العدد ٦٦، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

أيضاً في هذا العدد:

مختلف أوجه الأزمة • قطاع البناء • الحوار الاجتماعي • العمل الجبري • عمل الأطفال • مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٩

من حق «الاتحاد» إلى حق التنظيم

ج.ج إيتور يتحدث مع الحلاقين المضربين، ساحة يونيون سكوير، نيويورك، ١٩١٣

بدأ العمال بتنظيم أنفسهم في أوروبا منذ عام ١٧٥٠. فجاء رد الحكومات وأصحاب العمل سريعاً حيث تم اعتماد قوانين وأنظمة ترمي إلى تقييد هذه الأنشطة. على سبيل المثال، بقيت قوانين الاتحاد لعام ١٧٩٩ حيز التنفيذ لمدة ٢٥ سنة من أجل تنظيم منظمات العمال وحظرها.

لكن حق «الاتحاد» أحرز تقدماً ملحوظاً مع مرور الوقت. فقد اعترفت معاهدة فرساي ودستور منظمة العمل الدولية الأصلي عام ١٩١٩ «بمبدأ الحرية النقابية لكافة الأغراض القانونية» كأحد المبادئ التي تأسست عليها منظمة العمل الدولية.

غير أن المنظمة الجديدة لم تنجح في اعتماد المعايير التي تجسد هذا الحق رغم المحاولات التي قامت بها في نهاية التسعينيات. فالثغرة الرئيسية في اتفاقية حق التجمع (الزراعة) التي اعتمدت عام ١٩٢١ كانت عدم تحديد الحق بالحرية النقابية.

جاء التغيير الأساسي عندما اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقيتين رقم ٨٧ و٩٨[١] اللتين تغطيان الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية عامي ١٩٤٨ و١٩٤٩.

في الواقع، إن ممارسات المفاوضة الجماعية السليمة والحرية النقابية القوية تضمن المساواة بين أصحاب العمل والعمال في المفاوضات بحيث تكون النتيجة منصفة وعادلة للجميع. فالمفاوضة الجماعية تسمح للطرفين بالتفاوض حول علاقة استخدام عادلة وتمنع خلافات العمل المكلفة.

عام ١٩٥١، أضافت منظمة العمل الدولية آلية شكاوى جديدة تسمح لمنظمات العمل وأصحاب العمل بتقديم الشكاوى حول الانتهاكات المزعومة لمبدأ الحرية النقابية الذي ينص عليه دستور المنظمة حتى لو لم تصدق الدول المعنية على الاتفاقيات ذات الصلة. وتضمن لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية والآليات الإشرافية الأخرى احترام الحرية النقابية كحق إنساني أساسي في كافة أنحاء العالم. وتسمح الآلية بتقديم الشكاوى ضد الدول غير الأعضاء.

تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقيات تشمل حقوق العمال وأصحاب العمل: فقد دافعت بعض القضايا المهمة عن حقوق أصحاب العمل أمام الهيئات الإشرافية التابعة للمنظمة.

في هذا السياق، سمحت ممارسات المفاوضة الجماعية لجمهورية كوريا بتدارك الأزمة المالية الآسيوية عام ١٩٩٧ وتمكنت جنوب أفريقيا بفضل آلية الشكاوى من تحقيق عملية انتقالية شبه سلمية بعد انتهاء حقبة الفصل العنصري. تعزز معايير منظمة العمل الدولية المفاوضة الجماعية وتساهم في جعل علاقات العمل الجيدة مفيدة لجميع الأطراف.

إن مبدأ الحرية النقابية هو في صلب قيم منظمة العمل الدولية وتم التأكيد عليه في دستور المنظمة (١٩١٩) وإعلان فيلادلفيا (١٩١٩) وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨) وهو حق أساسي ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨).

١) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

عالم العمل

تصدر مجلة «عالم العمل» فصلياً، عن مكتب الاعلام العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف، كما تصدر منها طبعات إقليمية ووطنية في انتظام و في اللغات : الصينية، التشيكية، الدانماركية، الهنغارية، اليابانية، النروجية، الروسية، السلوفاكية والسويدية.

Editor: May Hofman Ojermark
Production Manager: Kiran Mehra-Kerpelmun
Production Assistant: Corine Luchini
Photo Editor: Marcel Crozet
Art Direction: MDP, ILO Turin
Cover Design: Paprika
ILO Editorial Board: Thomas Netter (Chair), Charlotte Beauchanp, Mary Hofman Ojermark, Kiran Mehra Kerpehman, Corine Perthus, Hans Von Rohland

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في مدريد.
الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل الدولية ـ بيروت).
الاخراج والطباعة: مطبعة دار الكتب، بيروت ـ لبنان

لا يمكن إعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية. فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتّابها 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 الاشارة الى 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 الاشارة الى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكرة 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 ـ ١١
رياض الصلح ٢١٥٠ ـ ١١٠٧
بيروت لبنان
هاتف: ٧٥٢٤٠٠ ـ ١ ـ ٩٦١
فاكس: ٧٥٢٤٠٥ ـ ١ ـ ٩٦١
بريد الكتروني : beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information
ILO
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland
Tel : (4122) 7997912
Fax : (4122) 7998577

الانتعاش من الأزمة الاجتماعية والاقتصادية

في ظل ارتفاع معدلات البطالة والفقر وعدم المساواة واستمرار انهيار الشركات في العالم، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ ميثاقاً عالمياً تاريخياً لفرص العمل من أجل إرشاد السياسات الوطنية والدولية التي ترمي إلى تحفيز الانتعاش الاقتصادي وخلق الوظائف وتأمين الحماية للعمال وعائلاتهم.

موضوع الغلاف

الانتعاش من الأزمة: قادة العالم يعتمدون «الميثاق العالمي لفرص العمل» ٤

مقالات عامة

مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٩: قادة العالم يدعمون الميثاق العالمي لفرص العمل ٨

الوجوه وراء الأزمة ١٠

الأزمة في قطاع البناء ١٢

اليوم العالمي ضد عمل الأطفال ٢٠٠٩: أعطوا الفتيات فرصة ١٤

اجتماع منظمة العمل الدولية يناقش أثر الأزمة على قطاع النفط والغاز ١٦

الحوار الاجتماعي في زمن الأزمات: الدورس المستقاة من الماضي ١٨

تحقيقات صحفية

أخبار ٢٠

- مؤتمر العمل الدولي
- معايير العمل الدولية
- منظمة العمل الدولية في ذكرى تأسيسها التسعين
- التكلفة الاجتماعية والاقتصادية للعمل الجبري

حول القارات ٣٠

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول ال ١٧٥ الأعضاء في جهد مشترك من اجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.

الانتعاش من الأزمة:
قادة العالم يعتمدون «الميثاق العالمي لفرص العمل»

© M. Corzet/ILO

في ظل تزايد التوقعات بارتفاع معدلات البطالة والفقر وعدم المساواة واستمرار انهيار الشركات في العالم، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ ميثاقاً عالمياً تاريخياً لفرص العمل من أجل إرشاد السياسات الوطنية والدولية التي ترمي إلى تحفيز الانتعاش الاقتصادي وخلق الوظائف وتأمين الحماية للعمال وعائلاتهم.

تم اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل في أعقاب قمة الوظائف العالمية التي عقدتها منظمة العمل الدولية لثلاثة أيام بحضور رؤساء الدول والحكومات، ونواب الرؤساء ووزراء العمل، وممثلي أصحاب العمل والعمال وغيرهم من القادة في العالم. دعمت القمة تعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية في مجموعة العشرين لمتابعة اجتماعها الذي انعقد في لندن في نيسان/أبريل الماضي والذي دعا المنظمة إلى «العمل مع المنظمات الأخرى ذات الصلة من أجل تقييم التدابير المتخذة والتدابير الضرورية في المستقبل» على مستويي الاستخدام والحماية الاجتماعية.

«أنتم، الأطراف الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي، من سوف يخرجنا من هذه الأزمة»، قال السيد سومافيا أمام حوالي ٤٠٠٠ مندوب من ١٨٣ دولة عضو في منظمة العمل الدولية خلال حضورهم مؤتمر العمل الدولي السنوي. «أنتم تمثلون العمال والعائلات، وأصحاب العمل والشركات، والحكومات. أخبرنا قادة العالم بأن التغيير ضروري حيث أن تعزيز الفرص واستحداث الوظائف وحماية العمال سوف تمهد الطريق أمام حل طويل الأمد لهذه الأزمة. هذه هو التحدي الذي نواجهه اليوم، وهذا هو واجبنا في المستقبل.»

يعتبر الميثاق العالمي لفرص العمل الاستجابة العالمية الأوسع نطاقاً للأزمة الاقتصادية، ولا ننسى أنه اعتمد في السنة التي تحتفل فيها منظمة العمل الدولية بذكرى تأسيسها التسعين. وهو يدعو الحكومات والمنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال إلى العمل معاً من أجل مواجهة أزمة الوظائف العالمية من خلال السياسات التي تتماشى مع أجندة العمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية.

لقد اعتمد الميثاق في ظل تقرير أصدرته المنظمة ويظهر ارتفاعاً غير مسبوق في معدل البطالة العالمية مع استمرار معدلات الفقر المرتفعة. قال السيد سومافيا إن المنظمة ترى أنه حتى لو بدأ الانتعاش الاقتصادي هذه السنة أو السنة المقبلة، قد تستمر أزمة الوظائف ما بين ٦

إلى ٨ سنوات. وأضاف أنه بوجود ٤٥ مليون وافد جديد إلى سوق الوظائف العالمية سنوياً ـ وأغلبهم من الشبان والشابات ـ لا بد أن يخلق الاقتصاد العالمي حوالي ٣٠٠ مليون وظيفة جديدة خلال السنوات الخمس المقبلة من أجل العودة إلى مستويات البطالة في فترة ما قبل الأزمة.

أجرى المؤتمر أيضاً نقاشات مكثفة بشأن دور الشركات، وسياسات الاستخدام، والحماية الاجتماعية، وحقوق العمل، والحوار الاجتماعي، والتعاون للتنمية، والتنسيق الإقليمي والمتعدد الأطراف لمواجهة أزمة الوظائف.

في هذا الإطار، يقترح الميثاق العالمي لفرص العمل سلسلة من التدابير للاستجابة للأزمة التي يمكن أن تكيفها الدول لتلبية حاجاتها ومعالجة مشاكلها. هذا ليس بحل موحد يناسب كل الحالات بل هو مجموعة من الخيارات المبنية على التدابير التي تم اختبارها. ويسمح الميثاق بالتوعية ودعم الإجراءات المتخذة على المستوى المتعدد الأطراف.

يحث الميثاق على اعتماد التدابير التي تبقي العاملين في وظائفهم، وتساهم في استدامة الشركات، وتحمي الأفراد خلال فترة الانكماش، وتسرّع عملية خلق الاستخدام وانتعاش الوظائف مع تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية، وعلى الأخص لحماية الفئات الأكثر عرضة، مع دمج قضايا النوع الاجتماعي في كافة التدابير.

فضلاً عن ذلك، يدعو الميثاق إلى تطوير «إطار تنظيمي وإشرافي أقوى وأكثر ترابطاً على المستوى العالمي في القطاع المالي بحيث يخدم الاقتصاد الحقيقي، ويعزز الشركات المستدامة والعمل اللائق،

© M. Crozet/ILO

ويحمي المدخرات ومعاشات التقاعد». ويشجع الميثاق على التعاون بهدف تعزيز «تجارة وأسواق فعالة ومنظمة تفيد الجميع» وتفادى الحمائية. ويحث الدول أيضاً إلى التحول إلى اقتصاد منخفض الكربون يراعي البيئة ويسرّع عملية انتعاش الوظائف.

يدعو الميثاق الحكومات إلى التمعن في الخيارات المتوفرة لها على غرار الاستثمار في البنية التحية العامة، وبرامج الاستخدام الخاصة، وتوسيع نطاق الحماية

>>

الاجتماعية، والحد الأدنى للأجور. فهذه التدابير قادرة على تخفيض الفقر وزيادة الطلب والمساهمة في الاستقرار الاقتصادي وعلى الأخص في الدول النامية. إن الدول المانحة والوكالات المتعددة الأطراف مدعوة من جهتها إلى تأمين التمويل، بما في ذلك الموارد الحالية المخصصة للأزمة، من أجل تطبيق توصيات الميثاق وخيارات السياسة.

قال السيد سومافيا إن منظمة العمل الدولية سوف تبدأ فوراً بتقديم المساعدة للأطراف المكونة التي تود تنفيذ التدابير بموجب الميثاق والعمل مع الوكالات المتعددة الأطراف الأخرى. وشدد على أن الميثاق لا يتعلق بالمبالغ التي يمكن أن تنفقها الحكومات بل بكيفية إنفاق هذه المبالغ.

وأضاف "نحن بحاجة إلى الوفاء بهذا الالتزام. نحن نتحمل مسؤولية جماعية لتحقيق مستقبل أفضل. ومعاً يمكننا الاستجابة لتطلعاتنا المشتركة. من واجبنا التحرك الآن وأنا أكيد أننا سننجح إن عملنا معاً".

«يدعم أصحاب العمل الميثاق العالمي لفرص العمل باعتباره مساهمة مهمة للسياسات الضرورية لتحقيق الانتعاش»، قال دانييل فونس دي روخا، نائب أصحاب العمل في اللجنة الجامعة المعنية بالاستجابات للأزمة. «لقد حددت الجهود العالمية المشتركة التي بذلها أصحاب العمل والنقابات العمالية والحكومات مقاربات عملية وواقعية لمواجهة هذه الأزمة. الآن يبدأ العمل الجاد بعدما اتفقنا على الميثاق العالمي لفرص العمل. ويكمن التحدي الذي تواجهه منظمة العمل الدولية والنقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومات بشكل خاص في ترجمة هذا الالتزام إلى تدابير عملية على المستوى الوطني من أجل استحداث وظائف ومداخيل حقيقية، والمساهمة في الانتعاش الاقتصاد. ونحن مستعدون للعب دورنا في هذا الإطار كأصحاب عملك».

