



منظمة
العمل
الدولية

عَالَمُ الْعَرَبِ

مجلة منظمة العمل الدولية



المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق

حملة المساواة بين الجنسين التي أطلقتها منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩ – ٢٠٠٨ • حماية الأسرّة • التعليم • استخدام الشباب • عدم التمييز • المهارات • العمال المهاجرون • الوظائف الخضراء • الحوار الاجتماعي • العمل/التوازن العائلي • العمال المسنون • تقرير مصوّر: ردم الهوة بين الجنسين

أيضاً في هذا العدد:

العدد رقم ٦٥، تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٠٩

عالم العمل

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

Editor: May Hofman Ojermark

Production Manager:

Kiran Mehra-Kerpelmuun

Production Assistant:

Corine Luchini

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: MDP, ILO Turin

Cover Design: Paprika

ILO Editorial Board: Thomas Netter

(Chair), Charlotte Beauchamp,

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 - بيروت).

الإخراج والطبعية: مطبعة دار الكتب،
بيروت - لبنان

لما 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 تعبر منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأى بلد ولائية 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 وعمليات إنتاجية ما، لا تعنى مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأى إغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها. يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الاشارة إلى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكرة لمن يقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجيه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨

١١٠٧-٢١٥٠ رياض الصلح

بيروت - لبنان

هاتف: ٩٦١ - ٧٥٢٤٠٠

فاكس: ٩٦١ - ٧٥٢٤٠٥

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information

ilo

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577

المرأة في العمل ماضياً وحاضراً، نهاراً وليلًا

تسمح بعض الإعفاءات من الحظر المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٩ كانت محاولة من الأطراف المكونة للمنظمة لتكيف الصكوك الدولية مع الأزمة المتغيرة. وسعوا إلى إرساء توافق جديد لتوفير أفضل الضمانات لحماية النساء العاملات ومواكبة التقدم الاجتماعي والتفكير المعاصر حول وضع المرأة في عالم العمل.

فيما تحفل منظمة العمل الدولية بذلك تأسيسها التسعين، تُوجّه حملة المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق التي استمرت على مدار السنة بنقاش مثمر خلال مؤتمر العمل الدولي. لطالما كانت منظمة العمل الدولية في الطليعة لجهة تشجيع المساواة بين الجنسين في العمل وحقوق المرأة؛ وهذا العام، يشكل النقاش المتمحور حول الحملة ركيزة أساسية في الجهود التي تبذلها المنظمة لتسليط الضوء على وضع المرأة في عالم العمل.

ومع ذلك، فإن تخفيف القواعد المفروضة على ساعات العمل ما هو إلا خطوة واحدة في التحول البطيء والواسع النطاق الحاصل في دور المرأة في عالم العمل. وعلى الرغم من التقدم الملحوظ خلال العقود الماضية، ما زالت الهوة بين الجنسين في الاستخدام والأجور قائمة في جميع أنحاء العالم.

بعض النظر عن مفاهيم الأزمنة الماضية، شكلت المساواة بين الجنسين ركيزة رئيسية في دستور منظمة العمل الدولية منذ اليوم الأول وإنعكس ذلك في معايير العمل الدولية ذات الصلة التي اعتمدت منذ ذلك الحين. وتتجدر الإشارة هنا إلى أن اتفاقيات الأربع الأساسية في منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين هي: اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في استخدام والمهنة) (رقم ١١١)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦)، واتفاقية

حماية الأمومة (رقم ١٨٣). تدل هذه الاتفاقيات على أن منظمة العمل الدولية تواكب عجلة التقدم وستظل على الدرب سائرة.

لكن بصراحة، لم يكن الوضع على هذه الحال دوماً. فقد شهدت الأيام الأولى بعيد تأسيس منظمة العمل الدولية اعتماد بعض التدابير التي أقصت المرأة عن بعض أشكال العمل، وعلى الأخص اتفاقية العمل الليلي (المرأة) لعام ١٩١٩ (رقم ٤). إن حظر العمل الليلي على المرأة، على غرار التشريعات التي تمنع المرأة من وظائف معينة بما فيها المصانع والمناجم، كان تقليدياً يتماشياً مع مفاهيم ذلك الزمان.

لكن الزمن يتغير. فقد تزامن التقدم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والتطور التكنولوجي مع قوانين «وقائية» وازداد عدد النساء في القوى العاملة بشكل كبير حول العالم. مع ذلك، ما زال الجدل محتمداً في العديد من البلدان حول منافع أو التزامات تشريعات العمل لحماية المرأة.

في هذا الإطار، يعتبر العمل الليلي مثالاً جيداً. فاتفاقية عام ١٩١٩ وأحكام بروتوكول عام ١٩٩٠ التي

المساواة بين الجنسين في ظل الأزمة المالية

تزامنت حملة التوعية حول قضايا المساواة بين الجنسين التي استمرت على مدار السنة مع أسوأ أزمة مالية عرفها العالم منذ عقود. هل سوف يتأثر التقدم الذي شهدته المساواة بين الجنسين وكيف؟



تحقيقات صحافية

٢٢

أخبار

الأزمة المالية العالمية

- اتجاهات الاستخدام العالمية
- اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية
- القطاع المالي

٢٦

حول القارات

٤

موضوع الغلاف

المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق

٨

حملة منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٩-٢٠٠٨)

- حماية الأئمة • التعليم
- استخدام الشباب • عدم التمييز • المهارات
- العمال المهاجرون • الوظائف الخضراء • الحوار الاجتماعي
- العمل/التوازن العائلي • العمال المسنون

١٥

خلق فرص عمل للنساء اليمنيات

١٧

مدمن على العمل أو يوم عمل مزدوج؟

١٨

تقرير مصور: ردم الهوة بين الجنسين

أنشئت منظمة العمل الدولية (مع د) في عام ١٩١٩ لتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول الـ ١٧٥ 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.

المساواة بين الجنسين

في قلب العمل اللائق



© M. Corzet/ILO

حلول الأزمة. فالازمات تؤدي إلى تقاضم مواطن الضعف في أسواق العمل. خلال المرحلة الأولى، نلاحظ أن عدد الرجال الذين يفقدون وظائفهم في الاقتصاديات المتقدمة أكبر من عدد النساء. ويعود ذلك إلى الواقع أن القطاعات التي تتkest أعلى الخسائر في الوظائف حالياً هي قطاعات يهيمن عليها الرجال، على غرار التصنيع والبناء. لكن هذا الواقع هو «قمة الجليد» فما خفي أعظم، ومن المتوقع أن تعكس الآية مع ازدياد حالات الإفلاس والإقفال والتقلص.

على سبيل المثال، ما زالت معدلات بطالة المرأة أعلى من معدلات بطالة الرجل: عام ٢٠٠٨، بلغت معدلات البطالة العالمية ٦,٣٪ لدى النساء مقارنة مع ٥,٩٪ لدى الرجال، ووفقاً لتقديرات عام ٢٠٠٩، وصلت إلى ٧,٤٪ للنساء مقارنة مع ٧٪ للرجال. وتواجه المرأة الكثير من العقبات تمنعها من دخول أسواق العمل. ويزداد عدد النساء العاملات في الاقتصاد غير النظامي والاستخدام الأكثـر عرضة للعمل بدوام جزئي، ويحصلن على أجر أقل من الرجال عن عمل ذي قيمة متساوية.

أطلق مكتب منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين حملة توعية بعنوان: المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق. تركز الصفحات التالية من مجلة عالم العمل على القضايا التي أثارتها الحملة حتى الآن وتتضمن مقابلة مع «جين هودجز»، مدير مكتب المساواة بين الجنسين.

ما هو أثر الأزمة المالية على فرص استخدام الرجال والنساء؟ هل سوف تؤدي إلى تقويض الإنجازات التي تحققت على مستوى المساواة بين الجنسين خلال السنوات الماضية؟

جين هودجز: يقدم تقرير «اتجاهات الاستخدام العالمي للمرأة» الصادر في يوم المرأة العالمي تحليلًا عن جمع البيانات الأولية. فالتوقعات تشير إلى ٢٢ مليون امرأة عاطلة عن العمل بحلول نهاية العام! بالإجمال، تأثرت المرأة والرجل بشكل مختلف منذ بداية التراجع الاقتصادي نتيجة اختلاف وضع الاستخدام بين المرأة والرجل قبل

البطالة من منظور النوع الاجتماعي

المساواة بين الجنسين لكن من المتوقع أن تؤدي الأزمة إلى تفاقم هذه الأفة. وفي أوقات الأضطرابات الاقتصادية، تعاني المرأة من التداعيات السلبية أسرع من غيرها وتستفيد من التعافي الاقتصادي بشكل أبطأ. وحتى قبل الأزمة، كانت أغلبية النساء يعملن في الاقتصاد غير النظامي ويسربن أجراً منخفضاً مع حماية اجتماعية متواضعة».

ذكر السيد سومافيا عدداً من التدابير المعتمدة في السياسات التي من شأنها تحفيظ العبء عن كاهل المرأة ومواجهة آثار العولمة، على غرار الوظائف المستدامة والنوعية للرجال والنساء معاً، وحماية اجتماعية ذات نطاق أوسع بما في ذلك إعانتات البطالة وبرامج التأمين التي تأخذ وضع المرأة الهش في سوق العمل في عين الاعتبار، والحوار الاجتماعي مع دمج المرأة بفعالية في عمليات صنع القرار.

* المعدل العالمي للاستخدام الهش: حصة العمال من العائلة الذين لا يحصلون على أجر والعمال لحسابهم الخاص من إجمالي الاستخدام. من المرجح أن يعني هؤلاء العمال من الاستخدام غير الآمن والأجور المتدينية والإنتاجية المنخفضة.

الأزمة أدت إلى ارتفاع عدد الرجال في الاستخدام الهش مقارنة مع عام ٢٠٠٧.

الآثار والتدابير المترتبة على السياسات

إن معدلات استخدام المرأة المنخفضة وسيطرتها الضعيفة على الأموال والموارد، وعملها في أشكال الاستخدام الهش وغير النظامي ذي الأجر المنخفض، وضعف الحماية الاجتماعية التي تتمتع بها، كلها تتعرض وضع المرأة مقارنة مع الرجل أثناء الأزمات، يقول جين هودجز، مدير مكتب المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية. وتضيف أن «المرأة قد تواجه الأزمة عبر العمل لساعات أطول أو تتبرأ بعدة وظائف ذات دخل منخفض لكنها ستضطر رغم ذلك إلى الوفاء بالتزامات الرعاية غير المدفوعة».

من جهته، قال مدير منظمة العمل الدولية «خوان سومافيا» أن المساواة بين الجنسين يجب أن تكون مبدأً أساسياً في أي سياسة بما أن تداعيات الأزمة الاقتصادية والمالية تختلط نطاق المرأة في العالم العمل وتؤثر على استقرار المجتمع بسبب الأدوار المتنوعة التي تلعبها المرأة.

في بيان صدر بمناسبة يوم المرأة العالمي، أعلن السيد سومافيا: «لطالما عانى عالم العمل من عدم

من المتوقع أن تؤدي الأزمة الاقتصادية إلى ارتفاع عدد النساء العاطلات عن العمل إلى ٢٢ مليون امرأة عام ٢٠٠٩ وفق تقرير «اتجاهات الاستخدام العالمية للمرأة» الذي أصدره فريق «الاتجاهات» في قطاع الاستخدام التابع لمنظمة العمل الدولية. وأعلنت المنظمة أيضاً أن الأزمة ستتوغل إلى بروز الكثير من العقبات التي سوف تعرقل النمو المستدام بما ينصف كل الشرائح الاجتماعية مما سوف يجعل العمل اللائق أكثر صعوبة بالنسبة للنساء، وهذا الأمر يستدعي بدوره حلولاً مبتكرة لردم الهوة بين الجنسين.

يشير التقرير كذلك إلى وجود ١٠.٢ مليار امرأة عاملة (أي ٤٤٪) في العالم من أصل ٣ مليارات عامل عام ٢٠٠٨. ويتوقع أن يرتفع معدل بطالة المرأة عام ٢٠٠٩ إلى ٧٪ مقابل ٦٪ للرجل.

يفترض التقرير أيضاً أن تأثير الأزمة الاقتصادية على النوع الاجتماعي لجهة معدلات البطالة سيكون أكثر سلبية على النساء منه على الرجال في أغلب مناطق العالم. ويضيف أن معدلات البطالة ستكون أقل سلبية على النساء في شرق أوروبا والاقتصاديات المتطرفة ودول جنوب شرق أوروبا التي ليست عضواً في الاتحاد الأوروبي وكمونولث الدول المستقلة حيث كانت الهوة بين الجنسين أخف لجهة فرص الاستخدام قبل الأزمة الاقتصادية الحالية.

