شامل لهذه الحقوق حتى من جانب بلدان لم تصادق على الاتفاقيات ذات الصلة.

ولهذه المبادرات الرامية إلى تعزيز مراعاة الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل مساهمة بارزة في إلغاء بعض من الآثار السلبية للعولمة.

\* سوف تسرّع إلغاء أسوأ ممارسات العمل مثل العمل الجبري وأسوأ أشكال عمل الأطفال، وتوفير الظروف الممكنة لإلغاء التمييز في سوق العمل - بما في ذلك التمييز بحسب النوع الاجتماعي - وكذلك التمييز على أسس أخرى مثل العرق، والدين والرأي السياسي.

\* من خلال ضمان الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، سوف تخلق القوة التفاوضية الضرورية للعمال ليحصلوا على حصة أفضل من مكاسب النمو إن في الصناعات التصديرية أو في قطاعات أخرى من الاقتصاد.

\* بإمكانها أن تساهم في بلوغ أهداف أوسع، مثل ديموقراطية أكبر، وشفافية وفعالية أكبر في السياسات العامة وحماية إجتماعية أكبر.

بهذه الطرق كلّها، يمكنها أن تساهم في إزالة العائق المحتمل أمام العولمة، وإلغاء مصدر احتكاك هامّ يمكن أن يزعزع تحركات آتية لفتح أسواق عالمية.

للحرص على ألاّ يقوّض التقدم الاجتماعي في الأزمة الحالية، يجب احترام إعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعتها (١٩٩٨)، والحوار الاجتماعي وممارسة الثلاثية بين الحكومات والمنظمات

مراجعة التشريع لكي يتطابق مع معايير العمل الدولية وطلبت المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

خلال زيارة بعثة عالية المستوى الى المملكة العربية السعودية<sup>١</sup>، أقرت السلطات الوطنية بغياب سياسة وطنية للمساواة، وطلبت مساعدة منظمة العمل الدولية لوضع هكذا سياسة من أجل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهن، بهدف تحقيق إلغاء لأي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصول القومية أو الاجتماعية كما يرد في الاتفاقية رقم ١١١.

قامت لجنة الخبراء بملاحظة حول النقص في وصول المرأة إلى فرص العمل في بلدان كثيرة، مع أن الحماية الرسمية من التمييز قائمة في معظم تلك البلدان. كما أسفرت على النقص في المعلومات حول الإجراءات المتخذة وحول أثرها.

تكمن الفجوة الأكثر رواجاً في الحماية من التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الأصول القومية، التي غالباً ما ينتج عنها غياب للحماية للعمال المهاجرين في هذا الإطار. وشددت لجنة الخبراء على أهمية التصرف حول هذا الموضوع، خاصة في ظل وجود عدد هائل من الرعايا الأجانب من خلفيات عرقية وإثنية مختلفة يعملون في بعض البلدان. وقد حثت اللجنة حكومات تلك البلدان على اتخاذ إجراءات عملية لمنع التمييز ضد كافة العمال على أساس العرق، أو اللون، أو الأصول القومية في ما يتعلق بالاستخدام أو المهن. كما أن اعتبارات أكثر عمومية حول العمال المهاجرين مطروحة أدناه.

في ما يتعلق باتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) تتمثل المسألة المطروحة في المنطقة في غياب التشريع الذي يدعم كلياً مبدأ الأجر المتساوي بين المرأة والرجل لعمل متساوي القيمة. على سبيل المثال، في الإمارات العربية المتحدة، ينص التشريع الفدرالي على «أن أجر المرأة يجب أن يكون مساوياً لأجر الرجل إذا كانت تؤدي العمل نفسه»، وقد أشارت اللجنة إلى أن هذا النص أضيق من المبدأ الوارد في الاتفاقية، بما أنه لا يشمل المفهوم الأساسي للـ «العمل المتساوي القيمة». وفي المملكة العربية السعودية، يشير قرار إلى معاملة «المستخدمين والمستخدمات بشكل متساو بالنسبة إلى الأجر عندما تكون ظروف العمل وشروطه هي نفسها». وكذلك الأمر في الأردن، ينص

المتساوية من حيث الأهمية، التي يتبلور من خلالها جدول أعمال العمل اللائق. وبرز التشديد على أهمية معايير العمل الدولية أيضاً في الإعلان من خلال الربط بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة التي تعتبر عمير قابلة للفصل، ومتراصة ومتساندة. وإن الإخفاق في تطبيق أي منها من شأنه أن يؤدي التقدم نحو الأخرى. ولتحقيق أقصى وقع لها، يجب أن تشكل الجهود الرامية لتعزيزها جزءاً من استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة لعمل لائق.

بإمكان اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الثمانية أن تساهم في الانتعاش الاقتصادي من خلال توفير إطار أساسي للعمل الدولي ولتعزيز الحماية الاجتماعية.

### التزامات البلدان العربية بمعايير العمل الدولية وحقوق العمال

تتبع التزامات البلدان العربية بمعايير العمل الدولية في مصادقاتها على اتفاقيات وفي الحوار بينها وبين منظمة العمل الدولية في إطار النظام الرقابي والمتابعة لإعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتبقى نسبة المصادقة على عدد كبير من تلك الصكوك منخفضة بالمقارنة مع مناطق أخرى، لا سيما تلك المتعلقة بالحقوق النقابية. ولكن في عدد من الحالات يجري العمل على تنفيذ مبادئ الصكوك في انتظار المصادقة عليها لاحقاً.

### أ) المساواة وعدم التمييز

تستمر الهيئات الرقابية في منظمة العمل الدولية في إثارة مسائل النقص في التشريع والإنفاذ في عدد من البلدان لاتخاذ إجراءات فعالة للحرص على ألا يخضع أي فرد للتمييز أو لمعاملة غير متساوية على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الدين، أو الأصل الإثني أو الأصول القومية. في بلدان كثيرة في المنطقة تعرب لجنة الخبراء منذ سنين عن قلقها بشأن غياب الأحكام التشريعية الكفيلة بالحماية من التمييز على أسس مختلفة وبشأن غياب الحلول الناجعة.