© ILO Photo

© ILO PHOTO

«نحن نرسل رسالة حافلة بالرؤية والتغيير والواقعية إلى الحكومات والرجال والنساء في الشارع»، قال ليروي تروتمان، نائب رئيس العمال في اللجنة الجامعة المعنية بالاستجابات للأزمة. «إن ميثاق الوظائف هو مجرد ورقة اليوم، وينبغي علينا كحكومات وعمال وأصحاب عمل أن نجعلها واقعا. وهذا يعني التزام الحكومات بالحوار الاجتماعي ومؤسسات سوق العمل القوية. فالانتعاش يتطلب زيادة في الأجور لجهة الطلب الكلي، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، والمفاوضة الجماعية. لكنه يعني أيضاً عدم تدخل أصحاب العمل حين ينظم العمال أنفسهم ويمثلون مصالحهم المشتركة. فإذا فشلنا سوف تكون المجتمعات الخاسر الأكبر. أما إذا نجحنا فأنا على ثقة أن مؤرخي المستقبل سيقولون: لقد نفذت منظمة العمل الدولية ولايتها».

أثر الأزمة على الاستخدام العالمي

في تقرير توجهات الاستخدام العالمية الذي تم تحديثه في أيار/مايو ٢٠٠٩، أعادت منظمة العمل الدولية النظر في توقعاتها بشأن البطالة حيث رأت أن عدد العاطلين عن العمل سوف يرتفع من ٢١٠ مليون شخص إلى ٢٣٩ مليون نسمة عام ٢٠٠٩ في كافة أنحاء العالم، مع معدل بطالة عالمية يتراوح بين ٦.٥٪ و٧.٤٪ على التوالي.

يفترض التقرير الجديد زيادة بين ٣٩ و٥٩ مليون شخص عاطل عن العمل منذ العام ٢٠٠٧. سوف تعتمد النتائج الفعلية على فعالية الإنفاق الضريبي الذي تقرره الحكومات وعلى القطاع المالي النشط.

بالإضافة، تشير التوقعات حول مستويات الفقر في العالم إلى أن ٢٠٠ مليون عامل معرض لخطر الانضمام إلى صفوف الأشخاص الذين يعيشون بأقل من دولارين في اليوم بين العامين ٢٠٠٧ و٢٠٠٩.

إن الأزمة أثرت على الشباب بشكل خاص. فمن المتوقع أن يرتفع عدد الشباب العاطلين عن العمل بين ١١ و١٧ مليون شخص من ٢٠٠٨ إلى ٢٠٠٩. ويفترض أن يرتفع معدل بطالة الشباب من ١٢٪ تقريباً عام ٢٠٠٨ إلى ١٤ و١٥٪ عام ٢٠٠٩.

اعتبر التقرير أن العام ٢٠٠٩ سيسجل أسوأ أداء عالمي على مستوى خلق الاستخدام. فقد شدد التقرير على أن القوى العاملة في العالم تزداد بمعدل ١.٦٪ أي ٤٥ مليون وافد جديد في السنة بينما انخفض نمو الاستخدام العالمي إلى ١.٤٪ عام ٢٠٠٨ ومن المتوقع أن ينخفض إلى ما بين ٠ و١٪ عام ٢٠٠٩.

يتوقع خبراء منظمة العمل الدولية أنه من المهم استحداث حوالي ٣٠٠ مليون وظيفة جديدة لتغطية النمو في اليد العاملة خلال الفترة الممتدة بين ٢٠٠٩ و٢٠١٥.

أثر الأزمة على الاستخدام: التوجهات الإقليمية

- **في الاقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي**، من المتوقع أن ينكمش الاستخدام بين ١.٣٪ و٢.٧٪. ومن المرجح أن تستأثر المنطقة ٣٥ إلى ٤٠٪ من إجمالي الزيادة العالمية في الاستخدام على الرغم من أن المنطقة تشمل أقل من ١٦٪ من إجمالي اليد العاملة العالمية.
- **في أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا وكومنولث الدول المستقلة**، قد يزداد عدد العاطلين عن العمل بنسبة ٣٥٪ عام ٢٠٠٩. ومن المتوقع أن ينكمش إجمالي الاستخدام بين ١ و٢.٨٪.
- **في آسيا الشرقية**، يقدر أن ٢٦٧ مليون شخص يمثلون أكثر من ثلث إجمالي العاملين كانوا يعيشون بأقل من دولارين في اليوم في بداية الأزمة. كما أن عدد العاملين في الاستخدام الهش هو أكثر ١٢ مرة من عدد العاطلين عن العمل.
- من المتوقع أن يزداد معدل البطالة بشكل معتدل في جنوب شرق آسيا ومنطقة الهادئ، رغم الوضع السيء الذي يعاني منه العمال والشركات في قطاع التصدير في المنطقة.
- **في جنوب آسيا**، يعاني ٥٪ من اليد العاملة من البطالة بينما ١٥ أضعاف هذا العدد يعملون في الاستخدام الهش. ومن المرجح أن يزداد عدد العمال الذين يعيشون بأقل من دولارين في اليوم بحوالي ٥٨ مليون شخصاً بين ٢٠٠٧ و٢٠٠٩.
- **في أميركا اللاتينية**، من المتوقع أن يرتفع معدل البطالة من ٧.١٪ عام ٢٠٠٧ إلى ما بين ٨.٤٪ و٩.٢٪ عام ٢٠٠٩.
- **في الشرق الأوسط**، تتوقع منظمة العمل الدولية زيادة البطالة إلى ٢٥٪ وفي شمال أفريقيا إلى ١٣٪ عام ٢٠٠٩ مقارنة مع العام ٢٠٠٧. ومن المرجح أن يزداد الاستخدام الهش في المنطقتين. فعامل من أصل ثلاثة في كل منطقة يعملون في الاستخدام الهش وقد تزداد هذه النسبة إلى ٤ عمال من أصل عشرة.
- **في أفريقيا جنوب الصحراء**، يعمل ٧٣٪ من العمال في المنطقة في الاستخدام الهش، وقد ترتفع هذه النسبة إلى ٧٧٪ هذا العام. وتشكل الأزمة خطراً كبيراً على الاستثمار في البنية التحتية والسلع الرأسمالية الضرورية لتنمية المنطقة. ولا يجب الاستخفاف بالأذى الذي قد تسببه الحمائية في التجارة العالمية للاستجابة للأزمة.

مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٩

قادة العالم يدعمون الميثاق العالمي

حشد ميثاق منظمة العمل الدولية دعم رؤساء الدول والحكومات، ونواب الرؤساء، ووزراء العمل، والعمل وأصحاب العمل وغيرهم من قادة العمل والاقتصاد الذين شاركوا في قمة الوظائف التي عقدتها منظمة العمل الدولية. قدمت هذه القمة فرصة فريدة من نوعها لمناقشة السياسات المطبقة على المستويين الوطني والدولي لمواجهة أزمة الوظائف

«علينا مواجهة الواقع. فوفق إحصاءات منظمة العمل الدولية، سيكون هناك ٤٥ مليون وافد جديد في سوق العمل سنوياً، وهذا يشكل تهديداً خطراً لجهة البطالة والاضرابات الاجتماعية خلال السنوات القادمة.

فخامة السيد ليك كازينسكي، رئيس جمهورية بولندا

«تقدم فنلندا دعمها لمبادرة الميثاق العالمي لفرص العمل الذي يعالج الحاجات الفورية للعمال وعائلاتهم والشركات. من المهم أن يعمل الشركاء الاجتماعيون والحكومات معاً لتطبيق المبادرة.

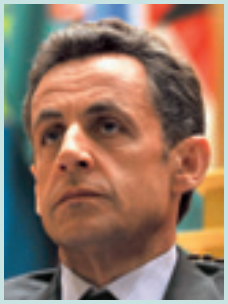
فخامة السيدة تارجا هالونين، رئيسة جمهورية فنلندا.

«قد تخلّف الأزمة المالية العالمية تداعيات سلبية للغاية في سوق العمل مما يهدد استقرار مجتمعاتنا. نحن على ثقة أن منظمة العمل الدولية، باعتبارها المستأمن الرئيسي للمعارف المختصة في مجالات العمل، سوف تقودنا لتطوير الإجراءات المستلزمة لتخفيض الأثر السلبي للأزمة.

فخامة السيد أرماندو غويبوزا، رئيس جمهورية الموزامبيق

«في وقت تتفكك فيه النماذج المختلفة، تمثل منظمة العمل الدولية «احتياطاً فعلياً على المستويات السياسية والأخلاقية والمعنوية. يتضح ذلك في مقترح الميثاق العالمي لفرص العمل الذي قدمه لنا مدير عام المنظمة. تحتوي هذه الوثيقة على مساهمات مهمة لتطوير نموذج جديد يقلص تركيز الثروات ويشجع التضامن ويعزز الإنسانية والعدالة».

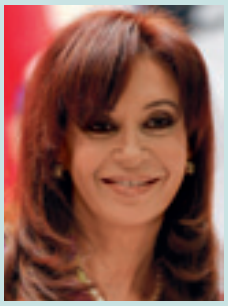
فخامة السيد لويس إيناكو لولا دا سيلفا، رئيس جمهورية البرازيل الفدرالية



«أدعو الجميع إلى ثورة مبنية على قدرة الوكالات المتخصصة في حل الخلافات الدولية، وخصوصاً الخلافات التجارية، على أساس المصالح المتضررة. فلنخلق هذه الإدارة العالمية الجديدة حتى تتمكن منظمة العمل الدولية من إسماع صوتها في منظمة الصحة العالمية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي عند تهديد معاييرها الأساسية.

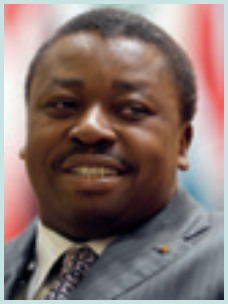
فخامة السيد نيكولا ساركوزي، رئيس جمهورية فرنسا

لفرص العمل



«عندما تسمع الناس يتحدثون عن خسارة ٥٠ مليون وظيفة هذا العام، لا يكفي أن تتقبل الوضع السيء. فالأرقام ليست مهمة بل الخسائر والدمار الذي لحق بالأفراد والعائلات. هذا يعني أن ٥٠ مليون شخص يعيشون بفضل ذكائهم لا غير. هؤلاء هم الأشخاص الذين علينا أن نفكر بهم عندما نسمع الناس يتحدثون عن الاقتصاد أو الإحصاءات».

فخامة السيدة كرسيتينا فرناندیز دي كيرشنر، رئيسة جمهورية الأرجنتين



«بفضل قدرة منظمة العمل الدولية على مواجهة التحديات عبر تاريخها، لم يعد العمل اللائق الذي يشكل مبدأ رئيسياً لتحفيز التقدم الاجتماعي خطراً اقتصادياً بل شرطاً أساسياً للتنمية المستدامة».

فخامة السيد فور إيسوزيما ناسينبي، رئيس الجمهورية التوغولية

«تدعم بوركينا فاسو مقترح مدير عام منظمة العمل الدولية الذي يقضي باعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل بما يضع الاستخدام والحماية الاجتماعية في صميم التدابير الرامية إلى النهوض بالاقتصاد وإخراجنا من الأزمة الحالية – ففي غياب حل للأزمة، سوف نغرق في أزمة اجتماعية خطيرة».

دولة السيد تيرتيوس زونغو، رئيس وزراء بوركينا فاسو

«لا يجب أن ننافس بعضنا بعضاً في السباق نحو تحقيق الازدهار بل يجب أن نعتبر أنفسنا متسابقين ينافسون الفقر والجوع والتخلف وعد الاستقرار. لقد حان أوان اعتماد هيكلية جديدة لصنع القرار والتخطيط العالميين في الدول النامية والمتقدمة بحيث تشمل هذه الهيكلية الوكالات المتخصصة الرئيسية على غرار صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية.

دولة السيد بروس غولدنغ، رئيس وزراء جامايكا

«آمل أن توافقوا على أن الخروج من هذه الأزمة وتفادي أزمات مماثلة في المستقبل يكون عبر مقاربة تنموية مبنية على الاستخدام. فالعمل هو حق وواجب وشرف. ولا ننسى الحق بأجر مقبول، ومن واجب الدولة أن تخلق الظروف المناسبة لكي يعكس العل الإنساني شخصية الإنسان».

الشيخة حسينة، رئيسة وزراء جمهورية بنغلادش الشعبية

الوجوه وراء الأزمة

يحدد العمل كيف يعيش الناس حاضرهم ويخططون للمستقبل. إن أجندة العمل اللائق للقرن الواحد والعشرين التابعة لمنظمة العمل الدولية مبنية على آراء الناس: تطرح مجلة عالم العمل ثلاثة أسئلة لضحايا الأزمة في أفريقيا وآسيا وأوروبا والأميركيتين حول تجاربهم.