تظهر توقعات سوق العمل لعام ٢٠٠٩ تدهوراً واضحاً في أسواق العمل العالمية للرجال والنساء معاً. وتفترض منظمة العمل الدولية أن البطالة العالمية قد تتراوح بين ٦٪ و٧٪ ، مع معدل بطالة يتراوح بين ٦٪ و٧٪ للنساء (مقارنة مع ١٪ إلى ٢٪ للرجال). قد يؤدي ذلك إلى ارتفاع عدد العاطلين عن العمل ليتراوح بين ٢٤ مليون و٥٢ مليون شخص عاطل عن العمل في العالم، ومن بينهم ١٠٪ إلى ٢٢٪ مليون امرأة.

في الوقت عينه، تتوقع منظمة العمل الدولية أن يتراوح المعدل العالمي للاستخدام الهش* (الأكثر عرضة) بين ٥٠.٥٪ و٥١.٨٪ للنساء عام ٢٠٠٩ وبين ٤٧.٢٪ و٤٨٪ للرجال، مما يعني أن وضع المرأة ما زال أكثر هشاشة من وضع الرجل، لكن



إستراتيجي للسنوات المقبلة لجهة الأنشطة التي تحتاجها المنظمة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.

أطلق مكتب المساواة بين الجنسين العام الماضي حملة توعية بعنوان «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق» وهو موضوع سوف تتم مناقشته في مؤتمر العمل الدولي. ما هو هدف الحملة وما هي أهم إنجازاتها حتى الساعة؟

جين هودجز: تم إطلاق الحملة أثناء مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٨. وخلال الاثني عشر شهراً التي تلت وصولاً إلى النقاش أثناء مؤتمر ٢٠٠٩، عملنا بجد للتواصل مع الأطراف المكونة في منظمة العمل الدولية والأطراف المعنية بقضية المساواة بين الجنسين لتحقيق عدة أهداف.

بداية، هذه حملة توعية عامة لفهم قضايا المساواة بين الجنسين في عالم العمل بشكل أفضل وفق مقاربة دورة الحياة. قمنا بتسليط الضوء على روابط محددة بين المساواة بين الجنسين وتأمين العمل اللائق لكل الرجال والنساء. وبالتالي، تمحور الحملة حول ١٢ موضوعاً متعلقاً بالعمل اللائق، ويدرس كل موضوع من منظور النوع الاجتماعي بما يظهر كيف يمكن للمسائل المتنوعة التأثير على الرجال والنساء بشكل مختلف لجهة الحقوق والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. بالإضافة، نعمل على تعزيز التصديق على اتفاقيات المنظمة الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتطبيقها، إلى جانب التشديد على أهمية تذليل العقبات التي تقوض المساواة بين الجنسين لصالح كافة الأطراف. تطلب إعداد مواد الحملة الكثير من الجهود مع الوحدات الفنية في منظمة العمل الدولية – لكننا أدركنا خلال هذه العملية أن التعاون الفاعل فيما بيننا سهل أداة رئيسية لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في كل أقسام المنظمة وفرضها مهمة لقاء الضوء على مختلف أبعاد النوع الاجتماعي ضمن جهود زملائنا. وتم توزيع مواد الحملة على نطاق واسع لدى مختلف الأطراف المكونة والأطراف المعنية في جميع أنحاء العالم، واستعملت في الاجتماعات الشعبية والرفيعة المستوى في عدة مناطق. وشارك مركز التدريب التابع للمنظمة في تورين في الحملة.

اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات حول المساواة بين الجنسين، وأثنان منها حصلتا على معدل تصديق عالٍ؛ مع ذلك، ما زلنا نشهد الكثير من أشكال عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل في كل أنحاء العالم. هل تعتبرين أن عملنا أدى إلى التغييرات السلوكية والمجتمعية الضرورية لوضع حد للتمييز على أساس الجنس؟

جين هودجز: تعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدولية –

ينبغي أن تستمر منظمة العمل الدولية بتتبع هذه الاتجاهات والتتأكد من أن سياسات التعافي التي وضعها لمواجهة الأزمة الحالية تأخذ النوع الاجتماعي في عين الاعتبار. بمعنى آخر، عليها أن تدرك أوضاع الاستخدام المتغيرة للرجال والنساء معاً. وبالتالي، قد تشكل الأزمة الحالية فرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل بدلاً من كونها تهديناً أو عقبة. لكن علينا التزام العذر.

سنة ٢٠٠٩ هي سنة مهمة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية على مستوى المساواة بين الجنسين: فهذا العام تحتفل المنظمة بالذكرى العاشرة لخطة عمل المساواة بين الجنسين وفي حزيران، يقدم مؤتمر العمل الدولي حملة «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق» كموضوع نقاش عام. كيف تقيمين الجهد الذي تبذلها المنظمة لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل؟

جين هودجز: خلال السنوات العشر الماضية، تم التركيز على إدراج قضايا النوع الاجتماعي في جهود المنظمة من خلال خطة عمل المساواة بين الجنسين، وتعزيز المساواة بين الجنسين كموضوع أساسي، وتم تأسيس شبكة النوع الاجتماعي المؤلفة من نقاط ارتكاز خاصة بالنوع الاجتماعي في مختلف وحدات المكتب في جنيف والمكاتب الميدانية، إلى جانب تطوير المساواة بين الجنسين. وأعادت المنظمة التأكيد على التزامها قضية المساواة بين الجنسين في أجنددة العمل اللائق وإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة عام ٢٠٠٨ حيث شدد على التركيز على قضايا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الأهداف الإستراتيجية التي حدتها المنظمة. وبالتالي، أصبحت المساواة بين الجنسين واستحداث العمل اللائق للرجال والنساء، واحترام حقوق المرأة والرجل، وتعزيز فرص الاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي كلها في صميم عمل المنظمة. سوف يساعد النقاش هنا العام خلال مؤتمر العمل الدولي في تحديد مسار



أذهلتني الجدية التي تظهرها وحدات المكتب في ما يتعلق بمعالجة قضية النوع الاجتماعي في مختلف مجالات عملها، كما أن وكالات الأمم المتحدة تتطلع إلى منظمة العمل الدولية للحصول على المشورة اللازمة. لكنني أعمل حالياً في ظل تحديات كثيرة تواجهها قضية المساواة بين الجنسين في عالم العمل. ستؤثر الأزمة المالية الحالية سلباً على التقدم الذي أحرزه الرجال والنساء على مستوى التمكين الاجتماعي والاقتصادي. يجب أن تستمر المنظمة بتبع اتجاهات الاستخدام لتقديم النصائح الازمة لوضع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي ضمن خطط التعافي الاقتصادي. اطرح علي هذا السؤال مرة أخرى في نهاية عام ٢٠٠٩ وسنسري إن كان المكتب قد تمكن من إحداث فرق على هذا الصعيد.



تم تعيينك مديرة مكتب المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. ما هي انطباعاتك وأولوياتك بعد مرور ٦ أشهر على تعيينك؟

وعلى الأخص النصوص الأساسية حول عدم التمييز والأجور المتساوية - نقطة البداية بما أنها تؤمن الإطار القانوني للمساواة بين الجنسين في عالم العمل، وما زلنا نعمل على تشجيع التصديق على هذه الاتفاقيات. وفي الحياة العادلة، ما زلنا نشهد الكثير من التمييز على أساس الجنس في عالم العمل سواء أكان ذلك في فرص الاستخدام المتساوية أم ظروف العمل أم الأجر. وعند تقديم المساعدة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ومشاريع التعاون الفني، والتدريب والتواصل، يساهم مكتبنا في التغييرات السلوكية والمجتمعية الضرورية. لكن هذه العملية هي عملية طويلة الأمد لأن أنماط النوع الاجتماعي التقليدية تهيمن بقوه في الكثير من المناطق عبر العالم والتغيير السلوكى يتطلب وقتاً طويلاً. مع ذلك، يجب أن نتطلع عندما نشهد النمو المستمر في مشاركة المرأة في القوى العاملة خلال السنوات الخمسين الماضية في كافة أنحاء العالم، مما يعزز الاستقلالية الاقتصادية والمالية للمرأة ويحسن مشاركتها في صنع القرار، وبعتبر الإطار القانوني والسياسات راسخة المعالم في مختلف المناطق. وفي ظل التحديات التي تواجهها على المستويات الوطنية والدولية، نثق أن النقاش الذي سيجري في مؤتمر العمل الدولي سوف يصل استنتاجات مفيدة توفر المشورة الازمة للأطراف المكونة.

ليست منظمة العمل الدولية الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تعزز المساواة بين الجنسين. ما هي برأيك الميزات التنافسية لعمل المنظمة؟

جين هودجز: ترتبط الميزات التنافسية لمنظمة العمل الدولية بهيكليتها الثلاثية الفريدة من نوعها، وطريقة عملها مع الجهات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي والتركيز على العمل اللائق لكل الرجال والنساء. فضلاً عن ذلك، تطور المنظمة معايير العمل التي تتطابق بالتساوي على المرأة والرجل، إلى جانب الاتفاقيات الأربع الأساسية حول المساواة بين الجنسين (رقم ١١١ و ١٠٠ و ١٥٦ و ١٨٢). فبرامج المنظمة حول الاستخدام والمؤسسات المستدامة قد ساهمت في إدراج النوع الاجتماعي في السياسات والتعاون الفني. ولدينا كذلك برامج محددة ترمي إلى تحسين فرص استخدام المرأة وتنمية المؤسسات في مختلف أنحاء العالم. وعلى مستوى الحماية الاجتماعية، تدرس المنظمة أساليب محددة لتعزيز حماية المرأة في الاقتصاد غير النظامي والاستخدام الهش، على غرار العمالة المهاجرة والعمالة المنزلية. ونعمل على كل هذه الصعد مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال. لقد طور مكتب المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية أداة تدقيق تشاركيه حول النوع الاجتماعي لا تُستخدم وحسب في المنظمة وأطرافها المكونة لا بل أيضاً في مختلف وكالات الأمم المتحدة.



حملة التوعية ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩

أطلقت منظمة العمل الدولية حملة توعية بعنوان: «المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق». وركزت الحملة على عدد من المواضيع التي لها صلة بالمرأة وعالم العمل. فيما يلي ملخص للمواضيع الأساسية التي تطرقت لها الحملة.

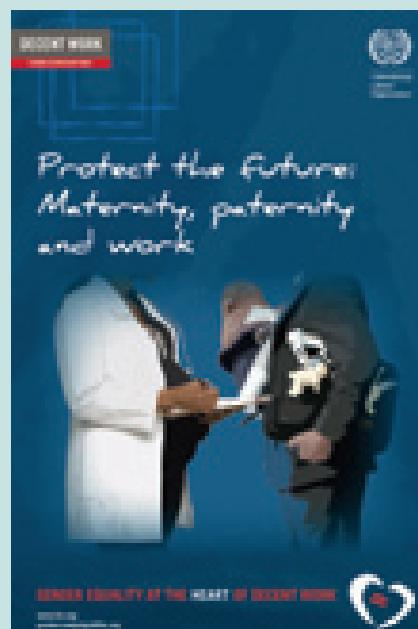
حماية المستقبل: الأمومة والأبوة والعمل

عودتها إلى العمل، وحماية الاستخدام وعدم التمييز (بما يضمن أمن استخدام المرأة وحقها بالعودة للوظيفة نفسها أو وظيفة مشابهة مع الأجر عينه). وسمحت الاتفاقية رقم ١٨٢ إلى توسيع نطاق التعطية لتشمل المرأة العاملة في الاقتصاد غير النظامي والأشكال اللانظامية من العمل غير المستقل^٦ غالباً ما افتقرت هؤلاء النساء إلى الحماية القانونية مما يعرض صحة الأم للخطر.

في حزيران/يونيو عام ٢٠٠٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً حول المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجر وحماية الأمومة حيث تم الربط بين حماية الأمومة وعدم التمييز.

علاوة على ذلك، يوجد قوانين وطنية مصممة لحماية صحة الأم والطفل وحقوق الاستخدام للمرأة العاملة ضمن تشريعات أغلب الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقريباً. لكن هناك تباينات مهمة في نطاق التعطية والحماية، وتعقيد البرامج المطبقة، ومسؤوليات الدولة وأصحاب العمل لتأمين الإعانات النقدية.

تعتبر عطلة الأبوة عنصراً أساسياً للتوفيق بين العمل والحياة العائلية للرجل، ولمساعدة المرأة. فعطلة الأبوة هي عطلة قصيرة يأخذها الأب عند اقتراب موعد ولادة طفله. أصبحت أحكام عطلة الأبوة أكثر شيوعاً في العالم مما يعكس تطور الذهنيات المتعلقة بدور الأب والوالدين وحاجة الرجال والنساء للتوفيق بين العمل والحياة العائلية. قد يؤدي هذا التحول في العلاقات والأراء إلى بروز مقاربات تراعي التوازن بين الجنسين لجهة تقديم الرعاية والعمل غير المدفوع.