في هذا الصدد، أعلنت الحكومة الكويتية أمام لجنة المؤتمر الخاصة بالمعايير في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ عن التزامها بتأمين التطبيق الكامل لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) قانوناً وممارسة، بما يشمل

(١) تمت هذه البعثة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ في إطار متابعة لخلاصات لجنة المعايير الخاصة بمؤتمر العمل الدولي بشأن تنفيذ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

البحرين مثلاً ينصّ الآن على حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، بتكوين نقابات والانضمام إليها وكذلك الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (باستثناء عمال الخدمات العامة). ويبدو أنّ حكومة عمان قد اعترفت رسمياً بحقوق العمال في تشكيل نقابات واتحاد عام وسمحت بالمفاوضة الجماعية على شروط الاستخدام وظروفها.

في إطار متابعة إعلان العام ١٩٩٨، لم يترجم التزام حكومات عربية كثيرة بإنفاذ المبادئ والحقوق الدستورية للمنظمة المتعلقة بالحرية النقابية والمصادقة على الاتفاقية رقم ٨٧، إصلاحاً بارزاً بالمعايير وتبرز الحاجة إلى خوض عملية متابعة قوية في هذا المجال. وقدّمت المساعدة التقنية في إطار الإعلان إلى كل من البحرين، والأردن، والمغرب وعمان حول تحقيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

### (ت) العمل الجبري

أشار التقرير العالمي للعام ٢٠٠٩ في إطار إعلان العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى أنّ نمواً ثابتاً قد ميّز التبليغ عن مسائل متعلقة بالاتجار بالبشر في المنطقة، وعن مجموعات مستخدمين معرّضين بصورة خاصة في هذا الموضوع منهم عمال المنازل والعمال المهاجرون. ولاحظ بصورة خاصة أنّ مستوى الوعي لمشكلة العمالة الجبرية في منطقة الخليج منخفض في صفوف عامة الناس والكثير من المسؤولين الحكوميين، وأنّه يسود تردد في الاعتراف بوجود تعسّفات يمكن أن تشكل عمالة جبرية واتجاراً. وشدّد أيضاً على حاجة حكومات كثيرة لاتّخاذ إجراءات فاعلة لمواجهة الأسباب الجذرية الكامنة وراء المشاكل. كما أنّ لجنة الخبراء قد عبّرت بدورها مراراً عن قلقها بشأن منع فئات متنوعة من عمال قطاع الخدمات العامة من ترك وظائفهم.

أثارت المخاوف المتعلقة بالعمال المهاجرين تعليقات من لجنة الخبراء في إطار اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠ (رقم ٢٩) في غياب مصادقة على صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين.

### (ث) العمال المهاجرون

بصورة عامة، إنّ أنظمة الحوكمة التي تقدّم الحماية للعمال المهاجرين ضعيفة في المنطقة، مع أنّ بعض التقدّم قد أحرز في السنوات الأخيرة في التشريع الوطني والاتفاقات الثنائية بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة. إلا أنّ لجنة الخبراء وغيرها من الهيئات قد أثارت عدداً من المخاوف المتعلقة بالعمال المهاجرين. وتتمحور هذه المخاوف حول الاعتماد غير المتناسق للعامل على صاحب العمل والذي

الدستور على أنّ العمال كافة يجب أن يتلقوا أجوراً مناسبة لكمية العمل المحقق ونوعيته. وحثّت لجنة الخبراء الحكومات على اتّخاذ الخطوات اللازمة لتعديل التشريع من أجل تأمين ليس الأجر المتساوي لعمل مساو، للعمل نفسه أو لعمل مماثل فحسب، بل أيضاً في حالات يؤدّي فيها الرجال والنساء عملاً مختلفاً ولكن قيمته متساوية.

إلى جانب الحكومات الوطنية، ساندت منظمة العمل الدولية عمليات تقييم المساواة في الأجور في الأردن ومصر. ونظّم اجتماع طاولة مستديرة مشترك لمناقشة مسائل المساواة في الأجور حسب الجنس في الأردن من أجل القيام بعمليات تقييم لفرص العمل غير مميّزة من حيث الجنس لتأمين أجور متساوية لعمل بقيمة متساوية في القطاعات المختارة من خلال الحوار الاجتماعي. أما في مصر، فقد اعتمدت خطة عمل مع توصيات لمعالجة مسألة الأجر المتساوي في ظلّ روحية الاتفاقية رقم ١٠٠.

### (ب) الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

تبقى المصادقة على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) ضعيفة في هذه المنطقة، ومتأخرة كثيراً على المصادقة على الاتفاقيات الأساسية الأخرى. وقد علّقت الهيئات الرقابية في منظمة العمل الدولية، بما فيها لجنة الحرية النقابية على الخروقات الخطرة في الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في بعض البلدان العربية، وحول غياب حق الموظفين غير الذين يعملون في إدارة الدولة بالتمتع بالحقوق والضمانات الخاصة بمعايير المنظمة ومبادئها ذات الصلة في بلدان عربية أخرى. وحثّت لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية الحكومات المعنية على اتّخاذ الإجراءات اللازمة لتمكين الحقوق النقابية وحق المفاوضة الجماعية من أن تمارس بشكل طبيعي ومع مراعاة الحقوق الأساسية.

تلقى المكتب الإقليمي للدول العربية مؤخرًا رسالة من منظمة وطنية لأصحاب العمل ادّعت فيها أنّ الحكومة لم تحترم حقهم في انتخاب ممثليهم بحرية كاملة وفي تنظيم أنشطة وبنى للإدارة الداخلية بشكل مستقل. ووصلت ادّعاءات مماثلة من أطراف مكوّنة أخرى حول خرق المبادئ الأساسية لاستقلالية منظمات أصحاب العمل.

في بعض البلدان العربية التي لم تشهد سابقاً وجود نقابات، تمّ اعتماد تشريع جديد مؤخرًا، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية للعام ١٩٩٨ والحملة للمصادقة على الاتفاقيات الأساسية. فالتشريع الخاص بالعمل في

والاستعباد بالدين، والاتجار بالبشر.

أشارت الحكومة الأردنية إلى أنها استجابت لادعاءات سوء المعاملة للعمّال المهاجرين بزيادة عدد مفتشي العمل وتعيين موظفين لتوفير الدعم اللوجستي لهم بالإضافة إلى إجراءات أخرى. ومؤخراً تم تعديل قانون العمل بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين بطريقة توسّع نطاقه ليشمل العمّال المهاجرين، وعمّال المنازل، وفئات العمّال الزراعيين كافة. وأبلغت منظمة العمل الدولية عن مبادرة معاييرية قامت بها الحكومة الأردنية لإصلاح بعض جوانب عملية استخدام عمّال المنازل، بما في ذلك إطار تشغيلي جديد ينظّم إجراءات التوظيف في وكالات الاستخدام الخاصة. كما أنّ إصلاحاً أكثر شمولية لقانون العمّال المهاجرين يتوقّع أن يناقش في البرلمان في جلسات مستقبلية.