عامل في معمل ألبسة، جاكارتا، أندونيسيا (٣٠ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

أفلس المعمل حيث كنت أعمل في كانون الثاني/يناير الماضي. كنا نصنّع ألبسة ونصدرها إلى الولايات المتحدة وأوروبا. لكننا لم نحصل على طلبات كافية بسبب الأزمة فأقفل المالك المعمل ورفض تقديم تعويضات نهاية الخدمة لحوالي ١٣٠٠ عامل وأنا من بينهم ورفض حتى تقديم رسالة توصية نحتاجها لتقديم الطلب لوظيفة أخرى.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

لم أكن مستعداً لذلك فالمعمل كان شغالاً لمدة ٢٠ سنة وعملت هناك لتسع سنوات وكانت أغلبية العاملين في المعمل من النساء. اختار بعضهن العودة إلى قراهن والبعض الآخر سيعتمدنَ على دخل أزواجهن.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

قدمنا تقريراً للحكومة والبرلمان. أتوقع أن تساعدنا الحكومة في حل المشكلة وآمل أن تكون الوسيط بين العمال وصاحب العمل حتى نجتمع ونتفاوض معاً لإيجاد حل. هذا أملي الوحيد في الوقت الحالي.

محلل اقتصادي، نيودلهي، الهند (٣٠ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

كنت أعمل في شركة رأسمال مجازف تم تأسيسها عام ٢٠٠٨ على أساس أن قطاع العقارات سوف يزدهر في الهند. وكانت الشركة مدعومة من تكتل عقاري، كما أن تمويلها كان يرتكز على التكتل. وعندما بدأ قطاع العقارات الهندي بالانهيار، لم يتمكن التكتل العقاري من الاستثمار في شركتنا فكان علينا أن نوقف عملنا.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

كلا. كنا نظن أن تمويلنا مؤمن لكن عندما احتجنا الموارد المالية لإدارة الشركات التي كسبناها، رفضت الجهات التي تدعمنا تحويل الأموال لأنهم كانوا يواجهون مشاكل مالية. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، تفاقم وضع السوق وتوقفت الأعمال بسبب غياب المال الضروري للاستثمار في المشاريع الجديدة أو الحالية.

تفاجأنا بإقفال الشركة. جرت عدة اجتماعات ومفاوضات لكنها لم تحقق نتيجة إيجابية ولم تقبل الشركة العقارية حتى بتخفيض العمالة أو تخفيض الأجور بل قررت عدم تشغيل شركتنا.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

أتوقع من الحكومة الجديدة أن تعيد النظر في الصيغة الاجتماعية الاقتصادية وتجدد الهيكليات التنظيمية الحالية. لا بد من وجود أنظمة حماية لكي لا يجد الناس أنفسهم بلا عمل أو أي نوع من الأمان فجأة. إن أغلب الناس الذين أصبحوا عاطلين عن العمل بسبب الأزمة العالمية اضطروا إلى قبول تخفيض أجورهم بنسبة ٥٠٪ أو أكثر أو لم يتمكنوا من إيجاد عمل آخر في مجال اختصاصهم. وهذا الوضع يؤدي إلى انعدام الأمان وزيادة إمكانية استغلال الموارد البشرية.

شركة إنتاج وبحوث، مينسك، بيلاروسيا (٤٢ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

عملت لمدة ١٥ سنة في هذه الشركة. كنا نستجيب للطلبات الفردية وننتج تقنيات هندسة كمبيوتر فريدة من نوعها. لكن هذه التقنيات والخدمات الداعمة الأخرى لم تعد مربحة. في البداية، تم تخفيض أجورنا ومن ثم بدأت الإدارة بتسريح الموظفين.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

بصراحة، لم أكن مستعداً – فقد حصل كل شيء بسرعة. لم أكن مسروراً بتخفيض الأجور لكن في الوقت نفسه لم أكن أبحث عن فرص عمل أخرى.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

أعتبر نفسي اختصاصياً مؤهلاً ولا أنوي تغيير مجال عملي. آمل في المستقبل القريب أن أتلقى عروض عمل أخرى من مركز الاستخدام بما يتماشى مع خبرتي. في هذه الأثناء، سأحصل على إعانات بطالة بسيطة من الدولة.

محاسب، يريفان، أرمينيا (٤٥ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

كنت أعمل محاسباً في شركة صغيرة تصنّع المفروشات. لكن تم إقفال المعمل وخسرت وظيفتي.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

لم أتوقع أن أخسر وظيفتي. ظننت أن الطلب على المفروشات لن يتغير في السوق.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين

عامل في مصنع تعليب الروبيان، ولاية ساموت براكارن، تايلاند (٤٩ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

كنت أعمل في مصنع تعليب الروبيان والسمك والحبار لأكثر من ١٥ عاماً وكنت أكسب الحد الأدنى من الأجور أي ٤٥٠٠ بات (٣١٢ دولاراً أميركياً) في الشهر. لم أحصل قط على زيادة في الأجور. وفي الأول من آذار/مارس، ذهبت إلى العمل كالعادة. وحوالي العاشرة، دعيت مع ٩ عمال آخرين إلى مكتب الموظفين. قيل لنا إنه لا داعي أن نعود إلى العمل. وذكر المسؤول الوضع الاقتصادي في ذلك الحين.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

لم أكن مستعداً على الإطلاق. أنا قائد نقابي وأظن أن هذا لعب دوراً في تسريحي. وفق القانون، سأحصل على تعويضات نهاية الخدمة لمدة ١٠ أشهر.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

سجلت اسمي في قسم الاستخدام في وزارة العمل. يحق لي أن أحصل على إعانات الحماية الاجتماعية بقيمة نصف أجري لمدة ١٨٠ يوماً. سيكون من الصعب إيجاد وظيفة أخرى في سني. لقد تسجلت في صف تعليمي حول التدليك التايلندي التقليدي. تديره هيئة العاصمة بانكوك وهو مجاني. أنا بانتظار اتصالهم.

مهندس كمبيوتر، سانتياغو دي تشيلي، تشيلي (٣٣ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

رغم تدريبي في مجال هندسة الكمبيوتر، عملت في قسم المبيعات في عدة شركات. كانت آخر وظيفة في مصنع ألبسة حيث كنت أكسب القليل رغم وظيفتي الثابتة. خلال الأشهر الثلاث الماضية، سرحت الشركة عدة موظفين وأنا من بينهم لأسباب اقتصادية.

وجدت وظيفة أخرى لمدة أسبوعين حيث كنت أبيع مشروب طاقة جديد لكن حالياً ليس لدي وظيفة... يصعب علي إيجاد عمل هذه الأيام وليس فقط كعامل مبيعات. ذهبت من شركة لأخرى لكنهم قالوا لي إنهم لا يريدون المخاطرة في ظل الظروف الاقتصادية الحالية.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

كلا وهذا ما يصعب الأمور. كان على عائلتي الاعتياد على الوضع الجديد. واضطرت زوجتي إلى إيجاد مجموعة من الوظائف المؤقتة. وهي تبيع حالياً الملابس في المنازل لتغطية ديوننا. وأنا أعمل في عدة وظائف لا صلة لها باختصاصي كمهندس كمبيوتر لكي أحسين وضعنا المالي.

٣ ـ ماذا تتوقع من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

أظن أنه على الحكومات الوطنية والمحلية إطلاق برامج أكثر في مختلف المناطق لدعم استخدام الشباب وتأمين الفرص لأشخاص مثلي ليس لديهم وظيفة دائمة.

عامل في مزرعة أزهار، أديس أبابا، إثيوبيا (٥١ سنة)

١ ـ كيف خسرت وظيفتك؟

خسرت وظيفتي بسبب تراجع تصدير الأزهار. قيل لي أن الأزمة المالية في أوروبا وأميركا كانت السبب. كنت أعمل وفق عقد مؤقت لذلك كنت من بين أول من تم تسريحهم من دون أي تعويض. والآن بدأ تسريح الموظفين الثابتين. قيل لنا أن الأزمة العالمية في الخارج أثرت على اقتصاد البلد وأنا لست متعلماً كفاية لأفهم ذلك كله.

٢ ـ هل كنت مستعداً لهذا الوضع؟

أنا أم لخمسة أطفال. ودخلي ليس كافياً للادخار. لم أكن مستعدة لهذا الوضع على الإطلاق - سواء مالياً أم نفسياً. أتساءل كيف سأدفع كل الفواتير الآن: أقساط المدرسة والطعام والكهرباء والنقل...

٣ ـ ماذا تتوقعين من الحكومة/الشركاء الاجتماعيين في هذا الوضع؟

تهتم الحكومة بالموظفين الدائمين بشكل أساسي. لكن أظن أنه من واجبها الاهتمام بالموظفين المتعاقدين أيضاً. فليس هناك حماية اجتماعية لمن هم في حالتي. أنا أدفع الضرائب وربما أستحق معاملة أفضل...

الأزمـة في قطاع البنـــاء

ضربت الأزمة الاقتصادية قطاع البناء بشدة. فقد قدرت منظمة العمل الدولية أن ٥ مليون عامل بناء على الأقل خسروا وظائفهم خلال عام ٢٠٠٨.

أطلقت المشاكل التي عانى منها سوق الرهن العقاري المحلي الأميركي شرارة الأزمة المالية عامي ٢٠٠٧ ـ ٢٠٠٨، وكان الاستخدام في قطاع البناء الأميركي الضحية الأولى. فاختفى ما يقارب ٧٨٠،٠٠٠ وظيفة بين أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ والفصل الأخير من عام ٢٠٠٨. وتعتبر البيانات التي جمعتها منظمة العمل الدولية من الدول الأخرى مثيرة للقلق. على سبيل المثال، بدأ السوق العقاري في إسبانيا بالانهيار في منتصف سنة ٢٠٠٧، مع خسارة حوالي ٥٠٠،٠٠٠ وظيفة في قطاع البناء العام الماضي. وشهدت المملكة المتحدة خسارة تراكمية وصلت إلى ١٠٠،٠٠٠ وظيفة عام ٢٠٠٨. أما في إيرلندا التي كانت تتمتع بازدهار كبير في السوق العقاري، فقد انهار السوق العام الماضي مما أدى إلى خسارة ما بين ١٥ و٢٠٪ من إجمالي الوظائف في القطاع.

وتم الإبلاغ عن عمليات التسريح في مختلف أنحاء العالم، بما في ذلك أستراليا وكينيا وجنوب أفريقيا ومنطقة الكاريبي حيث تم تعليق المشاريع السياحية الكبرى. كما شهدت الصين وروسيا تسريح الموظفين. ففي الصين، خسر أكثر من ١٠٪ من الأربعين مليون عامل وظائفهم العام

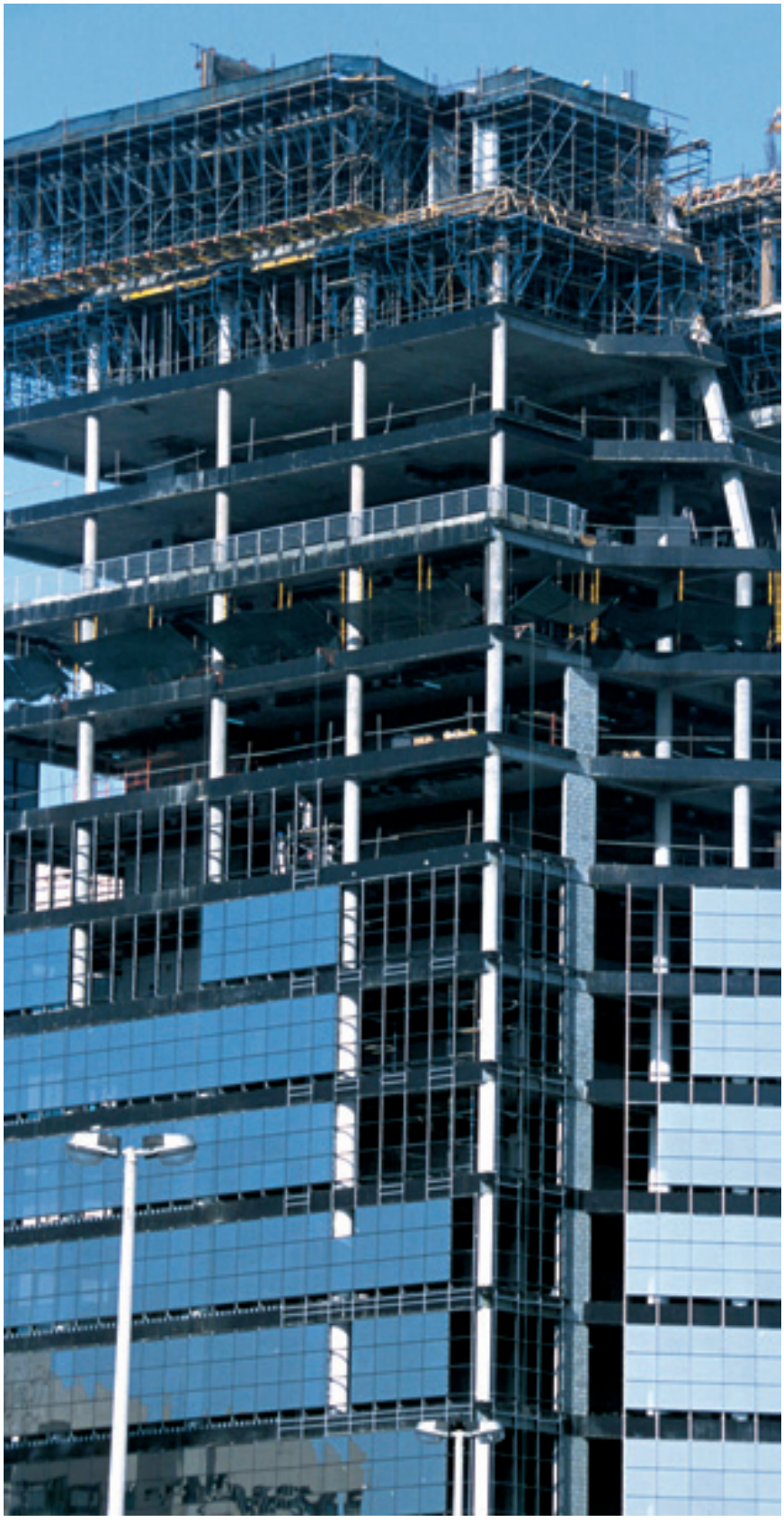
الماضي وفق بحوث منظمة العمل الدولية.

