



منظمة
العمل الدولية

عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية

شركات أفضل

الشركات المتعددة الجنسيات
والعمل اللائق



آب / أغسطس ٢٠٠٨، العدد ٦٢

البرنامج العالمي لعمل أفضل • عقود شركات التنظيف • عمل الأطفال: تبادل الخبرات • العمل اللائق
في اليمن • العمل اللائق في البلدان العربية

أيضاً في هذا العدد:

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

Editor: May Hofman Ojermark

Ass Editor: Katherine Lonasney

Production Manager:

Kiran Mehra-Kerpelmun

Production Assistant:

Corine Luchini

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: MDP, ILO Turin

Cover Design: M. Montesaro, Turin

ILO Editorial Board: Thomas Netter

(Chair), Rosemary Beattie,

Charlotte Beauchanp, Lauren, Elsasser,

Mary Hofman Ojermark, Kiran

Mehra Kerpehman, Corine Perthus

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

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

الاخراج والطباعة: 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 تغيير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي.

كما أن الإشارة إلى أسماء مؤسسات ومنتجات تجارية وعمليات إنتاجية ما، لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأي اغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها. يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الإشارة إلى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكراً لمن يتقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ١-٧٥٢٤٠٠ - ٩٦١

فاكس: ١-٧٥٢٤٠٥ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information

ILO

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577

--منظمة العمل الدولية عبر التاريخ

إعلان الشركات المتعددة الجنسيات



من الطرفين خلال عدة سنوات، أصبح التوافق بين الشركاء الاجتماعيين أمراً ممكناً. فقد وافق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عام ١٩٧١ على تأمين التمويل اللازم لعقد اجتماع أولي حول العلاقة بين الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، وهو قرار حظي بدعم مؤتمر العمل الدولي بعدها بعام واحد. فعُقد الاجتماع الأولي في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر عام ١٩٧٢، وتلاه اجتماع آخر عام ١٩٧٦ حيث تم التوافق على تحديد مجموعة توجيهات أساسية. ثم بدأ العمل الفعلي: فقد اجتمعت مجموعة عمل ثلاثية صغيرة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من عام ١٩٧٧ لوضع مسودة مفصلة لإعلان الشركات المتعددة الجنسيات. فكانت ثمرة جهودهم نصاً متفقاً عليه تم رفعه إلى مجلس إدارة المنظمة الذي اعتمده في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧.

تجدر الإشارة هنا إلى أنه قد تم تحديث نص الإعلان بشكل دوري، وأخيراً كان عام ٢٠٠٦. وكما تظهر مقالات هذا العدد من مجلة «عالم العمل»، يغطي هذا الإعلان كل جوانب هذه الحقبة. ويمكن إيجاده في

١٦ لغة مختلفة على موقع: www.ilo.org/multi

تعود قصة إعلان الشركات المتعددة الجنسيات في منظمة العمل الدولية إلى أكثر من ثلاثة عقود من قبل العام ١٩٧٧، عند اعتماده رسمياً، إلى نهاية الستينيات عندما بدأت أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات تلفت الانتباه. وتتلقي نقداً لاذعاً في بعض الأوساط. حينها، لم يكن هناك وجود لعبارة «المسؤولية الاجتماعية للشركات». ومؤخراً، أعلن المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا، خلال المنتدى الدولي الذي عُقد بمناسبة الذكرى الثلاثين للإعلان «كان الإعلان سابقاً لعصره (أنظر قصة الغلاف). وأصبح الآن جزءاً لا يتجزأ من تاريخ منظمة العمل الدولية: علينا اليوم التأكد من أنه سيصبح جزءاً أساسياً من المستقبل».

بالعودة إلى تلك الفترة، يتساءل البعض كيف تمكنت المنظمة من اعتماد ذلك الإعلان. فكما قال السيد سومافيا، تلك كانت حقبة مختلفة للغاية: «حقبة بدا فيها من الصعب توافق الشركاء الاجتماعيين على مسألة حساسة مثل مسألة الشركات المتعددة الجنسيات».

