

عالم العمل

العدد ٧١، نيسان/أبريل ٢٠١١



برلمان العمل العالمي الدورة ١٠٠



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

Editor: Hans von Rohland

Production Unit:

Corine Luchini, Martine Jacquinod,

Rita Cassaro, Iselin Danbolt

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: Enzo Fortarezza, MDP, ILO
Turin

Cover Design: Martine Jacquinod,
M. Montesaro

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

Kiran Mehra Kerpehman, Corine Perthuis,
Hans von Rohland

Cover Photos:

ILO photos

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

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

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

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولاية 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 تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأي انخفاض لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها.

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

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ٧٥٢٤٠٠ - ١ - ٩٦١

فاكس: ٧٥٢٤٠٥ - ١ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

www.ilo.org/arabstates

أو

Bureau of Public Information

ILO

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577

منظمة العمل الدولية عبر

مؤتمر العمل الدولي : محرك منظمة العمل



في تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩، انطلق مؤتمر العمل الدولي الأول بجو من الأمل والترقب. فاجتمع المندوبون في واشنطن العاصمة، وكانوا على وشك إطلاق عناصر من معاهدة فرساي تهتمّ عالم العمل. عند انتهاء المؤتمر في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر - أي بعد مرور شهر كامل - تم إقرار ستة اتفاقيات وست توصيات و١٩ قراراً.

لكن المؤتمر لا يكتفي بإقرار معايير عمل دولية، بل يحدد أيضاً السياسات العامة لمنظمة العمل الدولية. خير دليل على ذلك الميثاق العالمي لفرص العمل الذي أقرّه مؤتمر العمل الدولي بعد مرور تسعين عاماً على انعقاد جلسته الأولى في العام ١٩١٩. بعد الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، يقترح الميثاق العالمي لفرص العمل مجموعة واسعة من تدابير الاستجابة التي يمكن للبلدان تكييفها وفق احتياجاتها وأوضاعها الخاصة.

اليوم، ينعقد مؤتمر العمل الدولي مرة واحدة سنوياً وتحديداً في شهر حزيران/يونيو، في جنيف، سويسرا. أحياناً، تعدّ منظمة العمل الدولية جلسات بحرية خاصة من مؤتمر العمل الدولي، وقد عقدت عشر جلسات من هذا النوع منذ

العمل الدولية



المندوبون المشاركون في الجلسة الأولى من مؤتمر العمل الدولي، واشنطن العاصمة (١٩١٩)

كل مندوب له نفس الحقوق ويمكن للجميع التعبير عن أنفسهم بحرية والتصويت كما يحلو لهم

العام ١٩١٩. لهذا نحن نتجه نحو الجلسة المئة للمؤتمر السنوي هذا العام، وذلك قبل العيد المئة للمنظمة بفترة طويلة.

في هذا البرلمان العالمي الخاص بالعمل، يمثل كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وفد مؤلف من مندوبين حكوميين ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال ومستشاري كل منهم. معظم المندوبين الحكوميين هم وزراء مسؤولون عن شؤون العمل كل في بلده. أما مندوبا أصحاب العمل والعمال فيتم تعيينهما بالتوافق مع أكثر المنظمات الوطنية تمثيلاً للشركاء الاجتماعيين.

غالباً ما يعترض مندوبو العمال وأصحاب العمل على الملاءمة السياسية وآراء الوزارات، مضيفين وجهات نظر الشركات وحقوق العمال إلى أولويات الحكومات. لكل مندوب الحقوق نفسها وبإمكانهم جميعاً التعبير عن أنفسهم بحرية والاقتراع كما يشاؤون. يجوز لمندوبي العمال وأصحاب العمل أحياناً أن

يصوتوا ضد ممثلي حكوماتهم أو ضد بعضهم البعض. إلا أن تنوع الآراء هذا لا يمنع إقرار القرارات من أغلبية ساحقة أو حتى، في بعض الحالات، بالإجماع. ■

المحتويات

نيسان ٢٠١١، رقم ٧١



© ILO PHOTO

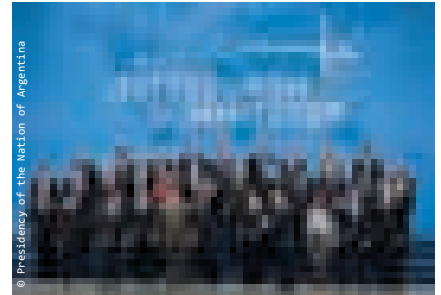
الجلسة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، واشنطن العاصمة (١٩١٩)

موضوع الغلاف

٦ ١٩١٩ - ٢٠١١ : مؤتمرات منظمة العمل

الدولية في أزمنة متغيرة

لعبت منظمة العمل الدولية دوراً في المفاصل التاريخية الأساسية - الأزمة الاقتصادية العظمى ونهاية الاستعمار وإنشاء «التضامن» في بولونيا، والانتصار على التمييز العنصري في جنوب أفريقيا - وهي تلعب اليوم دوراً في بناء إطار أخلاقي ومنتج لعولمة منصفة. تشكل الجلسة المئة لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في حزيران/يونيو ٢٠١١ مناسبة للعودة بالزمن إلى أبرز الجلسات التي عقدها منذ العام ١٩١٩.



© Presidency of the Nation of Argentina

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع 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.

مقالات عامة

- ١٨ الجلسة المئة لمؤتمر العمل الدولي: مناقشة أبرز تحديات الضمان الاجتماعي
- ١٩ الضمان الاجتماعي وشيخوخة السكان في البلدان النامية
- ٢٢ التوظيف في قطاع السياحة يشهد نمواً ملحوظاً
- ٢٦ «الأمم المتحدة معنا» : معرفة المزيد عن حقائق فيروس نقص المناعة البشرية والايذز
- ٢٨ الأزمة وإدارة سوق العمل: الرد من خلال الحوار الاجتماعي



أخبار

- ٣٤ ضعف انتعاش الوظائف في استمرار خلال العام ٢٠١١
- ٣٧ الأزمة الاقتصادية خفضت نمو الأجور العالمية إلى النصف
- ٣٨ اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية
- ٤٠ اليوم العالمي للمرأة في الذكرى المئة

تحقيقات

حول القارات

٤٢

تحقيقات



موضوع الغلاف

١٩١٩-٢٠١١:

مؤتمرات منظمة العمل الدولية في أزمنة متغيرة

ظروف العمل: تحديد المسار



المدير الأول لمنظمة العمل الدولية، ألبير طوماس من فرنسا.

طوّرت منظمة العمل الدولية منذ أيامها الأولى مهمة تميزت إلى حدّ كبير عن مهام باقي هيئات عصبة الأمم، التي تأسست في العام ١٩١٩ وأصبحت في ما بعد الأمم المتحدة. فيما واجهت العصبة صعوبة كبيرة في تأسيسها، عرفت منظمة العمل الدولية نشاطاً تاماً منذ انطلاقتها. تميزت سنواتها الأولى بمديرتها الأولى الاستثنائية، ألبير طوماس، وأمانة سر ملتزمة بالحوار المتفاعل مع وزراء العمل ومؤتمر عمل دولي يفيض بالطاقة. بين العامين ١٩١٩ و١٩٢٠، أقرت سبع اتفاقيات وعشر توصيات غيرت وجه عالم العمل.

ترويج معايير العمل الدولية:

وضع إجراءات الإشراف في منظمة العمل الدولية

في حال وجود أي مشاكل في تطبيق المعايير، تسعى منظمة العمل الدولية إلى مساعدة الدول من خلال الحوار الاجتماعي والمساعدة التقنية.

تجد معايير العمل الدولية الدعم من نظام إشراف فريد من نوعه على الصعيد العالمي، يحرص على أن تطبق البلدان الاتفاقيات التي تصدّق عليها. تدقق منظمة العمل الدولية بشكل منتظم في تطبيق المعايير في الدول الأعضاء وتشير إلى المجالات التي يمكن تطبيقها فيها بشكل أفضل.

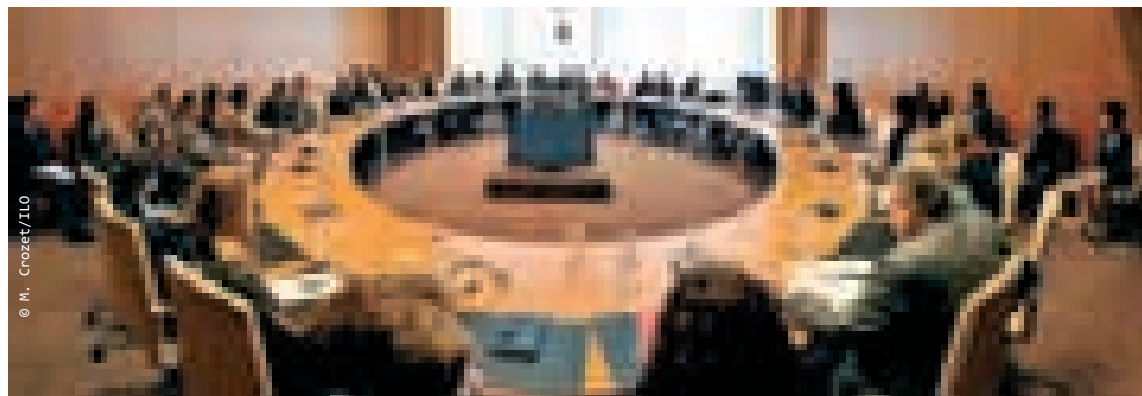


لعبت منظمة العمل الدولية دوراً في المفاصل التاريخية الأساسية - الأزمة الاقتصادية العظمى ونهاية الاستعمار وإنشاء «التضامن» في بولونيا، والانتصار على التمييز العنصري في جنوب أفريقيا - وهي تلعب اليوم دوراً في بناء إطار أخلاقي ومنتج لعولمة منصفة. تشكل الجلسة المئة لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في حزيران/يونيو ٢٠١١ مناسبة للعودة بالزمن إلى أبرز الجلسات التي عقدها منذ العام ١٩١٩. ويبقى هذا المؤتمر الدولي الوحيد الذي تشارك فيه الحكومات مع مندوبي أصحاب العمل والعمال، إحدى صفات عمله الأساسية طيلة هذه السنوات مكنت منظمة العمل الدولية من البقاء على تناغم مع الأولويات الاجتماعية والاقتصادية.



عالج المؤتمر الأول لمنظمة العمل الدولية مسألة تنظيم أوقات العمل التي شكلت أحد أقدم اهتمامات التشريع الخاص بالعمل. كانت المخاطر المحدقة بصحة العمال وأسرهم من جراء العمل لساعات إضافية ومفرطة معترف بها منذ القرن التاسع عشر. أدت اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) لعام ١٩١٩ (رقم ١) إلى ترسيخ يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات وأسبوع العمل المؤلف من ٤٨ ساعة. وبقيت ساعات العمل على جدول أعمال المنظمة الدولية منذ العشرينيات والثلاثينيات من القرن العشرين وشكلت المنظمة المنتدى الرئيسي للنقاش الدولي وإقرار معايير العمل الدولية حول المسألة. أما اليوم، فتؤمن معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بأوقات العمل الإطار اللازم لتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والفرص السنوية. وتضمن هذه الصكوك إستراتيجية عالية فيما تحافظ على صحة العمال الجسدية والعقلية.

تأسست لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في العام ١٩٢٦ لفحص العدد المتزايد من التقارير الحكومية حول الاتفاقيات المصدقة. أما اليوم، فتتألف من ٢٠ خبيراً قانونياً بارزاً تعيّنهم الهيئة الحاكمة في منظمة العمل الدولية لولاية تمتد على ثلاث سنوات. يكمن دور اللجنة في تأمين تقييم حيادي وتقني بشأن وضع تطبيق معايير العمل الدولية. يستطيع الملايين من مستخدمي الإنترنت الإطلاع على تقارير لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر حول



اجتماع لجنة منظمة العمل الدولية حول تطبيق المعايير في جلستي ١٩٣٩ و ٢٠١٠ من مؤتمر العمل الدولي.

الكساد الكبير: ترويج «صفقة جديدة» للاقتصاد العالمي



في أوائل الثلاثينيات من القرن العشرين، كان عمل المنظمة مرتبطاً مباشرة باقتراح حلول للمشكلة المهيمنة في تلك الفترة: الكساد الكبير. كانت هذه الأزمة الاقتصادية العالمية قد بدأت في العام ١٩٢٩ وأدت بسرعة إلى فقدان كم هائل من الناس لوظائفهم في العديد من البلدان. ولكن ارتفاع معدل البطالة غير المسبوق غلب آليات ذلك الزمن للتأقلم مع البطالة، وتحديدًا التأمين على البطالة. فكانت هناك حاجة ماسة وواضحة إلى سياسات إضافية من أجل مواجهة الأزمة الاجتماعية الواسعة الانتشار التي أدى إليها الانهيار الاقتصادي. استجابت منظمة العمل الدولية بشكل جيد لهذا التحدي. وكانت في طليعة مناصري مجهود دولي منسق من أجل تعافي الاقتصاد العالمي. بعد

إعلان فيلادلفيا: تأمين حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية الأساسية



أعاققت الحرب العالمية الثانية عمل منظمة العمل الدولية بشكل كبير. فتعطلت عصبة الأمم، التي كانت منظمة العمل الدولية مرتبطة بها، ونقلت منظمة العمل الدولية من أوروبا إلى مونتريال. وتمكنت منظمة العمل الدولية من البقاء والعودة بسرعة إلى نشاطها الكامل يعود بشكل رئيسي إلى إقرار إعلان فيلادلفيا

الحرية النقابية: توحيد أسس منظمة العمل الدولية



أفسح إعلان فيلادلفيا المجال أيضاً أمام وضع معايير جديدة لمنظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية. في العام ١٩٤٨، أقر مؤتمر العمل الدولي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧). ويعدّ حق التنظيم وتكوين منظمات خاصة بأصحاب العمل والعمال شرطاً مسبقاً للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي السليمين بين الشركاء الاجتماعيين، تحت حماية اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ (رقم ٩٨) التي أقرها المؤتمر بعد مرور عام.



الاقتصادية والاجتماعية. ففي الولايات المتحدة، استبدلت السياسات النقدية والمالية التقليدية التي أدت إلى الكساد الكبير بـ «الصفقة الجديدة» التي اقترحها الرئيس روزفلت. في العام ١٩٣٤، أقر مؤتمر العمل الدولي اتفاقية البطالة (رقم ٤٤) التي أعيد النظر فيها في العام ١٩٨٨ في اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة (رقم ١٦٨).

صدور عدد من المقالات «مراجعة العمل الدولي وإعداد تقرير رئيسي في العام ١٩٣١، اتخذ مؤتمر العمل الدولي قراراً في العام ١٩٣٢ يدعو إلى وضع برنامج شامل للتحركات العالمية المنسقة المتعلقة بالسياسات الخاصة بالنقد والتجارة والأشغال العامة كوسيلة لتجاوز الكساد الكبير.

أتى التركيز على الأشغال العامة في ثلاثينيات القرن العشرين متناغماً مع الفكر التقدمي المعاصر المتعلق بالسياسات



الرئيس الأمريكي فرانكلين روزفلت والمدير العام لمنظمة العمل الدولية إدوارد فيلان يوقعان على الإعلان.

تحديد المعايير. فالصكوك المعتمدة في العقد الذي تلا الحرب العالمية الثانية شكّلت الأساس الفكري لمعظم عمليات تحديد معايير حقوق الإنسان اللاحقة في الأمم المتحدة. وقد كان لهذه المعايير الأثر الكبير على تشكيل أرضية لسياسات مكان العمل، وحقوق الإنسان بشكل عام، في العالم الذي برز بعد مرحلة الاستعمار.

في العام ١٩٤٤. ينصّ هذا الإعلان على أن العمل ليس سلعة ويحدد حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية الأساسية وفق المبدأ القائل إن «الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الازدهار في كل مكان».

شكّل إعلان فيلادلفيا أساس تفويض أوسع نطاق في العالم الذي برز بعد الحرب. وأدى إقراره وتضمينه في دستور منظمة العمل الدولية في العام ١٩٤٦ إلى انطلاق مرحلة جديدة من أنشطة



ليش فاليسا مع المدير العام لمنظمة العمل الدولية فرانسيس بلاششار.

العالمية الوحيدة المسموح لها بالدخول إلى البلاد للتحقيق بشأن شكوى متعلقة بحقوق الإنسان: فأزيلت أسوأ القيود المفروضة على الحرية النقابية في العام ١٩٧٩، بالرغم أن استرداد الديمقراطية استغرق وقتاً أطول بكثير. إلى ذلك، رُفع عدد محدود ولكن ملحوظ من القضايا أمام هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة بما ساهم في الدفاع عن حقوق أصحاب العمل بقوة.

النقابة العمالية المستقلة الأولى في ما كان يعرف حينذاك بالكبتلة الشرقية، وأصبح في ما بعد رئيساً لذلك البلد. بعد انقلاب العام ١٩٧٣ في التشيلي، كانت منظمة العمل الدولية المنظمة

حق التنظيم راسخ في الديمقراطية السياسية التي لا يمكن أن تعمل بكامل فعاليتها ما لم يتم إقرار الحرية النقابية. غالباً ما يكون قادة النقابات العمالية في واجهة التغيير السياسي من أجل تعزيز الديمقراطية، وفي حالات كثيرة يتعرضون إما للاغتيال أو للسجن أو للنفي بسبب معتقداتهم وتحركاتهم.