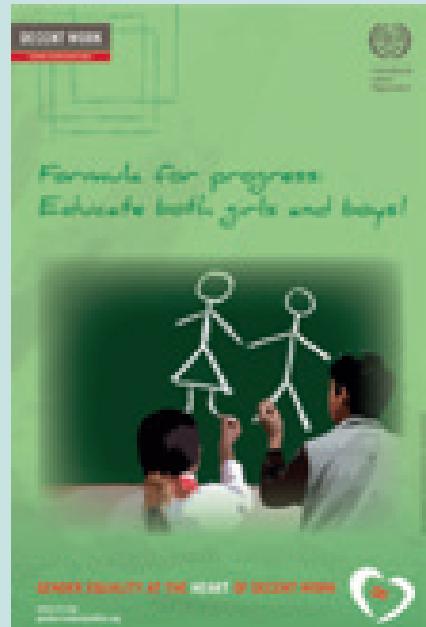
تعتبر حماية الأمومة بالنسبة للنساء العاملات عنصراً رئيسياً في المساواة في الفرص. فهي تسعى إلى تمكين المرأة من التوفيق بين دورها كفرد منتج ودورها كأم بنجاح، ومنع المعاملة غير المتساوية بسبب دور المرأة كأم. لطالما كانت حماية الأمومة مسألة مهمة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية منذ تأسيسها: فالاتفاقية رقم ٢ حول استخدام المرأة قبل الولادة وبعدها هي من أول معايير العمل الدولي المعتمدة عام ١٩١٩.

أما عناصر حماية الأمومة التي شملتها معايير الحديثة المتعلقة بحماية الأمومة - أي الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية ١٩١ (٢٠٠٠) - فهي عطلة الأمومة (حق الأم بفترة راحة بعد الولادة)، والإعانات النقدية والطبية (الحق بالإعانات النقدية خلال الغياب المرتبط بالأمومة)، وحماية صحة الأم والطفل خلال الحمل، والولادة والإرضاع، وحق الأم بالإرضاع بعد

الصيغة الملائمة لـ إلتحاق التقدم: تعليم الفتيان والفتيات!

يوافق الجميع على أن التعليم للجميع هي مفتاح التنمية. فتعليم الفتيات بالتحديد تمهد الطريق لإحداث تغييرات مهمة في العائلات والمجتمعات وأماكن العمل. من المرجح أن تكسب الفتاة المتعلمة دخلاً أفضل عند بلوغ سن الرشد، وتتزوج في سن متأخرة، وتتجه أطفالاً أقل يتمتعون بصحة جيدة، وتشترك بقوة في صنع القرار في أسرتها. ويرجح أن تشدد على تعليم أطفالها مما يسمح بتقاضي عمل الأطفال في المستقبل. وأظهرت الدراسات الروابط القوية بين تعزيز تعليم الفتيات ونمو إجمالي الناتج المحلي.

لكن على الرغم من تزايد الاعتراف الدولي بأهمية تعليم الفتيات باعتبارها من أهم أدوات التقدم، ما زالت الفتيات تعانين من التمييز في التعليم. فهناك ٤٤ مليون فتاة من أصل ٧٢ مليون طفل في سن التعليم الابتدائي لا يذهبون إلى المدرسة. كما أن عدم تعليم الفتيات يكلف البلدان النامية ٩٢ مليار دولار أمريكي في العام.



هناك العديد من العوائق التي تعرقل إلتحاق الفتيات في المدرسة. فعندما تفتقر العائلة إلى الموارد، قد يشعرون أنهم مجبرون على الاختيار بين تعليم الأبناء أو البنات. قد لا تعتمد القرارات على القدرات الطبيعية أو المهارات أو مستويات التحفيز لدى الفتى أو الفتاة. ومن المرجح ألا تفيد أدوار النوع الاجتماعي التقليدية الذكور وقد تكون مؤذية حتى. فقد يشعر الذكر منذ صغره ببعض المسؤولية الأكاديمية - حتى بما يتخذه قدراته - لكي يلبي توقعات عائلته ويحقق النجاح.

تشكل هذه العلاقات غير المتساوية بين الجنسين حلقة مفرغة من سوء استثمار قدرات الفتيات من جيل إلى آخر،منذ الصغر وطوال حياتهن. واليوم، يمكن القول أن ثلثي الأميين في العالم هم من النساء. تقوم الفتيات بأعمال منزليّة غير مدفوعة لمساعدة العائلة بما في ذلك رعاية الأطفال والطبخ والتنظيف وجلب المياه والوقود. ويتوقع أن تساهمن الفتيات في المجتمعات الفقيرة في دخل الأسرة. وإذا كان يذهبن إلى المدرسة، لا يبقى لهن سوى وقت قصير للدراسة.

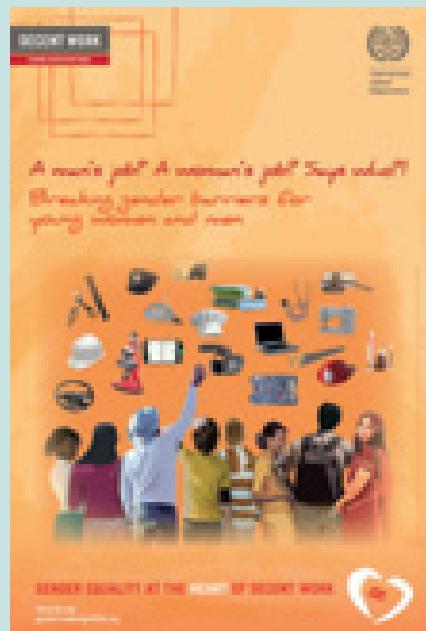
يزرع التعليم بدوره المساواة بين الجنسين. وبسبب التمييز المباشر وغير المباشر الذي تعاني منه الفتيات والنساء، يوصى باتخاذ تدابير محددة لتسهيل حصول الفتيات على التعليم في الخطط والسياسات والبرامج الوطنية. ويعود ذلك بدوره إلى تسهيل حصولهن على العمل اللائق في المستقبل.

استخدام الشباب: كسر حواجز النوع الاجتماعي للشبان والشابات

سوف يبلغ مليار شخص سن العمل خلال العقد المقبل - جيل الشبان وخاصة الشابات الأفضل تعليماً وتدريبياً. لكن على الرغم من الجهود الحثيثة التي بذلها الشركاء الاجتماعيون والحكومات، ما زالت أزمة بطالة الشباب في تفاقم متزايد، ولا يزال يتquin علينا تحطيم حواجز النوع الاجتماعي. صحيح أن عدد الأطفال في المدارس في تزايد مستمر لكننا فشلنا في توفير العمل المنتج واللائق لهم.

بالنسبة للعديد من الشباب في سن العمل، يؤدي الافتقار إلى فرص العمل اللائقة إلى زيادة ضعفهم خلال مرحلة انتقالهم من الطفولة إلى سن الرشد. وسوف تفقد الحكومات استثمارتها في التعليم إن لم يتمكن الشباب من إيجاد وظائف منتجة لكسب قوتهم ومساعدة عائلاتهم ودفع المستحقات العامة. لكن عموماً، من المرجح أن يبقى الشبان والشابات عاطلين عن العمل مرتين إلى ثلاثة أكثر من الراشدين. ويظهر هذا النمط بوضوح لدى النساء الشابات اللواتي يعملن غالباً لساعات طويلة جداً في ظروف غير نظامية وغير آمنة ومتقلبة مما يعني إنتاجية منخفضة ودخل متدني وحماية عمل ضعيفة.

بالإضافة، تبقى معدلات مشاركة الشابات في القوى العاملة أكثر انخفاضاً من مشاركة الشبان. ونجد أكبر التغيرات في جنوب آسيا (٣٥ نقطة مئوية) والشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٣٩ نقطة مئوية). وتعكس هذه التغيرات التقاليد الثقافية المختلفة وعدم وجود فرص مناسبة تسمح للمرأة التوفيق بين العمل والواجبات العائلية - ليس فقط في العالم النامي بل أيضاً في العالم الصناعي. وتؤدي القيمة المنخفضة للمساهمات الاقتصادية التي تقدمها المرأة إلى جانب الآراء المهيمنة التي تعتبر بأن المرأة تكسب الدخل الثاني أو الثالث في الأسر إلى خلق هذا الواقع. فالمرأة تواجه التمييز باعتبار أنه عند زواجهما وإنجابها الأطفال، تصبح أقل إنتاجية أو تترك وظيفتها. وتساءل الكثير من الشابات ما إذا كانت إنجازاتهن الأكademie تسمح لهم بالحصول على وظائف تتلاءم ومهاراتهن.



في الواقع، غالباً ما لا تعي المرأة حقوقها القانونية وتقتصر إلى المثال الأعلى المناسب لكنها أصبحت تدخل وإن ببطء ميادين يهيمن عليها الرجل تقليدياً. إن تسهيل الحصول على التدريب الملائم يساعد في تحسين قابلية استخدام المرأة الشابة وتعزيز دخلها وظروفها الاجتماعية والاقتصادية في المستقبل. يجب أن تتضمن الجهود المبذولة مشورة مهنية تناسب قدرات الشابات وحاجاتهن، وإرشاداً يراعي النوع الاجتماعي، وخدمات توظيف تمكن الشابات من تحقيق إمكانياتهن.

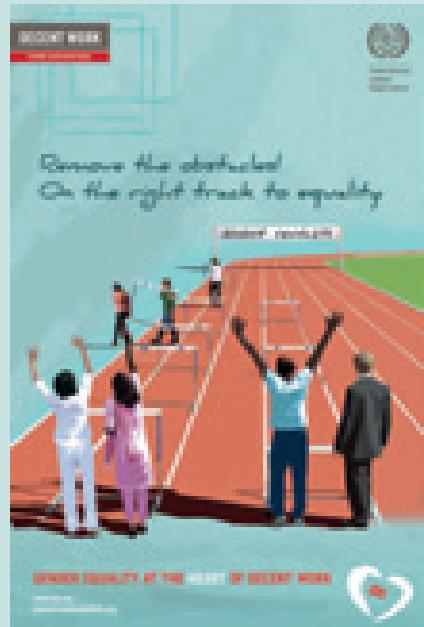
تدليل العقبات! على الدرب الصحيح لتحقيق المساواة

تعمل النساء اليوم في الاقتصاد غير النظامي أكثر من أي وقت مضى. هناك نسبة عالية من النساء العاملات في الخدمات العامة وتزايد عدد سياسات الفرص المتساوية في العالم. لكن رغم مشاركة المرأة المت坦مية في سوق العمل النظامي في أغلب مناطق العالم، ما زالت المرأة تواجه مختلف أشكال التمييز في سوق العمل. وما زالت المرأة في كل مكان تكسب أقل من الرجل عن عمل ذي قيمة متساوية؛ ولديها فرص أقل في الحصول على وظيفة ذات أجور أفضل وغالباً ما تقع المسؤوليات العائلية على كاهلها. ما زال هناك أيضاً ممارسات تمييزية مبنية على الافتراضات حول الوظائف المناسبة للمرأة أو دور المرأة الإنثاجي في عدة بلدان.

اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ ٥٠ عاماًً أفضل صك دولي وأكثر شمولاً حتى يومنا هذا حول عدم التمييز والمساواة في عالم العمل. فاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١) كانت سابقة لعصرها وتبقي اليوم ذات صلة كما كانت عليه في أواخر الخمسينيات. وأعادت منظمة العمل الدولية التأكيد على التزامها القضاء على التمييز في عالم العمل في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨. ويؤكد إعلان المنظمة حول العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨ أن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز هي قضايا مركزية ضمن جهود المنظمة.

تمت الموافقة على المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١١١ تقريباً في كل أنحاء العالم. لا بد هنا من تسليط الضوء على التقدم الملحوظ في تطبيق مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء والدور القيادي الذي لعبته الاتفاقية خلال الخمسين سنة الماضية. مع ذلك، ما زال هدف القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة المنصوص عليه في الاتفاقية غاية بعيدة المنال.

سلوك الدرب الصحيح لتحقيق المساواة، حان أوان تحديد العقبات المتبقية وإزالتها من الوجود.