لكن وبفضل العمل الجاد للعديد من الأشخاص

الشركات المتعددة الجنسيات والعمل اللائق



تنظر مجلة «عالم العمل» في قضية تشجيع الشركات المتعددة الجنسيات لاعتماد ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً. شكل الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية أداة قيمة لوضع إطار عمل ضمنه الشركات العالمية باعتبارها مواطناً صالحاً في العالم، ولمساعدة منظمة العمل الدولية في تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً.

تحقيقات صحفية

٢٤ كوكب العمل
الشركات المتعددة الجنسيات والقضايا الاجتماعية
والبيئية

٢٦ أخبار
• التامين المصغر
• الاتجاهات العالمية للاستخدام للعام ٢٠٠٨
• اليوم العالمي للمرأة ٢٠٠٨
• الاستثمار في العمل اللائق للنساء والرجال في
ظل العولمة

٣٥ حول القارات

موضوع الغلاف

٤ شركات أفضل: نظرة إلى الماضي والمستقبل

مقالات عامة

١٠ نحن نعمل! من معامل أفضل إلى عالم أفضل

١٤ لا كنس بعد الآن: تنظيف عقود التنظيف

١٧ تبادل الخبرات: مبادرة عالمية جديدة ضد عمل الأطفال من الجنوب إلى الجنوب

٢٠ البرنامج الوطني للعمل اللائق في الجمهورية اليمنية

٢٢ العمل اللانظامي في البلدان العربية: منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال

أنشئت منظمة العمل الدولية (م 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.

شركات أفضل

نظرة إلى الماضي والمستقبل



أداة قيّمة لوضع إطار تعمل ضمنه الشركات العالمية باعتبارها مواطناً صالحاً في العالم، ولمساعدة منظمة العمل الدولية في تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً.

اليوم، أصبح الحديث عن المسؤولية الاجتماعية للشركات منتشرًا عبر العالم، وأضحت الشركات وعملاتها يهتمون بأخلاقيات العمل. وتقدر الشركات التي تتمتع بمسؤولية اجتماعية قوية أهمية العوامل البيئية وظروف الاستخدام التي تقدمها لعمالها، وهنا يلعب إعلان الشركات

عقد منتدى دولي كبير في جنيف بمناسبة الذكرى الثلاثين لإحدى أهم مبادرات المجتمع الدولي الرامية إلى إدماج البعد الاجتماعي في العولمة. يطلعنا «أندرو بيبى» على أداة رئيسية لتشجيع الشركات المتعددة الجنسيات لاعتماد ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً^(١).

جنيف - اعتبر الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعي - أي ببساطة إعلان الشركات المتعددة الجنسيات - وثيقة رائدة عند اعتماده عام ١٩٧٧. ومنذ ذلك الحين، شكل الإعلان

(١) تشكر مجلة "عالم العمل" السيد "يوكيكو أراي"، الاختصاصي الفني في برنامج الشركات المتعددة الجنسيات في منظمة العمل الدولية، على مساهمته في هذا المقال.

المتعددة الجنسيات دوراً مهماً حيث يشجع الممارسات الجيدة في العمل.

لقد تطورت العولمة بسرعة منذ نهاية السبعينيات، وأصبحت الشركات المتعددة الجنسيات مهمة جداً باعتبارها صاحب عمل عالمي. واليوم توظف حوالي ٦٥,٠٠٠ شركة متعددة الجنسيات أكثر من ٩٠ مليون شخص، عامل من أصل ٢٠ عاملاً ضمن اليد العاملة العالمية - وتوظف الشركات المتعددة الجنسيات التي تحتل المراتب المائة الأولى أكثر من ١٥ مليون عاملاً، لكنها مسؤولة أيضاً عن توظيف ملايين العمال الآخرين: فهي تلعب دوراً رئيسياً في حياة ملايين العمال عبر بلورة ظروف الاستخدام وفرص الحوار الاجتماعي في البلدان التي تعمل فيها.

وما يبعث على الاطمئنان أن بعض هذه الشركات المتعددة الجنسيات مستعدة لاعتماد مبادئ الإعلان بشكل رسمي. فضلاً عن ذلك، شارك المدراء التنفيذيون من أهم شركات العالم - ومن بينها «نستله» و«باناسونيك» و«تلفونيكا» و«ماباور» - في المنتدى الذي عُقد بمناسبة الذكرى

الثلاثين للإعلان في جنيف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. واحتراماً لتقليد التركيبة الثلاثية في منظمة العمل الدولية، انضم إلى هؤلاء المدراء الأمناء العامون من عدد من اتحادات النقابات العمالية، بما فيها الشبكة الدولية للنقابات العمالية والاتحاد الدولي لعمال المعادن.