في العقود التي تلت، لم يكن التزام منظمة العمل الدولية الناجح في بولونيا الوحيد من نوعه، حيث قاد اختصاصي كهرباء يدعى ليش فاليسا إضراباً أطلق

المساواة بين الجنسين: تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنساء

مع ازدياد أعداد النساء اللواتي انضممن إلى اليد العاملة في خلال الحرب العالمية الثانية وبعدها، بدأت منظمة العمل الدولية صياغة «الاهتمامات ذات الصلة بالنساء»، من بين أمور أخرى، باعتبارها أحد حقوق الإنسان وطلباً من مطالب المساواة. فأصبح المجال مفتوحاً الآن لاتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) التي أقرت في العام ١٩٥١ وتجاوزت إلى حد كبير «الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي» المنصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تم إقراره قبل تاريخ هذه الاتفاقية بثلاث سنوات.

أقرت منظمة العمل الدولية حتى الآن أربع اتفاقيات أساسية متعلقة بالمساواة بين الجنسين وهي: اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ واتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ واتفاقية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛ واتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣). وسّعت الاتفاقية رقم ١١١ النطاق بمنع التمييز على أساس

إقرار الإعلان حول الفصل العنصري

شكلت مكافحة الفصل العنصري في جنوب أفريقيا الاختبار الرئيسي الأول لسياسات منظمة العمل الدولية من أجل المساواة. ففي العام ١٩٦٤، أقرّ مؤتمر العمل الدولي بالإجماع الإعلان حول سياسة الفصل العنصري في جمهورية جنوب أفريقيا والبرنامج الخاص بإلغاء الفصل العنصري في مجال العمل. أعاد الإعلان تأكيد مبدأ الفرص المتساوية وأدان سياسة حكومة جنوب أفريقيا العنصرية وطالب من جنوب أفريقيا التخلي عن سياسة الفصل العنصري.



© ILO PHOTO

تجنباً لإبعادها رسمياً، انسحبت جمهورية جنوب أفريقيا من منظمة العمل الدولية بنفسها، معلنة عن قرارها في

مكافحة عمل الأطفال: تسريع التحرك

شغل عمل الأطفال منظمة العمل الدولية منذ أوائل أيام تأسيسها حين أقرت الجلسة الأولى لمؤتمر العمل الدولي اتفاقية الحد الأدنى للسّن (الصناعة) عام ١٩١٩ (رقم ٥)، إذ حددت الحد الأدنى لسّن الأطفال العاملين في المجال الصناعي بأربعة عشر عاماً. غير أنّ معدل التصديق على الاتفاقيات الأولى لمنظمة العمل الدولية حول عمل الأطفال كان بطيئاً طيلة هذه الفترة حتى العام ١٩٧٣ حين تم إقرار اتفاقية جديدة لمنظمة العمل الدولية تغطي الاقتصاد بأكمله، وهي اتفاقية الحد الأدنى للسّن (رقم ١٣٨).



© Library of Congress - Emif Brown



الجنس، وكانت اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ ورقم ١١١ أولى الصكوك الدولية القابلة للتصديق ذات الهدف المحدد الكامن في تعزيز المساواة وإزالة التمييز. أما الاتفاقية رقم ١٨٣ فنصّت على منح إجازة أمومة لمدة ١٤ أسبوعاً للنساء في البلدان المصدقة على هذه الاتفاقية.

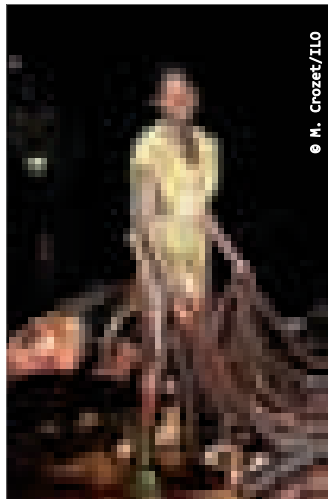
وفي حزيران /يونيو ٢٠٠٧، منحت منظمة العمل الدولية جائزتها السنوية الأولى الخاصة بأبحاث العمل اللائق الى كل من نيلسون منديلا والبروفيسور كارميلو ميالاغو اعترافاً بمساهمتهما الفريدة الشخصية بتحسين ظروف عيش الأفراد حول العالم.

الضغط الدولي ضد الفصل العنصري على مدى ما يزيد عن خمسة وعشرين عاماً، منتهياً بمقاطعة وعزل الفصل العنصري في جنوب أفريقيا مقرونين بدعم مادي متزايد لحركات التحرير الوطنية والنقابات العمالية المناهضة للفصل العنصري.

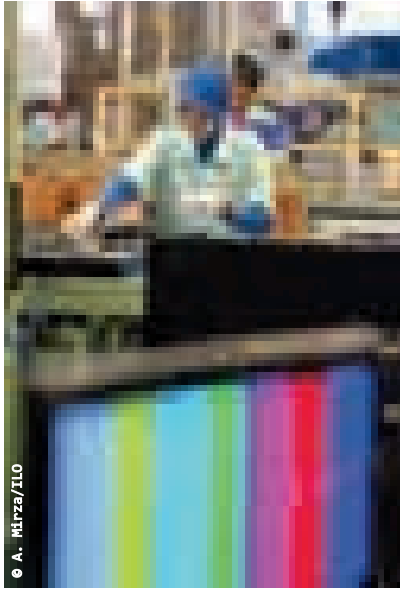


نيلسون مانديلا في مؤتمر العمل الدولي (١٩٩٠).

في العام ١٩٩٠، حضر نيلسون مانديلا، الذي كان في حينه نائب رئيس الكونغرس الوطني الأفريقي (ANC)، جلسة مؤتمر العمل الدولي السابعة والسبعين التي كرم خلالها منظمة العمل الدولية لكفاحها ضد الفصل العنصري. وانضمت جنوب أفريقيا من جديد إلى المنظمة في ٢٦ أيار/ مايو ١٩٩٤، بعد ثلاثة أعوام على الإلغاء الرسمي لقوانين الفصل العنصري وبعد عشرة أيام على انتخاب نيلسون مانديلا رئيساً للجمهورية.



لم تنطلق الحركة بقوة إلا بعد إقرار الاتفاقية رقم ١٣٨ وإنشاء البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال الخاص بمنظمة العمل الدولية في العام ١٩٩٢. ونظراً للقلق المتنامي من كون بعض أشكال عمل الأطفال على درجة عالية جداً من الخطورة والوحشية بحيث لم يعد يجوز التساهل بشأنها، أقرّت الجلسة السابعة والثمانون للمؤتمر وبالإجماع صكاً آخر، ألا وهو اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) التي صدّق عليها نحو ٩٥ في المئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حتى الآن فيما نحو ٨٥ في المئة من هذه الدول صدّق على الاتفاقية رقم ١٣٨.



تعزيز الشركات المسؤولة من خلال إعلان الشركات المتعددة الجنسيات (MNE)

في ستينيات القرن الماضي وسبعينياته، أثارت أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات مناقشات حادة أدت إلى بذل جهود لصياغة صكوك دولية بهدف تنظيم سلوك هذه الشركات وتحديد شروط العلاقات التي تربطها بالبلدان المضيفة، وبشكل خاص البلدان النامية.

كانت المسائل المتعلقة بالعمل وبالسياسات الاجتماعية من بين الاهتمامات التي برزت من جراء أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات، وكانت موضوع النقاش المحتدم الذي دار في خلال سبعينيات القرن العشرين، خصوصاً أثناء مؤتمر الاستخدام العالمي الذي انعقد في العام ١٩٧٦. وأدى سعي منظمة العمل الدولية لوضع توجيهات دولية في مجال كفاءتها إلى إقرار

تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل

حسب منظمة العمل الدولية، يمكن تجنب نحو ٨٠ في المئة من حالات الوفاة والحوادث المهنية إذا اعتمدت جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أفضل الاستراتيجيات والممارسات الموجودة والسهلة المنال للوقاية من الحوادث. ويرتبط نحو نصف الاتفاقيات المئة والثماني والثمانين التي أقرها مؤتمر العمل الدولي منذ العام ١٩١٩ بمسائل متعلقة بالصحة والسلامة.

في العام ١٩٨١، أقر المؤتمر اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم ١٥٥) التي لا تزال الركن الأساسي في نظام معايير منظمة العمل الدولية



الشعوب الأصلية والقبلية: ممارسة الحقوق

إن معظم المناقشات المعاصرة حول حقوق الشعوب الأصلية، المؤلفة من حوالي ٣٥٠ مليون نسمة منتشرين في كافة أنحاء العالم، مبنية على عمل منظمة العمل الدولية في هذا المضمار. فقد أقر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقيتين الدوليتين الوحيدتين اللتين تعالجان شؤون الشعوب الأصلية والقبلية، ألا وهما اتفاقية السكان الأصليين والقبليين لعام ١٩٥٧ (رقم ١٠٧) واتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لعام ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). تنص الاتفاقية رقم ١٦٩ التي أعادت النظر في الاتفاقية رقم ١٠٧ على استشارة الشعوب الأصلية والقبلية ومشاركتهم في ما يتعلق بالسياسات والبرامج التي قد تؤثر عليهم. كذلك تنص الاتفاقية على التمتع بالحقوق الأساسية وتضع سياسات عامة



ببعض اتفاقيات العمل الدولية والتوصيات التي يُطلب من الشركاء الاجتماعيين حفظها وتطبيقها بأكبر قدر ممكن.

منذ ذلك الوقت، أُضيفت صكوك دولية أخرى إلى إعلان الشركات المتعددة الجنسيات، بما فيها اتفاق الأمم المتحدة العالمي الذي أبرم في العام ١٩٩٩ ومبادرات دولية أخرى. وما يشجع أكثر هو أن اعتراف مجتمع الأعمال بأهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات أصبح أكبر بكثير اليوم مما كان عليه في العام ١٩٧٧. ومع ذلك، يبقى إعلان منظمة العمل الدولية فريداً من نوعه حيث أنه نتج عن عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف في منظمة العمل الدولية - فأصبح اتفاقية عالمية تفاوض بشأنها ممثلو أصحاب عمل والعمال على حد سواء، وتحمل رسالة إيجابية في جوهرها. إنه أداة قيّمة في إطار السعي العالمي نحو ممارسات مسؤولة اجتماعياً في مجال العمل.

مجلس الإدارة في منظمة العمل الدولية في العام ١٩٧٧ الإعلان الثلاثي الأطراف للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسات الاجتماعية (إعلان الشركات المتعددة الجنسيات). وأقر مؤتمر العمل الدولي في العام ١٩٧٩ قراراً يُعنى بمتابعة مؤتمر الاستخدام العالمي، ويحث على الاستفادة على أكمل وجه من إجراءات متابعته بما فيها نظام رفع التقارير حول مضمون إعلان الشركات المتعددة الجنسيات في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

تقدّم المبادئ المطروحة في إعلان الشركات المتعددة الجنسيات توجيهات للشركات المتعددة الجنسيات والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في مجالات عدة كالاستخدام والتدريب وشروط العمل والحياة والعلاقات الصناعية. أما أحكام الإعلان فهي مدعومة

حول السلامة والصحة المهنية إذ تغطي مجموعة واسعة من القطاعات والمخاطر العامة. تعتبر الوقاية من صلب هذه المعايير وقد ضُمّت في إطار تعزيز اتفاقية السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) والتوصية المرافقة لها (رقم ١٩٧) اللتين تسعيان إلى تعزيز ثقافة سلامة وصحة وقائية، بالإضافة إلى أنظمة إدارة السلامة والصحة من خلال السياسات والأنظمة والبرامج الوطنية.



© M. Crozet/ILQ

الشعوب الأصلية وحقوقها في العام ١٩٩٥ لتكون أساساً لعملية السلام في البلاد. وأنشأت النروج بدورها لشعب «سامي» برلماناً ذي سلطة استشارية وإدارية محدودة في العام ١٩٨٧. كما وأنشأت الدنمارك سلطات الحكم المحلي في غرينلاند بما يسمح لشعوب الإنويت الإسكيمو في غرينلاند إدارة العديد من شؤونها المحلية.



© M. Crozet/ILQ

في ما يتعلق بالأعراف والتقاليد، والحقوق المتعلقة بالأراضي، واستخدام الموارد الطبيعية المكتشفة على الأراضي التقليدية، والتدريب المهني للاستخدام، والحرف والصناعات الريفية، والضمان الاجتماعي والصحة، والتعليم، والاتصالات والتواصل عبر الحدود.

مع مرور السنين، أقرّ أو عدّل العديد من البلدان التشريعات التي وضعت الاتفاقية رقم ١٦٩ موضع التنفيذ. هذا واعترفت بلدان عدة في أمريكا اللاتينية، ومن ضمنها بوليفيا وكولومبيا والمكسيك والبيرو، في دساتيرها بالطابع المتعدد الإثنيات الذي تتميز به شعوبها. ووقّعت حكومة غواتيمالا وأربع مجموعات خارجة عنها على اتفاق هوية



بناء أرضية اجتماعية للجميع: إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز المرتبط بالاستخدام. أما أبرز خصائص هذه الأداة فكانت صفتها العالمية، حيث نصّ الإعلان على المبادئ والحقوق التي يجب على جميع البلدان احترامها بموجب عضويتها في منظمة العمل الدولية، بغض النظر عما إذا كانت قد صدّقت على المعايير المعنية أم لا.

من هنا، يمكن اعتبار الإعلان خطوة أولى نحو بناء أرضية اجتماعية للاقتصاد العالمي. كما تضمّن إجراءات متابعة

في ١٨ حزيران/يونيو ١٩٩٨، كان مؤتمر العمل الدولي مهياً لإقرار أول إعلان صريح وشامل حول الالتزام بحقوق الإنسان تقوم به المنظمة منذ إعلان فيلادلفيا في العام ١٩٤٤. يتمتع إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بدعم عالمي إلا أنه كان موضوع جدل كبير في ذلك الحين، إذ خشيت بلدان نامية كثيرة من أن يؤثر على استفادتها من العمالة المتدنية الكلفة للحفاظ على أسواقها التصديرية.

من بين المبادئ والحقوق التي يشير إليها الإعلان الحق

وظائف لائقة للجميع: إطلاق أجندة العمل اللائق



كرامة العمل لموريس دنييس في مبنى منظمة العمل الدولية السابق

توفير الضمان الاجتماعي للجميع

تتألف الحملة العالمية من بعدين اثنتين. يعمل البعد «الأفقي» الأول على منح جميع السكان ضمان مبني على الدخل الأساسي والوصول إلى الرعاية الصحية، ولو بمستوى متواضع. أما البعد «العامودي» الثاني فيسعى إلى تأمين مستويات أعلى من ضمان الدخل والوصول إلى رعاية صحية ذات جودة أعلى بما يحمي مستوى معيشة الناس حتى حين يواجهون حالات طارئة أساسية في حياتهم مثل

في العام ١٩٤٨، أقرّت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي اعترفت المادة ٢٢ منه بأنه «يحق للجميع، كأعضاء في المجتمع، بالحصول على الضمان الاجتماعي». وأقرّت منظمة العمل الدولية في العام ١٩٥٢ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم ١٠٢)، وقرّرت في العام ٢٠٠١ إطلاق حملة عالمية حول الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع.



النصويت النهائي على إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

لمساعدة البلدان في تحقيق هذه المبادئ، وعملية رفع تقارير دورية حول التقدم المحرز في هذا الشأن. لم يتم اتخاذ رأي إجماعي حول الإعلان ولكن عملياً، كانت النتيجة ارتفاعاً في معدل تصديق اتفاقيات العمل الأساسية الثماني، حيث صدّق عليها جميعها ما يزيد عن ٨٠ في المئة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

وظائف بل وظائف ذات نوعية مقبولة. لا يجوز الفصل بين عدد الوظائف ونوعيتها. إن مفهوم العمل اللائق منتشر في جميع المجتمعات، ولكن نوعية الاستخدام لها معانٍ كثيرة. فقد ترتبط بأشكال وشروط العمل المختلفة، وبشروط وأيضاً بالشعور بالقيمة وبالرضا. هناك حاجة اليوم إلى استنباط نظم اجتماعية واقتصادية تضمن الأمان والاستخدام الأساسيين فيما تبقى قدرة على التأقلم مع الظروف السريعة التغير في سوق عالمية شديدة التنافس.»

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ووضعها موضع التنفيذ؛ وتحسين فرص الحصول على وظائف وأجور لائقة للرجال والنساء؛ وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع ورفع مستوى فعاليتها؛ وتقوية التركيبة الثلاثية والحوار الاجتماعي.

في التقرير الذي رفعه المدير العام إلى الجلسة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، ذكر بالمسائل الملزمة لمبدأ العمل اللائق: «تعنى منظمة العمل الدولية بالعمل اللائق ولا يقتصر الهدف على إحداث

أنشأ المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا في العام ١٩٩٩ أجندة العمل اللائق لتعزيز استراتيجية تطوير تعترف بالدور المركزي الذي يؤديه العمل في حياة كل إنسان. تقدّم منظمة العمل الدولية الدعم على شكل برامج متكاملة للعمل اللائق طوّرت على الصعيد القطري بكل مكوناته.

تحدد هذه البرامج أولويات وأهدافاً ضمن أطر التنمية الوطنية وتسعى إلى تناول أبرز أوجه القصور في العمل اللائق من خلال برامج فعالة تحقق كلاً من الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية:



البطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة أو فقدان المعيل.

في هذه الأثناء، تطوّر لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج مفهوماً مشتركاً يحمل عنوان «أمم متحدة واحدة» حول مبادراتها الخاصة بأرضية الحماية الاجتماعية. وتقود منظمة العمل الدولية هذه المهمة بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية وعدد من الوكالات الأخرى.