### ج) تفتيش العمل وإدارة العمل

علّقت لجنة الخبراء على نقاط الضعف في مفتشيات العمل لبلدان كثيرة في المنطقة. وقد حثت بعض البلدان على اتخاذ إجراءات لإرساء نظام تفتيش عمل في المنشآت الصناعية والتجارية يكون متناغماً مع المبادئ الواردة في الاتفاقية والإرشاد الوارد في التوصية المقابلة (رقم ٨١) وأشارت إلى جهود مبدولة لزيادة عدد المفتشين في المنطقة وسلطاتهم. كما ذكّرت في حالات كثيرة بأن الحكومات بإمكانها أن تطلب مساعدة تقنية من المكتب حول هذه المسائل. وفي حالات كثيرة، تم توفير هكذا مساعدة وتحقيق بعض التقدم.

### ح) العمالة

تدعو لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الحكومات في بعض البلدان العربية التي صادقت على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) إلى تنفيذ سياسة عمالة ناشطة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين وإيلاء أولوية في خططها وبرامجها لأهداف العمالة الكاملة واتخاذ الإجراءات اللازمة للحرص على أن تكون العمالة، التي تشكل عاملاً أساسياً في خفض الفقر، في قلب السياسات الاقتصادية الكلية والاجتماعية.

في لبنان، إنّ الحكومة في صدد وضع خطة وطنية للاستخدام والتوظيف للشباب. في الأردن، اعتمدت الحكومة برامج تهدف إلى تكييف اليد العاملة مع حاجات سوق العمل، بما في ذلك مشروع لتدريب النساء الريفيات ومشروع وطني للتدريب والاستخدام. كما أنّ الحكومة أنشأت مجلساً اقتصادياً واجتماعياً ولجنة استشارية ثلاثية. ويجري تنفيذ برامج قطرية للعمل اللائق في كلّ

ينشأ من نظام «الكفيل» السائد في المنطقة، والذي يزيد من تعرّض العمّال للتسوّف والاستغلال ويساهم في التردّد في التبليغ عن شروط العمل التسوّفية. وتبرز هموم أخرى متعلقة بالتمييز على أساس العرق، أو الأصول القومية أو الجنس ما يجعل العمّال المهاجرين ضعفاء بصورة خاصة. في البحرين، قامت الحكومة مؤخراً بمراجعة تشريعها الخاص بالعمل لتمكين العمّال المهاجرين من تغيير صاحب العمل من دون الحصول على موافقة مسبقة من الكفيل الأصلي. واتخذت إجراءات مماثلة في هذا الإطار في عمان؛ بينما يجري البحث في إجراءات إضافية في الإمارات العربية المتحدة لتفعيل التشريع الذي يمنع أصحاب العمل من احتجاز جوازات سفر مستخدميه.

في تقرير رفع إلى لجنة الخبراء في إطار الاتفاقية رقم ١١١، أشارت حكومة قطر إلى أنّ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تلقت شكاوى متعددة من عمّال منازل، وهم بمعظمهم من النساء، يدعون فيها بأنهم يعملون ساعات عمل فائضة من دون استراحة أسبوعية، وأنّه يحرم عليهم مغادرة المنزل، ويلقون معاملة غير إنسانية وقاسية. وأعربت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في تقريرها للعام ٢٠٠٦ عن قلقها بشأن شروط العمل والحقوق الخاصة بالعمّال المهاجرين العاملين في البناء، والحفريات وصناعة الإسمنت، وبعمّال المنازل. واللجنة قلقة بصورة خاصة بشأن التسوّفات التي تمارس ضدّ العمّال المهاجرين وسوء المعاملة التي يتعرضون لها، بالإضافة إلى حالات اتجار بالبشر ناتجة عن نظام الكفالة القائم حالياً. فيحسب اللجنة، يمنع نظام الكفالة العمّال من تغيير شروط عملهم وأدى ذلك إلى ممارسات تسوّفية من جانب الكفلاء شملت عدم دفع الأجور، حجز جوازات سفر العمّال، عدم توفير مسكن مناسب، نقص في الغذاء، ساعات عمل طويلة غير طوعية، ضرب، جلد، احتجاز وأحياناً تحرّش جنسي أو اغتصاب. ورحبت لجنة الخبراء بالاهتمام المتزايد الذي أولي لوضع العمّال المهاجرين وطلبت أن يتخذ المزيد من الإجراءات لحمايتهم.

أشارت الحكومة اللبنانية في تقريرها إلى منظمة العمل الدولية إلى أنّ السلطات تعمل على وقف أو حظر الممارسة غير القانونية للعمل الجبري الذي قد يصادف لدى العمّال المهاجرين الذين يدخلون البلاد بصورة غير قانونية، وأنّ إجراءات قد اتخذت لحماية العمّال المهاجرين بمن فيهم النساء العاملات في المنازل، لا سيما في ما يتعلق بدفع الأجور وشروط عمل أخرى وأنّ مشروع التعديلات لقانون العمل تجرّم أشكال العمل الجبري أو الإلزامي المختلفة، بما في ذلك ممارسات الاستعباد والشبيهة بالاستعباد،



من الأردن والجمهورية العربية السورية واليمن. وهي توفر فرصة لتعزيز تنفيذ أحكام الاتفاقية رقم ١٠٢ والمصادقة عليها في البلدان التي لم تصادق عليها بعد. وقد عبّرت بعض البلدان في ردودها على الاستمارة الخاصة بالعمالة عن نيتها في البحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة. فحكومة الإمارات العربية المتحدة مثلاً أشارت في ردّها على الاستمارة إلى أنّها تخوض مراجعة شاملة للتشريع الخاص بالعمل بإرشاد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وتويي البحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات ذات الصلة.

### خ) الحماية الاجتماعية

إنّ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) صادق عليها بلدان عربيان فقط (الجمهورية العربية الليبية وموريتانيا). وتعلّق لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات منذ سنوات على تنفيذ الحكومة الليبية لهذه الاتفاقية لا سيما في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بإعانات البطالة، والإعانات العائلية، والرعاية الطبية، وإعانات الأمومة والوضع المالي لصندوق الضمان الاجتماعي. وطلبت الحكومة من منظمة العمل الدولية توفير مساعدة تقنية لصياغة التشريع واعتماده وفقاً لاتفاقيات الضمان الاجتماعي الخاصة بالمنظمة. كما أنّ حكومة موريتانيا تطلب أيضاً الدعم التقني من المنظمة في إطار تطبيق الاتفاقية.