ووفق المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا، ما زال إعلان الشركات المتعددة الجنسيات معاصراً اليوم كما كان في السبعينيات عندما تناقشت الحكومات وقادة الأعمال والنقابات العمالية حول شكل الإعلان ومحتواه. فقد افتتح السيد «سومافيا» المنتدى واصفاً الإعلان بأنه يعكس اعترافاً مشتركاً بأهمية التوفيق بين حاجات الأعمال ورفاهية العمال. وقال «كان الإعلان سابقاً لعصره. وأصبح الآن جزءاً لا يتجزأ من تاريخ منظمة العمل الدولية: علينا اليوم التأكد من أنه سيصبح جزءاً أساسياً من المستقبل».

وفي وقت لاحق، عاد صدى هذه الكلمات إلى الواجهة عندما قال أحد المتحدثين، وهو المدير التنفيذي لشركة «نستله» ورئيسها، السيد بيتر براك - لتمايث «كان إعلان

إعلان الشركات المتعددة الجنسيات: ماذا يقول؟

المتعددة الجنسيات لإحراز التقدم الاجتماعي والاقتصادي ومواجهة الصعاب التي قد تنشأ عن مختلف عملياتها».

ومنذ ذلك الحين، أضيف عدد من الصكوك الدولية لإعلان الشركات المتعددة الجنسيات، ومن بينها توجيهات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات والميثاق العالمي للأمم المتحدة الذي نشر عام ١٩٩٩، وغيرها من المبادرات الدولية. واليوم، أصبح هناك اعتراف متزايد من قبل عالم الأعمال بأهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات مقارنة مع العام ١٩٧٧. لكن ما يميز هذا الإعلان هو أنه جاء نتيجة حوار اجتماعي ثلاثي في منظمة العمل الدولية - أي اتفاق عالمي متفاوض عليه بين ممثلي أصحاب العمل والعمال ويحمل رسالة مهمة لجميع الأطراف. إنه أداة قيمة في السعي العالمي لاعتماد ممارسات عمل مسؤولة اجتماعياً.

والحياة، فيغطي الأجور، وإعانات الاستخدام وظروف العمل، ومتطلبات الحد الأدنى للأجور. كما تدعو البنود الإضافية إلى بذل الجهود المناسبة لضمان مستوى عالٍ من السلامة المهنية والمعايير الصحية.

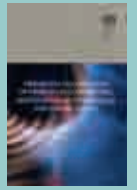
وأخيراً، يتضمن الإعلان قسماً يشجع العلاقات الصناعية السليمة. يجب أن «تحترم الشركات المتعددة الجنسيات معايير علاقات صناعية تتماشى مع المعايير التي تعتمدها شركات مشابهة في البلد المعني». وينص هذا القسم على أهمية الحرية النقابية وحقوق العمال بالتنظيم وبالتفاوض حول ظروف العمل وشروطه من خلال مبدأ التفاوض الجماعي. وهناك أيضاً بنود حول الاستشارة والإجراءات المتعلقة بالشكاوى وحل الخلافات.

ويتضمن الإعلان الموضوع الرئيسي الذي اعتمد لأجله: «ينبغي تشجيع المساهمة الإيجابية التي يمكن أن تقدمها الشركات

يبدأ الإعلان بتحديد بعض المبادئ العامة المصممة لتعزيز الممارسة الجيدة للجميع. فالشركات المتعددة الجنسيات مدعوة لدعم نداء منظمة العمل الدولية الذي يدعو لاحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتماشي مع الأولويات التنموية وأهداف الدول التي تعمل فيها.

يلي ذلك قسم حول تعزيز الاستخدام، والأمن الوظيفي، وقضايا المساواة في الفرص والمعاملة. ويركز القسم الثاني على الحاجة لتشجيع التدريب حول المهارات: «على الشركات المتعددة الجنسيات تدريب موظفيها في البلد المضيف على كافة المستويات» من أجل تحسين مهارات العمال وفرصهم الوظيفية ومساعدة السياسات التنموية في البلدان التي تعمل فيها.