يوظف قطاع البناء عمالاً غير مؤهلين يكسبون أجوراً منخفضة، ولذلك يعتبر القطاع أكبر مصدر توظيف للعمال المهاجرين عبر العالم. أصدرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقرير آفاق الهجرة الدولية في أيلول/سبتمبر الماضي الذي أشار إلى ارتفاع عدد العمال المهاجرين في الدول الأعضاء في المنظمة على غرار النمسا والجمهورية التشيكية وفرنسا واليونان والمجر وإيرلندا وإيطاليا والبرتغال وإسبانيا وسويسرا والولايات المتحدة. لقد أثرت الأزمة بشدة على العمال المهجرين فخسروا وظيفتهم وإقامتهم في البلد الذي كانوا يعملون فيه. تشير التقديرات في منطقة الخليج حيث دعم العمال المهاجرون الازدهار في قطاع البناء، تم تسريح ١٥٠،٠٠٠ عامل أجنبي عام ٢٠٠٨. أما في روسيا فقد تم تسريح ٢٠،٠٠٠ عامل تركي وفق منظمة العمل الدولية.

لسوء الحظ، لا يرجح أن يجد العمال المهاجرون الذين تم تسريحهم وظيفة مماثلة في بلدانهم. ولا يتم ذكرهم في الإحصاءات الرسمية حول البطالة في الدول التي كانوا يعملون فيها.

في هذا السياق، انتقدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المقاربة القصيرة المدى لحل مشكلة العمال المهاجرين: فقد دعا الأمين العام للمنظمة أنجيل غوريا إلى إدارة مسألة الهجرة وفق مقاربة شاملة وطويلة المدى. وقال أما الحضور عند إطلاق التقرير العام الماضي: «من المتوقع أن تستمر حاجات العديد من العمال غير المؤهلين في الدول الأعضاء في المنظمة. فتسريح العمال وإعادة توظيفهم بشكل مؤقت ليس بالإجراء الفعال».

أشار تقرير[٢] أصدرته منظمة العمل الدولية مؤخراً إلى مجموعة من الخطوات التي توصي باتخاذها في قطاع البناء، بما في ذلك النظر في إمكانية التعاون ضمن مبادرة الوظائف «الخضراء». ويدعو التقرير إلى الحوار الاجتماعي القطاعي من أجل معالجة التداعيات الاجتماعية وتداعيات العمل الناجمة عن الأزمة، مع التركيز على أثرها على العمال المهاجرين والشركات الصغيرة. كما جاء في التقرير «أنه حتى الآن، ركزت السياسات في القطاعات المتأثرة على المستوى المحلي من دون تقديم استجابات شاملة ومنسقة قطاعياً. فحوارات السياسات القطاعية الشاملة مهمة لسد هذه الثغرة».



© P. Deloche/ILO

٢ـ الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية: الأوجه القطاعية"، الجزء الثاني: قطاع البناء، GB304/STM/2/2، الدورة الثالث مئة وأربعة، مجلس الإدارة، مكتب العمل الدولي، آذار/مارس ٢٠٠٩.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103437.pdf

اليوم العالمي ضد عمل الأطفال ٢٠٠٩

أعطوا الفتيات فرصة

© ILO PHOTO

قد تدفع الأزمة المالية العالمية أعداداً متزايدة من الأطفال، وخصوصاً الفتيات، إلى عمل الأطفال، وفق تقرير جديد أصدرته منظمة العمل الدولية بمناسبة اليوم العالمي ضد عمل الأطفال في ١٢ حزيران/يونيو.

إن تقرير منظمة العمل الدولية بعنوان «أعطوا الفتيات فرصة: معالجة عمل الأطفال، مفتاح المستقبل»[١] يشير إلى أنه بينما تظهر التقديرات العالمية الأخير انخفاض عدد الأطفال العاملين، تهدد الأزمة المالية التقدم المحرز في هذا المجال.

«لقد شهدنا تقدماً ملحوظاً في تخفيف عمل الأطفال. ستكون السياسات التي تم اختيارها في الأزمة الحالية بمثابة اختبار للالتزام الوطني والعالمي بالمضي قدماً في هذا النضال»، قال السيد خوان سومافيا مدير عام منظمة العمل الدولية.

ويبين التقرير أن خطر إجبار الفتيات على العمل مرتبط بأدلة تظهر أن العائلات في العديد من الدول تعطي الأفضلية للفتيان في ما يتعلق بتعليم الأطفال. وبسبب تزايد الفقر نتيجة الأزمة، قد تضطر العائلات التي لديها عدة أطفال إلى اختيار من يبقى منهم في المدرسة. وفي الثقافات التي تعطي الأفضلية لتعليم الصبيان، قد يتم إخراج الفتيات من المدرسة لكي يعملنَ في سن مبكرة.

هناك عوامل أخرى قد تؤدي إلى ارتفاع عدد الأطفال العاملين ومن بينها التخفيضات في ميزانية التعليم، وتراجع تحويلات العمال المهاجرين بما أنها غالباً ما تساهم في إبقاء الأطفال في المدرسة.

هذا العام، تزامن اليوم العالمي ضد عمل الأطفال مع الذكرى العاشرة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ حول القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

يقول السيد سومافيا في هذا السياق: «ما زال هناك ١٤ دولة لم تصدق على الاتفاقية مقابل ١٦٩ دولة حتى تحظى الاتفاقية بالتصديق العالمي من قبل الدول الأعضاء. هذا خير تعبير عن الالتزام بالاتفاقية. تدعو هذه الاتفاقية إلى

١ - "أعطوا الفتيات فرصة: معالجة عمل الأطفال، مفتاح المستقبل" (منظمة العمل الدولية، البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، ٢٠٠٩).

إيلاء الأهمية لوضع الفتيات ونحن نريد تسليط الضوء على المخاطر التي تواجهها الفتيات خلال فترة الأزمة. إن حماية الفتيات ـ وكل الأطفال ـ من عمل الأطفال يتطلب استجابات متكاملة تتضمن تأمين الوظائف للأهل واتخاذ تدابير الحماية الاجتماعية لمساعدتهم في إبقاء الفتيان والفتيات في المدرسة. فحصول الفتيان والفتيات على التربية الأساسية والتدريب يجب أن يكون جزءاً من الحل في المستقبل».

تشير التقديرات العالمية الأخيرة وفق التقرير إلى أن أكثر من ١٠٠ مليون فتاة يعانين من عمل الأطفال، والكثير منهن معرضات لأسوأ أشكال عمل الأطفال. فالفتيات يواجهنَ مشاكل معينة لا بد من النظر فيها:

- أغلب الأعمال التي تقوم بها الفتيات غير ظاهرة للعيان مما يخلق مخاطر محددة. تشكل الفتيات العدد الأكبر من الأطفال في العمل المنزلي في منازل غريبة؛ وهناك تقارير عن الإساءة التي تتعرض لها الفتيات العاملات في المنازل.
- تقوم الفتيات بأعمال منزلية في بيوتهن أكثر من الفتيان. وهذا يشكل مع النشاط الاقتصاد خارج المنزل «عبئاً مضاعفاً» يزيد من خطر التسرب المدرسي لدى الفتيات.
- تكون الفتيات في العديد من المجتمعات في موقع أدنى وأكثر هشاشة من الفتيان ومن المرجح ألا يحظينَ بالتربية الأساسية. وهذا يقيد فرصهن

© ILO PHOTO

السيناتور الأميركي توم هاركين شارك في احتفالات اليوم العالمي ضد عمل الأطفال والذكرى العاشرة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ حول القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وفي الكلمة التي ألقاها أمام مؤتمر العمل الدولي، حذر السيناتور من أن الانكماش العالمي قد يعكس التقدم المحرز في مجال القضاء على عمل الأطفال وحث المنظمة على مضاعفة جهودها في هذا المجال. تضمن المتحدثون الآخرون في الاحتفال مدير عام منظمة العمل الدولية والسيد ج.و.بوثا والسير روي تروتمان، وهما المتحدثان الرسميان نيابة عن مجموعات أصحاب العمل والعمالفي لجنة عمل الأطفال في مؤتمر عمل الأطفال عام ١٩٩٩.

المستقبلية إلى حد كبير.

يظهر التقرير أيضاً أهمية الاستثمار في تعليم الفتيات كوسيلة فعالة لمواجهة الفقر. فمن المرجح أن تكسب الفتيات المتعلمات أكثر في سن الرشد، ويتأخرنَ في الزواج، وينجبنَ أطفال أقل تكون صحتهم أفضل، ويشاركنَ في صنع القرار في الأسرة. وفي العادة، تسعى الأمهات المتعلمات إلى ضمان تعليم أطفالهن مما يساعد في تفادي عمل الأطفال في المستقبل.

© A. Dubois/ILO

اجتماع منظمة العمل الدولية يناقش

في ظل تراجع الاستخدام في قطاع النفط والغاز على المستوى العالمي، ناقش كبار ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال وضع العلاقات الصناعية في قطاع البترول أثناء الاجتماع الذي انعقد في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف.

إن التقرير الجديد الذي أعدته منظمة العمل الدولية للاجتماع يظهر أن الاستخدام في قطاع استخراج النفط والغاز ارتفع إلى ٤ مليون وظيفة عام ٢٠٠٤ وبدأ برتاجع تدريجياً إلى حوالي ٣ مليون عام ٢٠٠٦. ومن المرجح أن يعمل ١،٥ مليون عامل آخر في قطاع تكرير النفط عبر العالم.

يتوقع التقرير كذلك عجزاً يبلغ أكثر من ٦٠٠٠ عامل مؤهل في قطاع النفط بحلول عام ٢٠١٠. وتقول اليزابيث تينوكو، مديرة قسم الأنشطة القطاعية في منظمة العمل الدولية في هذا الإطار:«هذه مجرد تقديرات أولية. قد يكون الواقع أسوأ بكثير. إن النقص في عدد العمال المؤهلين يعود إلى تسريح الموظفين وغياب التوظيف في التسعينيات، واليوم تفاقم الوضع بسبب الأزمة الاقتصادية الحالية».

جاء في التقرير أيضاً أن تقلب الاستخدام في القطاع أدى إلى تزايد مستمر في العمل التعاقدي الذي أصبح معياراً في قطاع النفط وسبب عدة مشاكل في العلاقات الصناعية.

«الحوار الاجتماعي وقضايا العلاقات الصناعية في قطاع النفط»، تقرير للنقاش في الاجتماع الثلاثي حول تعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة من استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما إلى توزيع النفط والغاز، مكتب العمل الدولي، جنيف ٢٠٠٩.

http://ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmoge09/tmoge-r.pdf

© M. Crozet/ILO

أثر الأزمة على قطاع النفط والغاز

© M. Crozet/ILO

يبين التقرير ازدواجاً في اليد العاملة بين اليد العاملة الرئيسية واليد العاملة الهامشية، ويعتبر أن ممارسات الاستخدام المعقدة تجعل من الصعب تحديد هوية صاحب العمل مما يؤثر أحياناً على نتائج المفاوضة الجماعية.

يلحظ التقرير أيضاً ثغرات مهمة في الأجور وفق المهنة والمهارات والنوع الاجتماعي، كما يسلط الضوء على قضايا السلامة والصحة المهنيتين. ويقدر أن احتمال مواجهة العمال المتعاقدين لحادث مميت مضاعف مقارنة مع العمال العاديين في الشركة، وأن العمال بين ٢١ و٣٥ سنة معرضون للحوادث أكثر من أي فئة عمرية أخرى. وعلى الرغم من اعتبار العمل خارج البلاد أخطر من العمل في الداخل، فمعدل الحوادث المميتة داخل البلاد هو ضعف معدل الحوادث خارج البلاد.

في ما يتعلق بالعلاقات الصناعية، أظهر التقرير أن مستويات العمل النقابي منخفضة وهي في تراجع مستمر في قطاع النفط على الرغم من انتشار العضوية النقابية في قطاع تكرير النفط أكثر منها في قطاع الاستكشاف والإنتاج. وهي منخفضة للغاية في المواقع خارج البلاد وبين النساء العاملات. وناقش الاجتماع كيفية ضمان احترام حقوق العمال.

في هذا السياق، قالت السيدة تينوكو: «إن النقص في عدد العامل المؤهلين هو ظاهرة عالمية تؤثر على قطاع النفط بشكل خاص لأنه يتطلب مهارات مهمة للتشغيل. لقد نوعت شركات النفط عمليات التوظيف لتلبية الحاجات الحالية والمستقبلية. وتشمل الجهود استثمارات مهمة في التعليم والتدريب. لكن قطاع النفط وحده غير قادر على زيادة عدد العمال المؤهلين. ففي هذا الإطار، تلعب الحكومات دوراً جوهرياً. يقترح التقرير أيضاً إجراء حوار بين الحكومات وقطاع النفط، بما في ذلك منظمات العمال، من أجل تدريب أكبر عدد من الوافدين المؤهلين الجدد في اليد العاملة للعمل في قطاع النفط».