مشروع قانون خاص بحقوق الملاحين

الجلسة (البحرية) الثانية لمؤتمر العمل الدولي في جنوا، إيطاليا (١٩٢٠)



منذ أولى أيام تأسيس منظمة العمل الدولية، أدركت الدول الأعضاء فيها أنّ الملاحين وأصحاب السفن مختلفون عن سائر عالم العمل. فهم ليسوا مستقرين على البر بل يعملون عبر البحار، وهم لا ينقلون فقط أعداداً هائلة من السلع العالمية منذ تسعين عاماً، بل يمثلون أيضاً أكثر يد عاملة مرنة وواسعة النطاق من حول الكرة الأرضية. في العام ١٩٢٠، عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمر العمل الدولي الثاني في جنوا، إيطاليا، وخصصته للملاحين. بالمجمل، أقرت عشر جلسات بحرية لمؤتمر العمل الدولي ما مجموعه ٦٨ اتفاقية وتوصية بحرية، تغطي جميع جوانب شروط العمل في البحر.

تعزيز العدالة الاجتماعية في زمن انعدام اليقين: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة

من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، تدعو الحكومات وأصحاب العمل والعمال من جميع الدول الأعضاء إلى وضع استراتيجية جديدة تدعم اقتصادات ومجتمعات مفتوحة مبنية على العدالة الاجتماعية، والاستخدام الكامل والمنتج، والشركات المستدامة، والتماسك الاجتماعي. يقر الإعلان بمنافع العوامة ولكنه يدعو أيضاً

وسط انعدام اليقين المنتشر في عالم العمل، بدءاً بالفوضى المالية والانهكاش الاقتصادي ووصولاً إلى البطالة المتزايدة والحماية الاجتماعية غير الكافية، أقرت الجلسة السابعة والتسعون لمؤتمر العمل الدولي إعلاناً أساسياً صُمم لتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على تعزيز أجندتها الخاصة بالعمل اللائق وإعداد استجابة فعالة لتحديات العوامة المتزايدة.

تحديد المسار للخروج من الأزمة العالمية: الميثاق العالمي لفرص العمل

منظمة العمل الدولية على فترة ثلاثة أيام وجمعت رؤساء الدول والحكومات ونواب الرؤساء ووزراء العمل وممثلي العمال وأصحاب العمل وغيرهم من كبار القادة. وفي الوقت نفسه، قدّمت القمة دعماً قوياً لتعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية في مجموعة العشرين.

يبحث الميثاق على تطوير إجراءات تسمح بإبقاء الأشخاص في وظائفهم، وبدعم المنشآت، وتسريع عملية إحداث فرص الاستخدام وانتعاش الوظائف بالإضافة إلى أنظمة

أمام احتمال استمرار البطالة والفقر وعدم المساواة وانحياز الشركات، أقرت الجلسة الثامنة والتسعون لمؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠٠٩ ميثاقاً عالمياً لفرص العمل مصمماً لتوجيه السياسات الوطنية والدولية التي تهدف إلى حث الانتعاش الاقتصادي وخلق فرص العمل وتأمين الحماية للأشخاص العاملين وعائلاتهم.

تم إقرار الميثاق العالمي لفرص العمل بعد أن لاقى دعماً قوياً في خلال القمة العالمية حول فرص العمل التي عقدتها

إقرار اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦

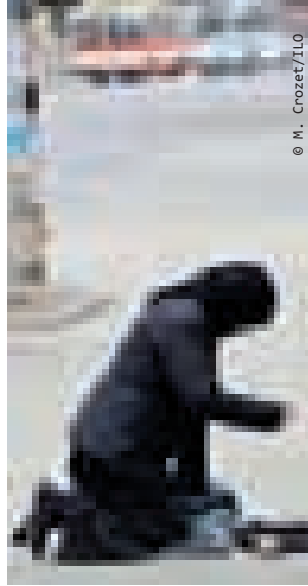


© M. Crozet/ILO

إلا أن الأزمات تتغير تماماً كحجم التجارة عبر البحار. فأصبح واضحاً في نهاية المطاف أن الملاحين العاملين على «ناقلات عملاقة» وغيرها من السفن بحاجة إلى «اتفاقية خارقة» لا تكتفي بتغطية حاجاتهم بل تتناول أيضاً حاجة أصحاب السفن والحكومات إلى منافسة عادلة. من هنا كان إبرام أحدث اتفاقية لمنظمة العمل الدولية. فقد أقر مؤتمر العمل الدولي الرابع والتسعون اتفاقية العمل البحري في شباط من العام ٢٠٠٦ التي قدّمت معياراً شاملاً للعمل وحددت المسار الواجب اتباعه في الاتفاقيات المستقبلية التي لن تنظم هذا القطاع فحسب بل ستتناول أيضاً المسائل الناتجة عن العولة. فالمعيار الجديد ليس مجرد معلم للبحار بل مساهمة رائدة في جعل العولة عادلة.



© DR



© M. Crozet/ILO

إلى تجديد الجهود المبذولة من أجل تطبيق سياسات العمل اللائق كونها الطريقة التي تسمح بتحقيق نتائج أفضل وعادلة للجميع.

يشكل الإعلان أهم تجديد للمنظمة منذ إقرار إعلان فيلادلفيا التاريخي في العام ١٩٤٤. إلى ذلك، يشكل خطوة مهمة جداً نحو الأمام لناحية احترام وتعزيز وتحقيق الإعلان حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي أقرته منظمة العمل الدولية في العام ١٩٩٨.

ماعت، الإلهة المصرية القديمة للحقيقة والعدالة... يمكن ترجمة كلمة «ماعت» بالعبارات «عدالة» و«حقيقة» و«نظام العالم»



© Presidency of the Nation of Argentina

للمحماية الاجتماعية، وخاصة للأكثر، مع دمج مسائل المساواة بين الجنسين في جميع الإجراءات. كما يدعو إلى بناء «إطار إشرافي وتنظيمي أقوى وأكثر ثباتاً عالمياً للقطاع المالي، بحيث يخدم الاقتصاد الفعلي، ويشجع المنشآت المستدامة والعمل اللائق، ويحمي مدخرات الأشخاص وتعويضات نهاية خدمتهم على نحو أفضل».

في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، رحّب قادة العالم المشاركون في اجتماع مجموعة العشرين في بيتسبرغ بالميثاق العالمي لفرص العمل من إعداد منظمة العمل الدولية والتزموا «بوضع الوظائف العالية الجودة في قلب تعاليم الاقتصاد»

مقالات عامة

الجلسة المئة

لمؤتمر العمل الدولي ومناقشة أبرز تحديات الضمان الاجتماعي

صحية ضمن إمكاناتهم لا بل أكثر من ذلك، إن الأطفال والمسنين وذوي الإعاقات والعاطلين عن العمل لا يمكنهم الحصول على أشكال دعم الدخل الموثوقة التي يتمتع بها الرجال والنساء في البلدان الأكثر تقدماً. في المقابل، بدأت الجهود الرامية إلى توسيع هذه التغطية بتحقيق النتائج في عدد من البلدان.

تقدم الحملة العالمية لمنظمة العمل الدولية من أجل الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع التي تم إطلاقها قبل ثماني سنوات دعماً كبيراً لهذه الجهود. وتتضمن هذه الأخيرة توفير معاشات تقاعدية أساسية لجميع الأشخاص المسنين، كما هو الحال الآن في كل من بوليفيا والبرازيل وليسوتو وجزيرة موريشيوس وناميبيا والنيبال وجنوب أفريقيا وتايلاند، فيما يُتوقع أن يتبع هذه البلدان عدد من البلدان الأخرى ذات الدخل المتوسط أو المنخفض. يؤمن نقاش المؤتمر الآتي فرصة لاستنباط المزيد من الأفكار عن كيفية رفع مستوى تغطية الحماية الاجتماعية عالمياً بشكل سريع وفعال، والتوصل على الأقل إلى أرضية أساسية للحماية الاجتماعية. ويضاف إلى التحدي الكامن في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية شيخوخة المجتمعات في كل من البلدان النامية والمتطورة، كما يبين كل من المقالين الآتيين.

في شهر حزيران/يونيو المقبل، ستناقش الجلسة المئة لمؤتمر العمل الدولي هدف منظمة العمل الدولية الاستراتيجي الكامن في توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لكي يشمل الجميع. في الواقع الذي نواجهه، تفتقر أغلبية سكان العالم إلى حماية اجتماعية، علماً أن هذه الأغلبية بحاجة ماسة للحماية إذ تتألف من الفقراء والأكثر عرضة الذين يقيمون في مناطق نامية من حول العالم وجميعهم غير قادرين على الوصول إلى خدمات رعاية





الضمان الاجتماعي وشيخوخة السكان في البلدان النامية

ويُتَوَقَّع أن يبلغ ٦٨.٩ عاماً في الفترة الممتدة بين ٢٠١٠ و٢٠١٥. في آسيا، حيث بلغ متوسط العمر المتوقع ٤١.٢ عاماً فقط في الفترة الممتدة بين عامي ١٩٥٠ و١٩٥٥، يُتَوَقَّع أن يصل الآن إلى ٧٠.٣ عاماً بين ٢٠١٠ و٢٠١٥. بالإضافة إلى الزيادة المسجلة في متوسط العمر المتوقع، انخفضت كذلك معدلات الولادة في أنحاء عديدة من العالم، ما سيؤدي إلى تحوّل ديموغرافي يشهد ارتفاعاً سريعاً في عدد السكان البالغين ما يزيد عن الستين من عمرهم. إلا أن في البلدان النامية حيث تسود شيخوخة السكان، باتت الحكومات المحدودة الموارد تواجه مهلاً زمنية ضيقة نسبياً لتطبيق خطط دخل تقاعد فعالة.

حالة الهند

تشكل الهند مثلاً مثيراً للاهتمام، حيث يبلغ معدل السكان المتقدمين في السن فيها نحو ٨٠ مليوناً، وهو رقم يتوقع أن يزيد بشكل ملحوظ في السنوات المقبلة. تتعدد أسباب هذا التحوّل الديموغرافي الحاد، ولكن للتطورات التي شهدتها

من المعروف عموماً أن متوسط العمر المتوقع في البلدان الغربية قد ارتفع في العقود الأخيرة العديدة وأنه سيستمرّ بالارتفاع. ولكن قد يتفاجأ البعض عندما يعرفون أن معدل الأشخاص المتقدمين في السن يرتفع في العالم النامي على نحو أسرع من البلدان الصناعية. والأكثر أنه في بعض الحالات، بات متوسط العمر المتوقع في البلدان الناشئة يزيد الآن عما هو عليه في البلدان الأكثر ثراءً. فتقيم اليوم أغلبية من الأشخاص المتقدمين في السن في بلدان منخفضة الدخل ومن دون معاشات تقاعدية. وفي خلال ٥٠ عاماً، سيكون ما نسبته ٨٠ في المئة من المتقدمين في السن متواجدين في هذه البلدان. تقرير من أليسا سولال، متدربة في منظمة العمل الدولية.

في أوائل الخمسينيات من القرن العشرين، بلغ متوسط العمر المتوقع عند الولادة في العالم ككل ٤٦.٦ عاماً تقريباً،





شخص متقدم في السن يدير متجرًا لخرصوات السيارات قرب مسجد جاما، في دلهي، الهند.

السياسات قد اقترحوا إعادة إحياء نظام الأسرة المشتركة بسنّ قوانين تلزم الأبناء البالغين برعاية أهلهم وأقربائهم المتقدمين في السن^١. ويضيف قائلًا: إلا أن سياسات من هذا النوع قد تؤدي إلى تفاقم المشكلة. وقد اقترح آخرون تقوية الشرط المفروض على الفئة العاملة من السكان للإدخال لتقاعدهم، أكان ذلك ضمن خطة عامة أو خاصة. ولكن يبدو أنه سيتوجب على الهند تحقيق توازن بين دعم الأسرة التقليدي والدعم الذاتي على شكل معاشات تقاعدية وغيرها من خطط مكافآت التقاعد.

الشيخوخة: تحدّي رئيسي أمام البلدان النامية والناشئة

يظهر تقرير منظمة العمل الدولية المعدّ لمؤتمر العمل الدولي^٢ أنّ تحدي رعاية السكان المسنين ليست حكرًا على الهند فحسب، بل أيضًا بلدان أخرى سريعة النمو في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية حيث يُتوقع أن ترتفع نسبة شيخوخة السكان بمعدلات متزايدة. تمامًا كما في الهند،

كلّ من مجالات التعليم والطب والصحة والتخطيط الأسري علاقة كبيرة بذلك.

بالإضافة إلى التأثير على طول حياة الناس، غيّرت هذه التطورات أيضًا بعض الأبعاد الاجتماعية في الهند، ولا سيما إحدى أبرز خصائص الثقافة الهندية: نظام الأسرة المشتركة. فكان الأبناء البالغون يقيمون تقليدياً مع ذويهم أو ذوي أزواجهم، ويؤدّون دوراً هاماً في رعايتهم ودعمهم في شيخوختهم. إلا أن ذلك لا ينفك يتغير مع النمو السريع الذي يشهده الاقتصاد الهندي، ما يترك المتقدمين في السن في وضع غير مستقر. لطالما كانت أنظمة دعم الدخل غير الرسمية للمتقدمين في السن متوفرة، ولهذا السبب وغيره من الأسباب لا يتم دفع معاشات تقاعدية ممولّة من الدولة في الهند وكانت اليد العاملة حتى فترة قصيرة محرومة منها في الاقتصاد غير المنظم.

يشير بيمال كانتني ساهو، مفوض التأمين في مؤسسة تأمين الدولة للموظفين في الهند إلى أنّ بعض صانعي

(٢) منظمة العمل الدولية: الضمان الاجتماعي للعدالة الاجتماعية وعولة منصفة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة المئة، جنيف، ٢٠١١.

(١) بيمال كانتني ساهو: تحسينات في متوسط العمر المتوقع واستدامة خطط الضمان الاجتماعي، تقرير رُفِع إلى المؤتمر الدولي السادس المعني بالسياسات والأبحاث حول الضمان الاجتماعي، لوكسمبورغ، ٢٩ أيلول/سبتمبر - ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

” واصل الأطفال الكبار في الهند تقليد العيش مع والديهم، ولعب دوراً هاماً في ضمان رعايتهم وتقديم الدعم في لهم في سن الشيخوخة “

تحمل تكاليف برنامج حماية اجتماعية أساسية، إذا تم تصميمها على نحو ملائم، إذ لا تبلغ سوى نسبة مئوية بسيطة من إجمالي الناتج المحلي. وقد يكمن مفتاح نجاح هذه البرامج في تطبيقها التدريجي.

لطالما كان الضمان الاجتماعي عنصراً محدداً للبلدان الصناعية، يؤدي دوراً أساسياً في التخفيف من حدة ليس فقط الأزمات التي تقع خلال دورة الحياة بل أيضاً عدد هائل من الأزمات الاقتصادية، ويعمل من أجل تقليص عدم المساواة في المداخل بشكل فعال. هناك أسباب واضحة تدعو حكومات البلدان النامية والناشئة إلى تنظيم برامج الضمان الاجتماعي العالمية وتطبيقها، وخصوصاً واقع أنه في حال عدم القيام بشيء، ستواجه هذه البلدان قريباً عدداً هائلاً من الأشخاص المسنين الذي يعيشون في الفقر. ولكن وفق بيمال كانتى ساهو، من المهم الاعتراف بشكل خاص بمدى مساهمة الشعب الآخذ في الشيخوخة في نمو بلاده في أيام شبابه، والحرص على أن يعيش هؤلاء المواطنون المسنون حياتهم بكرامة. ■

هذا يعني إجهاد موارد هذه البلدان بشكل كبير.

كما يشير التقرير، يُضاف إلى المشكلة واقع أن هناك عدد كبير من الأشخاص المسنين الموظفين في الاقتصاد غير المنظم والذين لا يستفيدون، أو يستفيدون بشكل بسيط، من أي أنظمة ضمان اجتماعي تساهمية؛ ومن هنا ضرورة معالجة مسائل تأمين الضمان الاجتماعي كما يجب.

في السابق، ركّز النقاش حول التنمية على تقييد النفقات الاجتماعية لكن اليوم، أصبح من المفهوم أن الإنفاق الاجتماعي هو في الواقع ضروري للنمو. في التقرير الذي تم رفعه إلى المؤتمر، يشير خبراء الضمان الاجتماعي في منظمة العمل الدولية إلى أن برامج الحماية الاجتماعية المصممة على نحو جيد، وخصوصاً على شكل معاشات تقاعدية من الضمان الاجتماعي، لا تعيق النمو الاقتصادي بل على العكس، أثبتت أنها «فعالة جداً في منع الفقر وعدم الاستقرار الاجتماعي طيلة دورة حياة الفرد؛» إلى ذلك، فهي تؤدي دوراً حيوياً في تحقيق الاستقرار الاقتصادي.

تستطيع البلدان النامية تحمل تكاليف أرضية اجتماعية أساسية

لقد اعتبرت بعض المؤسسات المالية وعلماء الاقتصاد أن البلدان النامية لا تستطيع بكل بساطة تحمل تكاليف برامج ضمان اجتماعي. لكن إن كان هناك من فائدة للأزمات فهي أنها تظهر مدى أهمية مكافآت الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية بالنسبة لأكثر الناس عرضة في المجتمعات. وفق فريق الضمان الاجتماعي في منظمة العمل الدولية، تستطيع جميع البلدان تقريباً



التوظيف في قطاع السياحة يشهد نمواً ملحوظاً

بالقطاعات الأخرى في الاقتصاد العالمي، فيولد ما يزيد عن ثلث إجمالي تجارة الخدمات العالمية. تناول منتدى منظمة العمل الدولية ارتفاع معدل اليد العاملة في القطاع ما يجعله مصدراً مهماً للاستخدام ويضعه في عداد القطاعات الأكثر توليداً لفرص العمل التي تتطلب مختلف أنواع المهارات وتسمح للشباب والنساء والعمال الأجانب بالانضمام بسرعة إلى القوة العاملة.