أما القسم الثالث بعنوان «ظروف العمل





لاتحاد المجالس والنقابات العمالية في جنوب أفريقيا «إن المدونات التي وُضعت لتوجيه الشركات - مهما كانت مفيدة للشركة - ليست بديلاً للترتيبات التي يتفق عليها بالإجماع. لقد أصبحت حدود الأحادية واضحة في السياسة. وفي العلاقات الصناعية، لا يمكن للأحادية المُمثلة بالترتيبات التي تطورها الشركات وتفرضها في ممارساتها أن تستبدل قيمة الصكوك التي يتم وضعها بشكل مشترك».

إلى جانب المدير التنفيذي لشركة «نستله»، شدد المدراء التنفيذيون في شركات «باناسونيك» و«تلفونيك» و«مانباور» على التزامهم بمبادئ الإعلان. على سبيل المثال، يعود التزام شركة «باناسونيك» بالمسؤولية الاجتماعية إلى مؤسس الشركة السيد كونوسوكيه ماتسوشيتا، وفق ما قاله مدير الموارد البشرية في الشركة السيد «داني كالمان» والذي شرح أنه في العام ١٩٢٩، دعا السيد ماتسوشيتا الصناعيين إلى تحمل مسؤولية النمو والتطور في المجتمع ومسؤولية رفاه الأفراد في المجتمع في إشارة واضحة إلى ما جاء في كتاب مؤسس الشركة بعنوان «الناس قبل المنتجات».

أما مدير الموارد البشرية في شركة «تلفونيك»، أوسكار مارافار سانثيز - فالدينيانز، فقد أعلن أمام المنتدى أن شركته كانت تعمل في إسبانيا فقط وتوظف ٦٧,٠٠٠ عامل

الشركات المتعددة الجنسيات وسيبقى وثيقة مهمة تشدد على عنصر رئيسي في الأعمال ألا وهو: إن أردت نجاحاً طويلاً الأمد، عليك أن تهتم بالناس وبما تقدم لهم. هذا هو سبب وجود أي شركة. هذا ما قاله أمام الحضور المؤلف من قادة رجال الأعمال والنقابات العمالية.

العمل الجيد والعادل

وفق السيد خوان سومافيا، يمارس المستهلكون ضغوطاً متزايدة على الشركات حيث يفضلون شراء منتجاتهم من شركات تتمتع بممارسات اجتماعية جيدة. وقال أمام الحضور «يوجد وعي متزايد حول الحاجة لعولمة عادلة لأن الوضع الحالي يعتبر مرفوضاً أخلاقياً وغير مستدام سياسياً». وأضاف السيد سالازار - زيريناكس، المدير التنفيذي لقطاع الاستخدام في منظمة العمل الدولية «على الشركات أن تكون تنافسية اجتماعياً لتكون مستدامة. فالعمل الجيد والعادل ركيزة مهمة في هذا الإطار».

على الرغم من اعتبار الإعلان مدونة ممارسات طوعية للشركات، فهو يتخطى بيانات الشركات بممارسة المسؤولية الاجتماعية ليصبح بياناً دولياً بالممارسة الجيدة وضعت الهيكليات الثلاثية الرسمية لمنظمة العمل الدولية - أي ممثلي أصحاب العمل والعمال والحكومات الذين عملوا معاً. هذا ما قاله السيد أبراهام باتيل، العضو التنفيذي



من جهة أخرى، عبّر أحد رجال الأعمال من جنوب أفريقيا عن رأيه في هذا الموضوع. كان بوبي غودسيل حتى تقاعده منذ فترة وجيزة المدير التنفيذي لشركة «أنغلوغولد أشانتي»، وقبلها كان مدير الشركة الأميركية البريطانية، وركز في المنتدى على الدور الذي يجب أن تلعبه الشركات العالمية في البلدان «المضيضة» حيث تعمل. فأعلن أنه «لا يجب أن تجري الأعمال وراء الأبواب المغلقة في اجتماعات خاصة مع الرؤساء والوزراء بل في صالات مفتوحة وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي». وأضاف «يخبرنا المنطق أن الديمقراطية الكاملة، والنقابات العمالية المستقلة فعلياً، والمساواة الكاملة بين الجنسين وبين الأعراق غير موجودة في ١٨١ دولة عبر العالم. وأستنتج من ذلك أن الشركات العالمية التي تود الالتزام بقيم إعلان الشركات المتعددة الجنسيات ينبغي أن تذهب أبعد من مجرد احترام قوانين البلدان المضيفة».