الحوار الاجتماعي في زمن الأزمات: الدورس المستقاة من الماضي

إن السنوات الثلاثين «المجيدة» بعد الحرب العالمية الثانية التي تميزت بنمو اقتصادي مستدام، واستخدام شبه كامل، وزيادة مطردة في مستوى المعيشة في أغلب البلدان الصناعية، تلتها فترة تباطؤ اقتصادي، وتضخم مرتفع، وعجز متزايد في الميزانية، وبطالة متنامية. لوديك ريتشلي، خبير منظمة العمل الدولية في الحوار الاجتماعي، ينظر في الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال عبر التاريخ.

إن الزيادة الحادة في المنافسة العالمية وارتفاع أسعار النفط، وعلى الأخص بعد أزمة النفط الأولى عام ١٩٧٣، كانا السبب الأساسي وراء تراجع الصناعات التقليدية عالمياً، وهو قطاع يشمل نقابات عمالية قوية وشكل الركيزة الرئيسية للاقتصاديات الوطنية. فكان على نظم العلاقات الصناعية الوطنية التأقلم مع بيئة مختلفة للغاية والتعامل مع مهام جديدة.

في **بلجيكا**، أثرت هذه الأزمة على المفاوضة الجماعية وغيرها من أشكال الحوار الاجتماعي، وبالأخص بعد العام ١٩٧٥. فغياب التوافق بين الشركاء حول مسائل مثل تخفيض تكاليف العمل وتسريح العمال منع استمرار الحوار القطاعي البيني الوطني لفترة قصيرة. «فاتخذت الحكومات تدابير جذرية فرضت سياسة دخل بعيدة المدى، وجمدت الأجور، وحدّت من آثار بنود كلفة المعيشة التي تم التفاوض بشأنها». لكن أخيراً، تم الاتفاق على أجور معتدلة من خلال مجموعة من التدابير القانونية والتدابير المتفاوض حولها. في شباط/فبراير ١٩٨١، دخل تشريع جديد حيز التنفيذ ونص على تدابير أجور تقييدية وإلزامية في حال لم يتوصل أصحاب العمل والنقابات العمالية إلى اتفاق وطني؛ لكن تم إبرام الاتفاق الذي أصبح إلزامياً بموجب قرار ملكي.

يظهر مثال **إيرلندا** المعروف بأن الحوار الاجتماعي، وخصوصاً عندما تدعمه الدولة، يمكن أن يقدم الاستجابة اللازمة للصعوبات الاقتصادية. ففي ظل المشاكل الهيكلية الخطرة الناجمة عن ارتفاع البطالة والتضخم، تمكن الشركاء الاجتماعيون والحكومة عام ١٩٨٧ من اعتماد برنامج الانتعاش الوطني الذي كان أول اتفاق ضمن سلسلة من الاتفاقات الثلاثية. بينما عالج هذا الاتفاق مسألة الأجور حيث اتفق النقابات العمالية على زيادة معتدلة في الأجور مقابل تنازلات ضريبية، كان مضمون اتفاقات الشراكة الناتجة عنه واسعة النطاق وتطرق إلى عدة مسائل اجتماعية واقتصادية.

في **إيطاليا**، «شهدت فترة الركود تغييرات كبيرة في هيكلية المفاوضة الجماعية ومضمونها إلى التغييرات في أطراف المفاوضة». وتدخلت الدولة بعدة طرق: عبر لعب دور نشط في حل خلافات العمل الوطنية، واعتماد «تشريع المفاوضة»، والمشاركة منذ الثمانينيات في اتفاقات ثلاثية أساسية. لم تعالج اتفاقات عامي ١٩٨٣ و١٩٨٤ مسألة فهرسة الأجور الآلية وحسب بل تطرقت إلى قضايا تعزيز الاستخدام وتخفيض ساعات العمل وتنظيم سوق العمل. واستمرت إيطاليا في استعمال الاتفاقات (المواثيق) الثلاثية حتى التسعينيات.

شهدت **هولندا** في السبعينيات والنصف الأول من الثمانينيات تجربة مؤلمة مع ارتفاع البطالة، وتزايد الصعوبات الهيكلية، وارتفاع معدلات الفائدة، وعجز الميزانية المتنامي. لم تشكل هذه الصعوبات تحدياً مهماً لدولة الرفاه الهولندية وحسب بل لنظام التفاوض التقليدي الذي كان مبنياً على التسوية في نموذج الحوار الاجتماعي والحصول على الدعم العام لتدابير السياسات. مع الوقت، أصبحت العلاقات بين المجموعات المعنية عدائية، وبدا أنه من المستحيل التوصل إلى اتفاق بين العمال وأصحاب

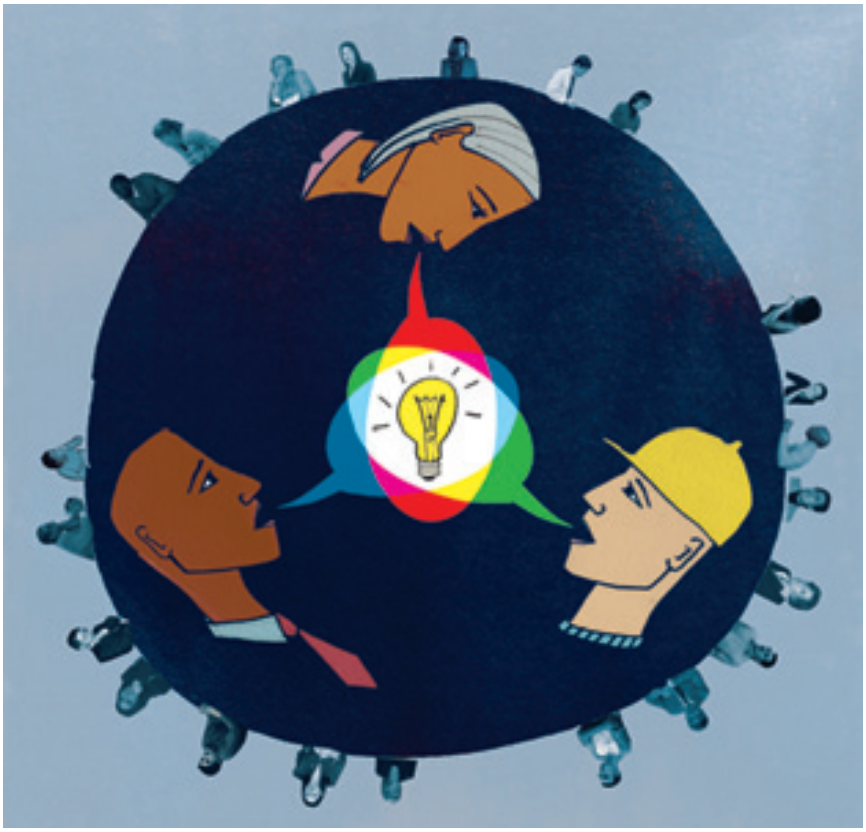
العمل. فكان اتفاق وازينار الشهير الذي توصل إليه الشركاء بعد سنوات من الخلاف عام ١٩٨٢ بمثابة نقطة تحول فعلية في النضال ضد الشقاء الاقتصادي والبطالة في السبعينيات وبداية الثمانينيات. وشكل الاتفاق أيضاً نقطة البداية في انتعاش سوق العمل وأداء الاستخدام في أواخر الثمانينيات والتسعينيات. نص الاتفاق على أن «التحسين الهيكلي في الاستخدام يتطلب: الانتعاش في النمو الاقتصادي، واستقرار الأسعار، وتحسين التنافسية بين الشركات مع تقديم مكافآت أفضل». في الواقع، قدمت الحكومة المساهمة الأهم لإبرام الاتفاق، حيث أنه في ظل إمكانية التدخل الحكومي، اجتمع الشركاء الاجتماعيين وتقبلوا بعضهم بعضاً كشركاء في المفاوضة».

دخلت **اليابان** فترة ركود مطولة في منتصف السبعينيات. فأدت الأزمة إلى تغييرات هيكلية وظهرت مشاكل خطرة متكررة في عدة صناعات على غرار الفولاذ وبناء السفن والهندسة. لكن على عكس البلدان الصناعية الأخرى، تمكنت اليابان من عيش تلك الفترة من دون تضخم أو بطالة مرتفعة أو إضرابات متعددة. يظن بعض المراقبين أن نظام المفاوضة الجماعية الياباني ونظام المشاورات المشترك والمتطور سهلا عملية التحول والتحديث في الاقتصاد الياباني خلال تلك الفترة وساهما في تفادي نزاعات اجتماعية مهمة.

في الثمانينيات، عانت **الولايات المتحدة** من أداء اقتصادي واهن تلاه انتعاش ضعيف. في الوقت عينه، أدت خفض التكاليف والابتكارات المعتمدة للاستجابة للمنافسة الأجنبية القوية ورفع القيود من قبل الحكومة إلى الضغط على نظام العلاقات الصناعية. وتم اعتماد المفاوضة التساومية على نطاق واسع: فكان المسألة الرئيسية هي كيفية تأمين الوظائف والدخل. وارتكز العديد من اتفاقات المساومة في الثمانينيات على تقنيات معروفة لمواجهة المشاكل الاقتصادية ـ إخطار مسبق للتغيير، وإعادة التدريب، وتعويضات نهاية الخدمة، وعلاوات التقاعد المبكر، وتقاسم العمل، والانتقال بين المعامل، وبدلات الانتقال، وإعانات البطالة الإضافية، وشروط الاستنزاف، والأجر السنوي المضمون.

في ما يتعلق بالعلاقات الصناعية، كان الدرس الأساسي من السبعينيات والثمانينيات أن الأزمة قد تخلف آثاراً مدمرة في نظم العلاقات الصناعية السليمة. لكن هذه الاضطرابات تكون مؤقتة إذا تمكنت النظم من التأقلم، وإذا حظيت دعم المؤسسات الفاعلة والسياسات العامة المناسبة، وإذا كان هناك إرادة مشتركة لإيجاد تسوية. وكما جاء في مثال إيرلندا، قد تكون التجربة الإيجابية التي تستعمل الحوار الاجتماعي كأداة أساسية لمعالجة الأزمة نقطة البداية في حقبة جديدة ومستمرة حيث تساهم العلاقات الصناعية في الازدهار.

وأخيراً، تظهر تجربة «المفاوضة التساومية» براغماتية المفاوضة على مستوى الشركة. مع ذلك، وفي سياق الأزمة



© ILO/Gill Button

الحالية التي لم تسببها الأجور المرتفعة، قد يشكل تطبيق نموذج الأجور المعتدلة مشكلة فعلية.

مؤتمر العمل الدولي

لم تعتمد الدورة الثامنة والتسعون من مؤتمر العمل الدولي التي عقدت في حزيران/يونيو ٢٠٠٩ الميثاق العالمي لفرص العمل وحسب بل نظرت كذلك في مجموعة من القضايا الأخرى، بما فيها صك جديد لمنظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وعالم العمل، والكلفة الاجتماعية والاقتصادية للعمل الجبري في العالم، وأثر اتفاقيات المنظمة وتوصياتها، والمساواة بين الجنسين كقضية أساسية في أجندة العمل اللائق.

© ILO PHOTO

عقد المؤتمر أول نقاش حول معيار عمل دولي جديد حول فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وعالم العمل. في ظل الوباء المتنامي الذي زاد سوءاً بسبب أثر الأزمة المالية على ميزانيات الصحة والمساعدة التنموية وبرامج العلاج، اعتبرت اللجنة أنه من الضروري الالتزام بإجراءات عملية والتعاون بين الأطراف وتحقيق التوافق.

من المتوقع أن الصك الذي يركز على فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل سيعطي زخماً جديداً لبرامج الوقاية وتدابير مكافحة التمييز على المستوى الوطني وفي أماكن العمل، وسيساعد في الحد من اللاأمان في مجال الصحة. كما سيعزز مساهمة عالم العمل في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وتقديم العلاج والرعاية والدعم لكل الناس وتشجيعهم على جمع المعلومات ومراقبة الوضع. سيجري نقاش ثانٍ حول التوصية التي ستلي الصك في حزيران/يونيو ٢٠١٠.

علاوة على ذلك، ألقى المؤتمر الضوء على المساواة بين الجنسين في عالم العمل، وهي قيمة أساسية من قيم منظمة العمل الدولية ومكون رئيسي في أجندة العمل اللائق التابعة للمنظمة. أشارت لجنة المساواة بين الجنسين إلى التقدم المحرز باتجاه تحقيق المساواة بين الرجال والنساء منذ عام ١٩٨٥ عندما عقد مؤتمر العمل الدولي نقاشاً عاماً حول هذه المسألة. لكن ما زال هناك تحديات كبيرة: فالمرأة تتحمل أغلب المسؤوليات العائلية مما يعيق مشاركتها الكاملة في سوق العمل ويعرقل تمكينها الاقتصادي. بالفعل، ما زالت المرأة تكسب أقل من الرجل لعمل ذي قيمة متساوية؛ ويكثر عدد النساء في الاقتصاد اللانظامي وفي الوظائف ذات الأجر المنخفض التي لا تتطلب مهارات مهمة. من جهة أخرى، لا يوجد عدد كبير من النساء في المراكز القيادية.

لمحة عامة عن مؤتمر العمل الدولي

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين برنامج عمل لعامي ٢٠١٠-٢٠١١ وميزانية تبلغ ٧٢٦.٧ مليون دولار أميركي أي نفس مستوى الموارد التي خصصت لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وحضر المؤتمر أكثر من ٤٠٠٠ مندوب من الحكومات وأصحاب العمل والعمال من الدول الأعضاء المئة وثلاث وثمانين في منظمة العمل الدولية.