وفق تقرير أعدته منظمة العمل الدولية^(١) من أجل المنتدى، تأثرت السياحة الدولية بالأزمة الاقتصادية والاجتماعية العالمية ولكن يتوقع لها أن تشهد نمواً ملحوظاً في خلال العقد المقبل. تتوقع منظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة أن يؤمن الاقتصاد العالمي في هذا القطاع ما مجموعه ٢٩٦ مليون وظيفة بحلول ٢٠١٩.

عانى قطاع السياحة من تدهور بدأ في النصف الثاني من العام ٢٠٠٨ وازداد حدة في العام ٢٠٠٩ بعد عدة سنوات متتالية من النمو. فقد أدى الانخفاض الحاد في معدلات

بعد قطاع السفر والسياحة أحد أكبر القطاعات وأكثرها نشاطاً في الاقتصاد العالمي اليوم. من المتوقع أن يولد ما نسبته ٩ في المئة من مجموع إجمالي الناتج المحلي وأن يؤمن ما يزيد عن ٢٣٥ مليون فرصة عمل في ٢٠١٠، أي ما يوازي نسبة ٨ في المئة من الاستخدام العالمي. في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، اجتمع ما يزيد عن ١٥٠ مندوب حكومات وأصحاب عمل وعمال من أكثر من ٥٠ بلداً في منتدى الحوار العالمي حول التطورات والتحديات الجديدة في قطاع الضيافة والسياحة من تنظيم منظمة العمل الدولية، وناقشوا التطورات والتحديات الجديدة التي يشهدها هذا القطاع. افتتح المنتدى السيد طالب الرفاعي، الأمين العام لمنظمة السياحة العالمية (UNWTO)، والسيد خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية. يُعد هذا المجال من أسرع القطاعات نمواً مقارنة

(١) منظمة العمل الدولية: التطورات والتحديات التي يواجهها قطاع الضيافة والسياحة (جنيف، ٢٠١٠)، متوفر على الموقع الإلكتروني للمنظمة.

الجيدة التي يمكن مشاركتها مع بلدان نامية أخرى، ولاسيما ضمن إطار التعاون بين بلدان الجنوب من أجل التنمية.

تدفع السياح ومدة الإقامة والإنفاق فضلاً عن القيود المتزايدة على مصاريف السفر بداعي الأعمال إلى انكماش النشاط الاقتصادي الملحوظ في هذا القطاع عالمياً.

لدينا اليوم نقص في الموظفين المؤهلين. تحتاج الفنادق إلى تدريب موففيها. فالتدريب هو الطريقة الوحيدة لتحسين النوعية

تبيّن أنّ بيئة العمل المليئة بالتحديات في قطاع السياحة تعزز أيضاً قيمة الحوار الاجتماعي في مكان العمل وتستحدث آلية رسمية لهذه العمليات، ما يولد فرص حقيقية للتعاون البناء في الشركات الكبرى في قطاع الفنادق والسياحة.

في الوقت نفسه، أشار المشاركون إلى أنّ الدور المركزي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ضمن القطاع يزيد من صعوبة تحقيق حوار اجتماعي عالمي ورسمي.

يشرح وولفغانغ فاينز، متخصص فني أول في قطاع الفنادق ومتعهدي الحفلات والسياحة ضمن قسم الأنشطة القطاعية في منظمة العمل الدولية، قائلاً: «أصبح هناك حاجة واضحة لأشكال جديدة ومبتكرة من الحوار الاجتماعي بما يتناسب وحقائق الشركات الصغيرة الحجم في القطاع. قد يأخذ ذلك شكل استشارة عادية بين أصحاب الشركة/المديرين وممثلي القوى العاملة، فضلاً

وقد تأثرت بشكل خاص في خلال الأزمة معدلات وصول السياح الدوليين حيث انخفضت بنسبة ٤ في المئة في العام ٢٠٠٩، فيما كان من المتوقع أن تنخفض عائدات السياحة الدولية بنسبة ٦ في المئة في نهاية العام ٢٠٠٩. أما المناطق الأكثر تأثراً بتراجع السياحة الدولية عالمياً فكانت الشرق الأوسط (ناقص ٤.٩ في المئة) وأوروبا (ناقص ٥.٧ في المئة) والأمريكتين (ناقص ٤.٦ في المئة). وحدها أفريقيا سجّلت نمواً ثابتاً (زائد ٢.٩ في المئة) بناء على حجم سفر منخفض نسبياً.

يشير التقرير إلى أنّه بالرغم من الأزمة، ارتفع معدل التوظيف العالمي في قطاع السياحة بنسبة ١ في المئة تقريباً بين العامين ٢٠٠٨ و٢٠٠٩. إلا أنّ هناك أوجه اختلاف إقليمية ملحوظة في ما يتعلق بتأثير الأزمة على التوظيف في الفنادق والمطاعم. ففيما شهدت الأمريكيتين تدنياً بنسبة ١.٧ في المئة في معدل التوظيف، بقي الاستخدام في منطقة آسيا والهادئ صامداً، مسجلاً ارتفاعاً نسبته ٤.٦ في المئة.

الحاجة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي

في اليوم الثاني للمنتدى، ناقشت إحدى الجلسات أفكاراً جديدة متعلقة بالقدرة الهائلة على خوض حوار اجتماعي في القطاع فضلاً عن أشكال مستدامة للسياحة ذات قدرة قوية على تخفيض معدل الفقر. عالجت الجلسة الممارسات





ومطالب العملاء فضلاً عن المسائل البيئية يتطلب إنشاء علاقة أكثر فعالية بين العميل والموظف. وتعتمد روح التنافس والإنتاجية في القطاع على مستويات المهارات والمهنية والالتزام والشغف والولاء وغيرها من المهارات الشخصية لدى العاملين.»

وافق المشاركون على أنّ العمّال المحفّزين هم أكثر الموظفين تحلياً بالموهبة واستعداداً للبقاء في شركتهم. يمكن تحسين بعض المهارات الشخصية اللازمة، من ضمنها اللغة ومهارات التواصل واللياقة والانضباط وبقطة الضمير والثقة بالنفس والقدرة على التكيف والابتكار واحترام الوقت، من خلال التدريب. كما سجّلت أيضاً بعض

عن استطلاعات رأي حول رضا الموظف ومواقفه من أجل إبراز هموم العاملين.»

حاجات التدريب والمهارات

نظر المنتدى إلى التعليم والتدريب المهني بشكل خاص كشرط رئيسي لفعالية القطاع التشغيلية. فغالباً ما يتمتع العاملون فيه بمؤهلات مهنية محدودة، وأصبح من الواضح أن هناك حاجة إلى التدريب والتعليم، بما في ذلك حول مسائل متعلقة بالصحة.

كما يقول وولفغانغ فاينز، «إنّ ازدياد أهمية التكنولوجيا

» أصبحت الحاجة إلى أشكال جديدة وخلاقة من الحوار الاجتماعي ضرورية وواضحة للتجاوب مع الواقع في شركة صغيرة في قطاع السياحة «

النواقص في القدرات الإدارية للإدارة ضمن القطاع.

يشرح غسان ايدي، رئيس الجمعية الدولية للفنادق والمطاعم قائلاً: «هناك اليوم نقص في الموظفين المؤهلين. فالفنادق بحاجة إلى تدريب موظفيها. إنَّها الطريقة الوحيدة لتحسين النوعية.»

دور الحكومات

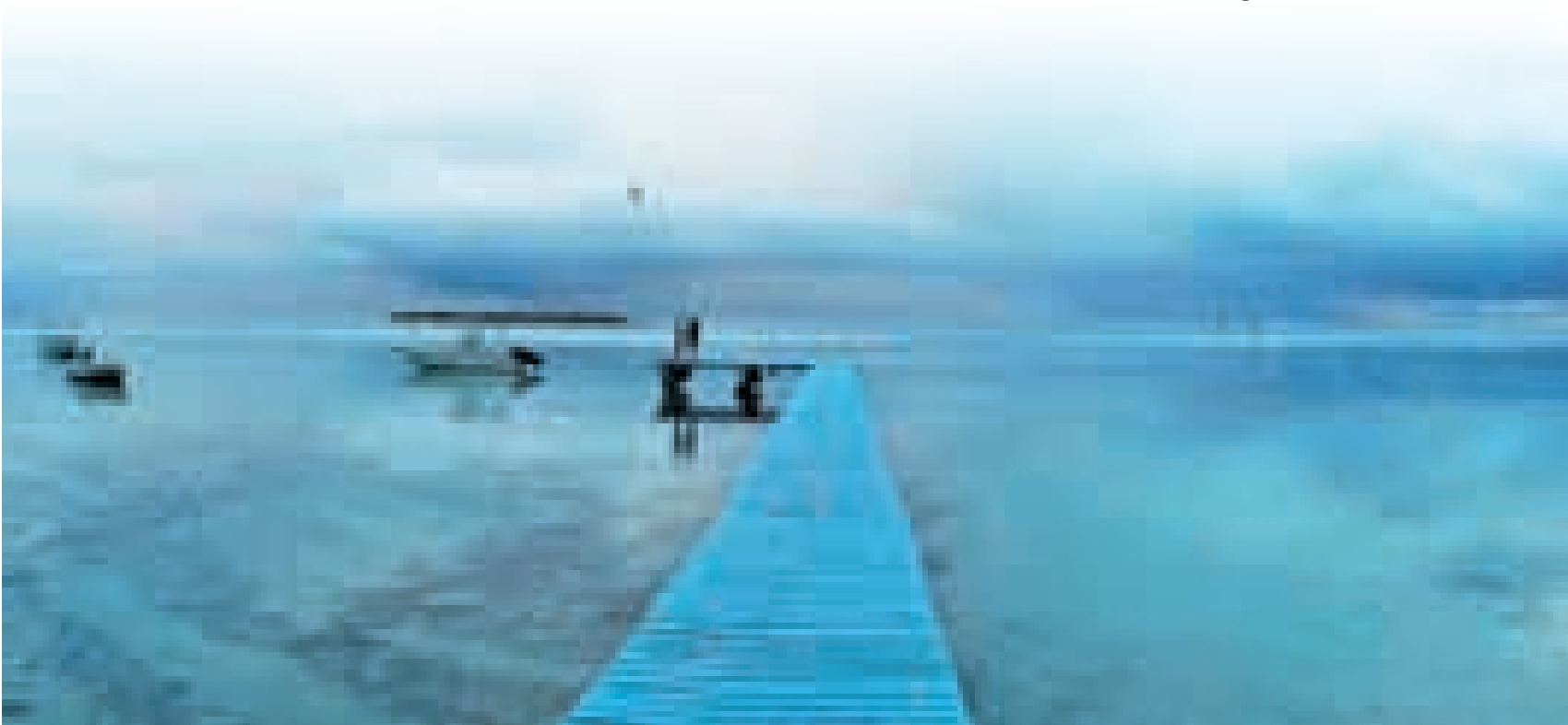
وفّرت مصادر بديلة للدخل والاستخدام. وتساعد المشاريع المحلية في حماية الموارد الطبيعية كما أمنت منصة جيدة للحوار الاجتماعي.»

اعتُبر دور الحكومة أساسياً في تطوير قطاع السياحة. فأى موقع يهدف ليكون وجهة تجذب السياح، يحتاج لمجموعة واسعة من الخدمات بما في ذلك بنية تحتية وتسويق فعال لتلك الوجهة.

شدد رون أوزفالد، الأمين العام للنقابات الدولية للتغذية، على الحاجة إلى تحسين ظروف العمل والدور المهم الذي يؤديه الحوار الاجتماعي. فقال: «حسب نوع السياحة والاستخدام الذي تأتي به هذه السياحة إلى أفقر أنحاء العالم، يمكنها المساهمة في التخفيف من حدة الفقر. يجب تمكين العاملين في قطاع السياحة من الخروج من الفقر عبر منظمات تمثلهم وفي النهاية، بعبارات منظمة العمل الدولية، عبر المفاوضة الجماعية.»

للفنادق والمطاعم أيضاً قدرة هائلة على التخفيف من حدة الفقر في أنحاء عديدة من العالم. يجب تعزيز الشراكات بين القطاعين الخاص والعام من أجل ضمان تنسيق أكثر فعالية ومنافع للمجتمعات المحلية.

وفق نيب ساموث، ممثل حكومة كامبوديا وعضو في الهيئة المذكورة، «عادت السياحة المبنية على المجتمع والسياحة البيئية بالنفع على ما يزيد عن ٣٠ مجتمعاً محلياً، حيث





«الأمم المتحدة معنا»: معرفة المزيد عن حقائق فيروس نقص المناعة البشرية والايڊز

من بين المئة ألف امرأة ورجل الذين يعملون في الأمم المتحدة من حول العالم، يقدر أن ١,٥ في المئة منهم مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية، وهذه النسبة تتجاوز عتبة الواحد في المئة التي تشكل عادة معياراً لتحديد وباء على الصعيد الوطني.

غالباً ما تتميز حياة موظفي الأمم المتحدة المهنية بالتنقل وضغط العمل وتزايد خطر إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية. لذلك، من المهم لأعضاء مختلف وكالات الأمم المتحدة أن يتلقوا التدريب المناسب عن كيفية حماية أنفسهم.

بمناسبة اليوم العالمي للأيدز، الواقع في الأول من كانون الأول/ديسمبر من كل عام، نظم برنامج «الأمم المتحدة معنا» جلسة تعليمية في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف. تضمّن هذا التدريب التفاعلي ٢٦ موظفاً من مختلف وكالات الأمم المتحدة واستند إلى أسلوب يُعرف بـ «الحريق المدمر» (Wildfire) للإشارة إلى سرعة انتشار

غالباً ما يواجه العمال التمييز والوصمات وغيرها من الانتهاكات لحقوقهم الأساسية في العمل على أساس إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية، حقيقية كانت أو مشكوك بأمرها. كما أنهم معرضون للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إن لم يكونوا على اطلاع بطرق انتقال الفيروس أو أساليب الوقاية منه. الأمم المتحدة هي مكان عمل مثل غيرها تطبق برنامج «الأمم المتحدة معنا» (UN Cares)، وهو برنامج متعلق بفيروس نقص المناعة البشرية يتم تطبيقه في مكان العمل بهدف نشر الوعي. يتناول التقرير الآتي من إعداد شارلوت كولز، جلسة تعليمية حديثة من تنظيم البرنامج في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف.



خبرته الشخصية وكفاحه ضد

الجهل وعدم التساهل في العمل.

فقال: «أحياناً، لم يكن يجرؤ

زملائي على استخدام هاتمي.»

هناك أغلبية ساحقة من

الموظفين المصابين بفيروس

نقص المناعة البشرية الذين لا

يكشفون عن إصابتهم في العمل

مخافة أن يتجنبهم زملاؤهم

أو أن يخسروا فرص الحصول

على ترقية أو أن يتم طردهم لحجج أخرى. تخلف هذه

المخاوف عواقب سلبية عند الفرد وفي بيئة العمل. فقد تؤدي

إلى الشعور بالوحدة وتثني المصاب عن طلب المساعدة

الطبية والدعم اللذين يحتاج إليهما. يقول دا كوينتا: «من

الضروري التحدث بالموضوع وعدم الشعور بالانعزال.»

من الضروري الكلام وليس الشعور بالعزلة

يحاول برنامج «الأمم المتحدة معنا» تشجيع تواصل أكثر

انفتاحاً حول فيروس نقص المناعة البشرية بين الموظفين

من خلال الجلسات التعليمية هذه. يرجح أن المصابين

بفيروس نقص المناعة البشرية لن يشعروا بالخوف من

الوصمة والتمييز بتعزيز المعرفة والاستعداد لمناقشة

الموضوع في العلن، كما يرجح أن زملاءهم سيحرصون على

جعل مكان العمل أكثر راحة وتكاملاً لهم.

إلى ذلك، يكون الموظفون على درجة أعلى من السيطرة

على مخاطرهم وتصرفاتهم الخاصة حين يوفر لهم مكان

العمل بيئة آمنة حيث يمكنهم الخضوع لفحوصات فيروس

نقص المناعة البشرية بشكل طوعي، مع ضمانات أن تبقى

المعلومات الشخصية، كنتيجة هذه الفحوصات مثلاً، سرية.

في نهاية المطاف، حيثما يعمل المرء، يبقى الحرص على

حماية الموظفين وإعلامهم أمراً حيوياً. على الرغم من

التراجع المسجل في الاتجاهات العالمية، ما زال وباء

فيروس نقص المناعة البشرية بعيداً عن الانتهاء؛ وما زالت

هناك حالات جديدة من الإصابات بفيروس نقص المناعة

البشرية تظهر في بلدان عدة، حتى في البلدان حيث نسب

انتشار الفيروس متدنية.

شكراً جزيلاً للسيدة جوانا موريس (منظمة الصحة العالمية) والسيد خافيير أوريلانا (UN Cares) والأمم المتحدة لمتلازمة نقص المناعة المكتسب) والسيدة جيل كافلي (منظمة العمل الدولية) والدكتورة جاكى هارديمان (منظمة العمل الدولية) والدكتورة صوفيا كيسيغ (منظمة العمل الدولية/الإيدز) والسيد مانويل دا كوينتا (UNplus) لشكرهم الواعي بين موظفي الأمم المتحدة ولتنظيمهم هذه الفعالية. للمزيد من المعلومات حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومنظومة الأمم المتحدة، يرجى زيارة المواقع الآتية: www.who.org، www.unplus.org، www.uncares.org، www.ilo.org/aids.int/hiv

فيروس نقص المناعة البشرية.