تحويل المبادئ إلى ممارسات

- قال السيد سالازار-زيريناكس، المدير التنفيذي لقطاع الاستخدام في منظمة العمل الدولية: «إن العديد من الشركات المتعددة الجنسيات تطبق مبادئ إعلان الشركات المتعددة الجنسيات في ممارساتها. إنها تقوم بأمر مهم لتعزز الاستخدام وتنمية المهارات، وحماية حقوق العمال، ودعم العلاقات الصناعية الجيدة».
- ❖ لعبت شركة «أنغلوغولد» دوراً ريادياً في جنوب أفريقيا حيث تحدث إنكار حقوق النقابات العمالية الكاملة الخاصة بعامل الميناجم السود خلال فترة التمييز العنصري.
- ❖ تعمل شركة «نستله» على دعم المزارعين المحليين في نقل التكنولوجيا وتأمين التمويل المصغر ودعم تطوير البنية التحتية.
- ❖ دعمت شركة «باناسونيك» الحوار في عدة بلدان بين الإدارة وممثلي العمال، بما في ذلك في مؤتمر باناسونيك الأوروبي.
- ❖ تبني شركة «مانباور» شراكات مع الحكومة والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية لمحاربة أسوأ أشكال الاستغلال.
- ❖ استعملت شركة «تلفونيكا» اتفاق الإطار العالمي بشكل فعال مع الشبكة الدولية للنقابات العمالية لإرساء علاقات مبنية على الثقة وتغيير العلاقات الصناعية في الدول التي لم تطور الحوار الاجتماعي فيها.

عام ١٩٨٤ وأصبحت اليوم تعمل في ٢٣ دولة وتوظف أكثر من ٢٤٠,٠٠٠ عامل. وأكد أن نموذج العلاقات الصناعية والتفاوض الجماعي في الشركة قد تغير كجزء من عملية تغيير جذرية في «تلفونيكا». ووصف للحضور كيف أخذت الشركة في الثمانينيات قراراً استراتيجياً يقضي بالابتعاد عن نموذج العلاقات الصناعية القديم الذي كان قائماً عندما كانت الشركة المزود الوحيد لخدمات الهاتف في إسبانيا، والانتقال إلى شراكة وحوار فعليين مع النقابات العمالية. وأضاف: «تطلب نموذج العلاقات الجديد ثقة متبادلة بين الطرفين. كانت عملية معقدة لكننا حققنا هدفنا. ويعتمد هذا النموذج اليوم أربعة أهداف هي: الحوار الاجتماعي، والشفافية الكاملة في المعلومات، والتوازن بين الطرفين، والبحث عن حلول مربحة للطرفين. تم تقادي الخلافات خلال السنوات الماضية في البلدان التي انتشرت فيها نزاعات العمل في السابق. تعلمنا أهمية الحوار. ولعبت النقابات العمالية دوراً استراتيجياً في هذا الإطار».