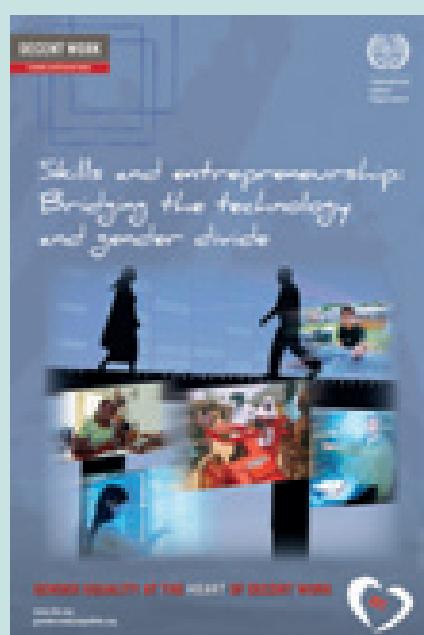
المهارات والمبادرة الفردية: ردم الهوة بين التكنولوجيا والنوع الاجتماعي

المرأة متاخرة عن الرجل في كل مكان تقريباً لجهة التدريب على استعمال التكنولوجيا أو تطبيقها. وفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ترتبط هذه المسألة بغياب التشجيع وأدوار النوع الاجتماعي التقليدية والسلوكيات عوضاً عن القدرات. فمن المرجح أن يدرس الذكور الهندسة أو المعلوماتية والعلوم الفيزيائية أكثر من الإناث.

على الرغم من أن النساء يكسبن أكثر من نصف الشهادات الجامعية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لا يحصلن سوى على ٣٠٪ من الشهادات في العلوم والتكنولوجيا. ونسبة المتخргات اللواتي يخترن إجراء الأبحاث أقل بكثير، أي أقل من ٣٠٪ من الباحثين في مجال العلوم والتكنولوجيا في الدول الأعضاء في المنظمة و١٢٪ فقط في دول مثل اليابان وجمهورية كوريا.

ومع أن النساء يعملن في أكثر من ٦٠٪ من الوظائف المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات في الدول الأعضاء، إلى ٢٠٪ فقط منهن يعملن في البرمجة المعلوماتية أو الهندسة أو تحليل الأنظمة أو التصميم. فأغلب النساء يعملن في السكرتارية أو معالجة النصوص أو إدخال البيانات، وهي وظائف تتطلب مهارات روتينية ومنخفضة المستوى أو تدريباً فنياً محدوداً.

في الواقع، يعزز التعليم والتدريب على تطوير المهارات قدرة المرأة والرجل على تطبيق تقنيات جديدة بما يحسن قابلية استخدامهم وإنتاجية الشركات وتضافيتها. بالإضافة، إن تحسين قدراتهم التكنولوجية يساعد في انتقالهم من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي. في بعض البلدان، يكون نمو الشركات التي تملكها النساء أكبر منه في الشركات الخاصة بشكل عام. فدعم المرأة لإدراج التكنولوجيات الجديدة في شركتها يحسن قدرتها على زيادة الإنتاجية واستحداث الوظائف وتحفيض الفقر وتعزيز التنمية المحلية.

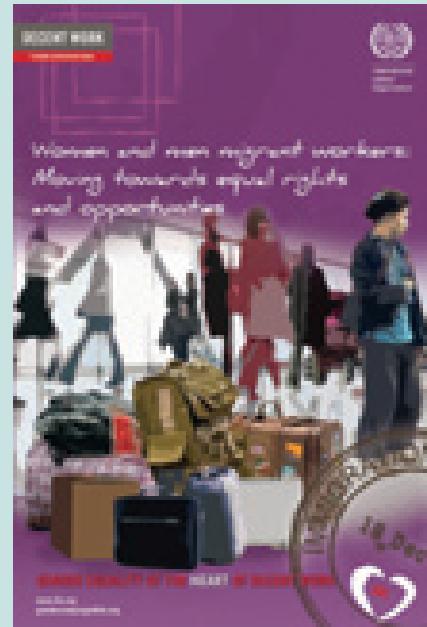


تعمل النساء في عدة أشكال بما في ذلك العمل لحسابهم الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمبادرة الفردية الاجتماعية والتعاونيات وغيرها. لكن ولتعرف المرأة بقدراتها، من المهم تعزيز مثل عليا تنفق وواقعها وتعلمتها. لا بد أن تختفي المرأة أيضاً الموافق الأخرى عندما تقرر تأسيس شركة، مثل محدودية الاعتمادات أو الأنماط التقليدية التي تمنع المرأة من المشاركة في أنشطة توفر لها الدخل أو السيطرة على الموارد المالية.

العمال والعاملات المهاجرون: التوجه نحو حقوق وفرص متساوية

العمال المهاجرون هم أشخاص يهاجرون من بلد إلى آخر للحصول على وظيفة بدلًا من العمل لحسابهم الخاص. يجب أن يتمتع كل العمال المهاجرون - مهما كان جنسهم أو ميزاتهم الشخصية الأخرى - بحق الحصول على معاملة متساوية مع العمال المواطنين.

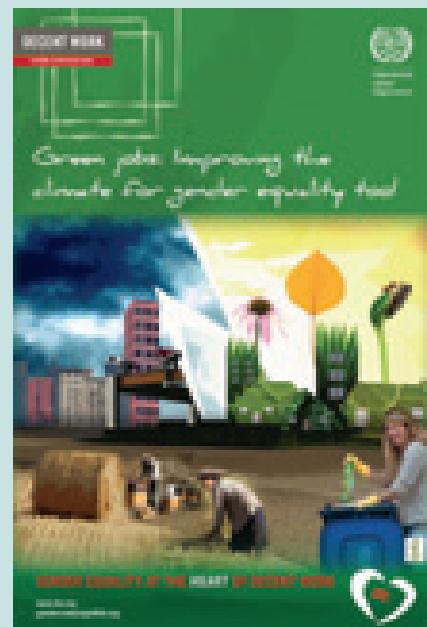
في العموم، يتم استخدام العاملات المهاجرات في مجموعة محصورة من الوظائف، بما في ذلك العمل اليدوي في الزراعة، والمصانع أو مناطق معالجة الصادرات، لكن غالباً ما يعملن في وظائف مرتبطة بالأنماط التقليدية النسائية على غرار تقديم الرعاية والتمريض والعمل المنزلي والعمل في مراكز متعددة في الفنادق والمطاعم والترفيه. وبسبب طبيعة عملهن، تكون الشابات والفتيات أكثر عرضة للخطر عند العمل خارج بلدانهن. فقد يتعرضن للاستغلال والإساءة ليس فقط لأنهن خارج إطار الحماية القانونية في بلدنهن الأم لكن أيضاً لأنهن يعملن في وظائف تفتقر للحماية وفق التشريعات الاجتماعية. ويسوء وضعهن في العادة بسبب غياب الاستقلالية والتبعية القوية التي تميز هذا النوع من الوظائف. قد يتعرضن أيضاً للعنف المبني على النوع الاجتماعي والإساءة الجنسية،خصوصاً في العمل المنزلي أو الدعارة. علاوة على ذلك، تكون هؤلاء النساء شابات وفتيات ومنعزلات عن عائلاتهن التي يقيت في البلد الأم. وقد لا يتحدثن لغة البلد المستضيف فلا يدركن أن حقوقهن تنتهك ولا يعرفن كيف يطلبن المساعدة. والأسوأ أنهن قد يتعرضن للتوظيف والاستخدام بالإكراه أو الاتجار بالبشر. فالشابات والفتيات يواجهن خطر الاتجار للاستغلال الجنسي التجاري.



في ظل معدل البطالة المتزايد، اعتمدت الكثير من الدول سياسات ترمي إلى تخفيض عدد العمال المهاجرين وتواجه حالياً مشكلة العمال المهاجرين بشكل غير شرعي وأو غير منظم. وعلى الرغم من عدم وضوح الإحصاءات، من المرجح أن يكون عدداً كبيراً من هؤلاء العمال من النساء. من جهة أخرى، قد تؤثر سياسات الهجرة التي لا تفرق بين الجنسين في البلد المستضيف سلباً على العاملات المهاجرات مما يعرضهن للاستخدام غير المنظم والترحيل.

الوظائف الخضراء: تحسين المناخ لتحقيق المساواة بين الجنسين

حوالي ثلاثة أرباع مواطني العالم - الذين يعيشون بأقل من دولارين في اليوم - يعتمدون على البيئة في معيشتهم اليومية. لكن التغيير المناخي يعرض الجهد المبذولة لتحقيق الأهداف التنموية للألفية للخطر، كما أن الأزمة الاجتماعية والاقتصادية العالمية الحالية أدت إلى بروز العديد من التحديات، بما في ذلك القلق المتنامي حول إمكانية استبدال التزامات تخفيض انبعاثات غاز الدفيئة أو إلغاء المصنوع الملوثة تدريجياً بما اعتبره أحد القادة السياسيين التحفيز الاقتصادي القدرة والرخيص.



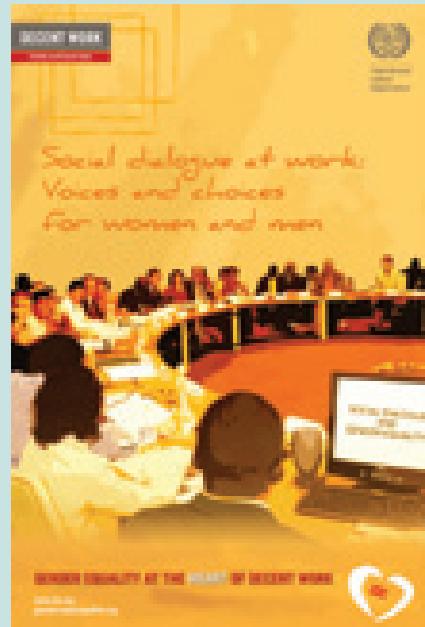
من المرجح أن يكون الرجال والنساء العاملين في القطاعات التي تعتمد على الطقس، على غرار الزراعة والسياحة، أكثر تأثراً من غيرهم. فالتغير المناخي ليس محايضاً على صعيد النوع الاجتماعي. فتداعيات التغيير المناخي تؤثر على النساء أكثر من الرجال لأنهن يمثلن أغلبية الفقراء في العالم ويعتمدن بشكل كبير على الموارد الطبيعية المهددة. وتتمثل النساء أيضاً إلى لعب دور أهم في إدارة الموارد الطبيعية - الزراعة والغرس وحماية الشتلات والأشجار الصغيرة والاهتمام بها - وضمان التغذية وتقديم الرعاية لعائلاتهن. لكن على المدى الطويل، لا يمكن أن يبقى أحد - سواء امرأة أم رجل، فقير أم غني - بمنأى عن المخاطر والتحديات المترتبة على التغيير المناخي.

تشمل أجندة العمل اللائقة التي وضعتها منظمة العمل الدولي النمو الأخضر بما فيه تعزيز المؤسسات الخضراء والوظائف الخضراء، وسياسات سوق العمل النشطة التي توفق بين الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين وتطوير المهارات لمساعدة المؤسسات والعمال في انتهاز الفرص وتكيفها، إلى جانب احترام حقوق العمال التي تعزز حرياتهم والمشاركة في الحوار الاجتماعي لتطوير الاستجابات الفعالة. تربط الوظائف الخضراء اللائقة بين الهدف التنموي للألفية رقم 1 (القضاء على الفقر والجوع) والهدف التنموي للألفية رقم 7 (ضمان الاستدامة البيئية) ليدعمها بعضهما بعضاً.

الحوار الاجتماعي في العمل: الأصوات والخيارات المتاحة للرجال والنساء

شهدت العقود الماضية زيادة مستمرة في عدد النساء اللواتي يتضمنن إلى القوى العاملة، سواءً أكمن من أصحاب العمل أم العمال. وفي الوقت عينه، ازدادت مشاركة النساء في مؤسسات الحوار الاجتماعي ذات الصلة. لكن معدلات مشاركة المرأة ما زالت منخفضة. عندما تشارك المرأة في الحوار الاجتماعي وهي مؤسساتها، تلعب دوراً فاعلاً في جلب قضایا المساواة بين الجنسين إلى الواجهة. وبالتالي، أدى تزايد مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي إلى تسليط الضوء على قضایا النوع الاجتماعي. فمشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي هي بعد ذاتها «ضرورية لتعزيز المساواة بين الجنسين».