في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق يبحث بعض البلدان العربية في إمكانية المصادقة على الاتفاقية رقم ١٠٢. ولا بدّ أن تشكل هذه فرصة لمعالجة مسائل الضمان الاجتماعي المتصلة بالنهوض من الأزمة. وكما ورد آنفاً ستشكل الحماية الاجتماعية البند المتكرر الذي يجب أن يبحثه مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠١١ مع التركيز على الضمان الاجتماعي. وهذه فرصة للبلدان العربية لتولي أهمية خاصة لهذه المسألة من أجل التعاون مع منظمة العمل الدولية لتخطّي الصعوبات التي تواجهها تلك البلدان وتعزيز المصادقة على هذه الاتفاقية وتطبيقها كاملاً من بين اتفاقيات أخرى من أجل النهوض من الأزمة.

### أمثلة عن تقيّد البلدان العربية بمعايير العمل الدولية

أعرب ممثلون من بلدان مختلفة في المنطقة عن التزامهم بمعايير العمل الدولية خلال مناقشة الأزمة الاقتصادية في دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩. وأعلن ممثل مجلس التعاون الخليجي أمام لجنة المعايير أنّ بلدان مجلس التعاون الخليجي قد أحرزت تقدماً في

تطبيق معايير العمل الدولية من أجل الحرص على تأمين أعلى درجة من الحماية للعمال كافة في بلدانهم. وحرصاً منهم على تطبيق المبادئ المترسّخة في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، يسعون إلى تعزيز تلك القيم والحقوق التي تضمن الكرامة الإنسانية والحماية الاجتماعية والصحية. وهدفهم هو خلق بيئة ممكنة لخلق عمل لائق. وأشار أيضاً إلى أنهم يجهدون لفتح فرص عمل للمرأة، لكي تتمكّن من المشاركة في سوق العمل وتشارك في الازدهار الاقتصادي. وأضاف أنّ المجلس قد اتخذ إجراءات لحماية العمّال المهاجرين من خلال التعاون بينه وبين البلدان المصدّرة لليد العاملة وفقاً للمبادئ المترسّخة في إعلان أبو ظبي. وشدّد أخيراً على أنّ بلدان المجلس اعتمدت أيضاً استراتيجيات جديدة لإصلاح أسواق العمل وأنظمة تفتيش العمل فيها، من خلال تعزيز بناء القدرات ومهارات العمّال.

أعرب وزير العمل التونسي عن قناعة حكومته بالنسبة إلى أهمية الحوار الاجتماعي وضرورته من أجل التعامل مع التحديات الحالية والمستقبلية في الأوساط الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز العمل اللائق. وأشار إلى أنّ تونس أطلقت في العام ٢٠٠٨ جولة سابعة من المفاوضات الجماعية في القطاعين العام والخاص ما أدى إلى تحسّات في شروط العمل واعتماد برنامج جديد لزيادة الأجور.

أشار ممثل الحكومة المغربية إلى التزام بلده بمعايير العمل الدولية وحقوق الإنسان. في هذا الصدد نظمت بلاده حواراً اجتماعياً ثلاثياً من أجل البحث في أسباب الأزمة وإيجاد حلول لها باعتماد العمل اللائق كعنصر من العناصر الاستراتيجية لأهداف الألفية للتنمية.

بالنظر إلى التقرير العالمي في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، شدّد ممثل الحكومة اللبنانية على ضرورة اتّخاذ إجراءات تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، باعتماد مبدأ اللاتمييز والمساواة ضمن البرنامج الوطني للعمل اللائق، واعتماد قوانين أفضل تتوافق مع وسائل أفضل من أجل تطبيق أفضل وتوفير الأدوات المناسبة للشركاء الاجتماعيين من أجل حوار اجتماعي فعال.

### حالة المصادقة على هذه الاتفاقيات في البلدان العربية

يتراوح معدّل المصادقة على هذه الاتفاقيات بين ٤ مصادقات و١٢ مصادقة لكل بلد. فالاتفاقيات الأساسية تلقى نسبة مصادقة واسعة باستثناء تلك المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. بالنسبة إلى الاتفاقيات



مكتب العمل الدولي حيث تقتضي الضرورة ذلك. ولا يعتبر احترام هذه الاتفاقيات هدفاً اجتماعياً أساسياً فحسب بل يخلق أيضاً شروطاً لتنمية اقتصادية متوازنة تؤدي بدورها إلى ازدهار أكبر على المدى الطويل. أما المخاوف من أن احتراماً أكبر لحقوق العمال سوف يبطئ النمو الاقتصادي والنهوض من الأزمة لا أساس لها. بالتالي يمكن أن ترسخ مقارنة مرتكزة على الحقوق نقاش الخيارات الخاصة بالسياسات من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية على المدى الفوري والأطول. أما الإخفاق في ضمان هذه الحقوق والمبادئ في هذا الوقت الحساس من شأنه أن يشكل ليس فشلاً في دعم الحقوق المعترف بها عالمياً فحسب بل يمثل أيضاً فشل السياسة الاقتصادية في تأمين النمو والانتعاش.

في إطار إعداد مؤشرات العمل في هذا الصدد يجب على المنتدى أن يأخذ بالاستراتيجية التي وضعتها دائرة معايير العمل الدولية لتنفيذ أفضل لمعايير العمل من خلال التعاون التقني والتي وافق عليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إدماج معايير العمل على مدى أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وما وراءها، كما من خلال عدد من التدخلات الاستراتيجية. ويتمثل عنصر آخر حيوي من هذه الاستراتيجية في تأمين نفاذ معزز لنظام معايير المنظمة ورؤيوية أوسع لها من خلال مصادر معلومات تسمح للهيئات المكونة بتكوين صورة أوضح وكاملة للامتثال بمعايير العمل على مستوى البلد. وسبق وأدمجت الاستراتيجية في إطار السياسة الاستراتيجية ٢٠١٠-٢٠١٥ والبرنامج والموازنة للعامين ٢٠١٠-٢٠١١ اللذين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩.