في تمرين تأدية أدوار محفّز للتفكير، طُلب من المشاركين

تأدية دور شخصين مصابين بفيروس نقص المناعة

البشرية، من دون علم المشاركين الآخرين. بعد جولة أولى

من «التصافح»، كرمز لإقامة علاقات جنسية غير محمية،

تضاعف عدد الأشخاص المعرضين للإصابة بفيروس

نقص المناعة البشرية.

في خلال التمرين الذي دام لمدة ساعتين بتوجيه من

الميسرين الخبراء، توقف المشاركون عند الشعور الذي

سيختلجهم لو أصيبوا بفيروس نقص المناعة البشرية أو

لو لم يعرفوا إذا هم مصابون به أو لا. كما ناقشوا أيضاً

مسألة مشاركة المعلومات حول إصابتهم مع الشريك أو

الأصدقاء أو المسؤولين في العمل.

تساعد هذه الخبرة الناس في فهم معنى حماية الذات

والشريك، وتوفير المعلومات حول الحقوق والمستحقات

بموجب السياسة الخاصة بموظفي الأمم المتحدة. كما

تشجع الموظفين على بناء بيئة عمل منصفة وعادلة ولائقة

لا تتقبل أبداً التمييز أو الوصمات. يعكس هذا الهدف

الأخير المبدأ الرئيسي الذي تم التوافق عليه في توصية

منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية

والإيدز وعالم العمل (رقم ٢٠٠)، التي أقرت في مؤتمر

العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠١٠.

في خلال الجلسة التعليمية، ذكرت الدكتورة صوفيا كاي

كيسيغ، مديرة برنامج منظمة

العمل الدولية حول فيروس

نقص المناعة البشرية/الإيدز

وعالم العمل (منظمة العمل

الدولية/الإيدز)، بأهمية تطبيق

معيار العمل الدولي الجديد:

«من الضروري لكرامة الشخص

المصاب بفيروس نقص المناعة

البشرية أن يحظى بوظيفة ويتابع

العمل مثله مثل أي شخص آخر.»

«لا يتجرب في بعض الأحيان الزملاء في العمل على استعمال الهاتف الخاص بي»

قام السيد مانويل دا كوينتا، الذي مثل مجموعة الموظفين

المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية ضمن منظومة

الأمم المتحدة (UNplus) في خلال الجلسة والذي يعيش

علناً مع إصابته بالفيروس منذ ١٥ عاماً، بتصوير التحديات

التي تعترض المصاب بالفيروس في مكان العمل مستنداً إلى



الدكتورة صوفيا كاي كيسيغ،
مديرة برنامج منظمة العمل
الدولية حول فيروس نقص المناعة
البشرية/متلازمة نقص المناعة
المكتسب وعالم العمل (منظمة
العمل الدولية/متلازمة نقص
المناعة المكتسب)

الأزمة وإدارة سوق العمل :

الرد من خلال الحوار الاجتماعي

المقدمة

سعيًا لإجراء تقييم عادل للمستوى الذي بلغه الحوار الاجتماعي في الدول العربية، ولإستخدامه كأداة ملائمة لمواجهة الأزمة، ولضمان إدارة أفضل لسوق العمل، ولتحمل الآثار السلبية للعولمة، تطرقت هذه الورقة إلى مناقشة المواضيع التالية:

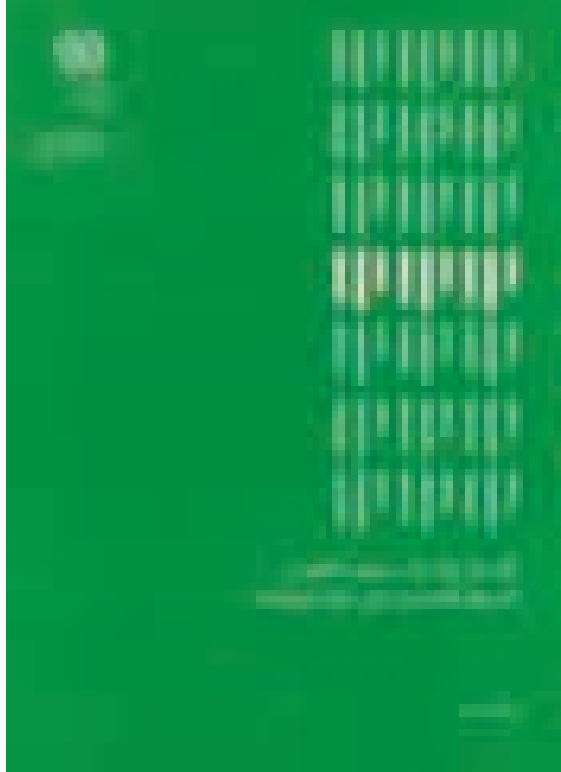
- (١) تعريف الحوار الاجتماعي، والمجالات التي يغطيها، والمشاركين فيه، والمستويات التي يُنظم على أساسها، وآليات ومؤسسات التطبيق والدعم.
- (٢) أسسه وأهدافه والشروط اللازمة للتوصل إلى حوار اجتماعي وتنظيمه بشكل مثمر ومستدام مع ضمان مصداقيته.
- (٣) ممارسة الحوار الاجتماعي في المنطقة ومدى مصادقة الدول العربية على الاتفاقيات ذات الصلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- (٤) تحديد وعرض أهم التحديات التي تواجهها الدول العربية بشكل عام والشركاء الاجتماعيين بشكل خاص.
- (٥) الاستنتاجات والتوصيات.

التعريفات وأشكال الحوار الاجتماعي

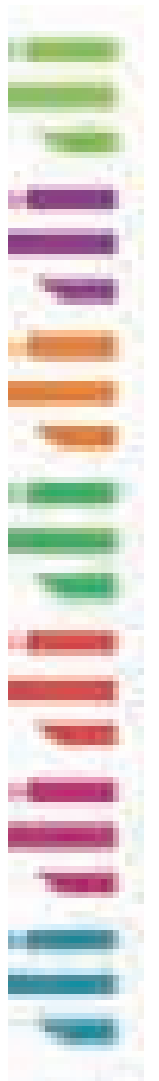
تعريف الحوار الاجتماعي: بعد النظر في النصوص التي تعالج هذا الموضوع يتبين أن (الحوار الاجتماعي) هو مصطلح عام يغطي كافة أشكال تبادل المعلومات والمشاورات والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين بالإضافة إلى الإجراءات والآليات والمؤسسات التي تنظم الوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وحلها.

المجالات التي يغطيها الحوار الاجتماعي: بشكل عام، أي حوار اجتماعي يجب أن يغطي كافة المسائل الاقتصادية والاجتماعية وتحديدًا شروط العمالة والعمل، كما يمكنه أن يشمل أيضاً المسائل الثقافية والبيئية.

المشاركون في الحوار الاجتماعي: المشاركون في الحوار الاجتماعي الذين يطلق عليهم اسم الشركاء الاجتماعيين



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



والجماعية، وعند الاقتضاء، حلها قانونياً.

- **النزاعات الفردية:** في بعض الدول، تخضع النزاعات الفردية لمعالجة تشريعية خاصة. وفي محاولة للوقاية من النزاعات الفردية، تنص اللوائح الوطنية على تنظيم اجتماعات دورية على مستوى المنشأة (و/أو بطلب من الأطراف) وذلك لتقييم المناخ الاجتماعي إلى جانب أمور أخرى، ومحاولة الحؤول دون نشوب أي نزاع فردي، وعند الاقتضاء، إيجاد حل مناسب له. في حال نشوء خلاف دائم بين الأطراف وبالتالي بروز نزاع فردي، فإن معظم التشريعات التي تم النظر فيها، تولي مهمة حل الخلاف أولاً لمفتشية العمل أو للجان التي تسمى لجان المصالحة. في حال فشلت المصالحة، يخضع النزاع لسلطة قضائية مختصة لضمان الحل السريع أو إلى سلطة قضائية عامة.
- **النزاعات الجماعية:** لا أحد يجهل أن كل مفاوضة تؤدي سواء إلى اتفاق أو إلى خلاف، وفي حال استمر هذا الخلاف يتحول إلى نزاع. ومن أجل المساعدة على التوصل إلى اتفاق وتجنب اللجوء إلى إضراب، نصت اللوائح الوطنية التي أسست للحوار الاجتماعي بشكل أو بآخر على وضع آليات مصالحة ووساطة وتحكيم.

- **المصالحة:** غالباً ما يكون إجراء المصالحة إلزامياً، وتوكل مهمة القيام به إلى مفتشية العمل أو إلى لجنة تضمن تمثيل الأطراف في النزاع، ويتأهله عامة ممثل عن وزارة العمل. لا يمكن لأطراف النزاع الاعتراض على نتيجة المصالحة، وهي لا تشكل سوى محاولة من أجل التقريب بين المواقف من أجل التوصل إلى اتفاق. وفي حال حققت المصالحة النتيجة المرجوة، يتم توقيع اتفاق خطي من قبل الأطراف المعنية.

- **الوساطة:** في حال فشلت إجراءات المصالحة، تستطيع السلطة التي حاولت التوصل إلى المصالحة، دعوة الأطراف إلى اللجوء إلى الوساطة. حين يعبر الطرفان عن هذا الطلب، فإن الوساطة، وبحسب الدول، توكل سواء للجنة أو لشخصية مختصة في هذا المجال تكون معروفة ومحترمة ومقبولة من الطرفين. علماً أن الهدف من كل وساطة هو التوصل إلى تسوية لصالح الطرفين وهما ليسا مضطرين للقبول بها. من خلال جعل اللجوء إلى الوساطة إجراءً إلزامياً، تحاول الدول المعنية سواء تأخير اللجوء إلى الإضراب أو إلى جعل ممارسته أمراً غير قانوني. ويصبح اللجوء إلى الإضراب بطريقة قانونية أمراً مستحيلًا، حين يصبح اللجوء إلى التحكيم إلزامياً بعد فشل الوساطة. ولكن حين يكون إجراء الوساطة اختياريًا ولا تكون نتائجه إلزامية، يصبح اللجوء إلى الإضراب بطريقة قانونية أمراً ممكنًا، ويجب أن يكون دائماً كذلك.

عادة هم في الواقع ممثلو الحكومات وأيضاً المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال.

أشكال الحوار الاجتماعي: في معظم التجارب التي تم النظر فيها، يتبين إن كل حوار اجتماعي ينطوي على ثلاثة أشكال كحد أقصى:

قد يكون ثنائيًا: وفي هذه الحالة هو يشترك: سواء ممثلي الحكومات وممثلي المنظمات الممثلة لأصحاب العمل، أو ممثلي الحكومات وممثلي المنظمات الممثلة للعمال، أو ممثلي المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، أو صاحب عمل أو ممثليه وممثلي العمال.

قد يكون ثلاثي الأطراف: وفي هذه الحالة يشترك الشركاء الاجتماعيين الثلاثة وهم ممثلو الحكومة وممثلو المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال.

ويمكنه في بعض الحالات أن يتخذ شكل الحوار الثلاثي زائد. في هذه الحالة هو يشمل ممثلي المجتمع المدني المنظم الذين يهتمون بالمسائل التي يغطيها الحوار الاجتماعي.

المستويات والأطر والوضع القانوني للحوار الاجتماعي: بشكل عام تحدد اللوائح الوطنية والتنظيمات الوضع القانوني، والأطر ومستويات الحوار الاجتماعي والمجالات التي يغطيها، والمشاركين وأشكال تعيينهم. في معظم الدول التي جرى النظر فيها، يتم تنظيم الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة والقطاع وعلى المستوى الوطني. قد يكون الحوار رسمياً أو غير رسمي، وقد ينظم أو لا ينظم ضمن أطر دائمة. بشكل عام، وللاستجابة لمحتويات الاتفاقيات ذات الصلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تحدد اللوائح الوطنية لكل شكل من أشكال الحوار الاجتماعي (المشاورات أو المفاوضات) إطاراً أو آلية، بالإضافة إلى تحديد تركيبته، والمجالات المفتوحة للتشاور أو المفاوضة، وعدد المشاركين ونوعيتهم وأشكال تعيينهم. في بعض الدول، تحدد اللوائح الوطنية لكل مستوى أو شكل من أشكال الحوار الاجتماعي، وتيرة اللقاءات وانتظامها.

آليات ومؤسسات الدعم: يتطلب تنظيم أي حوار اجتماعي حقيقي ودائم وذات مصداقية، وضع هيكليات ومؤسسات على مستوى المنشآت والقطاعات، وأيضاً على المستوى الوطني، وذلك من خلال الطرق القانونية. وهكذا، وبالإضافة إلى أن اللوائح الوطنية قد نصت على تشكيل لجان المنشآت أو الهيئات الثنائية أو الثلاثية الأطراف، أو اللجان أو المجالس الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف إلى ضمان تنظيم الحوار الاجتماعي وهيكلته، فإن هذا الأخير، ومن أجل تعزيزه، يحتاج إلى إجراءات وآليات تسمح بتنظيم الوقاية من نزاعات العمل الفردية

ولكي يروجوا لأهدافهم ويحققوها وينجزوها، اعتبروا أن دور الحكومات، وبالرغم من أهميته، لا يكفي بحد ذاته وبالتالي لا بد من إشراك أصحاب العمل والعمال في إطار حوار اجتماعي منظم ومهيكل وذات مصداقية.

في الواقع، تهدف هذه المقاربة التي توسعها الأدبيات الخاصة بالحوار الاجتماعي إلى المساهمة في إرساء ديمقراطية تشاركية واجتماعية والسماح للشركاء الاجتماعيين ببناء توافق آراء يستند إلى التسوية ويضمن في آن معاً وبطريقة تدريجية من خلال المداولات والمفاوضة الترويج للحقوق الاجتماعية الأساسية وتعزيز الممارسات الديمقراطية في صياغة علاقات العمل.

كذلك يبدو واضحاً أن العدالة الاجتماعية التي تشكل بالنسبة إلى دول كثيرة الهدف المرجو، تبقى، ووفقاً للأخصائيين، منوطة بإقامة دولة القانون التي:

- تعترف بممارسة كافة الحقوق الأساسية وتظمها (الإنسانية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية)،
- تضمن استقلالية تامة للسلطة القضائية،
- تساهم في الترويج لكافة الحريات وممارستها وتحديداً الصحافة.

ومن هذا المنظار الذي يتشاطره أصلاً كافة الأخصائيين، يشكل الحوار الاجتماعي الشكل الأكثر تقدماً والأكثر ملاءمة:

- مع الممارسة الديمقراطية المنظمة والمكيفة مع حاجات عالم العمل،
- لحاجات الاعتراف الرسمي والقانوني بأهمية دور أصحاب العمل والعمال في المشاركة في بناء التماسك والسلام الاجتماعيين اللذين بدونهما لا يمكن التفكير بتمية مستدامة،
- مع التفاوض على تسوية باعتبارها الطريقة الوحيدة للتوصل بشكل تدريجي وفعال إلى الحد من الخلافات الاجتماعية ومن التضارب في المصالح في كل مجتمع،
- مع حل كافة النزاعات الاقتصادية والاجتماعية،
- مع الحد من البطالة والفقر،
- مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً.

بعبارة أخرى يهدف الحوار الاجتماعي الحقيقي أيضاً إلى الترويج لما يلي، لما فيه مصلحة المجتمع بأكمله:

- إعطاء القرار الاقتصادي والاجتماعي طابعاً ديمقراطياً،
- التخفيف من النزاعات الاجتماعية،
- التخفيف من التوترات الاجتماعية خلال فترات الأزمات الاقتصادية والعمليات الانتقالية.

إن الهدف من كل حوار اجتماعي هو الترويج لما يلي:

➔ الشراكة الاجتماعية عوضاً عن المواجهة الاجتماعية،

• التحكيم: بشكل عام، يكون اللجوء إلى التحكيم اختيارياً لكن نتائجه تفرض على الأطراف وهي قابلة للتنفيذ ولا يمكن إخضاع النقاط موضوع التحكيم لإعادة المفاوضة إلا بعد مرور عام على الأقل. بشكل عام، وفي حالات استثنائية ونادرة، يترأس آلية التحكيم (بعض الدول تعطيه اسماً مختلفاً مثل «لجنة التحكيم» أو «الهيئة التحكيمية»...) قاض، وهي تتألف من محكمين يتم تعيينهم بأعداد متساوية من قبل كل من أطراف النزاع (عامّة ثلاثة محكمين). في بعض اللوائح الوطنية، كما ذكر سالفاً، تتتالي مراحل المصالحة والوساطة والتحكيم وتصبح إلزامية، وبالتالي يصبح اللجوء إلى الإضراب بشكل قانوني مستحيلاً، مما يساوي شكلاً من أشكال منع ممارسة حق الإضراب مع أنه معترف به في بعض الحالات من قبل دستور الدولة.

الأسس والأهداف وشروط الحوار الاجتماعي

تظهر قراءة دقيقة للأدبيات المتخصصة في هذا المجال أن الحوار الاجتماعي، ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية، أصبح ينهل أسسه وشرعيته من إرادة لم يكف عن التعبير عنها السياسيون وخبراء الاقتصاد وجامعيون متخصصون آخرون في علاقات العمل وأيضاً المؤسسات الدولية، وهدفها بشكل عام هو ضمان الحفاظ على السلام وتوطيده بما فيه مصلحة كافة شعوب العالم وذلك من خلال:

- وضع حد لكافة أشكال الهيمنة من خلال تحرير الشعوب المستعمرة وعبر ممارسة حرة للحق في تقرير المصير،
- المساهمة، وبأشكال ملائمة مرتبطة بحاجات كل شعب وخصوصياته، في إنشاء وتوطيد المجتمعات الديمقراطية التي تضمن مشاركة منظمة لمواطنيها في إدارة كافة الشؤون التي تعنيهم سواء كانت ذات طابع سياسي أو اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي أو بيئي،
- الايكال إلى منظمة العمل الدولية مهمة الترويج للعدالة الاجتماعية للجميع، وتحديداً من خلال الاعتراف بحق أصحاب العمل والعمال بأن يكونوا أصحاب مصلحة إلى جانب الحكومات في صياغة وتطبيق سياسات اقتصادية واجتماعية ومعايير العمل.