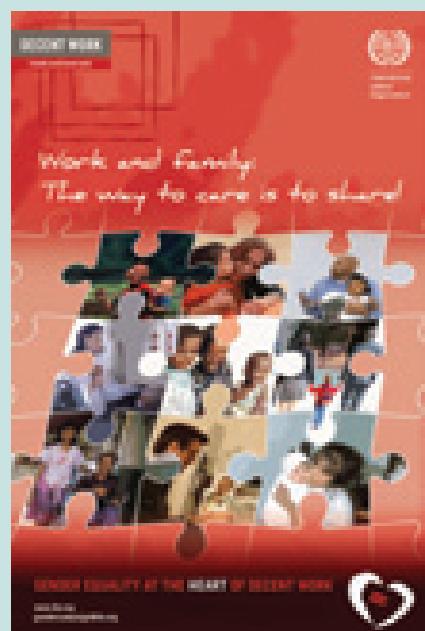
يشمل الحوار الاجتماعي المشاركة والحوار والتواافق ارتکازاً على مبادئ الحرية النقابية والنقاش الحر وصنع القرار الديمغرافي في ما يتعلق بقضايا عالم العمل. وبالتالي، يوفر قناعة للرجال والنساء من أجل اقتناص فرص العمل اللافق والمنتج في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية. يعبر الحوار الاجتماعي عن حاجات المشاركيں وتطلعاتهم، وترتبط أهميته بإمكانية مشاركة كل فئات المجتمع. لذلك، من المهم تمثيل الرجال والنساء بطريقة منصفة لسماع أصواتهم.



العمل والعائلة: الاهتمام يعني المشاركة!

إن تقاسم العمل وفق النوع الاجتماعي بما يضع مسؤولية الاهتمام بالمنزل والعائلة على كاهل المرأة هو عنصر مهم في عدم المساواة بين الجنسين وعدم المساواة بين النساء. فالتضارب بين المسؤوليات العائلية ومطالب العمل يساهم في عرقلة المرأة في سوق العمل وفي بطء التقدم باتجاه المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام. وبينما تُجبر المرأة على، أو تخترق، القبول بوظيفة غير نظامية أو وظيفة من منزلها، بأجر متواضع أو بنصف دوام، ومن دون أمان، للتوفيق بين مسؤولياتها العائلية وعملها المدفوع، تُسيء الصعوبات في التوفيق بين الاثنين إلى وضع الرجل في العائلة حيث تحد من قدرته على المساهمة في القضايا التي تهم عائلته. يمكن أن تشكل دوامات العمل التي لا تأخذ في عين الاعتبار مسؤوليات العامل العائلية تمييزاً غير مباشر بما أنها تُجبر العامل على عدم المشاركة كما يجب في أنشطة مكان العمل بما يؤثر على تطور مهنتها.

بالناتي، يعتبر التوفيق بين التزامات العائلة والعمل للرجال والنساء معًا قضية مهمة في مجال السياسات الاجتماعية وسياسات العمل في العديد من البلدان. مع ذلك، لا تعزز كل التدابير المرتبطة بالعائلة والعمل المساواة. فكما جاء في التقرير العالمي الجديد الذي أصدرته منظمة العمل الدولية مؤخرًا: يمكن الخطر في أن تؤدي سياسات العمل/العائلة التي تستهدف بشكل مباشر أو غير مباشر المرأة بالخصوص إلى تعزيز صورة المرأة «كمعيل ثانوي» ومضاعفة أعباء المرأة العاملة.



لذلك، لا بد من تعزيز المرونة في ظروف العمل وفي الضمان الاجتماعي عبر:

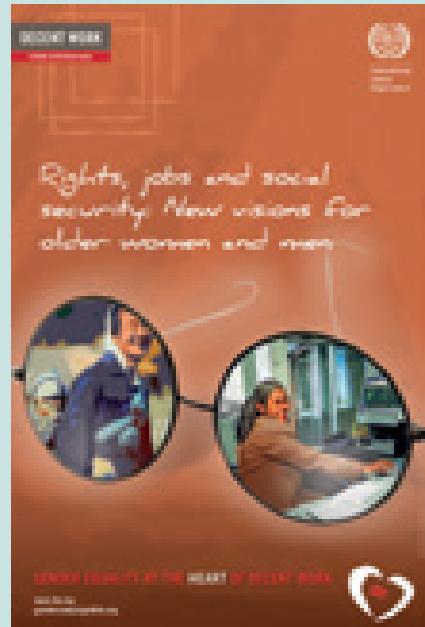
- التخفيض التدريجي لساعات العمل وال ساعات الإضافية

- اعتماد ترتيبات مرنة في دوام العمل وفترات الراحة والغطّل
- أخذ مكان عمل الزوج وتربية الأطفال في حال الانتقال من منطقة لأخرى في عين الاعتبار
- تنظيم شروط استخدام العاملين بنصف دوام والعاملين بعقد مؤقت والعاملين في منازلهم والإشراف عليهما: يجب أن تكون كل شروط الاستخدام، بما فيها الضمان الاجتماعي، معادلة لشروط العمال الدائمين وبدوام كامل
- اعتبار المسؤوليات العائلية سبباً وجبيهاً لرفض عرض عمل (لتقدادي خسارة أو تعليق إعانت البطال)

الحقوق والوظائف والضمان الاجتماعي: رؤى جديدة للرجال والنساء المسنّين

تشمل الزيادة في متوسط العمل المتوقع الكثير من التغييرات خلال الحياة، ومن أهم التغييرات، نشير إلى التحول من المجتمعات ذات ٣ أجيال إلى المجتمعات ذات ٤ أجيال. فالكثير من أجداد اليوم ما زالوا فاعلين وقدرين على التحرك والعمل. فالخصائص التقليدية التي يتسم بها المسنون تنتقل إلى فئة عمرية أكبر سنًا (٧٠ و٨٠ عاماً). لكن بما أن أغلبية سكان العالم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال معاشات التقاعد، يصبح العيش لمدة أطول مرادفاً للعيش في قلة لوقت أطول. فالقفر في الشيخوخة مسألة تثير القلق.

بما أن المرأة تعيش لمدة أطول من الرجل، تشكل النساء أغلبية المسنين (٥٥%). حالياً، يفوق عدد النساء عدد الرجال بحوالي ٧٠ مليون شخصاً بين المسنين بعمر ٦٠ عاماً وما فوق. خلال السنوات الخمسين المنصرمة، ازداد متوسط العمر المتوقع للمرأة من ٤٨ إلى ٦٧ عاماً مقارنة مع ٤٢ إلى ٦٣ عاماً للرجل. يحمل القفر في الشيخوخة في طياته بعداً يرتبط بالتنوع الاجتماعي بقوة. بما أن متوسط العمر المتوقع للمرأة أعلى منه للرجل، قد تعيش الكثير من النساء في الفقر لفترة أطول من حياتهم. فإمكانية خسارة المرأة لشريكها أعلى، ومن غير المرجح أن تتزوج المرأة مرة أخرى مقارنة مع الرجل. فالنساء فوق سن الستين اللواتي خسرن شريكهن أكثر بكثير من الرجال في الحالة نفسها.



تترافق المشاكل التي تواجهها المرأة خلال حياتها لتبلغ أوجهها فيشيخوختها. ويتصاعد التمييز مرتين كلما كبرت المرأة في السن. فالمرأة أكثر عرضة من الرجل لأن عدد النساء في العمل غير المدفوع أو بنصف دوام أو في الاقتصاد غير النظامي أو المتقطع أكبر بكثير. نتيجة لذلك، لا تحصل على أي معاش تقاعدي. وحتى لو حصلت عليه، يكون في العادة أقل بكثير من المعاش التقاعدي الذي يتلقاه الرجل بما أن دخلها أقل وفترة دفعها للمساهمات أقصر بكثير. إن المجتمع الذي يحترم كل الأعمار يتطلب إعادة التفكير بالمسار التقليدي للحياة العملية. وهذا يعني اعتماد أنماط عمل أكثر مرونة ومناسبة للجميع، مع ضمان حق المسنين بالاستمرار في العمل لو أرادوا ذلك وحقهم بالتقاعد بطريقة مقبولة إذا أرادوا التوقف عن العمل. لا بد من التحول من المنافسة إلى التضامن بين مختلف فئات العمال العمري وإزالة الحاجز التي يواجهها المسنون.

لمزيد من المعلومات حول حملة المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، يمكنكم العودة إلى شبكة الانترنت على العنوان: www.ilo.org/arabstates أو www.ilo.org/gender

خلق فرص عمل للنساء اليمنيات



© ILO Videos

(صور من الشريط المسجل الذي أعدته منظمة العمل الدولية بعنوان: «الحوار الاجتماعي: خلف فرص العمل للنساء اليمنيات»)

في هذا الإطار، توفر المديرية العامة للنساء العاملات في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية برامج تدريبية للعمال من الرجال والنساء من القطاعين العام والخاص، مع التركيز على حقوق المرأة، والحماية الاجتماعية، وال الحوار الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين. وبعض هذه البرامج تتلقى الدعم من مشروع الشراكة «تعزيز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اليمن» بين منظمة العمل الدولية وهولندا. تم تنظيم هذه البرامج التدريبية في كل أنحاء اليمن لمساعدة الرجال والنساء في فهم حقوقهم في العمل وتوعيتهم حول المساواة بين الجنسين.

تم تعيين إحدى المدربات في حضرموت وهي من منطقة يمنية محافظة لغافرة حيث لا يوجد حتى امرأة عاملة واحدة في أي شركة أو مؤسسة.

تقول المدربة: «عندما أردنا تنظيم تدريب هنا، أخبرتني زميلتي أن ذلك سيكون صعباً. بصراحة، كنت خائفة. حتى عندما ذهبت إلى هناك، لم أعرف كيف يجب أن أتحدث مع الرجال. لكن لاحقاً، عندما بدأت أنكلم،

إن الحوار الاجتماعي بين الحكومة والنقابات العمالية وأصحاب العمل أساساً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتغيير الآراء حول النساء العاملات. يمكن أن يشكل ذلك تحدياً كبيراً عندما تكون جذور التمييز بين الجنسين راسخة المعالم. لكن الوضع قد يتغير حتى في المجتمعات التقليدية جداً.

حضرموت - تواجه اليمن العديد من تحديات التنمية. فمعدل الفقر يبلغ حوالي ٤٠٪. ويصل معدل الأممية إلى ٥٢٪ وهو ينطوي ٧٠٪ للنساء. عندما تحاول امرأة إيجاد وظيفة، تواجه ضغوطاً كثيرة لكي تحترم الأدوار التقليدية للرجال والنساء في هذا المجتمع.

«صحيح أني علمت ابنتي لكن ضمن حدوده، يقول أحد الآباء. «يمكن للصبيان العمل والفتيات يمكنهن قراءة القرآن الكريم. يستطيعن القراءة والكتابة للتمييز بين الصح والخطأ. لكنني لا أريدها أن تصبح مستشارة أو وزيرة أو مديره! ليس هذا قدرها بعد الزواج. الله وأعلم!».

ويضيف والد آخر: «أنتم تتحدثون عن هراء. أنا رجل متعلم ومسؤول عن أطفالي. أنا مسؤول عن أسرتي وأمرأتي. هذا كلام تافه وخاطئ، خاطئ، خاطئ».

الدكتورة أمينة الرزاق حمد هي وزيرة العمل والشؤون الاجتماعية. إنها من النساء القلائل اللواتي حظين بمركز رفيع المستوى في الحكومة اليمنية. وهي تعتبر أن «قانون العمل اليمني والقانون المدني منصفان تجاه المرأة في المنطقة العربية». كما وقعت اليمن على أغلب اتفاقيات العمل الدولية، وتحترم أحکامها في القانون اليمني.

رغم ذلك، يوجد هوة كبيرة بين القانون والتطبيق في ما يتعلق بالمساواة في الحقوق والفرص والمعاملة بالنسبة للنساء. قد يكون هذا التحدي الأكبر لوزارتنا، فهو يتطلب توعية مجتمعنا. فالمشكلة الرئيسية ليست مؤسسية في الجوهر بل هي متعلقة برأي المجتمع بالنساء العاملات».

أعجبهم التدريب. وبدأت نظرتهم للمرأة تتغير. حتى رئيسهم تمنى لو كان لديه امرأة مثلي تعمل معهم».

بفضل مديرية المرأة والشراكة بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية، تم تدريبآلاف العمال من الرجال والنساء في المحافظات الخمس في البلاد حول مفاهيم العمل اللائق والمساواة بين الجنسين. يعتبر البرنامج بحد ذاته الآن مثالاً يحتذى به للممارسات الجيدة في إطار الحوار الاجتماعي في البلاد. وبدأت الآراء المتعلقة بالنساء العاملات تتطور ببطء.

«علي الهدأ» مساعد إداري ويقول: «كنت أود لو تعمل زوجتي خارج المنزل. فالوضع الاقتصادي صعب وتربية الأطفال تتطلب الكثير من المال. لو كان لدى زوجتي وظيفة، وكانت قادرة على مساعدتي في نفقات الأسرة».