قال المندوبون إن الأزمة الاقتصادية العالمية تهدد التقدم الهش المُحرز على صعيد تمكين المرأة لكنها قدمت أيضاً فرصة لتطوير استجابات جديدة في سياسات المساواة بين الجنسين، مع تدابير تقدم فرص أفضل للرجال والنساء للتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية. يجب أن تساعد أعمال منظمة العمل الدولية في المستقبل – إلى جانب استجاباتها لأزمة الوظائف – الأطراف المكونة في خلق فرص متساوية للرجال والنساء في التربية والتدريب لتطوير المهارات، وتشاطر المسؤوليات العائلية، والأجر، والوظائف في الاقتصاد النظامي، وتنمية روح المبادرة الفردية. وشدد التقرير الذي أُعد للمؤتمر على الممارسات الجيدة لتغطية العجز في المساواة بين الجنسين على مستوى فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل.

بالإضافة، تطرق المندوبون خلال الجلسة العامة إلى التقرير الأخير الذي أصدرته المنظمة حول وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة والذي يصف وضعاً كئيباً في الأراضي العربية المحتلة على المستوى الإنساني والاقتصادي والاجتماعي، تظلله مفاوضات السلام المتعطلة.

ناقشت الجلسة العامة كذلك التقرير العالمي الجديد حول العمل الجبري. أصدرت منظمة العمل الدولية التقرير بعنوان ثمن الإكراه، وجاء فيه أن تكلفة الفرصة الضائعة نتيجة إكراه العمال الواقعين ضحية هذه الممارسات التعسفية، من حيث فقدان الكسب، تفوق الآن ٢٠ مليار دولار أميركي.

معايير العمل الدولية

تفحصت لجنة المؤتمر حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ٢٥ قضية منفردة تغطي كافة المشاغل التي أثارتها لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في التقرير الذي رفعته إلى المؤتمر.*

عقدت اللجنة مرة أخرى جلسة خاصة حول تطبيق ميانمار لاتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمتابعة التدابير المتخذة في إطار المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية.

اعترفت اللجنة باتخاذ حكومة ميانمار بعض الخطوات المحدودة، بما فيها توسيع آلية الشكاوى حول العمل الجبري، لكنها رأت أن هذه الخطوات غير مناسبة. وحثت الحكومة على تطبيق توصيات لجنة التحقيق بالكامل، إلى جانب تعليقات لجنة الخبراء وملاحظاتها. وطالبت الحكومة باتخاذ الخطوات الضرورية لكي تتماشى النصوص التشريعية ذات الصلة والدستور الجديد مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩، وضمان القضاء الكامل على ممارسات العمل الجبري المستمرة والمنتشرة، ومحاكمة مرتكبي العمل الجبري، سواء أكانوا مدنيين أم عسكريين، ومعاقبتهم بموجب قانون العقوبات، وإصدار بيان رسمي على أعلى المستويات يؤكد بوضوح لشعب ميانمار سياسة الحكومة الرامية للقضاء على العمل الجبري ونيتها محاكمة مرتكبي هذه الجريمة، والموافقة على كتيب بسيط وواضح بلغة سهلة حول عمل آلية الشكاوى حول العمل الجبري، والقضاء على المشاكل المستمرة التي تمنع ضحايا العمل الجبري أو عائلاتهم من تقديم الشكاوى.

علاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى انتهاكات حقوق الإنسان المستمرة في ميانمار، بما فيها توقيف أونغ سان سو كي. فقد دعت اللجنة إلى تحريرها وتحرير المعتقلين السياسيين الآخرين والناشطين في مجال العمل. وطالبت اللجنة بتحرير الأشخاص الذين كانوا على علاقة بآلية الشكاوى والذين تم اعتقالهم.

وجدت اللجنة أيضاً أن ميانمار لم تطبق اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ (رقم ٨٧) حتى الآن. فاستمرار العمل الجبري مرتبط بالوضع السائد الذي يفتقر للحرية النقابية وحيث تتم ملاحقة من يحاول تنظيم العمال.

أثارت اللجنة كذلك قضيتين مهمتين في المؤتمر. ففي الجمهورية الإسلامية الإيرانية، وفي ما يتعلق بتطبيق اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١)، ما زالت اللجنة قلقة حيال غياب أي تقدم حقيقي في وضع المرأة في سوق العمل، وعبرت عن انشغالها حول وضع الأقليات الإثنية والدينية لجهة حصولها على فرص متساوية في الاستخدام والمهنة.

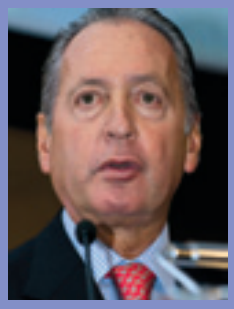
أما في سوازيلند، فدعت اللجنة الحكومة إلى تحرير الأشخاص المعتقلين بسبب ممارسة حرياتهم المدنية؛ وأسفت لأنه على الرغم من أن الحكومة استفادت من المساعدة الفنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية، لم يتم اعتماد التعديلات الضرورية منذ سنوات لكي تتماشى التشريعات الوطنية مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ (رقم ٨٧) حتى الآن.

بالإضافة، كان المسح العام الذي ناقشته لجنة المؤتمر هذا العام حول اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين ١٩٨١ (رقم ١٥١) وتوصية السلامة والصحة المهنيتين ١٩٨١ (رقم ١٦٤) وبروتوكول سنة ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١. واعتمدت اللجنة استنتاجات النقاش حيث حددت عناصر خطة العمل لتعزيز هذه الصكوك.

يمكن دور مؤتمر العمل الدولي في اعتماد معايير العمل الدولية والإشراف على تطبيقها، ووضع ميزانية المنظمة، وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة. ومنذ عام ١٩١٩، شكل المؤتمر ملتقى دولي مهم لمناقشة المسائل الاجتماعية وقضايا العمل ذات الأهمية العالمية. ويحق لكل الدول الأعضاء المئة وثلاث وثمانين في المنظمة إرسال ٤ مندوبين إلى المؤتمر: اثنان من الحكومة وواحد يمثل العمال وآخر ممثل لأصحاب العمل يتمتع كل منهم بالحق في الكلام والتصويت بشكل مستقل.

* — للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة:
http://ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSession/comm_reports/lang--en/index.htm

مجلس إدارة مكتب العمل الدولية ينتخب رئيساً جديدا
لجنة الحرية النقابية تتطرق إلى وضع ميانمار وكمبوديا وجمهورية إيران الإسلامية



© ILO PHOTO

انتخب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي سعادة سفيرة البرازيل والمندوبة الدائمة للبرازيل في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، السيدة ماريا نازاريت فاراني أزيفيدو، رئيسة للمجلس لدورة عامي ٢٠٠٩-٢٠١٠.

نظرت الدورة ٣٠٥ في مجموعة من القضايا، من بينها تقرير لجنة الحرية النقابية.

تخلف السيدة فاراني أزيفيدو سعادة سفير بولندا في مؤتمر نزع السلاح والمندوب الدائم لبولندا في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، السيد زديسلو راباكي، الذي كان رئيس مجلس الإدارة خلال دورة عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩. عمل السيدة فاراني أزيفيدو بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧ مباشرة مع وزير الخارجية كمستشارته حول القضايا السياسية؛ ومنذ العام ٢٠٠٥، أصبحت كبيرة مستشاري الوزير. في عامي ٢٠٠٤-٢٠٠٥، كانت السفيرة فاراني أزيفيدو كبيرة مفاوضي الرئيس لولا في مبادرة مكافحة الجوع والفقر. ومنذ العام ٢٠٠٨، أصبحت المندوبة الدائمة للبرازيل في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف.

أعيد انتخاب كل من السيد ليروي تروتمان، الأمين العام لنقابة عمال باربادوس والمتحدث باسم مجموعة العمال في مجلس الإدارة، كنائب رئيس العمال، والسيد دانييل فونس دي ريوخا، رئيس قسم السياسات الاجتماعية في نقابة الأرجنتين الصناعية ورئيس مجموعة أصحاب العمل في منظمة الدول الأميركية منذ ١٩٩٥ حتى ١٩٩٨، كنائب رئيس أصحاب العمل.

بذلك، سيصبح الثلاثة مسؤولين في مجلس الإدارة خلال دورة ٢٠٠٩-٢٠١٠. إن مجلس الإدارة هو المجلس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية ويجتمع ٣ مرات في السنة في جنيف. يقرر المجلس السياسات ويضع برنامج وميزانية الدول الأعضاء المئة وثلاث ثمانين في المنظمة. إثر النقاشات التي جرت في مؤتمر العمل الدولي، رحب ممثلو أصحاب العمل والعمال والحكومات باعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل في المؤتمر ودعوا إلى إجراءات عملية فورية لتطبيقه. صمم الميثاق لإرشاد السياسات الوطنية والدولية الرامية إلى تحفيز الانتعاش الاقتصادي، وخلق فرص العمل وتأمين الحماية للعمال وعائلاتهم في العالم.

فضلاً عن ذلك، وافق مجلس الإدارة على التقرير الثلاث مئة وأربع وخمسين الذي قدمته لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية. هناك ١٣٤ قضية رُفعت إلى اللجنة. وأولت اللجنة اهتماماً خاصاً لقضايا ميانمار وكمبوديا وجمهورية إيران الإسلامية (للمزيد من المعلومات الرجاء زيارة:

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_108519/index.htm

منظمة العمل الدولية في ذكرى تأسيسها

قدمت دورة حزيران/يونيو لمؤتمر العمل الدولي الفرصة المناسبة لكي تعلن مختلف المناطق كيف احتفلت بالذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية وتصرح عن توقعاتها من المنظمة في المستقبل. كان هدف الاحتفالات عقد «قمة عالمية على المستوى المحلي». فتم تنظيم ٢٠٠ حدث في ١٢٠ دولة بحضور آلاف المشاركين من رؤساء الدول والحكومات إلى القاعدة الشعبية.

في أفريقيا، تضمنت الأنشطة المتنوعة في ٤٩ دولة معرضاً للصور في أثيوبيا، ومعرضاً للعملات النقدية والطوابع التذكارية في مصر، ومسيرات شعبية في جمهورية كونغو الديمقراطية وجمهورية غانا، وأناشيد حول العمل اللائق في مدغشقر وجزر السيشيل، ومحادثات ومسيرات مع الأطفال في المغرب والنيجر. ونُظمت مسابقات للشعر والمقالات في الكاميرون وناميبيا وسوازيلندن إلى جانب مباريات كرة سلة ثلاثية في غينيا ومباريات كرة قدم في السودان. وشكل افتتاح مكتب جديد لمنظمة العمل الدولية في الجزائر لحظة مؤثرة فعلية.

وفق ما أشار إليه المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا، شارل دان، أظهر تنوع المناسبات ٣ خصائص مهمة. أولاً، تم التركيز على القضايا المعاصرة الملحة، وعلى الأخص أثر الأزمة العالمية على الشعوب في أفريقيا. وأوليت الأهمية لضرورة ترسيخ التعاون لتحقيق التنمية المحلية والاقتصاد الاجتماعي الحيوي. ثانياً، هناك حاجة ملحة لتطبيق برامج العمل اللائق في الدول التي خرجت من الأزمة. ثالثاً، تم تعزيز التركيبة الثلاثية كأداة مهمة للتنمية.

في آسيا ومنطقة الهادئ، قال المدير الإقليمي ساشيكو ياماموتو إن الهدف الأساسي هو جعل عالم العمل أفضل للعالم بأجمعه. وفي آسيا أيضاً، شكلت الأزمة الاجتماعية والاقتصادية الحالية الموضوع الرئيسي في الدول الاثنين وعشرين التي احتفلت بالمناسبة. واستغل منظمو الاحتفالات المناسبة لتعزيز رسالة منظمة العمل الدولية عبر التعاون مع الشركاء الآخرين على غرار وزراء التجارة والصناعة وشؤون المرأة، والإعلام، والرأي العام، بمن فيهم الأطفال.

أما في لبنان، فقد تم تنظيم حدث ثلاثي رفيع المستوى في مجلس النواب اللبناني؛ وفي الأردن، نظمت منظمة العمل الدولية وشركائها عدة مناسبات.

وشارك بعض رؤساء الدول والحكومات في الاحتفالات التي تضمنت إعلان رئيس الفيليبين الأسبوع الممتد من ٢١ نيسان/أبريل إلى ١ أيار/مايو أسبوع منظمة العمل الدولية.

من جهة أخرى، شاركت ٢٢ دولة من أميركا اللاتينية والكاريبي في هذه الذكرى في احتفالات ثلاثية. فقد قدمت هذه المناسبة فرصة مناسبة لشراكات جديدة، على سبيل المثال بين البرلمانيين والشباب. وتم إطلاق عدد من المطبوعات والأدوات الجديدة، من آليات الحماية الاجتماعية والشهادات الثلاثية حول مهارات العمل إلى قاعدة بيانات إحصاءات العمل الإقليمية. وتم إنشاء موقع انترنت يسمح بتبادل المعرفة بشكل تفاعلي.

تطرق المدير الإقليمي جان ماينا من جانبه إلى الأزمة والاستجابة الملموسة التي أطلقتها رئيسة الأرجنتين كيرشنير عندما شددت على ضرورة مشاركة منظمة العمل الدولية في نقاشات مجموعة العشرين، وحظيت بدعم الرئيس البرازيلي «لولا» لإرسال رسالة مشتركة إلى رئيس الوزراء البريطاني غوردن براون لتحقيق هذا الهدف.

أما في أوروبا وآسيا الوسطى، فأثنت المديرة الإقليمية بيترا أولشوفر على مشاركة الأطراف المكونة الثلاثية والشخصيات الرفيعة المستوى من ٢٠ دولة. وعكس تنوع الأحداث الأولويات الوطنية، مع التركيز على الأزمة العالمية وأهمية احترام مبدأ العدالة الاجتماعية على غرار المناطق الأخرى.