المحددة كاتفاقيات ذات صلة خاصة بالحوكمة، حظيت إتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ بمصادقة ١٣ دولة في المنطقة، لكن الاتفاقيات الأخرى كلها لم تلق إلا القليل من المصادقات. فالاتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين لم تلق أي مصادقة تقريباً بالرغم من أهمية العمال المهاجرين في الدول العربية، سواء لبلد المنشأ أو للبلد المضيف. لم يصادق على إتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) التي يفترض أن تساعد على توفير نوع من شبكة الأمان الاجتماعي في وجه الأزمة الاقتصادية إلا بلدان من المنطقة. أما المصادقة على معظم الاتفاقيات الأخرى المعنية بالحوكمة فتبقى منخفضة بالمقارنة مع مناطق أخرى من العالم.

بالإضافة إلى ذلك، لوحظت ثغرات خطيرة في تطبيق معظم هذه الصكوك أو المبادئ الكامنة فيها. فيجب بذل المزيد من الجهود لتحقيق إنفاذ كامل قانوناً وممارسة للاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها وللبحث في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات الأخرى. كما يجب إيلاء اهتمام خاص بالاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، أو كحد أدنى تطبيق المبادئ التي تجسدها هذه الصكوك في حال وجود عوائق أمام المصادقة على المدى القصير. وفي بعض البلدان، اعتمد تشريع جديد للعمل أو هو قيد الاعتماد، ما قد يؤدي إلى مصادقات جديدة وامتثال أكبر بتلك الاتفاقيات.

يمكن أن يقوم المنتدى بدعوة البلدان العربية كافة إلى اعتبار المصادقة على هذه الاتفاقيات وتنفيذها جزءاً لا يتجزأ من الجهود المبذولة للنهوض من الأزمة بمساعدة

ونود الإشارة بان الدراسة متوفرة بأكملها باللغتين العربية والانكليزية على شبكة الانترنت، ويمكنكم الاطلاع عليها من خلال:  
[http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/downloads/aef/ils\\_eng.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/downloads/aef/ils_eng.pdf)  
[http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/downloads/aef/ils\\_ar.pdf](http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/downloads/aef/ils_ar.pdf)  
 وسنقوم في العدد القادم بنشر الدراسة السادسة «تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وحماية السكان في المنطقة العربية».

# أخبار

## الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي



نحو حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية

حقوق العمل الأساسية للعمال المنزليين

القادة الشباب لمنظمة العمل الدولية

الترويج لتمكين المرأة في مكان العمل

اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال، ٢٠١١

التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون  
الثلاثي الأطراف

تقرير منظمة العمل الدولية حول وضع  
العمال في الأراضي العربية المحتلة

## نحو حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية

إختتم المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية دورته المئة التاريخية في شهر حزيران/يونيو بعد اعتماد مجموعة خطوات تهدف إلى المضي قدماً نحو ما أسماه مدير عام المنظمة، خوان سومافيا، «حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية».

### «آن الأوان لتعزيز دور منظمة العمل الدولية»

وفي اقتباس من التقرير الذي رفعه إلى المؤتمر والمعنون حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، قال سومافيا للمندوبين إن «مستقبل العصر الجديد من العدالة الاجتماعية يعتمد عليكم وعلينا وعلى أسرة منظمة العمل الدولية فإمّا يبقى عصر العدالة الاجتماعية الجديد وهما مثالياً بمستقبل مرجوٍّ وأمّا يصبح واقعا عمليا متجزرا في مجتمعاتنا».

كما أعلن السيد سومافيا أنّ «الأوان قد آن لتعزيز دور منظمة العمل الدولية» وعبر في المقابل عن قلقه من التهاون في وجه الإنعاش الإقتصادي الهش وحذر من «الخطر الكامن أمامنا في تعزيز أنماط النمو الغير الناجعة وقواعد العوامة المجحفة التي كانت سبب اندلاع الأزمة والتي أدت إلى تفاقم غياب المساواة بشكل منهجي في جميع أنحاء العالم خلال الأعوام الثلاثين الماضية. أمّا العودة إلى العمل على النحو المعتاد فستوقعنا جميعاً في أزمة جديدة عاجلاً أم آجلاً».

وأضاف المدير العام: «لا عجب أنّ الشعوب محبطة وغازبية اليوم فعدد كبير منها - بمن فيهم الطبقات الوسطى - عالق بين تداعيات الأزمة المباشرة على المجتمع

شارك رؤساء الدول والحكومات إلى جانب أكثر من ٤٠٠٠ ممثل عن الحكومات وأصحاب العمل والعمّال الوافدين من ١٨٤ دولة عضوة في منظمة العمل الدولية في الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي وبادروا جميعاً إلى تأييد أجندة العمل اللائق التابعة إلى منظمة العمل الدولية كما دعموا تعزيز عمل المنظمة داخل المنظومة الدولية.

إفتتح مدير عام منظمة العمل الدولية، السيد خوان سومافيا، أعمال المؤتمر بالدعوة إلى الإلتزام الطارئ باستحداث عصر جديد من العدالة الاجتماعية والنمو الإقتصادي المبني على التنمية المستدامة.

وقال السيد سومافيا في خطابته إلى المؤتمر إنّ «عالم العمل اليوم يواجه اضطراباً عسيراً، لذلك، من الضروري الإلتزام باستحداث حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية والنمو المرفق بالعدالة الاجتماعية المبنية على التنمية المستدامة».

كما أضاف السيد سومافيا أنّ عالم العمل كان يواجه عدداً كبيراً من الأزمات منها ارتفاع معدّل بطالة الشباب وركود مستويات الإستثمار العالمي في الإقتصاد الحقيقي إلى جانب تهميش الشركات الصغيرة المستحدثة لفرص العمل وتزايد المدخيل الغير اللائقة واحتكار الثروات.



العربي الشجاع رسالةً مهمّةً مُفادها أنّ التّغيير الحقيقي يتطلب اليوم حشداً شعبياً واجتماعياً سلمياً واسع النطاق من شأنه أن يوصل صوت الشعب وطلباته إلى أوساط اتخاذ القرار السياسي. ولكن علينا أن نصغي إليهم بدورنا. نحن اليوم مدعوون إلى التحلي بشجاعة أجدادنا وأن نتسلح بطموحهم».

وأخيراً أعلن السيد سومافيا أن سياسات منظمة العمل الدولية «تساهم في تخفيف الضغوطات في العالم وتعزيز العدالة والإرتقاء بالأمن. فبفضل مبادئنا وسياساتنا، نحن نقف مع التاريخ».