في الواقع، حتى أكثر نساء محافظة تفخرن بعملهن وقدرتهن على إسماع صوتهن. في هذا السياق، تعلق «صباح الهندي» على الموضوع: «لقد تقاجأ أعضاء عائلي. كيف تحقق ابنتنا كل هذه الإنجازات؟ الآن، حتى أشقائي يشجعونني. أنا ربة الأسرة الوحيدة في منزلي وأهتم أيضاً بوالدي أو بأعضاء عائلي الآخرين في حال مرضهم. أنا أهتم بكل شيء. وتقول والدتي دوماً: ابنتي رجل وامرأة المنزل!».



(الصورة: الدكتورة أميرة الرزاق
حمد هي وزيرة العمل والشؤون
الاجتماعية)



مدمن على العمل أو يوم عمل مزدوج؟

الذين يتركون الشركة ظنوا بأن قرارهم سيسهل عليهم إرساء توازن بين عملهم وحياتهم العائلية. أثارت الدراسة القلق حيال قدرة الشركة على جذب الموظفين والاحتفاظ بهم، والتكاليف ذات الصلة. كان هناك حالة دراسية حول تطوير سياسة تراعي العائلة في الشركة تتضمن تقاسم الوظائف وبرامج العمل عن بعد بما يلبي حاجات الموظفين.

لكن ثقافة مكان العمل والتوقعات بشأن العامل المثالي الذي يعتبر وظيفته ومهنته أهم من عائلته تبني الرجال عن الاستفادة من الحقوق المتعددة والمزيدة التي يتمتعون بها. لكن الرجال بدأوا يرثون صوتهم عالياً أيضاً.

إن قسم لوس أنجلوس للمياه والطاقة هو المرفق العام الأكبر في الولايات المتحدة وهو مكان عمل يهيمن عليه الرجال (٧٦٪). في الثمانينيات، أظهرت دراسة مكان العمل نتيجتين مهمتين:

- يحتاج الموظفون بشدة رعاية أطفالهم.

- شعر الكثير من الموظفين الرجال في القسم بالاستياء لإقصائهم من الدراسة لأنهم يواجهون أيضاً مشاكل كثيرة في ما يتعلق برعاية الأطفال.

يقدم القسم الآن مجموعة شاملة من خدمات العمل والعائلة التي تلبى أيضاً حاجات الموظفين الرجال.

في إسبانيا، تطبق شركة «هيوليت - باركرد» برنامجاً شاملًا للتوفيق بين العمل والحياة العادلة باعتباره ضرورة فعلية لتحقيق ميزة تنافسية. خصوصاً وأنه يتضمن صفوفاً حول إدارة الوقت، وبرنامج «المدمرين على العمل» لإعادة تنظيم وقت الموظفين الذين يعملون أكثر من المطلوب، وممارسات العمل عن بعد لمساعدة نصف الموظفين تقريباً.

من جهة أخرى، اقتنع قسم أستراليا للعلاقات الصناعية منذ مدة طويلة بأهمية السياسات التي تراعي العائلة: «إن مكان العمل الذي يراعي العائلة هو مكان عمل يشعر فيه الموظفون بالدعم للوفاء بالتزامات عملهم ومسؤوليات عائلتهم. إنه مكان عمل حيث يقبل صاحب العمل بأن المسؤوليات العائلية تؤثر على عمل الموظفين ويواافق على مساعدتهم في تحمل مسؤولياتهم حيث أمكن ذلك».

من أستراليا إلى زامبيا، هناك اعتراف عالمي تقريباً بأهمية التوازن بين العمل والحياة العائلية كعنصر أساسى لتحقيق المساواة في الاستخدام. يخضع العمال في البلدان النامية والصناعية للكثير من الضغوط لكسب قوتهم لعيش بكرامة ورعاية أطفالهم، وأقاربهم المرضى، وأقاربهم المسنين.

بيروت - «أغادر المنزل في الساعة الثامنة صباحاً للتوجه إلى عملي المدفع وأترك عملي حوالي الساعة الثالثة والنصف بعد الظهر»، تقول ناديا، ٣٥ عاماً. «بداية، أذهب إلى منزل والدي القريب. أنا الأقرب إليه والأكثر حرية من بين أشقائي الثلاثة. كل يوم، أتأكد أنه أكل طعامه وأخذ دوائة لأنه يعاني من السكري. وأنظر المنزل. إذا كان يستقبل أصدقاء، أعد لهم القهوة. من الطبيعي لنا نحن الاثنين أن آتي لأزوره كل يوم. أتمنى لو أنه يجد زوجة جديدة لرعايه.

«أعود إلى منزلي حوالي الساعة الخامسة بعد الظهر، ويكون أطفالي قد وصلوا إلى المنزل. يقل ابني البالغ من عمره ١٧ عاماً شقيقه البالغ من عمره ٦ سنوات من المدرسة كل يوم. عندما أعود إلى المنزل أقول بصوت عالٍ «وصلت إلى المنزل». أمضي ساعتين إلى ثلاثة ساعات أعد وجبات الطعام وأنظر المنزل. أحياناً أستقبل الجيران والأصدقاء لكنني أستمر بالعمل. لا يساعدني زوجي في هذا الوضع على الإطلاق».

هناك اعتراف متزايد في مناطق أخرى من العالم بأن المساواة في الاستخدام تعنى مشاركة المسؤوليات العائلية. على سبيل المثال، تشير منظمة أصحاب العمل في الفلبين إلى «تطور توزيع الأعمال المنزليه لدى الأزواج الشباب. ولا يمكن للموظفين تناسي القضايا العائلية بالكامل وهم يعملون. لذلك، قد تطرأ المشاكل في مكان العمل بما يؤثر على أداء العمل».

وجدت إحدى شركات التأمين بأن هذا المفهوم صحيح عندما أجرت تحليلاً لحاجات العائلة والعمل. فمن بين ٧٨٠٠ موظف، ٦٠٪ منهم يأتون من عائلات يعمل فيها الزوجان معاً، و٥٠٪ منهم يتحملون مسؤولية الأطفال أو الأقارب المسنين، و٢٠٪ يتوقعون تحمل هذه المسؤوليات خلال ٣ سنوات. بالإضافة، أكثر من ٣٠٪ من الموظفين



ردم الهوة بين الجنسين:

الرجال والنساء في أعمال غير تقليدية

مع راشد ذكر. «شوم كراب»، مدير التنمية الوطنية في المجلس، يعتبر أن هذه المهنة مثمرة للغاية. لكنها «لا تعتبر تقليدياً وظيفة مناسبة للرجل، ونحن بحاجة لتغيير هذا المفهوم».

أما المتحدث باسم النقابة العمالية التي تمثل حاضنات الأطفال في دور الحضانة والموظفين المسؤولين عن رعاية الأطفال وتربيتهم في المملكة المتحدة، فقال إن الأطفال بحاجة إلى مثل عليا من الرجال والنساء. «لكن إن لم يتم بذلك جهود إضافية لتحسين الأجر وظروف العمل والتدريب وتطوير المهنة ووضع موظفي دور الحضانة، لن ينجذب الرجال - والنساء - إلى مهنة رعاية الأطفال».

ليست هذه الأصوات في المملكة المتحدة وحيدة، فهناك الكثير من الرجال والنساء في العالم يكسرن حواجز النوع الاجتماعي في كل الوظائف «غير التقليدية».



بعدما أشار مسح أجراء مجلس تنمية القوى العاملة للأطفال إلى أن ١٧٪ من الأطفال يتواصلون مع راشد ذكر لأقل من ساعتين في الأسبوع و٣٩٪ منهم لأقل من ٦ ساعات في الأسبوع. يدعو المجلس الرجال للعمل في مراكز الطفولة المبكرة. فمن المهم أن يتواصل الأطفال تحت سن الخامسة

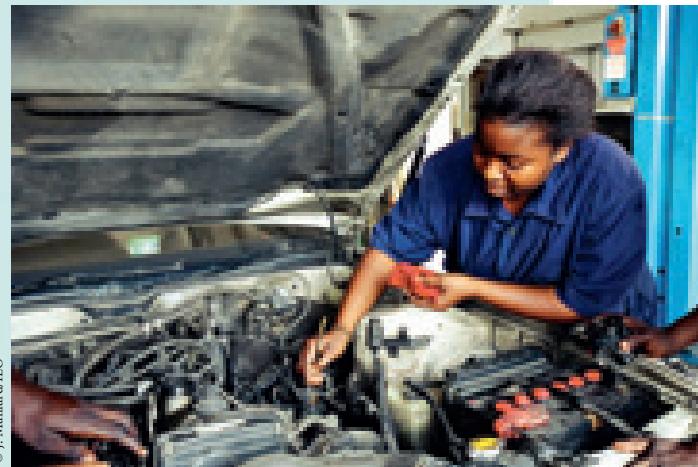
تشير التقارير التي أصدرتها المملكة المتحدة مؤخراً إلى أنه على المرأة العمل في مجال الهندسة والرجل في مجال رعاية الأطفال.

هناك نقص في عدد المهندسين والعلماء على المستوى الوطني، فعدد النساء العاملات في هذين المجالين منخفض للغاية على الرغم من أن الفتيات يسجلن علامات أعلى في الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا من الفتيان في المدرسة. لكن عام ٢٠٠٨، بلغ عدد الرجال الذين حصلوا على شهادة في الهندسة خمسة أضعاف النساء؛ وتشكل النساء ١٨,٧٪ فقط من إجمالي القوى العاملة في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا. في هذا السياق، أعلن المنتدى الوطني للمهارات بأن: «المدارس بحاجة إلى تشجيع الفتيات على العمل في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً».

من جهة أخرى، يتم تشجيع الرجال على العمل في دور الحضانة









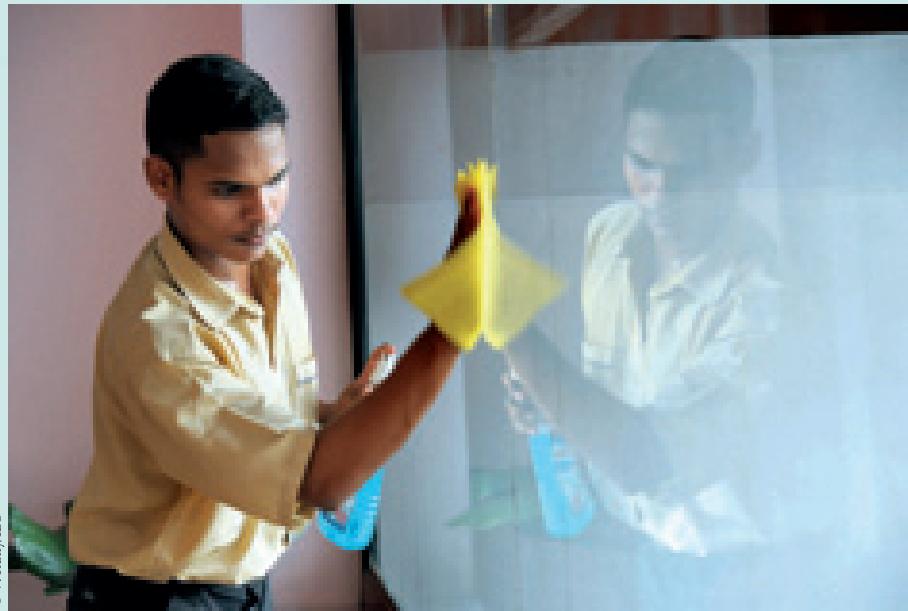
© J. Maillard/ILO



© J.P. Pouteau/ILO



© V. Kuty/ILO





الأزمة المالية العالمية

اتجاهات الاستخدام العالمية لعام ٢٠٠٩ :

زيادة البطالة وعدد العمال الفقراء والاستخدام الهش بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية



© M. Crozet/ILLO

من المتوقع أن تؤدي الأزمة الاقتصادية العالمية إلى زيادة درامية في عدد الأشخاص الذين سينضمو إلى صفوف العاطلين عن العمل والعمال الفقراء والعمال في الاستخدام الهش وفق تقرير اتجاهات الاستخدام العالمية لعام ٢٠٠٩. رجح التقرير إمكانية زيادة البطالة العالمية عام ٢٠٠٩ إلى أكثر من ٥٠ مليون عامل مقارنة مع ٣٠ مليون عام ٢٠٠٧ في حال استمر الوضع بالتدحرج. وجاء في تقرير منظمة العمل الدولية أنه في حال حصل ذلك، قد يغرق حوالي ٢٠٠ مليون عامل في الفقر المدقع في الدول النامية.

❖ في أسوأ الحالات، قد يرتفع معدل البطالة العالمية إلى ١٧٪ ويؤدي إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل في العالم بأكثر من ٥٠ مليون شخص.

❖ قد يرتفع عدد العمال الفقراء - الأشخاص الذين لا يقدرون كسب ما يكفي لرفع دخلهم ودخل عائلتهم إلى أكثر من دولارين في اليوم للشخص الواحد - إلى ١٤٠ مليون شخص أي ٤٥٪ من إجمالي العمال في العالم.