وفي أميركا اللاتينية، تم الكشف عن الخطط الهادفة إلى إدراج الآليات الوطنية والدولية في أجندة منظمة العمل الدولية. على سبيل المثال، أعلن نائب رئيس وزراء البلجيك أن العمل اللائق سيكون موضوعاً مهماً خلال فترة رئاسة بلادة للاتحاد الأوروبي. وركزت المناسبات على الإنجازات القطرية نتيجة التعاون مع منظمة العمل الدولية خلال السنوات الماضية في إطار قيم المنظمة العالمية وصلتها الدائمة بالسياق الوطني لكل بلد. وتكرر شعار ٩٠ عاماً من العمل من اجل العدالة الاجتماعية لتسليط الضوء على الاستجابات السابقة والحالية التي قدمتها المنظمة لمواجهة الأزمة وللتشديد على قدرة المنظمة على التكيف والتحديث.

التسعين: تحقيق العدالة الاجتماعية في ٥ قارات

أول معرض صور أفريقي بيني يقدم لمحات عن الحياة اليومية والبعد الاجتماعي للعمل، بعدسة ٨ مصورين أفريقيين بارزين.

منظمة العمل الدولية/أثيوبيا

مصلحة صك العملة المصري تصدر عملة نقدية فضية تذكارية: «العمل من أجل العدالة الاجتماعية أكثر من مجرد شعار الذكرى. إنه تقييمنا للماضي وواجبنا للمستقبل».

محمد الحداد

رئيسة الأرجنتين، السيدة «كرسيتينا فرناندیز دي كيرشنر»، تدعو إلى إشراك منظمة العمل الدولية في مجموعة العشرين خلال الكلمة التي ألقتها أمام الندوة الثلاثية حول العمل اللائق.

منظمة العمل الدولية/الأرجنتين

في كمبوديا، أظهرت احتفالات الذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية مشاريع حرفية محلية ومبادرات فردية حظيت بدعم المنظمة.

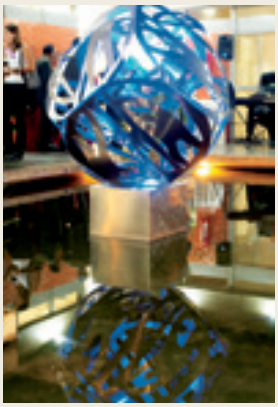
منظمة العمل الدولية/كمبوديا

الجهات الفاعلة تدعم العمل اللائق وتطلق حملة تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية.

قيوم رازا مير، فوتوفاشين

طابع تذكاري للاحتفال بالذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية تم إصداره في ساموا في احتفال مشترك حضره ممثلو الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال.

وكالة كين الإعلامية، بانكوك



البرازيل تكشف عن منحوتة العالم لتمثيل التركيبة الثلاثية في العالم بمناسبة الذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدولية.

أليساندرو دياس

يطور الشركاء الاجتماعيون برامج قطرية مؤقتة للعمل اللائق في وسط وجنوب الصومال حيث تم الربط بين تحسين الأمن والسلام والإدارة من أجل فرص استخدام أفضل.

محمد روبل حسين/الصومال

تحتفل الأطراف المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية بالذكرى التسعين لتأسيسها عبر التركيز على برنامج «نحو عمل أفضل».

منظمة العمل الدولية/الأردن

ملايين الناس يشاهدون إعلانات الذكرى التسعين لتأسيس المنظمة في محطة المترو في موسكو كل يوم. دعت الرسائل الركاب إلى الانضمام إلى الاحتفالات.

منظمة العمل الدولية/موسكو

٩٠ سنة من العمل في خدمة الاحتفالات الخاصّة بالمكتب الإقليمي

شهد الأسبوع الممتد بين ٢١ و٢٨ أبريل/نيسان، ٢٠٠٩، إطلاق الاحتفالات العالمية الخاصة بالذكرى التسعين لتأسيس منظمة العمل الدوليّة. وترمي هذه الفعاليات في كل أنحاء العالم إلى الجمع بين المكونات الثلاثة في منظمة العمل الدولية ـ الحكومات، والعمال، ومنظمات أصحاب العمل ـ وبين أطراف أخرى التحقت بركب مناصرة العمل اللائق للجميع.

وتتزامن الذكرى السنوية لتأسيس منظمة العمل الدولية هذا العام مع الإضطرابات الاقتصادية والاجتماعية العميقة. لكن، بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، شكّلت الأزمات على مر التاريخ اختبارًا صعبًا لإحداث التغيير. وقد تأسست المنظمة التي نجحت في اجتياز زلزال الحرب العالمية الأولى، على قناعة أساسية مفادها «أن السلام الشامل والدائم لا يتحقق إلا من خلال ترسيخ العدالة الاجتماعية». وخلال فترات الحرب والسلام، والكساد والنمو في الاقتصاد، بقيت أواصر التواصل قائمة بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل من خلال الحوار حول رزمة القيم المشتركة: أن يكون العمل مصدراً للكرامة؛ وألا يعتبر العمل سلعة؛ وأن الفقر في أي مكان تهديد للازدهار في كل مكان.

وتضفي الأزمة الاقتصادية الراهنة بُعدًا إضافيًا على عمل المنظمة، ويمكن لهذه الذكرى أن تشكل منبرًا للتركيز على حماية الأفراد، وضمان استدامة المنشآت في هذه الأوقات الصعبة، وتحديد ملامح أدوار الدول في هذه المواضيع الهامّة.

كما تشكل هذه الذكرى فرصة إستراتيجيّة للتركيز على الأولويات الملحّة والحالية الخاصة بالأفراد ـ بدءاً بالحاجة إلى استحداث الوظائف، مرورًا بتأمين الحماية الاجتماعيّة، وصولًا إلى ضمان الحقوق في العمل- وبالتالي، بلورة الحلول الممكنة عبر الحوار.

لقد اجتمع رؤساء الدول والحكومات، والبرلمانيون، والباحثون الأكاديميون، وأعضاء المجتمع الأهلي، والناشطون لإعادة التأكيد على مهمة منظمة العمل الدوليّة ـ وهي توجيه المسار نحو تحقيق العدالة الاجتماعية وخلق فرص العمل استنادًا إلى القيم الإنسانيّة والعمل اللائق.

ويشكّل إرثُنا بأطرافه الثلاثة مدماك عملنا المستقبلي. فأجندة منظمة العمل الدولية في القرن الحادي العشرين منبثقة من الشعب، وتستمد الزخم من الطاقة المتجددة الكامنة في الروح الإنسانيّة، ومن طاقة وممانعة الشعوب، ومن مطالبها المحقة في كل مكان، في الحصول على فرصة متساوية في العمل اللائق.

وتتسم جميع فعاليات الذكرى التسعين لإنشاء المنظمة ببعد إستشرافي قوي، وذلك من خلال الربط بين الأحداث المصاحبة للإعلان الجديد حول العدالة الاجتماعية للعام ٢٠٠٨، والأزمة الاقتصاديّة العالمية الحالية، والإرشادات السياسية ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

وقد تمّ تنظيم الفعاليات المحليّة في الدول العربيّة التالية: لبنان، وفلسطين، والأردن، والإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعوديّة. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن جميع الفعاليات المذكورة حظيت بتغطية إعلاميّة جيّدة إضافة إلى نشر واسع النطاق للمواد الترويجيّة ذات الصلة بالذكرى التسعين لإنشاء المنظمة (الملصقات، والأزرار، والملفات، والمدونات، ومجلّة «عالم العمل») إضافة إلى القرص المدمج المصوّر تحت عنوان «احتفالات منظمة العمل الدوليّة في الذكرى التسعين لإنشائها» الذي عُرض على امتداد فترة الفعاليات. في ما يلي موجز عن كل فعالية من الفعاليات.

١ ـ لبنان

تشكّل الذكرى التسعون لإنشاء المنظمة حدثًا عالميًا من حيث الأهميّة ومن حيث الدلالة على الساحة الوطنيّة. وفي هذا السياق، تُعتبر الجمهورية اللبنانية عضواً عريقاً في منظمة العمل الدولية ـ منذ العام ١٩٤٨ بعد المصادقة على ٤٩ اتفاقية ـ وقد كان لمنظمة العمل الدولية شرف استضافة بيروت للمكتب الإقليمي للدول العربية، والعمل يدا بيد مع شركاء المنظمة الاجتماعيين على الساحة المحليّة على مرّ السنوات بهدف توسيع نطاق فرص العمل اللائق في بلدكم.

العدالــــة الاجتماعية للدول العربية

السنوات بهدف توسيع نطاق فرص العمل اللائق في بلدكم.

بناءً على ذلك، تمّ عقد اجتماع رفيع المستوى في البرلمان اللبناني لتسليط الضوء على الذكرى التسعين لإنشاء المنظمة. وقد عُقد الاجتماع في البرلمان اللبناني برعاية دولة رئيس مجلس النواب، الأستاذ نبيه برّي، وبحضور رئيس اللجنة البرلمانيّة للعمل والشؤون الاجتماعيّة، الدكتور عاطف مجدلاني، ورئيس اللجنة البرلمانيّة لحقوق الإنسان، الدكتور ميشال موسى الذي ألقى كلمة باسم دولة رئيس مجلس النواب.

وعملًا بالإجراءات المعتمدة، بادرت منظمة العمل الدولية إلى جمع ممثلين عن الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل ـ السيّد محمد فنيش ـ وزير العمل اللبناني؛ والسيّد غسّان غصن ـ رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال في لبنان؛ والسيّد فادي عبّود ـ رئيس جمعية الصناعيين اللبنانيين.

وقد شدّد الشركاء الاجتماعيون الثلاثة في خطاباتهم على دور منظمة العمل الدوليّة في لبنان خصوصًا، وفي المنطقة عمومًا، داعين إلى بذل المزيد من الجهود بهدف تعزيز العمل اللائق، وتحقيق العدالة الاجتماعيّة، والعمل الكريم خدمةً للشعب اللبناني.

وخلال النقاشات الافتتاحية التي دامت ثلاث ساعات، تمّت الإضاءة على ما يلي: أجندة العمل اللائق الخاصّة بمنظّمة العمل الدوليّة، وإعلان منظمة العمل الدوليّة بشأن العدالة الاجتماعيّة من أجل عولمة عادلة، وإعلان منظمة العمل الدوليّة حول المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل.

٢ ـ الأراضي الفلسطينيّة المحتلّة

أحيا مكتب منظمة العمل الدولية في القدس الذكرى التسعين لإنشاء المنظمة بالشراكة مع وزارة العمل، واتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة، والاتحاد العام للعمال الفلسطينيين، ومنتدى «شارك» الشبابي في رام الله، والخليل، وغزه، ونابلس طوال الفترة الممتدة بين ٢١ و٢٦ أبريل/نيسان ٢٠٠٩.

أما الموضوع الأساسي فهو «الحوار الاجتماعي من أجل العمل اللائق والعولمة العادلة» مع التركيز على المساواة في فرص العمل. وقد قامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منتدى «شارك» الشبابي في رام الله بتنظيم سلسلة من الفعاليات الرامية إلى تعزيز الحوار بين الشباب بشأن المساواة في الحصول على فرص عمل، مع التأكيد على دور منظمة العمل الدولية على المستويين الوطني الدولي.

وفي المقابل، تمّ التطرّق إلى مواضيع وهواجس أخرى مثل ارتفاع معدلات البطالة في أوساط خريجي الجامعات، والحاجة إلى سياسة وطنية تعالج هذه القضيّة، وتيسّر بالتالي عملية استحداث المزيد من فرص العمل للشباب، ومكافحة محاباة الأقارب والمحسوبيات وآثارها على سوق العمل، بالإضافة إلى مجموعة من القضايا الأخرى ذات الصلة بالعمل.

إضافة إلى ذلك، شارك أكثر من ٧٥ طالبًا من مختلف الجامعات في هذه الفعاليات وقد تركزت النقاشات على النقاط التالية:

- أهمية عمل منظمة العمل الدولية مع المجموعات الأكثر تهميشًا، والشباب تحديدًا؛
- أهميّة الشباب في المجتمع ودورهم في تحقيق التنمية المستدامة في فلسطين؛
- تنفيذ برامج شبابية فعالة في ظلّ الأزمة المتعاظمة، وإحباط خريجي الجامعات وقرارهم بترك البلاد بحثًا عن فرص العمل الجيّدة؛
- دور المرأة الفلسطينية في عملية التغيير والتنمية في خلال المشاركة في جميع قطاعات المجتمع الفلسطيني؛
- الأسس الممكنة من أجل تطوير السياسات الاجتماعية الداعمة للحوار والقادرة على تحديد السمات المشتركة بين جميع المناطق الجغرافيّة في فلسطين، وفي شمال الضفة الغربية تحديدًا، لاسيّما وأن الشباب والنساء هما أكثر مكونات المجتمع الفلسطيني فعاليّة؛
- دور القطاع الخاص في تبادل مختلف الخطوط التوجيهيّة مع الخريجين الشباب بهدف دعمهم في مسيرتهم

المهنية ومساعدتهم في الوصول إلى فرص العمل اللائق.

٣ ـ الأردن

تمّ تنظيم لقاء وطني رفيع المستوى وموضوعه «الحوار الاجتماعي بشأن العمل اللائق من أجل عولمة عادلة» في الأردن في ٢٦ أبريل/نيسان، احتفاءً بالذكرى التسعين لإنشاء منظمة العمل الدوليّة.

ويهدف هذا الحدث إلى الإضاءة على الواقع الوطني والإقليمي وعلى العمل الملموس الذي تنجزه منظمة العمل الدولية بهدف تحسين حياة الشعوب على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية، إضافة إلى دعم برنامج العمل الأفضل في الأردن.