عند هذه المرحلة، من الحكيم والمفيد في آن معاً أن نلفت إلى أن دراسة دقيقة لديباجة دستور منظمة العمل الدولية تسمح بالإشارة إلى أن هذا الدستور ينص على ما يلي: «لو أردتم السلام ازرعوا العدالة» ولا يمكن إرساء سلام شامل ودائم إلا إذا استند إلى العدالة الاجتماعية». وهكذا فإن العلاقة بين السلام والسلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية هي في الواقع وراء تأسيس منظمة العمل الدولية وهي تشكل علة وجودها.

من جهة أخرى من المفيد أن نلفت إلى أن مؤسسي المنظمة،

(١٣٥) ١٩٧١؛ توصية ممثلي العمال (رقم ١٤٣) ١٩٧١؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) (رقم ١٤٤) ١٩٧٦؛ توصية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) (رقم ١٥٢) ١٩٧٦؛ اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة (رقم ١٥١) ١٩٧٨؛ توصية علاقات العمل في الخدمة العامة (رقم ١٥٩) ١٩٧٨؛ اتفاقية المفاوضة الجماعية (رقم ١٥٤) ١٩٨١؛ التوصية الخاصة بالترويج للمفاوضة الجماعية (رقم ١٦٣) ١٩٨١؛ التوصية الخاصة بالمصالحة والتحكيم الطوعيين (رقم ٩٢) ١٩٥١.

وضع الحوار الاجتماعي والممارسة في المنطقة العربية

جرى التوصل إلى النتائج المعروضة بعد استعراضات متتالية حول المسائل التالية:

نسبة أو درجة المصادقة: قبل الخوض في عرض لوضع المصادقة على الاتفاقيات الخاصة بالحوار الاجتماعي، من المفيد التذكير بأسس ومحتويات الإعلان الذي اعتمدته الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته للعام ١٩٩٨، وذلك نظراً لأهمية هذه الأسس والمحتويات.

تشكل الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أولى الحقوق الأساسية الأربعة الواردة في الإعلان، وقد كرسها دستور منظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩.

يُجمع كل الأخصائيين على الإشارة إلى أن الحرية النقابية كانت وتبقى مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بحرية التعبير، وبالحق في الوصول إلى المعلومات، وبالحق في الاجتماع، والحق في التصويت المباشر، وهي أسس التمثيل الديمقراطي والحوكمة.

ويشير هذا الإعلان إلى أن كل الدول الأعضاء لديها واجب احترام وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية التي ينص عليها هذا الإعلان، سواء صادقت أو لم تصادق على الاتفاقيات الأساسية.

المصادقات: يبقى مستوى التصديق على الاتفاقيات الثماني الأساسية الواردة في الإعلان ضعيفاً نسبياً ونسبة الدول العربية التي صادقت على هذه الاتفاقيات فهي:

- وحدها ثمان دول صادقت على الاتفاقيات الأساسية الثماني،
- ست دول صادقت على ٧ اتفاقيات أساسية،
- دولة واحدة صادقت على ٦ اتفاقيات أساسية،
- صادقت دولتان على ٥ اتفاقيات أساسية،
- صادقت دولتان فقط على ٤ اتفاقيات أساسية،
- صادقت دولة واحدة على ٣ اتفاقيات أساسية فقط.

التزام الشركاء الاجتماعيين بالديمقراطية للتوصل إلى بناء توافق آراء في عالم العمل.

إن أي حوار اجتماعي مثمر يسمح بما يلي:

- حل مسائل اقتصادية واجتماعية مهمة،
- تشجيع الحوكمة الجيدة،
- تحقيق السلام والاستقرار الاجتماعيين والمساهمة في التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

شروط الحوار الاجتماعي المثمر والدائم وذات المصادقية

بشكل عام، يسمح النظر في الممارسة العالمية وفي الأدبيات المتخصصة، بتحديد نوعين من الشروط.

الشروط العامة

تظهر دراسة لمختلف التجارب أنه لا يمكن للحوار الاجتماعي ذات المصادقية أن يقوم بشكل فعال إلا إذا قامت دولة القانون التي تضمن وتحمي التطبيق القانوني لما يلي:

١- التعددية السياسية والثقافية والنقابية، وبالتالي ممارسة تامة لكافة الحقوق الإنسانية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية كما أوردتها الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، بما في ذلك الحق في اختيار الممثلين بحرية والمشاركة في التصويت،

٢- الممارسة التامة لكافة الحريات الأساسية وتحديداً حرية الضمير والفكر والكتابة والتظاهر.

الشروط المحددة

من منظور مكتب العمل الدولي، لا يمكن قيام حوار اجتماعي فعال وذات مصادقية إلا إذا توفرت الشروط التالية:

- وجود منظمات خاصة بأصحاب العمل والعمال مستقلة وقوية وتمثيلية وقادرة على الوصول بشكل حر ومجاني إلى المعلومات وإلى المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة،
- الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي من قبل كافة الشركاء الاجتماعيين،
- توفر الركائز المؤسسية اللازمة لتنظيم الحوار الاجتماعي بما فيها تلك التي تحول دون نشوب نزاعات عمل فردية واجتماعية وحلها،
- تشكيل مؤسسة مستقلة تكون مسؤولة عن إصدار الإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية الموثوق بها،
- اعتماد لوائح وطنية خاصة بالعمل تضمن تنفيذ وتطبيق محتويات الاتفاقيات والتوصيات التالية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، (رقم ٨٧) ١٩٤٨؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، (رقم ٩٨) ١٩٤٩؛ التوصية الخاصة بوقف علاقة العمل بمبادرة من أصحاب العمل، (رقم ١١٩) ١٩٦٣؛ اتفاقية ممثلي العمال، (رقم

عام وبالمفاوضة الجماعية بشكل خاص. في الواقع، وفي كثير من الدول، غرف التجارة والصناعة هي التي تؤدي بشكل عام الدور الذي يعطى عادة لمنظمات أصحاب العمل، وهذه الغرف، كما يعلم الجميع، هي مؤسسات وليست منظمات وان الانضمام إليها والاشتراكات فيها إلزامية. ويحدد نظامها الداخلي وطرق وأشكال انتخاب قادتها في القانون وفي النظام. وتهتم هذه المؤسسات عامة بالاستثمار أكثر منه بالحوار الاجتماعي.

(٢) بشكل عام ولأسباب تاريخية مرتبطة بالوضع الوطني أو بالقانون، يتميز المشهد النقابي (منظمات العمال) في عدد كبير من الدول العربية بالوحدة النقابية أو في بعض الحالات بهيمنة النقابة التاريخية، بعد أن نشأت التعددية النقابية وفرضت نفسها. وفي هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن نقابات العمال هي التي تعترض في بعض الدول على عملية التطبيق القانوني لمحتوى الاتفاقية ٨٧، بحجة أن هذه الأخيرة ستؤدي بالضرورة إلى تعددية نقابية ينظر إليها على أنها عمل خبيث يسعى إلى «تفكيك وإضعاف» العمل النقابي (في الاتحاد قوة) حتى إن كانت تأتي لصالح منع أي أشكال من التدخل في الشؤون النقابية (النظم الأساسية والنظم الداخلية والهيكلية).

(٣) في بعض الدول لا يسمح للعاملين في الخدمة العامة أن ينضموا إلى منظمات العمال النقابية وفي دول أخرى نقابات العمال غير موجودة تقريباً في القطاع الخاص. تظهر الدراسات حول المشهد النقابي الذي يميز الدول العربية أن التنفيذ الفعلي للمبادئ الأساسية المرتبطة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يبقى خاضعاً للمصادقة المسبقة على الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ وإدراج محتوياتهما في اللوائح الوطنية. وتظهر هذه الدراسات أيضاً أن هذه التحركات ضرورية إنما غير كافية في حال لم يتم ضمان ما يلي بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل والعمال:

- ١- أن تتشكل وفقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية وأن تعمل بطريقة ديمقراطية بدون أي شكل من أشكال التدخل من أي مصدر مهما كان.
- ٢- أن تضع أنظمتها العامة وهيكلاتها وأنظمتها الداخلية وبرامج عملها باستقلالية تامة وبطريقة مستقلة ذاتياً.
- ٣- أن تتخذ قراراتها وفقاً لمصالح المنتسبين إليها فقط مع احترام صارم للقوانين قيد التنفيذ.

التطورات الأخيرة والتحديات

بالإضافة إلى المسائل الخاصة بعدم تطابق لوائح العمل الوطنية، تظهر كافة الدراسات حول الحوار الاجتماعي أن تنظيمه في الدول العربية يواجه التحديات التالية:

١ - عجز ديمقراطي مهم في عدد كبير من الدول العربية

أما معدل تصديق الدول العربية على الاتفاقيات الست الضرورية واللازمة لإقامة حوار اجتماعي حقيقي هو:

- ٤ دول صادقت على ٤ اتفاقيات،
- ٦ دول صادقت على ٣ اتفاقيات،
- دولتان فقط صادقتا على اتفاقيتين،
- دولتان صادقتا على اتفاقية واحدة،
- ٥ دول لم تصادق على أي اتفاقية.

وعند هذه المرحلة، وحتى لو صادقت ٩ دول عربية على الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ فإن نظرة سريعة إلى مستوى المصادقة على الاتفاقيات الست اللازمة لتنظيم حوار اجتماعي تسمح بالتوصل إلى استنتاج وهو أنه لا يمكن الحديث عن حوار اجتماعي في أغلبية هذه الدول.

إن النظر في لوائح العمل الوطنية في الدول العربية يسمح بالتمييز بين فئتين من الدول، تلك التي صادقت على الاتفاقيات الأساسية أو على اتفاقية واحدة على الأقل (اتفاقية رقم ٩٨)، والدول الأخرى.

في هذه الفئة الأولى من الدول، يمكن القول إن اللوائح الوطنية تسمح بشكل أو بآخر بممارسة حوار اجتماعي يتمحور في جوهره حول المفاوضة الجماعية وحول آليات تنظم المصالحة والوساطة والتحكيم.

أما في الدول الأخرى فلا يمكن الحديث عن حوار اجتماعي فعلي.

ممارسة الحوار الاجتماعي: إن نظرة إلى مختلف الدراسات التي أجريت في إطار الأنشطة الأوروبية المتوسطة تظهر أننا نستطيع استخلاص ثلاث فئات:

- بعض الدول القليلة جداً حيث يمكن الحديث عن وجود حوار اجتماعي صادق نوعاً ما ويشمل آليات وهيكلية ومؤسسات تنظم المشاورات الاجتماعية والمفاوضة الجماعية والوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وحلها.
- دول تمارس الحوار الاجتماعي من خلال المفاوضة الجماعية وحدها والوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وحلها.
- دول حيث الحوار الاجتماعي غائب كلياً.

الشركاء الاجتماعيون: كل يعلم أنه لا يمكن الحديث عن حوار اجتماعي بغياب منظمات خاصة بأصحاب العمل والعمال تكون مستقلة وقوية وتمثيلية ومخلصة تجاه الهيئات المكونة. وتظهر الدراسات المعنية بالموضوع الوقائع والتعليقات المحددة التالية:

بشأن الحرية النقابية، تبرز كل الدراسات المشاكل التالية:

(١) غياب منظمات أصحاب العمل أو ضعف اهتمام منظمات أصحاب العمل بالترويج للحوار الاجتماعي بشكل

وتنفذ في كافة الدول العربية على أن تحدّد محتوياتها وأهدافها بشكل مشترك مع جمعيات الصحفيين لتوعية الرأي العام والمجتمع المدني المنظم والبرلمانيين على ضرورة قيام الحكومات العربية بالمصادقة على كافة الاتفاقيات الأساسية التي تكوّن الإعلان، وأيضاً تلك الضرورية لتنظيم حوار اجتماعي فعلي وتنفيذه.

٢ - أن يتم وضع برنامج تعاون تقني محدّد بشكل سريع لصالح الدول العربية المعنية للسماح لها باستيعاب الحوار الاجتماعي الذي:

يشكّل وبحق وكما أثبتت الخبرة الدولية الأداة الأكثر ملائمة لتعزيز التماسك الاجتماعي وتحقيق العدالة الاجتماعية والفعالية الاقتصادية، باعتبار أنها ركائز لأي تنمية مستدامة وشروط لجذب الاستثمارات الوطنية والأجنبية؛ لا يمكن أن يقوم إلا إذا سمحت تشريعات العمل بتنفيذه وإذا تطابق مع المعايير والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال، ولن يحقق أهدافه إلا إذا عبّر الشركاء الاجتماعيون الذين يعتمد عليهم على أنفسهم في إطار منظمات مستقلة وقوية وصادقة وتمثيلية.

٣ - ضرورة اتخاذ تحرّك تقني دقيق بشكل سريع يضمن حيث يجب بروز و/أو تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على الخوض في حوار اجتماعي دائم وفعال من خلال:

تعزيز استقلاليتهم وتحسين درجة تمثيلهم وتوطيد مصداقيتهم.
مواءمة لوائح العمل الوطنية مع المعايير الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية من أجل ضمان تنفيذ الحقوق الفردية والجماعية الأساسية.
مأسسة الحوار الاجتماعي في كافة جوانبه (المشاورات الاجتماعية والمفاوضة الجماعية والوقاية من نزاعات العمل وحلها) وعلى كافة المستويات المطلوبة.
تحسين ملموس وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين في الخوض وفي المشاركة في إقامة حوار اجتماعي حقيقي.

ونود الإشارة بأن الدراسة متوفرة بأكملها باللغة العربية فقط على شبكة الانترنت، ويمكنكم الاطلاع عليها من خلال: http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/downloads/aef/dialogue_ar.pdf

وسنقوم في العدد القادم بنشر الدراسة الخامسة «دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية».

التي لم تنفذ، في إطار لوائحها الوطنية، التزاماتها الدولية كما ينص الإعلان. فهذه الدول، وكما ذكر سابقاً، لمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية، كان ويفترض بها، إن لم تكن مجبرة أخلاقياً ومعنوياً، تطبيق المبادئ الواردة في الإعلان وتحديد المبادئ والحقوق الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجامعية التي بدونها لا يمكن التفكير في حوار اجتماعي أو في الترويج للحقوق الاجتماعية ومعايير العمل الدولية وتنفيذها.

٢ - ضعف التمثيل النقابي وعدد المنتسبين ويفسر ذلك من خلال سبب أو أكثر من الأسباب التالية: عدم ملائمة الأنظمة العامة وقواعد تشغيل النقابات؛ ضعف مصداقية القادة وعدم كفاية الاستقلالية الذاتية في صفوف منظمات العمل والعمال؛ في بعض الحالات تحويل نقابات العمال إلى مجرد أجهزة لتأطير العمال أو إلى مساعد للترقية الاجتماعية لصالح المنتخبين والقادة والزعماء؛ ضعف أو غياب الحماية للمنتخبين والوسائل الممنوحة للمنظمات القانونية بموجب القانون؛ الآثار السلبية التي تمارسها سياسات الخصخصة وإعادة الهيكلة على قدرات نقابات العمال؛ نشوء قطاع غير نظامي يزداد أهمية وقطاع خاص وطني يتألف وبشكل حصري تقريباً من المنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث لا وجود لتمرّكز نقابي؛ حواجز مقنعة وقانونية غالباً تعيق التمرّكز النقابي في الإدارات العامة؛ سوء التحسس والتقدير السلبي في غالب الأحيان لدور النقابات في تحسين ظروف الحياة وشروط العمل؛ بطالة عالية وظلم متنام في سياسات الأجور وإعادة توزيع المداخل مع تنامي الفقر؛ تحول في علاقات العمل التي أصبح يهيمن عليها عقد العمل ذات المهلة المحددة وهو عقد لا يشجع وأحياناً لا يسمح للعمال المعنّين وتحديدًا في القطاع الخاص بالانضمام إلى منظمات نقابية عمالية؛ وحضور مهم للأجانب في بعض الدول ويستخدم كحجة لعدم المصادقة على الاتفاقية ٨٧.

التوصيات

إن مواجهة الأزمة والآثار السلبية للعولمة وتصحيح علاقات العمل وتحسين إدارة العمل هي الأهداف الرئيسية للحوار الاجتماعي على شكل مداولات ومشاورات اجتماعية يعتمد تنظيمها على اعتراف كامل بالحق في ممارسة الحرية النقابية في الدول العربية وتنفيذ الحقوق الاجتماعية الأساسية بطريقة ملموسة.

يجب أن تلقى مسائل الأولوية اهتماماً أكبر من قبل كافة المؤسسات المعنية ووسائل الإعلام وممثلي المجتمع المدني والمنظمات الاجتماعية والسلطات العامة في مختلف الدول المعنية التي عليها أن تهتم أكثر بصورتها وبمصداقية التزاماتها على المستوى الدولي. ولهذا نقترح ما يلي:

١ - أن يتم الإعداد بتمعن وانتباه لحملة صحافية تنظم

أخبار

ضعف انتعاش الوظائف في استمرار خلال العام ٢٠١١

الأزمة الاقتصادية خفضت نمو الاجور العالمية الى النصف

اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية

اليوم العالمي للمرأة



ضعف انتعاش الوظائف في استمرار خلال العام ٢٠١١

مع ارتفاع البطالة العالمية بحسب الإحصاءات الرسمية إلى أرقام قياسية للسنة الثالثة على التوالي منذ وقوع الأزمة الاقتصادية، حذرت منظمة العمل الدولية في دراستها حول اتجاهات الاستخدام السنوية أن التعافي الضعيف للوظائف مرجح أن يستمر في خلال ٢٠١١، خصوصاً في البلدان المتطورة. ويضع التقرير توظيف الشباب على سلم الأولويات العالمية.