وبين هذه الأنماط الطويلة الأمد». كما أفاد السيد سومافيا أنّ الشعوب غاضبة من الرؤية السائدة الداعية إلى اعتبار بعض المؤسسات المالية «أكبر من أن تسقط» في حين يتمّ النظر إلى الشعوب على أنها «أصغر من أن تثير القلق حيالها».

وقد انعكست تداعيات هذا الوضع «من ميدان التحرير إلى بويرتا ديل سول وفي شوارع وساحات عدد كبير من الدول التي شهدت نشأة حركة شعبية إجتماعية بقيادة الشباب القادر على تغيير العالم» وأضاف السيد سومافيا: «دعونا لا ننسى أنه في هذه اللحظة بالذات يرسل لنا التزام العالم



## حقوق العمل الأساسية للعمال المنزليين

الأمم المتحدة ويتم تمثيل كل من الدول الأعضاء الـ ١٨٣ بمدوبين اثنين عن الحكومة ومدوب واحد عن أصحاب العمل ومدوب واحد عن العمال يتمتع كل منهم بصوت مستقل.

أما المعياران فهما الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية المكملة لها رقم ٢٠١ اللتان اعتمدهما منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام ١٩١٩. وتعتبر الإتفاقية معاهدة دولية ملزمة بالنسبة إلى الدول الأعضاء المصدقة عليها في حين تتضمن التوصية إرشادات مفصلة إضافية حول كيفية تطبيق الإتفاقية.

وبحسب معيارٍ منظمة العمل الدولية الجديدين، من الواجب أن يتمتع العمال المنزليون في العالم الذين يعملون أسرهم وعائلاتهم بحقوق العمل الأساسية أسوةً بغيرهم من العمال. وتتضمن هذه الحقوق: دوام عمل معقول وإجازة أسبوعية لمدة ٢٤ ساعة متتالية على الأقل وحد أدنى للراتب العيني إلى جانب الوصول إلى المعلومات الواضحة بشأن شروط وظروف العمل بالإضافة إلى احترام المبادئ

في ١٦ حزيران/يونيو، بادر المدوبون إلى اعتماد مجموعة تاريخية من المعايير الرامية إلى تحسين ظروف وشروط العمل لعشرات ملايين العمال في العالم (أنظر مواضيع المقالات العامة).

«نحن نوسّع نطاق منظومة معايير منظمة العمل الدولية لتطال الإقتصاد الغير النظامي للمرة الأولى وهذا تقدم مهم منقطع النظير» وأضاف مدير عام منظمة العمل الدولية، السيد خوان سومافيا «إننا نصنع التاريخ».

وقد اعتمد المدوبون المشاركون في المؤتمر الإتفاقية بشأن العمال المنزليين للعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩) التي حصدت ٣٩٦ صوتاً مقابل ١٦ صوت معارض، في حين امتنع ٦٣ مندوباً عن التصويت. كما حظيت التوصية المرافقة للإتفاقية بـ ٤٣٤ صوتاً مقابل ٨ أصوات معارضة مع امتناع ٤٢ مندوباً عن التصويت. وتعتبر منظمة العمل الدولية المنظمة الثلاثية الهيئات الوحيدة داخل منظومة



# 100th Session of the International Labour Conference



(من اليمين إلى اليسار) السيد مورتن هودفا، كبير المستشارين لأوروبا، خوان سومافيا، مدير عام منظمة العمل الدولية، السيد روبرت نكلي، رئيس المؤتمر والسيد كريستوف بيران، مدير فرع العلاقات الرسمية يهنئون السيدة مانويلا تومي، مديرة فرع ظروف وشروط العمل والوظيفة في منظمة العمل الدولية، بعد صدور نتائج التصويت الأخيرة على الإتفاقية بشأن العمال المنزليين.

## ان جلب عاملات المنازل إلى حظيرة قيمنا هي خطوة قوية، لهم ولجميع العاملين الذين يتطلعون إلى العمل اللائق

وبدوره صرّح السيد سومافيا أنه «عندما وضعنا العمال المنزليين في صلب مبادئنا، قمنا بخطوة مهمة جداً بالنسبة إلى العمال المنزليين وجميع العمال الطامحين إلى العمل اللائق وسيكون لهذه الخطوة آثار على الهجرة وعلى المساواة بين الجنسين».

وتنصّ مقدّمة الإتفاقية الجديدة على أنّ «العمالة المنزليّة لا تزال مجالاً يتمّ الاستخفاف بقيمته وهو قطاع سرّي يضمّ بأغلبه النساء والفتيات وعدد كبير منهنّ من المهاجرات أو أفراد في مجتمعات محرومة وبالتالي هنّ معرّضات للتمييز من حيث شروط وظروف العمل والوظيفة إلى جانب أنواع أخرى من انتهاكات حقوق الإنسان».

والحقوق الأساسية في العمل بما فيها الحرية النقابية والحقّ بالمفاوضة الجماعية.

وفي هذا السياق، بحسب توقّعات منظمة العمل الدولية المبنية على عمليّات مسح أو/و تعداد في 117 بلد، سجّل عدد العمال المنزليين حوالي 52 مليون عامل في العالم. ولكن يفيد الخبراء أنّ إجمالي عدد العمال المنزليين في العالم قد يصل إلى 100 مليون بما أنّ هذا النوع من العمل غالباً ما يكون سرياً وغير شرعي وغير موثّق. أمّا في البلدان النامية، يُمثّل العمال المنزليون 4 إلى 12 في المائة على الأقل من العمال الذين يتقادون أجراً و83 في المائة منهم، من النساء أو الفتيات وعدد كبير منهم من العمال المهاجرين.

وتعرّف الإتفاقية العمل المنزليّ على أنه العمل الذي يقوم به العامل لمصلحة أسرة أو أسر أو داخل منزل أو منازل. في حين يغطي الصكّان الجديدان جميع العمال المنزليين، هما يقدّمان أيضاً إجراءات خاصّة لحماية هؤلاء العمال الذين قد يتعرّضون إلى مخاطر إضافية بسبب صغر سنّهم أو جنسيتهم أو مستواهم المعيشي.

ووفقاً للنظام الداخلي التابع لمنظمة العمل الدولية، ستدخل الإتفاقية الجديدة حيّز التنفيذ بعد أن صدّق بلدان اثنان عليها.