❖ وفي عام ٢٠٠٩، قد ترتفع نسبة الأشخاص العاملين في الاستخدام الهش - الذي يعملون لصالح عائلتهم أو لحسابهم الخاص، والذين لا يُرجح أن يستفيدوا من شبكات الأمان التي تحمي من خسارة الدخل أثناء الأزمات الاقتصادية - إلى ٥٣٪ من إجمالي العمال.

يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أنه عام ٢٠٠٨، كانت معدلات البطالة الأعلى في شمال أفريقيا والشرق الأوسط حيث بلغت ١٠٪ و٩٪ على التوالي، وليهما أوروبا الشرقية وجنوب شرق أوروبا وكومنولث الدول المستقلة بنسبة ٨٪، وأفريقيا جنوب الصحراء ٧٪، وأميركا اللاتينية ٧٪.

أما أدنى معدل بطالة فكان مرة أخرى في آسيا الشرقية بنسبة ٣٪ وتليها آسيا الجنوبية وجنوب شرق آسيا ومنطقة الهادئ بنسبة ٥٪ و٥٪ على التوالي من إجمالي اليد العاملة عام ٢٠٠٨.

من جهته قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا «إن رسالة منظمة العمل الدولية واقعية وليس تحذيرية. نحن نواجه اليوم أزمة وظائف عالمية. هناك الكثير من الحكومات التي تعني الوضع وتتصارف حاله لكننا بحاجة لتحرك دولي منسق وحااسم لتفادي الركود الاجتماعي العالمي. فالتقدم المحرز في الحد من الفقر في تراجع مستمر والطبقات الوسطى في العالم تضعف شيئاً فشيئاً. والتداعيات الأمنية والسياسية مخيفة».

وأضاف السيد سومافيا بأن الأزمة أظهرت «أهمية أجندة العمل اللائقة التي وضعتها منظمة العمل الدولية. نجد الكثير من عناصر هذه الأجندـة في التدابير الحالية المعتمدة لتعزيز خلق الوظائف، وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وزيادة استعمال الحوار الاجتماعي».

يقدم التقرير معلومات ويشير إلى أن الأزمة المالية العالمية قد تؤدي إلى ارتفاع البطالة بين ١٥ و٢٠ مليون شخص في العام ٢٠٠٩. وتضمنت الاستنتاجات الرئيسية في التقرير ما يلي:

❖ وفق توقعات صندوق النقد الدولي الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، سيرتفع معدل البطالة العالمية إلى ٦٪ عام ٢٠٠٩ مقارنة مع ٥٪ عام ٢٠٠٧، مما يؤدي إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل بـ١٨ مليون شخص عام ٢٠٠٩ مقارنة مع ٢٠٠٧.

العمل. يمكن أن يكون النمو الاقتصادي والتنمية أعلى بكثير إذا حصل الناس على عمل لائق عبر سياسات سوق العمل النشط والاستثمار المنتج.

في هذا الإطار، يقول السيد سومافيا «إن أجندـة العمل اللائق إطار سياسة مناسب لمواجهة الأزمة هناك رسالة قوية تبين أن الحوار الثلاثي مع منظمات أصحاب العمل والعمال ينبغي أن يضطلع بدور جوهري لمعالجة الأزمة الاقتصادية وتطوير استجابـات مناسبـة في السياسـات».

يقدم التقرير عدداً من تدابير السياسـات التي توصـي بها منظمة العمل الدوليـة والتي تطبقـها عدة حـكومـات ومنـها:

- ❖ تغطـية أوسع لإعـانـات البطـالة وبرامـج التـأمين. تعـديـث مـهـارـات العـمال المـفصـولـين وحـمـاـية مـعاشـات التـقـاعـدـ من تـدهـور أـسـوـاقـ المـالـ

- ❖ الـاستـثـمارـ العـامـ فيـ الـبـنـيـةـ التـحـتـيـةـ وـالـإـسـكـانـ، وـالـبـنـيـةـ التـحـتـيـةـ المـجـمـعـيـةـ وـالـوـظـائـفـ الـخـضـرـاءـ، بماـ فـيـ ذـلـكـ عـبـرـ الـأشـغالـ الـعـامـةـ الطـارـئـةـ
- ❖ دـعـمـ المؤـسـسـاتـ الصـغـيرـةـ وـالـمـتوـسـطـةـ
- ❖ الـحـوارـ الـاجـتمـاعـيـ عـلـىـ الـمـسـتـوـيـاتـ الـوطـنـيـةـ وـالـقطـاعـيـةـ وـفـيـ الشـرـكـاتـ

إذا قـامـ عددـ كـبـيرـ منـ الدـوـلـ باـسـتـعـمـالـ اـحـتـيـاطـاتـهاـ المـتـراـكـمـةـ وـقـرـضـ صـنـدـوقـ النـقـدـ الـدـولـيـ الطـارـئـةـ وـآـلـيـاتـ المسـاعـدةـ الـقـوـيـةـ لـتـطـوـرـ سـيـاسـاتـ منـسـقةـ تـماـشـيـاـ معـ أجـنـدـةـ الـعـملـ اللـائـقـ التيـ وـضـعـتـهاـ منـظـمةـ الـعـملـ الـدـولـيـ، عنـهـاـ يـمـكـنـ التـحـفـيفـ منـ آـشـارـ الـأـزـمـةـ عـلـىـ الشـرـكـاتـ وـالـعـمالـ وـعـائـلـاهـمـ إـعـادـ مرـحـلـةـ التـعـاـفيـ بشـكـلـ أـفـضـلـ.

يظهر التقرير أن المناطق الآسيوية الثلاث - آسيا الجنوبيـةـ وـجنـوبـ شـرقـ آـسـيـاـ وـالـهـادـئـ وـشـرقـ آـسـيـاـ - مـسـؤـولـةـ عنـ ٥٧ـ٪ـ مـنـ إـجمـالـ الـوـظـائـفـ الـمـسـتـحـدـثـةـ عـامـ ٢٠٠٨ـ.ـ منـ جـهـةـ أـخـرـىـ،ـ كانـ مـعـدـلـ الـوـظـائـفـ الـمـسـتـحـدـثـةـ الصـافـيـ سـلـيـباـًـ عـامـ ٢٠٠٨ـ فيـ الـاـقـتـصـادـيـاتـ الـمـتـقـدـمـةـ وـالـاـتـحـادـ الـأـوـرـوـبـيـ،ـ أيـ نـاقـصـ ٩٠٠٠٠ـ،ـ مـاـ يـشـرـخـ انـخـفـاضـ عـدـدـ الـوـظـائـفـ الـمـسـتـحـدـثـةـ فـيـ الـعـالـمـ هـذـاـ الـعـامـ.



مقارنةـ معـ سـنـةـ ٢٠٠٧ـ،ـ شـهـدـتـ الـاـقـتـصـادـيـاتـ الـمـتـقـدـمـةـ،ـ وـالـاـتـحـادـ الـأـوـرـوـبـيـ أـكـبـرـ زـيـادـةـ فيـ مـعـدـلـ الـبـطـالـةـ الـإـقـلـيمـيـةـ،ـ مـنـ ٥٥٠٧ـ٪ـ إـلـىـ ٦٤ـ٪ـ.ـ وـازـدـادـ عـدـدـ الـعـاطـلـينـ عـنـ الـعـملـ فيـ الـمـنـطـقـةـ أـكـثـرـ مـنـ ٣٥ـ مـلـيـونـ شـخـصـ فيـ عـامـ وـاحـدـ حـيـثـ بـلـغـ ٣٢٠٣ـ مـلـيـونـ عـامـ ٢٠٠٨ـ.



© M. Crozet/ILO

وـفقـ الـدـرـاسـةـ،ـ تـعـتـبـرـ أـفـرـيـقيـاـ جـنـوبـ الصـحـراءـ وـجـنـوبـ آـسـيـاـ مـنـطـقـتـيـنـ حـيـثـ ظـرـوفـ سـوقـ الـعـلـمـ شـافـةـ لـلـغاـيـةـ وـحيـثـ يـوـجـدـ أـكـبـرـ عـدـدـ مـنـ الـعـمـالـ الـفـقـرـاءـ فيـ كـلـ الـمـنـاطـقـ.ـ عـلـىـ الرـغـمـ مـنـ تـرـاجـعـ هـذـاـ الـمـيلـ خـلـالـ السـنـوـاتـ الـعـشـرـ الـمـاضـيـةـ،ـ مـازـالـ أـرـبـعـ أـخـمـاسـ الـعـمـالـ مـنـ الـفـقـرـاءـ فيـ هـاتـيـنـ الـمـنـطـقـتـيـنـ عـامـ ٢٠٠٧ـ.

تدابيرـ السـيـاسـاتـ

أـثـارـتـ الـأـزـمـةـ الـاـقـتـصـادـيـةـ الـتـيـ شـهـدـنـاـهاـ عـامـ ٢٠٠٨ـ الـكـثـيرـ مـنـ الـقـلـقـ حـيـالـ الـأـثـارـ الـاجـتمـاعـيـةـ لـلـعـولـمـةـ الـتـيـ سـبـقـ وـتـطـرـقـتـ إـلـيـهاـ مـنـظـمةـ الـعـملـ الـدـولـيـةـ.ـ شـدـدـ التـقـرـيرـ عـلـىـ ضـرـورةـ اـتـخـادـ الـتـدـابـيرـ الـلـازـمـةـ لـدـعـمـ الـفـئـاتـ الـأـكـثـرـ عـرـضـةـ فـيـ سـوقـ الـعـلـمـ،ـ مـثـلـ الشـيـابـ وـالـنـسـاءـ؛ـ وـاعـتـبـرـ التـقـرـيرـ أـنـهـ هـنـاكـ إـمـكـانـيـاتـ كـثـيرـةـ لـمـ تـسـتـغـلـ بـعـدـ فـيـ الـعـالـمـ فـيـ مـجـالـ

منظمة العمل الدوليـةـ تـحتـفلـ بـالـيـومـ الـعـالـمـيـ الـأـوـلـ لـلـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ

احتـفلـتـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ بـالـيـومـ الـعـالـمـيـ الـأـوـلـ لـلـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ فـيـ ٢٠ـ شـبـاطـ/ـفـبراـيـرـ بـإـطـلاقـ نـقـاشـ بـعـنـوانـ «ـالـأـزـمـةـ:ـ تـهـدـيدـ أمـ فـرـصـةـ لـتـحـقـيقـ الـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ»ـ.ـ أـنـشـأـتـ الـجـمـعـيـةـ الـعـمـومـيـةـ لـلـأـلـمـ الـمـتـحـدـيـةـ الـيـوـمـ الـعـالـمـيـ لـلـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ فـيـ شـرـينـ الثـانـيـ/ـنـوـفـمـبرـ ٢٠٠٧ـ لـلـاحـقـالـ بـهـ سـنـوـيـاـ ٢٠ـ شـبـاطـ/ـفـبراـيـرـ.ـ ضـمـتـ الـمـنـاسـبـةـ الـتـيـ نـظـمـتـهاـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ مـمـثـلـينـ عـنـ الـمـؤـسـسـاتـ الـأـكـادـيـمـيـةـ وـالـمـنـظـمـاتـ الـدـولـيـةـ وـالـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـومـيـةـ وـعـالـمـ الـعـملـ مـنـ أـجـلـ تـبـادـلـ الـآـرـاءـ حـوـلـ الـسـيـاسـاتـ الـدـولـيـةـ الـمـنـفذـةـ فـيـ سـيـاقـ الـأـزـمـةـ الـعـالـمـيـةـ وـتـدـاعـيـاتـهاـ عـلـىـ الـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ.