وفي هذا الإطار، اعتبر مدير عام منظمة العمل الدولية، السيد خوان سومافيا: «أنه بالرغم من تزايد التفاوت في الانتعاش في أسواق العمل في العالم، لا تزال التداعيات الإنسانية للركود تفاقمت. وتجدر الإشارة إلى وجود تحدٍّ مشترك: ينبغي إعادة النظر في تركيبات سياسات الاقتصاد الكلي وإدماج استحداث فرص العمل ذات النوعية والعمل اللائق في صلب أهداف سياسات الاقتصاد الكلي إلى جانب النمو وتراجع التضخم وتوازن الميزانيات العامة. وبالتالي يجب ألا ننسى أنه، بالنسبة إلى الأفراد، نوعية العمل يحدد نوعية المجتمع».

ومن جهة أخرى، وبالرغم من القفزة القوية في النمو الاقتصادي في عدد كبير من البلدان، وصلت البطالة العالمية الرسمية إلى ٢٠٥ مليون عام ٢٠١٠، وهي لم تسجل أي تغيير بالمقارنة مع العام ٢٠٠٩ وضمت ٢٧،٦ مليون شخص إضافي بالمقارنة مع النسبة المسجلة عشية الأزمة العالمية عام ٢٠٠٧. وتتوقع منظمة العمل الدولية أن يصل معدل البطالة العالمية إلى ٦،١ في المئة، أي ما يوازي ٢٠٣،٣ مليون عاطل عن العمل في خلال العام ٢٠١١.

الضربة الأقوى أصابت الاقتصادات المتقدمة

وبحسب التقرير، سُجّلت ٥٥ في المئة من حالات ازدياد البطالة العالمية بين العامين ٢٠٠٧ و ٢٠١٠ في منطقة الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي في حين تضم هذه المنطقة ١٥ في المئة فقط من القوى العاملة العالمية. أمّا في عدد كبير من اقتصادات البلدان النامية كالبرازيل وكازاخستان وسيرلانكا وتايلندا وأوروغواي فقد تراجعت مستويات البطالة إلى ما دون المستويات المسجلة ما قبل الأزمة.

وفي هذا السياق يلحظ التقرير أن ما يُقارب الـ ١،٥٣ مليار عامل عالمياً كانوا منخرطين في قطاع الاستخدام الهش عام ٢٠٠٩، ما يوازي معدل بطالة هشة يبلغ ٥٠،١ في المئة. كما لم تشهد معدلات الاستخدام الهش تغييراً ملحوظاً منذ العام ٢٠٠٨ ما يشكل تبايناً كبيراً مع استقرار وأهمية معدل التراجع خلال الأعوام السابقة للأزمة.

وبحسب التقرير، بلغ عدد العمال الذين يعتاشون وعائلاتهم على ١،٢٥ دولاراً في اليوم ٦٣٠ مليون عام ٢٠٠٩ (٢٠،٧ في المئة من مجموع العمال في العالم)، ما يوازي ٤٠ مليون فقير كادح إضافياً أي ١،٦ نقطة مئوية إضافية بالمقارنة مع النسبة المقدرة استناداً إلى اتجاهات ما قبل الأزمة.

يدلّ التقرير المعنون «اتجاهات الاستخدام العالمية للعام ٢٠١١» على تفاوت كبير في الانتعاش في أسواق العمل مع استمرار ارتفاع مستويات البطالة وتفاقم التثبيط في الدول المتقدمة بينما تشهد المناطق النامية نمو فرص العمل إلى جانب استمرار ارتفاع مستويات الاستخدام الهش والاستخدام الفقير. ويُلاحظ تناقض صارخ ما بين الاتجاهات الحالية ومختلف مؤشرات الاقتصاد الكلي الأساسية: إجمالي الناتج المحلي العالمي وأسعار المستهلك في الأسواق الخاصة والاستثمار، كما شهدت التجارة العالمية وأسواق الأسهم انتعاشاً عام ٢٠١٠ متخطية المستويات المسجلة ما قبل الأزمة.



(١) منظمة العمل الدولية: اتجاهات الاستخدام العالمية للعام ٢٠١١: تحدي الانتعاش في الوظائف (جنيف، ٢٠١١).

بطالة الشباب تبقى مرتفعة

في عدد كبير من البلدان «ما يلقي بظلاله على آفاق الانتعاش في المستقبل مع وجود رابط قوي ما بين نمو الأجور الحقيقية والاستهلاك والاستثمارات المستقبلية» بحسب التقرير.

الاتجاهات الإقليمية

في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ، لم تشهد معدلات البطالة ارتفاعاً في المعدل خلال الأزمة لكن عدد العمال في الاستخدام الهش وصل إلى ١٧٢،٧ مليون شخص في عام ٢٠٠٩، ما يشكل ازدياداً بقدر ٥،٤ مليون منذ العام ٢٠٠٧. وتسجل منطقة جنوب آسيا أعلى نسبة للاستخدام الهش في العالم أي ٧٨،٥ في المئة من التشغيل عام ٢٠٠٩. أما في شرق آسيا، فقد استمرت بطالة الشباب في تشكيل تحدٍّ رئيسي مع بلوغها نسبة ٨،٣ في المئة عام ٢٠١٠، ما يمثل ٢،٥ أضعاف معدل البطالة لدى البالغين.

وفي أمريكا اللاتينية والكارييب، أدت سرعة الانتعاش إلى نمو كبير في الوظائف مقابل ارتفاع في مستويات العمالة الهشة.

وفي أفريقيا جنوب الصحراء، أكثر من ثلاثة أرباع العمال منخرطون في العمالة الهشة في حين يعيش أربعة عمال من أصل خمسة وأسرهم بأقل من دولارين أمريكيين للفرد في اليوم.

أما في شمال أفريقيا، يحذر التقرير من بلوغ نسبة الشباب الناشطين اقتصادياً عاطلين عن العمل إلى ٢٢،٦ في المئة وهي نسبة مثيرة للقلق.

إلى جانب ذلك، شهد معدل البطالة في أوروبا الوسطى وجنوب شرقي أوروبا وكومنولث الدول المستقلة تراجعاً إلى ٩،٦ في المئة بعد أن بلغ ذروته عام ٢٠٠٩ مسجلاً نسبة ١٠،٤ في المئة، وهو أعلى معدل إقليمي في العالم.

كما يحذر التقرير من «ضيق» تركيز الاقتصادات المتقدمة على خفض العجز المالي من دون معالجة تحدي استحداث فرص العمل، ما سيؤدي إلى إضعاف آفاق الاستخدام في العام ٢٠١١ بالنسبة إلى العاطلين عن العمل الذين تسربوا من صفوف القوى العاملة بسبب غياب التشجيع كما بالنسبة إلى المنخرطين جديداً في سوق العمل.

ومن جهة أخرى، يؤكد التقرير على أهمية الإجراءات التي من شأنها أن تعزز استحداث فرص العمل وأن تعيد إطلاق انتعاش الوظائف ويشدد على مساهمة تحسين نتائج سوق العمل في دعم انتعاش أوسع في الاقتصاد الكلي وفي تعويض تداعيات التوظيف المالي.

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني الآتي

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150440/lang-en/index.htm

بلغ معدل الشباب العاطلين عن العمل حول العالم ٧٨ مليون في العام ٢٠١٠، وهو عدد يتخطى المستوى المسجل ما قبل الأزمة، أي ٧٣،٥ مليون في العام ٢٠٠٧، ولكنه أدنى من مستوى الثمانين مليون المسجل في العام ٢٠٠٩. إلى ذلك، استقر معدل البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ على نسبة ١٢،٦ في المئة في العام ٢٠١٠، ما يوازي معدلاً أكبر بـ ٢،٦ أمثال من معدل البطالة لدى البالغين. لكن منظمة العمل الدولية أشارت إلى تراجع في عدد الشباب المنخرطين في سوق العمل بلغ ١،٧ مليون شاب في البلدان الـ ٥٦ حيث تتوفر البيانات بالمقارنة مع العدد المتوقع استناداً إلى اتجاهات ما قبل الأزمة وأن هؤلاء الشباب المحبطين لا يتم إحصائهم بين العاطلين عن العمل لأنهم لا يبحثون عن الوظائف بشكل فاعل.

وفي هذا الإطار اعتبر السيد سومايا أن: «استخدام الشباب أولوية عالمية وضعف الانتعاش في مجال العمل اللائق يؤدي إلى استمرار فشل الاقتصاد العالمي في ضمان مستقبل آمن لجميع الشباب، ما يلقي بظلاله على الأسر والتماسك الاجتماعي ومصداقية السياسات».

إلى جانب ذلك تشير الدراسة إلى انعكاس تأخر انتعاش سوق العمل في التفاوت ما بين نمو الإنتاج ونمو الاستخدام كما في عائدات الإنتاجية المتمثلة في نمو الأجور الحقيقية

ومن أهم خلاصات التقرير الأخرى:

♦ تراجع مجموع الاستخدام العالمي في قطاع الصناعة عام ٢٠٠٩، ما لا يتماشى مع معدل النمو السنوي التاريخي البالغ ٣،٤ في المئة بين العامين ٢٠٠٢ و٢٠٠٧. وفي الاقتصادات المتقدمة والاتحاد الأوروبي انخفض عدد الوظائف الصناعية ٩،٥ مليون بين العامين ٢٠٠٧ و٢٠٠٩ مقابل ارتفاع عدد فرص العمل المستحدثة في القطاعات الصناعية في المناطق النامية وإن كان بوتيرة منخفضة.

♦ ارتفاع معدل الاستخدام العالمي في القطاع الزراعي عام ٢٠٠٩، ما لا يتماشى مع الاتجاهات التاريخية وما يعكس مساهمة القطاع الاقتصادي المنخفض الإنتاجية في حماية العمال الذين يخسرون وظائفهم في قطاعي الصناعة والخدمات.

♦ تزايد الخطر المائل في ارتفاع أسعار الغذاء حول العالم، فيما يخص القطاعات الغير الزراعية، قد يؤدي استمرار الارتفاع الكبير في أسعار الغذاء إلى خسارة الوظائف إذا ما امتد التضخم إلى القطاعات الاقتصادية الأخرى.

الأزمة الاقتصادية خفضت نمو الأجور العالمية إلى النصف

بناء على تقرير أصدرته حديثاً منظمة العمل الدولية^٢، أدت الأزمة المالية والاقتصادية إلى تخفيض نمو الأجور العالمية إلى النصف في العام ٢٠٠٨ والعام ٢٠٠٩.

يحلل تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمات معطيات صادرة عن ١١٥ بلداً وأرضاً تغطي ٩٤ في المئة من أصحاب الأجور البالغ عددهم نحو ١.٤ مليار نسمة حول العالم، ويفيد أن النمو في معدل الأجور الشهرية قد انخفض عالمياً من نسبة ٢.٨ في المئة في العام ٢٠٠٧، عشية الأزمة إلى نسبة ١.٥ في المئة في العام ٢٠٠٨ ونسبة ١.٦ في المئة في العام ٢٠٠٩. إذا ما استثنينا الصين من المجموعة، يكون معدل نمو الأجور قد انخفض إلى ٠.٨ في العام ٢٠٠٨ و٠.٧ في العام ٢٠٠٩.

يذكر التقرير اختلافات ملحوظة بين معدلات نمو الأجور عبر المناطق، مشيراً إلى أنه فيما تباطأت وتيرة نمو الأجور ولكن بقيت إيجابية بثبات في كل من آسيا وأمريكا اللاتينية، شهدت مناطق أخرى مثل أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى انخفاضاً مأساوياً. فقد شهدت الاقتصادات المتقدمة هبوطاً في مستوى الأجور الحقيقية الذي سجل انخفاضاً في ١٢ من أصل ٢٨ بلداً في العام ٢٠٠٨ وفي ٧ منها في العام ٢٠٠٩.

حسب مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا، «تظهر هذه الدراسة وجهاً آخر لاستمرار أزمة البطالة. فالركود لم يلق بظلاله على ملايين الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم فحسب، بل أيضاً على الأشخاص الذين حافظوا على عملهم من خلال الإسهام بشكل ملحوظ في خفض القدرة الشرائية وتراجع رفاه العمال بشكل عام».

إلى جانب ذلك، يشير التقرير، وهو الثاني من نوعه الصادر عن منظمة العمل الدولية منذ العام ٢٠٠٨، إلى ضرورة تناول آثار الأزمة القصيرة الأمد ضمن سياق تراجع طويل الأمد لحصة الأجور من إجمالي الدخل واتساع الهوة بين نمو الإنتاجية والأجور، بالإضافة إلى انتشار وزيادة عدم المساواة في الأجور.

ويبين التقرير أيضاً أن نسبة من يتقاضون أجوراً منخفضة – وتُعرف بأنها الأجور التي تقل عن ثلثي الأجور المتوسطة – قد ارتفعت منذ أواسط التسعينيات في أكثر

من ثلثي البلدان التي تتاح بشأنها البيانات. بالنظر إلى المستقبل، يقول التقرير إن نمط الانتعاش سيعتمد، جزئياً على الأقل، على مدى تمكّن الأسر من استعمال أجورها لزيادة الاستهلاك.

يقول السيد سومافيا: «شكل جمود الأجور عاملاً مهماً في إطلاق الأزمة وما زال يضعف عملية الانتعاش في اقتصادات عدّة. نحن نواجه عالماً ينقص فيه الطلب الكلي في خضم عدد هائل من الاحتياجات التي لم تلَبَّ ومعدلات بطالة ما زالت مرتفعة. وعلى واضعي السياسات في الاقتصاد الكلي أن يلتفتوا إلى الاستخدام وتحديد الأجور لتقوية عملية الانتعاش البطيئة ومعالجة مسألة فقدان التوازن الاجتماعي والاقتصادي الطويلة الأمد».

أبرز النتائج التي توصل إليها التقرير:

◆ ٥٠ في المئة من البلدان عدّلت الحد الأدنى لأجورها كجزء من عملية مراجعة الحد الأدنى للأجور الاعتيادية أو بهدف حماية القدرة الشرائية لأكثر العمّال عرضة. ينحرف ذلك عن الأزمات السابقة، حين كان جمود الحد الأدنى للأجور يشكل النمط المعتمد.

◆ بالنسبة للعمّال ذوي الأجور المنخفضة، الأكثر عرضة للفقر، هناك حاجة إلى تحسين الرابط بين الحد الأدنى للأجور وسياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية.

◆ تتراصف الأجور بشكل أفضل مع الإنتاجية في البلدان حيث تشمل المفاوضة الجماعية أكثر من ٣٠ في المئة من الموظفين، ويقلّص الحد الأدنى للأجور عدم المساواة في النصف الأدنى من توزيع الأجور.

◆ يمكن أن يؤدي كل من المفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور، فضلاً عن سياسات الدخل المصممة على نحو ملائم إلى ارتفاع مداخيل العمّال في عملية الانتعاش.

(٢) منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠ - ٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمات (جنيف، ٢٠١١).



اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية

بيان المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا

حان الوقت لبناء مرحلة جديدة من العدالة الاجتماعية على أساس العمل اللائق.

تتصدّع اليوم لتكشف عن الارتباك والضعف والشعور

بالإقصاء والقمع وقلة فرص الاستخدام التي ازدادت حدة

مع وقوع الأزمة الاقتصادية العالمية.

سلّطت الأحداث الأخيرة التي عرضتها شاشات التلفزيون حول العالم الضوء على المطالب الدفينة في قلوب الناس: الرغبة بحياة لائقة ومستقبل كريم مبنيين على العدالة الاجتماعية.

لا يهتم العاطلين عن العمل أو المحرومين من مصادر الرزق، رجالاً كانوا أو نساء، إن نمت اقتصاداتهم بنسبة ٣ أو ٥ أو ١٠ في المئة سنوياً إذا كان هذا النمو لا يعنيهم ولا يحميهم.

لكن ما يهمهم هو ما إذا كان قادتهم ومجتمعاتهم يعززون سياسات تؤمّن فرص الاستخدام والعدالة، والقوت

إنّ شواذب الاقتصاد العالمي الظاهرة منذ فترة طويلة

← ثالثاً، تأمين حماية اجتماعية مستدامة مالياً لثمانية من أصل عشرة أشخاص محرومين من أي نوع من الضمان الاجتماعي في العالم اليوم، بدءاً ببناء أرضية أساسية للحماية الاجتماعية العالمية؛

← رابعاً، الاعتراف بأن الحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي التي تنتمي إلى عالم الحرية والكرامة الإنسانية هي أيضاً أدوات لتحسين الإنتاجية وتحقيق التوازن في عملية التنمية؛

← خامساً، تحفيز الاستثمار والمستثمرين في المنشآت الصغيرة، والقطاعات الكثيفة التوظيف، وأسواق العمل الشاملة، وتطوير المهارات.

كما يظهر في كل من تونس ومصر، تترابط مطالب الاستخدام والعدالة، والقوت والكرامة، والحماية والديمقراطية، والأمن الوطني والعالمي. فما سيحصل في المستقبل يعتمد كثيراً على اعترافنا بهذا الترابط وعملنا على أساسه.