International  
Labour  
Organization

# 100th Session of the International Labour Conference

*Building a future with decent work*



## القادة الشباب لمنظمة العمل الدولية : «نحن نريد فرص عمل»

طالب القادة الشباب الوافدون من جميع أنحاء العالم مؤتمر العمل الدولي ب «فرص العمل» ولكنهم عبّروا عن تفاؤلهم برؤية جهود المؤتمر التي ستؤول في نهاية المطاف إلى استحداث فرص العمل وزيادة العدالة في المجتمع والإرتقاء بالعمل اللائق.

العمل السياسي.

وعلى الرغم من ارتفاع مستويات بطالة الشباب عالمياً التي وصلت إلى ٨١ مليون شخص تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، إعتبرت مونيكا كولمان، الممثلة الأمريكية وبطلة شباب الأمم المتحدة أن «الأمل موجود فمع غياب التفاؤل، من المستحيل أن نتوصل إلى نتائج إيجابية».

أمّا نزلي حسين، الطالبة المصرية الناشطة التي شاركت في احتجاجات يناير في مصر، فقد حثّ المجتمع الدولي على المشاركة في جهود إعادة البناء وشددت على أن «أغلبية الإحتجاجات - حتى في البلدان الأوروبية - تمثّل نداءً مطالباً بتعزيز العدالة الإجتماعية أكثر مما هي مطالب بتعزيز الديمقراطية. وسعياً إلى تحقيق العدالة الإجتماعية، تدعو الحاجة إلى تغير النظام العالمي برمته».

«علينا ألا نستسلم أبداً» هذا ما قاله الناشط الجزائري الشاب وسام خديم الذي دعا الشباب إلى مواصلة الصراع لتحقيق أهدافهم.

وعندما توجّه مدير عام منظمة العمل الدولية، خوان سومافيا إلى لجنة الخبراء، قال للشباب: «أنتم من يحفّز بقية العالم اليوم» وأضاف أنّه من المستحيل إيقاف التغيير الذي بدأ. «الشعب المتعطش للكرامة والعدالة الإجتماعية سينتصر، لا محال».

وقد شارك القادة الشباب في لجنة رفيعة المستوى منقطعة النظر ناقشت قضايا الشباب ونقلت مقالهم وتفاؤلهم وآمالهم إلى منبر مؤتمر العمل الدولي. وكانت الرسالة الأهمّ أنّ الشباب مستعدون ومتعطشون للمساهمة في التغيير إذا سمحت الفرصة لهم بذلك من خلال استحداث فرص العمل وتوفير التدريب والانخراط في



## الترويج لتمكين المرأة في مكان العمل

في ١٣ حزيران/يونيو من العام ٢٠١١، بادرت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى توقيع ورقة تفاهم مع منظمة العمل الدولية في جنيف بشأن القضايا الأساسية الخاصة بالمرأة والتي تضمّ تعزيز المساواة بين الجنسين والحدّ من التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي وحماية العمال المنزليين إلى جانب الارتقاء بأرضيات الحماية الاجتماعية ومكافحة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل.

كما يتضمّن الإتفاق مجموعة من إجراءات التعاون بما فيها سبل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي الأطراف. بالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن تعزّز الأمم المتحدة اتساق السياسات في ميدان العمل اللائق وتمكين المرأة وأن تبادر إلى حشد التأييد وتنظيم حملات للتوعية والأبحاث والدورات التدريبية ورفع المهارات وبناء القدرات



المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة السيدة ميشيل باشلي والمدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا يوقعان على مذكرة التفاهم.

وغيرها من النشاطات التي تستهدف الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

ومن جهة أخرى، أثنى مدير عام منظمة العمل الدولية، خوان سومافيا، على «الروح القيادية المستنيرة» التي تتمتع بها ميشيل باشلي، المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي حوّلتها أن تحشد بسرعة الدعم اللازم لتقديم رؤية وخطة عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتجدر الإشارة أخيراً إلى أنّ ورقة التفاهم ستضفي طابعاً مؤسسياً على العلاقة العملية الوثيقة القائمة بين منظمة العمل الدولية والهيئة الجديدة.

## اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال، ٢٠١١

أصدرت منظمة العمل الدولية تقريراً جديداً بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال حيث تحذّر من الارتفاع الهائل في عدد الأطفال المنخرطين في العمال المحفوف بالمخاطر وتدعو إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة للحدّ من هذه الممارسات في أسرع وقت ممكن. فقد بلغ عدد الأطفال العاملين في العالم ٢١٥ مليون طفل منهم ١١٥ مليون يمارسون أنواع عمل خطيرة.

ويتضمّن التقرير المعنون الأطفال في العمل الخطير: ما يجب أن نعرفه، ما يجب أن نفعله، دراسات أجريت في البلدان الصناعية والنامية وتشير إلى معاناة ولدٍ عاملٍ واحدٍ كل دقيقة من جرّاء حادث أو مرض أو صدمة نفسية ذي صلة بالعمل في مكان ما في العالم.



كما يفيد التقرير بتراجع إجمالي عدد الأطفال التي تتراوح أعمارهم بين ٥ أعوام و١٧ عاماً والمنخرطين في الاعمال الخطرة بين العامين ٢٠٠٤ و٢٠٠٨ ولكن يوضح التقرير في المقابل أن عدد الأطفال في هذه الشريحة العمرية قد ارتفع بـ ٢٠ في المائة خلال تلك الفترة، أي من ٥٢ مليون إلى ٦٢ مليون طفل.

وبحسب مدير عام منظمة العمل الدولية، السيد خوان سومافيا، «على الرغم من التقدم الكبير المحرز خلال العقد المنصرم، لا يزال عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال وخاصة في العمل الخطير مرتفعاً. لذلك تدعو الحاجة الحكومات وأصحاب العمل والعمّال إلى العمل سوياً ليقودوا بحزم بلورة وتطبيق السياسات والإجراءات اللازمة للقضاء على عمل الأطفال. كما تدل استدامة عمل الأطفال بوضوح على مخاطر نموذج النمو السائد وبالتالي يجب أن تكون معالجة العمل المضرّ بسلامة وصحة وأخلاق الأطفال في صلب أولوياتنا».



## التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي الأطراف : مسار جديد للتنمية الإجتماعية

إنفاذ أجندة العمل اللائق على أساس التضامن الدولي وتبادل المعارف والخبرات الناجحة. وتجدر الإشارة إلى أنّ مندوبي النيبال والصين قد شاركوا أيضاً في هذا الحدث.