ضمـتـ الـمـتـحـدـثـونـ مدـيـرـ عـامـ منـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ السـيـدـ خـوانـ سـومـافـياـ وـمـدـيـرـ الـمـعـهـدـ الـدـولـيـ لـدـرـاسـاتـ الـعـلـمـ الـتـابـعـ للـمـنـظـمةـ السـيـدـ رـيـمـونـدـ توـرـيسـ،ـ وـرـئـيـسـ بنـكـ إـثـارـ وـرـئـيـسـ الـمـشـارـكـ لـلـنـقـاشـاتـ الـشـرـقـ أـوـسـطـيـةـ فـيـ الـمـنـتـدـيـ الـاـقـتـصـادـيـ الـعـالـمـيـ وـالـرـئـيـسـ التـتـفـيـذـيـ لـمـجـمـوعـةـ دـارـ الـمـالـ إـلـسـلـامـيـ السـيـدـ خـالـدـ جـنـاحـيـ،ـ وـرـئـيـسـ مؤـسـسـةـ "ـBlue~Orchard~"ـ "ـجـاكـ لـوـ"ـ،ـ وـالـأـمـيـنةـ الـعـامـةـ لـلـمـنـظـمةـ الـعـالـمـيـةـ لـعـالـمـ الـخـشـبـ وـالـبـنـاءـ "ـأـنـيـتاـ نـورـمـارـكـ"ـ،ـ وـمـدـيـرـ الـمـنـتـدـيـ



الـاـقـتـصـاديـ الـعـالـمـيـ "ـرـيـكـ سـامـانـزـ"ـ،ـ وـالـمـؤـسـسـةـ الـمـدـيـرـةـ International Bridges to Justice

لـلـمـزـيدـ مـنـ الـمـلـوـعـاتـ حـوـلـ الـيـوـمـ الـعـالـمـيـ لـلـعـدـالـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ،ـ الرـجـاءـ زـيـارـةـ المـوـعـدـ

إـلـكـتـرـوـنـيـ علىـ مـوـقـعـ www.ilo.org/socialjustice

أـوـ الـاتـصالـ بـقـسـمـ الـاتـصالـاتـ وـالـمـلـوـعـاتـ الـعـامـةـ فـيـ مـنـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ عـلـىـ الـرـقـمـ communication@ilo.org

القطاع المالي: منظمة العمل الدولية تدعو إلى تدابير سياسات جديدة وملحة لمواجهة الخسائر المتزايدة في الوظائف في القطاع المالي



© M. Crozet/ILO

دعا الممثلون عن العمال وأصحاب العمل والحكومات إلى اتخاذ تدابير جديدة وملحة في السياسات من أجل مواجهة آثار الأزمة الاقتصادية والمالية على العمال في القطاع المالي عبر العالم وتحفيز التعافي الاقتصادي المستدام. عُقد ملتقى الحوار العالمي حول عمال القطاع المالي في منظمة العمل الدولية لمدة يومين، واعتبر الملتقى أن الاستجابة الفعالة للأزمة العمالية في القطاع المالي ينبغي أن ترسّي توازنًا بين الحاجات الاقتصادية والتنظيمية مع التأثير على الوظائف وظروف العمل والمهارات والحماية الاجتماعية في القطاع.

❖ ضمان قابلية استخدام العمال عبر تحسين مهاراتهم، والتعلم طوال الحياة، وسياسات سوق العمل النشط لدعم عملية التكيف.

❖ معاملة العمال في العمل غير النظامي بإنصاف.

❖ تنسيق التدابير لتفادي السياسات الحمائية التي ستؤدي إلى تفاقم الأزمة.

تطرقت الاستنتاجات أيضاً إلى إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ الخاصة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، وإعلان المنظمة حول المبادئ والحقوق في العمل لعام ١٩٩٨، وإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨، واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ حول تعزيز المؤسسات المستدامة باعتبارها ضرورية لتطوير استجابات السياسات.

وأخيراً، دعت الاستنتاجات منظمة العمل الدولية إلى الاستمرار في مراقبة آثر الأزمة والإصلاحات على الاستخدام والبعد الاجتماعي والعمالية في القطاع، وتطوير خطة عمل حول هذه القضايا بالتعاون مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين، ومساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين في معالجة البعد الاجتماعي وبعد العمالية للأزمة المالية وعملية الإصلاح.

جاء في التقرير الصادر حول الملتقى أن حوالي ٣٢٥٠٠٠ عامل في القطاع خسروا وظائفهم منذ آب/أغسطس الماضي ٢٠٠٧، و٤٤٪ منهم منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨. يقال إن هذا الرقم أقل من الواقع وإن عدد الوظائف المفقودة في القطاع قد يتزايد خلال الأشهر المقبلة عندما يتسرّع الركود وينتشر في بلدان أخرى.

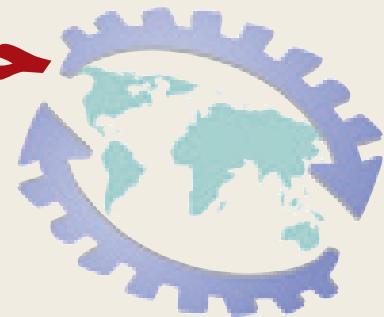
دعت استنتاجات الملتقى إلى الحوار بين ممثلي أصحاب العمل والنقابات العمالية والعمال، وأصررت على اعتبار تسريح الموظفين «الملاذ الأخير» بعد استفاد البدائل الأخرى.

فضلاً عن ذلك، أفتت الاستنتاجات الضوء على التدابير العملية التي يمكن اتخاذها لمواجهة الأثر الاجتماعي للأزمة بما فيها:

❖ أحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عين الاعتبار، بما فيها الحرية النقابية وحق التنظيم والاتفاق الاجتماعي، وإشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية الإصلاح في ما يتعلق بأبعاد العمل والأبعاد الاجتماعية.

❖ إعادة الهيكلة ارتكازاً على الحوار والتشاور بين ممثلي العمل والنقابات والإدارة.

حول القارات



مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة الاحداث المرتبطة بها حول العالم

تجيئات جديدة للوقاية من الإصابة بفيروس نقص المناعة المكتسبة

قدمت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية مجموعة جديدة من التوجيهات المشتركة في كانون الأول / ديسمبر الماضي لحث السلطات الوطنية لتقديم العلاج الوقائي بعد التعرض لفيروس نقص المناعة المكتسبة كجزء من سياستها الوطنية حول فيروس نقص المناعة المكتسبة. إن العلاج الوقائي بعد التعرض لفيروس نقص المناعة المكتسبة هو الطريقة الوحيدة للتخفيف من خطر إصابة الفرد الذي تعرض للفيروس بالتهاب فيروس نقص المناعة المكتسبة. في كل يوم، قد يتعرضآلاف العمال، وخصوصاً العمال في الرعاية الصحية - لكن أيضاً عمال الطوارئ والإنقاذ، وعمال التنظيف، والموظفين المسؤولين عن إنفاذ القانون، ورجال الإطفاء وغيرهم - للدم الملوث وسوائل الدم الأخرى خلال أدائهم لواجبهم. لذلك، تركز توجيهات العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية حول العلاج الوقائي بعد التعرض لفيروس نقص المناعة المكتسبة للوقاية من الإصابة بالتهاب فيروس نقص المناعة المكتسبة على تأمين العلاج الوقائي بعد التعرض للفيروس، وعلاج قصير الأمد مضاد للفيروسات لتخفيض إمكانية الإصابة بالتهاب فيروس نقص المناعة المكتسبة بعد احتمال التعرض له.

دليل جديد للشركات حول مبدأ العمل

تم إطلاق مبادئ العمل في الميثاق العالمي للأمم المتحدة. دليل الشركات خلال اجتماع مجموعة عمل الميثاق العالمي للأمم المتحدة في حضور ممثلي بارزین من المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات العمالية ورجال الأعمال. يطرح الدليل عدداً من الأسئلة ويجيب عنها لوصف مبادئ العمل في الميثاق العالمي للأمم المتحدة بإيجاز: الحرية النقابية والاعتراف الفاعل بحق التفاوض الجماعي؛ والقضاء على كل أشكال عمل الجبرى والإلزامى؛ وإلغاء عمل الأطفال بفعالية؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ويتضمن الدليل قائمة بموارد منظمة العمل الدولية الرئيسية حول هذه المبادئ. تم تأسيس مجموعة العمل بمبادرة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات العمالية للنهوض بمبادئ العمل، وتعزيز تقائهم مشترك حول الموضوع، وتقديم مقاربة متراقبة لتطبيق هذه المبادئ.



© M. Crozet/ILO

دلیل جدید لمكافحة الاتجار بالأطفال

❖ أطلق البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال مورداً جديداً حول الاتجار بالأطفال والاستغلال الجنسي خلال المؤتمر العالمي الثالث ضد الاستغلال الجنسي للأطفال والمراهقين الذي عُقد في ريو دي جانيرو. ويقدم الدليل بعنوان مكافحة الاتجار بالأطفال لاستغلالهم في العمل: مجموعة موارد لصانعي القرار والخبراء كافة المعلومات الالزمة حول الجهود التي بذلها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال خلال العشر سنوات الماضية مع شركائه لتوفير خبرات البرنامج لكل من يصمم سياسات وبرامج مكافحة الاتجار بالأطفال ويطبقها ويحسنها. تعتبر منظمة العمل الدولية الاستغلال الجنسي للأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال باعتباره جريمة مشابهة لل العبودية والعمل الجبري. فقد التزمت الدول الأعضاء المئة وأثنان وثمانون في المنظمة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦.

لل Yazd University, the journal of the World of Work, and the ILO. The article discusses the lack of information and communication programs, and the lack of a national program to combat HIV/AIDS.

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال ببرنامج المؤسسات المتعددة الجنسيات على البريد الإلكتروني: multi@ilo.org

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال
بالبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال
على البريد الإلكتروني: ipec@ilo.org

مسابقة عالمية لكتابة رسالة حول العمل اللائق

❖ كان موضوع مسابقة كتابة الرسائل التي نظمتها منظمة البريد العالمية عام ٢٠٠٩ للأطفال حول العالم: أكتب رسالة لشخص ما تشرح فيها كيف يمكن أن تؤدي ظروف العمل اللائق إلى حياة أفضل. تم اختيار هذا الموضوع بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية التي تطلق حالياً حملة عالمية حول أهمية العمل اللائق وتحتفل بذلك تأسيسها التسعين. سوف يتم الإعلان عن النتائج في نهاية العام.



© M. Crozet/ ILO

منظمة العمل الدولية، الحركة الكشفية العالمية

❖ وقع كل من ميشيل جانكانيش، مديرة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية و«لوك بانيسود، الأمين العام بالنيابة للحركة الكشفية العالمية، على مذكرة تفاهم جديد لتوسيع نطاق التعاون بينهما في النضال ضد عمل الأطفال لثلاث سنوات إضافية. سيعتمد التعاون بين المنظمتين على رؤية مشتركة لتعزيز العدالة الاجتماعية والسلام، وتمكين الشباب، والنهوض بالأبعاد الاجتماعية للعلومة. خلال السنوات الثلاث الماضية، أدت المشاركة المتحمسة والحيوية للشباب في المبادرات والمناسبات المشتركة بين المنظمتين إلى إثارة الاهتمام المحلي وال العالمي حول الموضوع وتأسيس شبكات جديدة تتضمن المكاتب الميدانية للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والمنظمات الكشفية الوطنية.

قياس عالم العمل

❖ اختتم المؤتمر الدولي الثامن عشر لإحصائيي العمل في كانون الأول / ديسمبر الماضي في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف باعتماد معايير إحصائية دولية جديدة حول عمل الأطفال وأوقات العمل، إلى جانب توصيات حول قياس العمل اللائق والعمل الطوعي. دعم المشاركين الذين ارتفع عددهم إلى ٢٥٠ شخصاً في المؤتمر قراراً دعا إلى وضع مؤشرات استخدام العمل الناقص التي تكمل مؤشر البطالة التقليدي وتعكس بوضوح واقع عالم العمل اليوم، بما في ذلك تراجع العمل وانخفاض المكافآت وعدم تطابق المهن. واعترافاً بأهمية عمل المتطوعين، اقترح المؤتمر أساليب جديدة لقياس أهميتهم بالنسبة للاقتصاد والمجتمع ككل. واعتمد المؤتمر كذلك معايير حول أوقات العمل وإحصاءات عمل الأطفال التي تعتبر مكونات رئيسية في عملية تقييم العمل اللائق.

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقع:
http://www.upu.int/letter_writing/en/index.shtml

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بالبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على البريد الإلكتروني: ipec@ilo.org

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بمكتب الإحصاءات في منظمة العمل الدولية عبر البريد الإلكتروني: stat@ilo.org

مرصد أزمة الوظائف في منظمة العمل الدولية

www.ilo.org/jobcrisis

افتح موقع منظمة العمل الدولية الجديد حول أزمة الوظائف العالمية!

واكب التحاليل والمعلومات ذات الصلة حول:

- أثر الأزمة الاقتصادية على عالم العمل واستجابات السياسات
- موارد ومعلومات جديدة من حول العالم
- تحداثيات أسبوعية مع مقالات وتحاليل يقدمها أخصائيو منظمة العمل الدولية
- معلومات إقليمية
- المجالات المستهدفة
- النشرة الشهرية حول الاستخدام والبطالة ومؤشرات سعر المستهلك
- أدوات منظمة العمل الدولية والممارسات الجيدة لتطوير استراتيجيات الاستخدام

تقدم أجندـة العمل اللائقـ التي اعتمدـتها منظـمة العملـ الدوليـة إطارـ السياسـةـ الضروريـ لـمـواجهـةـ الأـزمـةـ