إنّ العمل اللائق هو الذي يحقق هذا الترابط. فالكلمات التحذيرية التي وردت في دستور منظمة العمل الدولية للعام ١٩١٩ تبدو رنانة اليوم: «لا يتحقق السلام العالمي الراسخ إلا إذا كان مبنياً على العدالة الاجتماعية». بالفعل، حان الوقت لبناء عصر جديد من العدالة الاجتماعية على أساس العمل اللائق.

والكرامة، وحرية التعبير عن احتياجاتهم وآمالهم وأحلامهم، وفسحة لاستنباط حلول عملية لا تجعلهم الضحية الدائمة.

الواقع أنّ الناس يقررون عادة ما إذا كان يعمل المجتمع والاقتصاد والسياسة لأجلهم باستعمال عملهم كمقياس: ما إذا لديهم وظيفة أو لا، ونوعية الحياة التي توفرها لهم هذه الوظيفة، وما سيحصل في حال كانوا بلا عمل أو غير قادرين على العمل. وتحدد نوعية العمل نوعية المجتمع من عدّة نواحٍ.

عالم العمل في حالة مزرية اليوم إذ ما يزيد عن ٢٠٠ مليون شخص من حول العالم عاطلون عن العمل، بما في ذلك حوالي ٨٠ مليون شاب وشابة، علماً أنّ الرقمين بلغا أو يكادا يبلغان ذروتهم. والأكثر من ذلك أنّ عدد العاملين في وظائف هشة المقدرين بـ ١,٥ مليار والعامل الفقراء المقدرين بـ ٦٣٠ مليون والذين يعيشون مع أسرهم بمعدل ١,٢٥ دولار أو أقل من ذلك في اليوم الواحد لا ينفك يتزايد.

في الوقت نفسه، هناك تزايد في التفاوتات العالمية. فقد خفّضت الأزمة نمو الأجور إلى النصف وقللت التحرك الاجتماعي من خلال العمل وقيّدت المزيد من الأشخاص في وظائف ذات أجور منخفضة. هذا وتتسع فجوات المداخل في بعض البلدان ويزيد احتمال عدم إيجاد الشباب لوظيفة لائقة ويلوح تهديد جيل ضائع في الأفق. وغالباً ما تجد الطبقة الوسطى نفسها وسط لا شيء ومتجهة إلى الوراثة.

يجب النظر إلى المجتمع والاقتصاد في ضوء جديد من أجل تحقيق عولة منصفة، مع اعتماد مقاربة متوازنة لدور الدولة والأسواق والمجتمع وإدراك إمكانيات النشاط الفردي وقيوده في هذا الإطار. ويجب أن يتجاوز النشاط مجرد إنعاش النمو إذ لن نتخطى الأزمة باعتماد نفس السياسات التي أدّت إليها.

علينا السير قدماً نحو عصر جديد من العدالة الاجتماعية. لكن ما هي الخطوات التي ستوصلنا إلى هذا العصر؟ هذه الخطوات واضحة في عالم العمل:

← أولاً، الاعتراف بأنّ العمل ليس سلعة، وبأنّ السياسات يجب أن تبني على القيم الإنسانية ألا وهي التضامن والكرامة والحرية، فالعمل ليس مجرد كلفة إنتاج. إنه مصدر كرامة شخصية واستقرار عائلي وسلام ضمن المجتمعات؛

← ثانياً، جعل أهداف توفير فرص العمل مكوناً مركزياً في سياسات الاقتصاد الكلي على رأس سلم الأولويات إلى جانب التضخم المتدني والحسابات المالية السليمة؛

اليوم العالمي للمرأة في الذكرى المئة

إن سنة ٢٠١١ تشكل الذكرى المئوية لليوم العالمي للمرأة. واختارت منظمة العمل الدولية لهذه المناسبة الموضوع «المرأة في صلب الانتعاش بعد الأزمة».



تفيد الدراسة أنّ إجراءات التعافي يجب أن تتأخر في إيجاد أساليب مبتكرة لتأمين العمل اللائق حرصاً على وصول النساء، إسوة بالرجال، إلى تعليم وتدريب أفضل بما يفتح أمامهنّ مجال الاستخدام. تفيد لجنة الأمم المتحدة حول وضع المرأة أنّ النساء بحاجة إلى الحصول على فرص استخدام متساوية مع الرجال في مجال العلوم والتكنولوجيا، فيما تنشأ وظائف جديدة وتنتعش أخرى قديمة.

في الاقتصادات المتقدمة، تسلّط اتجاهات المشاركة في القوة العاملة الضوء على تأثيرات الأزمة المتباينة على كل من الجنسين، مع انحدار معدل مشاركة الرجال من نسبة ٦٩ في المئة في العام ٢٠٠٧ إلى نسبة ٦٨،٤ في المئة في العام ٢٠٠٩، مقارنة بزيادة مشاركة النساء خلال المدة نفسها من نسبة ٥٢،٧ في المئة إلى نسبة ٥٣،١ في المئة. ويعود التأثير الأكبر نسبياً على الرجال أساساً إلى كون الصناعات الأكثر تأثراً بالأزمة، بما فيها الإنشاء والخدمات المالية، تتميز بمعدلات توظيف أعلى للرجال. ومع ذلك، فقد فاق معدل التوظيف الإجمالي للرجال معدل

هذا العام، احتفلت منظمة العمل الدولية باليوم العالمي للمرأة بنقاش عالي المستوى تتضمّن السيدة كارمن برافو سويسكون، أمينة سر اتحاد النساء للجان اتحاد نقابات العمال في إسبانيا؛ والسيد أولوسيفون أوشينو، مدير عام الجمعية الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا؛ والسيدة أنجا وايدن، مستشارة ولاية جنيف في سويسرا؛ والسيد خوان سومافيا، مدير عام منظمة العمل الدولية.

دار النقاش حول دراسة خلفية أعدتها منظمة العمل الدولية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة تحت عنوان: المرأة في صلب الانتعاش بعد الأزمة. وفق بيانات منظمة العمل الدولية، ما زال العمال الرجال والنساء على حد سواء يشعرون في العديد من البلدان بتأثير الأزمة الاقتصادية الأخيرة على الاستخدام. فيما بلغ معدل البطالة العالمية نسبة ٦ في المئة للرجال في العام ٢٠١٠، بلغ نسبة ٦،٥ في المئة للنساء.



تحتفل منظمة العمل الدولية باليوم العالمي للمرأة في ٢٠١١: تضمّن النقاش (من اليمين إلى اليسار) السيدة كارمن برافو سويسكون، أمينة سر اتحاد النساء للجان اتحاد نقابات العمال، إسبانيا؛ والسيد خوان سومافيا، مدير عام منظمة العمل الدولية؛ والسيدة جاين هودجز، مديرة مكتب منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين؛ والسيدة أنجا واين غوبل، مستشارة ولاية جنيف، سويسرا؛ والسيد أولوسيفون أوشينوو، مدير عام الجمعية الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا.

التوظيف الإجمالي للنساء.

ارتفاع عدد النساء في «لوظائف الهشة»

ارتفع عدد الفقراء العاملين عالمياً بنحو ٤٠ مليون عما كان متوقفاً على أساس الاتجاهات السابقة للأزمة، ويظهر تحليل «البطالة الهشة» حسب الجنس أنّ في العام ٢٠٠٩، ما نسبته ٤٨،٩ في المئة من الذكور و٥١،٨ في المئة من الإناث واجهوا ظروفاً صعبة كعاملين مساهمين في إعالة أسرهم أو عاملين لحسابهم الخاص.

تظهر الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أنّ النساء يتعرضنّ إلى تمييز واضح في القطاعات المعروفة عادة بأجورها المنخفضة وساعات العمل الطويلة وتدابير العمل غير الرسمية في أغلب الأحيان.

كما تشير الدراسة إلى أنّ بعض إجراءات التقشف قد تؤثر سلباً على وضع النساء المالي، وخصوصاً أكثرهنّ عرضة. نذكر على سبيل المثال تخفيض الوظائف العامة وتقليص التمويل المخصص إلى المؤسسات الخيرية، حيث عدد النساء العاملات في هذين القطاعين يفوق عدد الرجال، وتخفيف الحماية الاجتماعية كإعانات الأطفال ومراكز رعاية الأطفال التي تؤثر على النساء العازبات والنساء من ذوي الدخل المنخفض.

تمكّنت الحكومات التي كانت تطبّق خططاً خاصة بالحماية الاجتماعية قبل الأزمة من التأقلم بشكل أفضل مع تداعياتها السلبية إذ كان تأثير الأزمة على مستوى الأسر وانخفاض الطلب الكلي أقل حدة. في هذا الإطار، لا تتجاوب أنظمة الضمان الاجتماعي مع الاحتياجات الاجتماعية فحسب، بل تشكل أيضاً ضرورة اقتصادية؛ كما أنّ الانتعاش الذي تبع الأزمة يثبت أكثر من أي وقت مضى أنّ الضمان الاجتماعي شرط أساسي للنمو وليس عبئاً على المجتمع.

إجراءات الانتعاش نفعت النساء

وضعت حكومات عديدة إجراءات للانتعاش أتت بالنفع على النساء، ومنها ما يكتسب شعبية، مثل تلك الرامية إلى تعليم النساء والفتيات وتدريبهنّ وإدخالهنّ إلى مجال العلوم والتكنولوجيا، مما يحسّن فرصهنّ للحصول على استخدام كامل وعمل لائق تماماً كالرجال.

تذكر الدراسة أيضاً إجراءات أخرى، ومن ضمنها إعادة صقل المهارات والتدريب والحماية من البطالة وإعانات البطالة والإجراءات الخاصة بالنساء العاملات والمبادرات من أجل المرأة كي تستأنف عملها بعد إجازة الأمومة وتشجيع الرجال على الاستفادة من إجازة الأبوة، علاوة

على خدمات رعاية الأطفال الأسهل ولوجاً وبرامج تحويل الأموال للأسر الفقيرة وإعادة تدريب الأشخاص العاطلين عن العمل على وظائف جديدة تتحدى الآراء المقولبة من حيث التمييز بين الجنسين، والحفاظ على أو زيادة الحد الأدنى للأجور، نظراً إلى أنّ النساء يتقاضين أجوراً أدنى من الرجال نتيجة لعدم المساواة بين الجنسين من حيث الأجور.

قبل استهلال اللقاء، قالت السيدة جاين هودجز، مديرة مكتب منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين: «إنّ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً ضروريان لتحقيق تطور فعّال ومستدام ولتعزيز اقتصاد حيوي. من المهم الاعتراف بالمساهمة الفريدة من نوعها التي تقدّمها المرأة فيما تسعى البلدان إلى الخروج من الأزمة الاقتصادية، ويجب بالتالي دمج المرأة في عمليات الحوار الاجتماعي وصنع القرارات. فسياسات الانتعاش تحتاج إلى عناصر قوية مؤلفة من الجنسين للتخفيف من حدة مختلف التأثيرات على النساء والرجال ومنعها في المستقبل.»

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الآتي:
http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_151285/index.htm



حول القارات

منظمة العمل الدولية تدعو «لمرحلة انتقالية عادلة» مع الوظائف الخضراء والعمل اللائق

في كانون الأول/ديسمبر الماضي، نوّهت منظمة العمل الدولية بالمؤتمر السادس عشر للأطراف حول التغير المناخي لتضمينه الأبعاد الاجتماعية وأبعاد العمل اللائق في الوثيقة النهائية، ما يشير إلى اعتراف واسع «بمرحلة انتقالية عادلة» نحو اقتصاد أقل استهلاكاً للكربون مع عمل لائق ووظائف أكثر رفقاً بالبيئة. في هذا السياق، نظّمت منظمة العمل الدولية سلسلة لقاءات جانبية، شملت وكالات أخرى من الأمم المتحدة، لمناقشة العمل اللائق والأبعاد الاجتماعية للتغير المناخي، مع تسليط الضوء على التقدم الذي أحرزته بعض الدول مثل البرازيل والصين وكوستاريكا والهند في ما يتعلق ببرنامج منظمة العمل الدولية للوظائف الخضراء. فأجندة المنظمة الخاصة بالوظائف الخضراء تعزز عملية انتقالية عادلة اجتماعياً، حيث تُعالج مواطن الضعف والتغييرات التي تطرأ على سوق العمل ونماذج الشركات الجديدة والفرص المتاحة من خلال حوار اجتماعي شامل. للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الآتي:

<http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm>

منظمة العمل الدولية توسّع قاعدة بياناتها

وسّعت منظمة العمل الدولية قاعدة بياناتها المتوفرة على شبكة الإنترنت حول إحصاءات سوق العمل لكي تتضمن معلومات مصنّفة حسب قطاعات الاقتصاد. تتوفر بيانات حول ١٧ قطاعاً في ٥٤ بلداً حسب تصنيفاتها الوطنية، وتضمّ الزراعة والمناجم والتصنيع والإنشاء والتجارة والنقل وغيرها من القطاعات. يتم تقديم المحتوى الجديد بعد أشهر قليلة من إطلاق إدارة الإحصاءات في منظمة العمل الدولية لقاعدة بيانات مجددة وموسّعة حول المؤشرات القصيرة المدى بهدف تزويد المحللين وصانعي السياسات ووسائل الإعلام بأحدث الإحصاءات الخاصة بالعمل. كما تتضمن قاعدة البيانات مؤشرات عن سوق العمل للبلدان التي تنشر معلومات رسمية بشكل شهري أو فصلي. حالياً، تزود قاعدة البيانات ملخصات وطنية عن ٧٥ بلداً وما يزيد عن ١٠٠ مؤشر مصنّف حسب الجنس. يستطيع المستخدم الولوج إلى صفحة قابلة للطبع تتضمن أحدث البيانات أو تنزيل ملفات تُقرأ على برنامج Excel. وتتضمن أداة الإحصاءات التي تقدّمها منظمة العمل الدولية أيضاً خارطة تفاعلية تحوي معظم البيانات ومنظمة حسب الدولة والموضوع.

للولوج إلى قاعدة البيانات المحدثة، يُرجى زيارة الموقع الآتي:

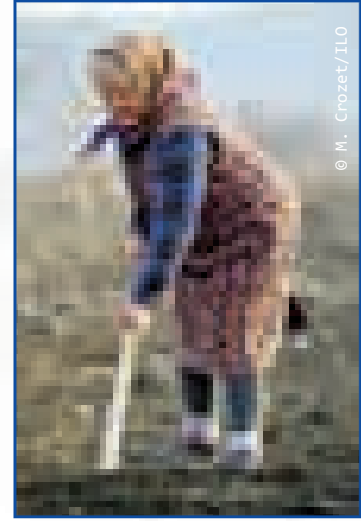
<http://laborsta.ilo.org/sti/>



حول القارات

النساء الريفيات في مواجهة تفاقم عدم المساواة

يفيد تقرير جديد مشترك بين وكالات الأمم المتحدة حول بعد النوع الاجتماعي في العمل الزراعي أن النساء ما زلن يستفدن أقل من الرجال من الاستخدام الريفي ويواجهن تحديات جديدة نتيجة الأزمات الاقتصادية والغذائية الحالية. ويشير التقرير، الذي يحمل عنوان أبعاد النوع الاجتماعي في التوظيف الزراعي والريفي: مسارات مختلفة للخروج من الفقر، «على الرغم من أن عدم المساواة بين الجنسين يختلف اختلافا شاسعا حسب المناطق والقطاعات، هناك ما يثبت أن المرأة تستفيد عالمياً أقل من الرجل من الاستخدام الريفي، أكان في الاستخدام الذاتي أو لقاء أجر». في الوقت نفسه، يفيد التقرير أنه إلى جانب التحديات الأخرى المتعلقة بالتفاوت بين الجنسين لجهة الاستخدام الريفي، «أدت



الأزمات المالية والغذائية الأخيرة إلى إبطاء التقدم نحو تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين والعمل اللائق للنساء في المجالات الزراعية والريفية في السنوات الماضية الأخيرة. يأتي التقرير الذي أعدته كل من منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية بأحدث ما تم التوصل إليه حول بعد النوع الاجتماعي في العمل الريفي والزراعي، ويسعى إلى تعزيز النقاش حول الدور الهام الذي تؤديه النساء في النمو الاقتصادي الريفي والتخفيف من حدة الفقر.

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني الآتي:

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/WCMS_150558/index.htm



مشروع منظمة العمل الدولية الجديد الخاص بالهجرة

في شهر كانون الأول / ديسمبر الماضي، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً جديداً في منطقة جنوب شرق آسيا يهدف إلى تحسين حوكمة هجرة العمال عبر الحدود. عُرف المشروع الممتد على خمس سنوات بـ «النشاط الثلاثي الأطراف

لحماية العمال المهاجرين من الاستغلال في العمل»، ونشر أنشطته في كل من كمبوديا والصين وجمهورية لاوس الديمقراطية الشعبية وماليزيا وتايلندا وفيتنام. سيقدم دعماً مباشراً إلى ما يزيد عن ٢٠٠٠٠ عامل وعاملة مهاجرين، وذلك عن طريق خدمات المعلومات والتدريب والمساعدة القانونية. وسيفيد الكثيرين غيرهم من خلال وضع سياسات أقوى وتطوير ممارسات أفضل تتماشى والمعايير الدولية والإقليمية المفروضة لحماية حقوق العمال المهاجرين. يلقي هذا المشروع دعم برنامج الحكومة الأسترالية للمساعدات (AusAID)، الذي يموله بما يزيد عن ٩,٨ مليون دولار أمريكي.

للمزيد من المعلومات، يُرجى الاتصال بمكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لمنطقة آسيا والهادئ في بانكوك

على البريد الإلكتروني: bangkok@ilo.org

بناء ثقافة سلامة وصحة حجر فوق حجر