وفي هذا السياق، أفادت المديرية التنفيذية في منظمة العمل الدولية ورئيسة لجنة النقاش، ماريا أنجيليكا دوشي، أنّه «من الضروري أن نسعى إلى تعزيز التضامن بين البلدان قبل كل شيء إذ إنه السبيل الحقيقي لتحقيق التعاون الثلاثي الأطراف وبين دول الجنوب» وشددت على «دور هذا النوع من الخطط في إنعاش التعاون التنموي».

وفقاً للمعلومات التي قدمت خلال نقاش لجنة الخبراء مع ممثلين عن البلدان المانحة والحكومات والعمال وأصحاب العمل خلال الدورة المئة لمؤتمر منظمة العمل الدولية المنعقد في جينيف، شارك مؤتمر العمل الدولي في أكثر من ١٠٠ مبادرة لتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي الأطراف.

وقد أعاد ممثلو الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا التأكيد على اهتمامهم بتعزيز مشاركتهم في التعاون الثلاثي الأطراف وبين دول الجنوب إلى جانب مشاركة منظمة العمل الدولية في الجهود الرامية إلى المضي قدماً في





## تقرير منظمة العمل الدولي حول وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة

كما يشدد التقرير على «أهمية توصل جميع الأطراف إلى قرار حول الخطوات المستقبلية اللازم اعتمادها عاجلاً أم آجلاً. فقد وصل الإقتصاد الفلسطيني إلى أسوأ مستوياته، لذلك، من الصعب تخطي هذا الوضع من دون الإتفاق والعمل على معالجة العقبتين الأساسيتين التين تحولان دون انتعاش الإقتصاد: الإحتلال والفصل. وبالتالي، ينبغي ألا تجهض عملية بناء الدولة الفلسطينية أو ألا تسفر عن نتائج محبطة وغير مرضية».

وتجدر الإشارة إلى أنّ مكتب العمل الدولي مكلف بإعداد التقرير السنوي الذي يُرفع إلى المؤتمر منذ ثلاث عقود وحتى اليوم.

أصدر مكتب العمل الدولي تقريره السنوي حول وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة حيث يدعو إلى استبدال منطق الأمن الحالي «بمنطق التنمية القائم على أساس رؤية طويلة الأمد بشأن مصالح جميع النساء والرجال في المنطقة على مستوى الإقتصاد والتشغيل والأمن الإنساني».

ووفقاً للتقرير، على الرغم من الإنجازات المحققة من حيث نزوح السكان، لم يُسجل أي تغيير ملحوظ في وضع هؤلاء العمال طوال العام الفائت. ويشير التقرير إلى أنه من المستحيل تحقيق هذا التغيير «إلا من خلال إزالة القيود والإحتلال المفروض من إسرائيل على الأراضي العربية المحتلة».



# حول الق

## عمل الأطفال في القطاع الزراعي

في إطار مؤتمر دولي الذي انعقد في جنيف في ٢٢ حزيران/يونيو ٢٠١١، ساهمت منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة في تسليط الضوء على تداعيات التعرّض لمبيدات الآفات على الأطفال العاملين في القطاع الزراعي. وقد انعقدت لجنة النقاش الخاصة بـ«الفئات المستضعفة والتعرّض لمبيدات الآفات: حشد القوى للحدّ من عمل الأطفال الخطير في الزراعة» خلال مؤتمر الأطراف في اتفاقية روتردام الخامس. وضّمت اللجنة خبراء في الزراعة والعمل والصحة، قادمين من هيئات تابعة للأمم المتحدة وغيرهم من الجهات المعنية وحاول المشاركون تحديد مدى تماشي المبادرات الرامية إلى معالجة عمل الأطفال مع إجراءات تطبيق اتفاقية روتردام.

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يعمل ٦٠ في المائة من العمّال الأطفال البالغ عددهم ٢١٥ مليون طفل عالمياً في القطاع الزراعي وهو أحد القطاعات الثلاث الأكثر خطورة للعمل مهما كان عمر العامل. وقد هدف هذا النشاط المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة إلى تعزيز التوعية بشأن عمل الأطفال المحفوف بالمخاطر في الزراعة، خاصة من حيث الأذى الناجم عن مبيدات الآفات وخطر تعرّض الأطفال بشكل

خاص لها. كما تقدّمت لجنة الخبراء باقتراحات بشأن سبل جمع البيانات حول تعرّض الفئات المستضعفة للمواد الكيميائية السامة والمعلومات التي تُساهم في عملية وضع السياسات واتخاذ الإجراءات القانونية الواجبة».



## إتفاق منظمة العمل الدولية مع السلطة الفلسطينية



في التاسع من شهر حزيران/يونيو ٢٠١١، وقّع وزير العمل الفلسطيني، أحمد مجدلاني، ومديرة المكتب الإقليمي للدول العربية، ندى ناشف، على إتفاق يرمي إلى إعادة إحياء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الإجتماعية. ويأتي هذا الإتفاق في إطار الجهود الرامية إلى تحفيز استحداث فرص العمل وتمتية القطاع الخاص ودعم حقوق العمّال في الضفة الغربية وقطاع غزة. ويسعى الصندوق إلى إتاحة فرص العمل المستدامة أمام المتخرّجين والعمّال الفلسطينيين السابقين في المستعمرات الإسرائيلية.

وقد تمّ الكشف عن هذا الإتفاق خلال الاجتماع السنوي للتضامن مع شعب وعمّال فلسطين وغيرها من الأراضي العربية المحتلة الذي نظّمته منظمة العمل الدولية على هامش مؤتمر العمل الدولي المئة في جنيف، سويسرا. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنّ الإقتصاد الفلسطيني بحاجة إلى استثمارات هائلة لاستحداث فرص العمل لأكثر من ٢٥٠ ألف عامل و٤٥ ألف شخص جديد يدخلون سوق العمل كل عام. وبحسب بنود الإتفاق، ستمنح السلطة الفلسطينية الصندوق هبةً سنوية بقيمة ٥ ملايين دولار أمريكي. إلى جانب ذلك، وبدعم من حكومة الكويت، ستقدّم منظمة العمل الدولية حوالي

٦٠٠ ألف دولار أمريكي ويخصّص المبلغ لتنفيذ خطة عمل على مدى ستة أشهر تتضمن توظيف فريق عمل أساسي وتدريبه على إدارة ثلاثة مشاريع تجريبية رائدة.



العمال المنزليين  
هم أيضاً عمال