تأسّس برنامج العمل الأفضل في الأردن بناءً على طلب وزارة العمل الأردنية بهدف تحسين ظروف وشروط العمل، والتنافسية في سلسلات الإمدادات العالمية، وتقليص الفقر في الأردن من خلال توسيع نطاق فرص العمل اللائق وإدخال جميع مشاريع منظمة العمل الدولية إلى الأردن مع التشديد على التآزر والتعاون بينها.

ومن المقرر أن يركّز الحوار المتعلق بأنشطة منظمة العمل الدولية على أنشطة مختلف الشركاء الاجتماعيين من أجل الارتقاء بأجندة العمل اللائق استنادًا إلى الهواجس الوطنية، والتحديات الكامنة وراء تحقيق الاتساق بين السياسات والأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

تمّ تقديم عروض تغطي أنشطة منظمة العمل الدولية في الأردن، والمكتب الإقليمي التابع لمنظمة العمل الدولية ـ مع استعراض تاريخ منظمة العمل الدولية في العالم وفي المنطقة ومشروع العمل الأفضل في الأردن ـ من خلال العرض المعنون «ما هو مشروع العمل الأفضل في الأردن؟»، وذلك بحضور منظمات أصحاب العمل والعمال وبمشاركة القطاع الخاص.

٤ ـ الإمارات العربية المتحدة

نظمت وزارة العمل في الإمارات العربية المتحدة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ندوة حول «العمل وحقوق الإنسان» في دبي، في ٢٧ و٢٨ أبريل/نيسان ٢٠٠٩.

وشمل الإجتماع المواضيع التالية: مدخل إلى حقوق الإنسان في علاقات العمل، وحقوق الإنسان وسيادة القانون، والحقوق الأساسية في العمل، ومكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري، إضافة إلى حقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

٥ ـ الكويت

نظّم مكتب منظمة العمل الدوليّة في الكويت بالتعاون مع شركاء منظمة العمل الدولية (وزارة الشؤون الاجتماعيّة والعمل، والاتحاد العام لعمال الكويت، وغرفة التجارة والصناعة الكويتيّة)، ومع منظمات أهليّة أخرى ندوة حول منظمة العمل الدوليّة ودورها في صياغة الإعلان حول العدالة الاجتماعيّة. وقد تمّ تنظيم حفل استقبال بعد انتهاء الندوة، بحضور الفريق القطري التابع للأمم المتحدة، وممثلين عن منظمات المجتمع الأهلي وعدة منظمات غير حكوميّة.

٦ ـ المملكة العربيّة السعوديّة

في إطار يوم السلامة والصحة المهنيتين، قام قسم العمل الآمن بتنظيم اجتماع في الرياض في ٢٨ أبريل/نيسان، ٢٠٠٩. وقد تمحور الاجتماع حول الخطوط التوجيهيّة والإجراءات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنيتين، مع التركيز في الجلسة الافتتاحيّة على دور منظمة العمل الدولية في المنطقة، والذكرى التسعين لإنشاء المنظمة، والإعلانات الصادرة عنها.

التكلفة الاجتماعية والاقتصادية للعمل الجبري

في دراسة جديدة حول أنماط العمل الجبري في العالم، قدرت منظمة العمل الدولية أن تكلفة الفرصة الضائعة نتيجة إكراه العمال تفوق ٢٠ مليار دولار أميركي في السنة.

© J. W. Delano, AT WHAT COST/ILO

يفصل التقرير بعنوان «ثمن الإكراه» العدد المتنامي للممارسات غير الأخلاقية والاحتيالية والإجرامية التي قد تجر الناس إلى العمل الجبري، ويدعو إلى بذل الجهود للقضاء على هذه الممارسات. ويظهر التقرير التقدم الملحوظ الذي أحرز على المستويين الوطني والدولي للحد من العمل الجبري والوقاية منه، لكنه يحذر من الأثر المحتمل لأزمة الوظائف والأزمة الاقتصادية العالمية.

بالإضافة، يقدر التقرير أن «تكلفة الفرصة الضائعة نتيجة إكراه العمال، من حيث المكسب، تفوق ٢٠ مليار دولار أميركي. يمثل ذلك دليلاً اقتصادياً مهماً وضرورة معنوية لحث الحكومات على إعطاء الأولوية لهذه المشاغل.

تجدر الإشارة إلى أن التقرير صدر في ظل أسوأ أزمة اقتصادية ومالية خلال عقود. وأظهر التقرير أنه «في حالات الأزمات كهذه يكون المستضعفون هم من يعانون أشد المعاناة. ومن الضروري في أوقات كهذه ضمان ألاّ تُجرى التكييفات على حساب الضمانات التي وضعت بجهد جهيد موضع التنفيذ لمنع التعسف الناجم عن العمل الجبري والاتجار بالأشخاص في سلاسل التوريد».

تبين الدراسة صورة مختلطة عن الجهود العالمية لمكافحة العمل الجبري. وبينما أصدرت أغلبية الدول تشريعات وطنية تعتبر العمل الجبري جريمة جنائية ولم تعد هذه الآفة مخفية أو موضوعاً محرماً، تجد دول أخرى صعوبة في تحديد قضايا الإساءة وإيجاد استجابات السياسات المناسبة.

في هذا الإطار، يشير التقرير إلى الجهود الوطنية والدولية المكثفة المبذولة للحد والوقاية من العمل الجبري عبر التشريعات والسياسات الجديدة على المستويين الوطني والإقليمي، إلى جانب تأمين الحماية الاجتماعية للأشخاص الأكثر عرضة للعمل الجبري والاتجار.

وجاء في التقرير أن «معظم العمل الجبري لا يزال موجوداً في البلدان النامية، وغالباً في الاقتصاد غير النظامي والأقاليم المعزولة التي تفتقر إلى البنى التحتية وتفتيش العمل وإنفاذ القانون. ولا يمكن التصدي لهذا الأمر إلاّ من خلال سياسات وبرامج متكاملة تجمع إنفاذ القانون مع تدابير استباقية للوقاية والحماية وتمكّن من هم في خطر العمل الجبري للدفاع عن حقوقهم الخاصة».

من جهته، قال روجر بلانت، رئيس برنامج العمل الخاص بمكافحة العمل الجبري في منظمة العمل الدولية: «من المهم ألاّ ننسى أن العمل الجبري جريمة جنائية جسيمة يعاقب عليها القانون. لكن علينا أن نتذكر أيضاً أن العمل الجبري غير محدد بوضوح في التشريعات الوطنية مما يجعل من الصعب مواجهة الأساليب المتقنة التي تستخدم لإنكار حرية العمال. ويكمن التحدي في حل هذه المشاكل من خلال مقاربة متكاملة عبر الوقاية وإنفاذ القانون، واستعمال القضاء الجنائي وقضاء العمل».

حول القارات

مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة والاحداث المرتبطة بها حول العالم

© J. Maillard/ILO

الشيخوخة والصحة. ويقدر أنه عام ٢٠٤٥، سيكون عدد الناس فوق سن الستين أكبر من عدد الناس تحت سن الخامسة عشر.

استجابات الشركات للمجتمعات الشائخة

❖ عقد مكتب أنشطة أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية لمناقشة كيفية استجابة الشركات لتحديات اليد العاملة الشائخة والتدابير الضرورية للمحافظة على نظم الضمان الاجتماعي. عقد المنتدى الدولي حول استجابات الشركات للتحديات الديمغرافية بحضور ممثلي الشركات من ٢٣ دولة لمناقشة مجموعة من تدابير مكان العمل ودراسة السياسات التي يجب اعتمادها. مع تزايد عدد المتقاعدين عن العمل وارتفاع متوسط العمر المتوقع، ينضم القليل من الشباب إلى سوق العمل ويحصل ذلك في سن متأخرة. يهدد هذا الميل في تزايد الطلب وتراجع الاشتراكات في البرامج الاستدامة المستقبلية لنظم الضمان الاجتماعي في العالم، وخصوصاً لجهة إعانات

كتيب جديد لمنظمة العمل الدولية حول الوظائف الخضراء

❖ أصبحت الوظائف الخضراء شعار اقتصاد أكثر استدامة ومجتمع يحافظ على البيئة للأجيال الحالية والمستقبلية، مجتمع أكثر عدلاً ودمجاً لكل الناس وكل البلدان. يوجز الكتيب الجديد الذي أصدرته منظمة العمل الدولية لماذا تم تطوير البرنامج العالمي للوظائف الخضراء وماذا هو البرنامج وكيف يُطبق. لماذا التحول إلى اقتصاد مستدام ومنخفض الكربون ضروري لأسباب اجتماعية وبيئية. ماذا يعني هذا التحول للشركات وأسواق العمل. كيف تساهم الوظائف والشركات الخضراء في مواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية الملحة وكيف تطور منظمة العمل الدولية برنامجها العالمي عبر الشركات وكيف تطبقه. يتضمن الكتيب أيضاً عناوين وصلات الموارد الأساسية للحصول على معلومات إضافية.

المالديف تصبح الدولة العضو المئة وثلاث وثمانين في منظمة العمل الدولية

❖ أصبحت جمهورية المالديف الدولة المئة وثلاث وثمانين في منظمة العمل الدولية بعد تلقي جنيف رسالة من رئيس جمهورية المالديف تؤكد نيابة عن الحكومة موافقة البلاد على الواجبات الناجمة عن دستور المنظمة. ودخلت عضوية المالديف حيز التنفيذ في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٩. وتجدر الإشارة إلى أن البلاد كانت عضواً في الأمم المتحدة منذ ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٥.

التعاون بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي حول الإغاثة في حالات الكوارث

❖ بين عامي ١٩٨٠ و٢٠٠٧، أدت ٨٤٠٠ كارثة طبيعية إلى وفاة أكثر من مليوني شخص وسببت خسائر اقتصادية بملايين الدولارات. لمواجهة تداعيات الكوارث الطبيعية وإعادة بناء موارد الرزق في أعقاب الكوارث، وقع البنك الدولي ومنظمة العمل الدولي على بيان مشترك لتعزيز التعاون بينهما في حزيران/يونيو الماضي. تم توقيع البيان في جنيف خلال الدورة الثانية المؤتمر العالمي المعني بالحد من الكوارث. فيما تتعاون المنظمتان في مجال التعافي في فترة ما بعد الكارثة وبرامج إعادة الإعمار، يسعى البيان المشترك إلى تعزيز المبادرات المشتركة الابتكارية في الميدان لمساعدة البلدان المعرضة للكوارث في الحد من الخسائر في موارد الرزق، وتسريع الانتقال إلى التعافي في فترة ما بعد الأزمة، وإعداد تدابير تكييف سبل العيش على ضوء تحديات التغيير المناخي.

تعزيز برنامج «نحو عمل أفضل» ضمن الشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية

©P. Deloche/ILO

تقوم مؤسسة التمويل الدولية العضو في البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية بتعزيز الشراكة نحو عمل أفضل من أجل رفع معايير العمل في مختلف مراحل التوريد العالمية مما يحسن حياة حوالي ١.٢ مليون عامل في الدول النامية. ووقعت المؤسستان في أيار/مايو الماضي اتفاق تعاون جديد يعزز الجهود لتحسين معايير العمل والاستمرار في تشجيع ظروف عمل أفضل. سيسمح ذلك لبرنامج نحو عمل أفضل بالاستجابة سريعاً للتغييرات في ظروف السوق في ظل هذه الأزمة.

وضعت المرحلة الأولى من مبادرة البرنامج العالمي نحو عمل أفضل والأنشطة في سوق الألبسة في الأردن وفييتنام وهايتي. وستركز المرحلة الثانية ٨٠٪ من جهودها على تعزيز التزامها في قطاع الألبسة و٢٠٪ على تنويع الصناعات الجديدة وتوسيع نطاق أدوات البرنامج لتحسين الامتثال لمعايير العمل. تبدأ هذه الجهود في تموز/يوليو ٢٠٠٩ وتستمر لمدة ٣ سنوات.

حظي البرنامج العالمي نحو عمل أفضل بدعم هولندا وألمانيا وسويسرا وإيرلندا واليابان والنروج ولوكسمبورغ وإيطاليا ونيوزيلندا. وحصلت البرامج القطرية على دعم الولايات المتحدة والأردن وأستراليا وكندا والاتحاد الأوروبي وفنلندا وإيرلندا واليابان ونيوزيلندا وهولندا والنروج والسويد وسويسرا. ويتمتع البرنامج أيضاً بالدعم بفضل مساهمات القطاع الخاص من مؤسسة المجلس الأميركي مع هبات قدمتها مؤسسة ليفاي ستراوس ومجموعة جونس للألبسة ومجموعة سيرز القابضة ووالمرت.

لمعلومات إضافية، الرجاء زيارة:
www.betterwork.org

©J. Maillard/ILO

منظمة العمل الدولية

تعزيز جهوزية العمال وأصحاب العمل لمواجهة الأزمة

الوقاية من الأوبئة والاستعداد لمواجهتها

- ✓ جمع المعلومات حول مخاطر وباء الإنفلونزا في مكان العمل ونشرها ومراقبة التطورات من خلال الحوار الاجتماعي.
- ✓ إعداد خطط استمرارية العمل مسبقا.
- ✓ تعزيز عادات النظافة والحماية الشخصية.
- ✓ تطوير ممارسات جيدة لتخفيف انتقال العدوى من شخص لآخر.
- ✓ دعم العمال والعائلات والشركات المتأثرة عبر برامج التعويضات والسياسات والمشورة الفنية.

www.ilo.org/influenza

العمل اللائق
بداية لعالم أفضل