كان يجلس إلى جانبه السيد فيليب جينغز، الأمين العام للشبكة الدولية للنقابات العمالية، النقابة العمالية العالمية في قطاع الخدمات التي وقعت مع شركة «تلفونيكا» اتفاق الإطار العالمي عام ٢٠٠١ الذي تحدث عن فوائد الحوار الاجتماعي على المستوى العالمي بين الشركات المتعددة الجنسيات والنقابات العمالية مشيراً إلى أهمية وجود آلية رفيعة المستوى لحل المشاكل. ودافع عن اتفاقات الإطار العالمية قائلاً «أقول لكل الشركات في هذه الصالة ولمئات آلاف الشركات غير الحاضرة معنا إنه إذا كانت مهمة بعلامتها التجارية وسمعتها ونظرة الرأي العام لها، عليها اعتماد اتفاق إطار عالمي يركز على إعلان منظمة العمل الدولية واتفاقياتها. غير أنه كان قلقاً حيال الصعاب التي قد تنشأ عن عمليات التعاقد من الباطن التي تبرمها الشركات وعلاقتها بإعلان الشركات المتعددة الجنسيات. وهو ما أشار إليه السيد أبراهام باتيل، العضو التنفيذي لاتحاد المجالس والنقابات العمالية في جنوب أفريقيا، وخصوصاً لجهة ظروف العمل في البلدان النامية. فقد قال لقد ازداد التعاقد من الباطن من قبل الشركات المتعددة الجنسيات منذ العام ١٩٧٧. فقد أنشأت هذه الشركات مراحل إنتاج عالمية معقدة تصل إلى ملايين المتعهدين والمزودين. وأصبحت العلاقات بين الشركات مبنية على الصفقات بدلاً من التراتبية في قطاعات رئيسية. أدى ذلك بدوره إلى تغيير علاقات الاستخدام بما أن الشركات المتعددة الجنسيات تعتبر نفسها غير مسؤولة عن العمال في آخر مراحل الإنتاج. وأضاف أنه من الضروري أن يبقى إعلان منظمة العمل الدولية وثيق الصلة بظروف العمل المشابهة.



الأمين العام للاتحاد الدولي لعمال المعادن، إعلان منظمة العمل الدولية «مبادرة جيدة» لكنها تقتصر إلى آليات المراقبة والتطبيق لضمان تنفيذها. وأضاف فيليب جينغز أن الإعلان لا يشكل طريقة مناسبة لتحسين الوضع «أود إيجاد طريقة لتصبح منظمة العمل الدولية معاصرة أكثر». ويجب إدخال الشركات الخاصة المتزايدة في النقاشات المختلفة.

عبر دافيد أركليس عن القلق نفسه ودعا منظمة العمل الدولية إلى تطبيق إجراءات أقوى لتنفيذ اتفاقيات المنظمة وإعلان الشركات المتعددة الجنسيات. وأضاف لا فائدة من الإعلان إن لم تمارس الضغوط اللازمة لتنفيذه. واعتبر الإعلان إطاراً مذهباً لكن يجب أن يثبت فعاليته في الممارسة. وأنهى كلمته بالنداء التالي لنستعمل ذكرى إعلان الشركات المتعددة الجنسيات لتعزيز جهودنا. يمكننا تحقيق هدفنا معاً.



عالم العمل المتغير

لقد تغير عالم العمل بعدة طرق منذ العام ١٩٧٧، فقد ازدادت نماذج استخدام جديدة مبنية على التوظيف المؤقت، وعمل الوكالات، والتعهد عبر الحدود والمرونة.

قد يظن البعض أن العمل المرن يعني تزايد نقاط الضعف في العمل. لكن دافيد أركليس، نائب رئيس شركة «مانباور»، يعتبر أن المرونة عامل جيد. وأعلن في المنتدى أنه هناك حلقة فاضلة حيث يؤدي تحسّن المرونة إلى تحسين الإنتاجية مما يحسّن التنافسية التي تعزز بدورها الاقتصاديات الوطنية وتساعد في استحداث وظائف أكثر. وسوف تلعب شركته دوراً مهماً في المستقبل في هذا القطاع. حالياً، توظف الشركة حوالي ٤,٥ مليون شخص في وظائف دائمة أو مؤقتة أو تعاقدية كل عام مما يجعلها أكبر صاحب عمل إلى جانب القطاع العام.

لكنه أصر على أن العمل المرن لا يجب أن يعني تراجع ظروف العمل. وأضاف «نحن ندعم الشراكة لتحسين معايير العمل». وتضطلع النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية بدور أساسي في تلك الشراكة: «أظن أنه عليكم لعب دور متزايد. معاً يمكننا تحقيق هدفنا».

علاوة على ذلك، أشار إلى أن الشركات المتعددة الجنسيات لديها القدرة على دخول المعامل التي أقيمت منها النقابات العمالية، ودعا الشركات العالمية إلى استغلال نفوذها بطريقة إيجابية في هذه الظروف لتعزيز إعلان منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها. وتحدث كذلك عن الجهود التي بذلها لإشراك الشركات العالمية في النضال ضد الاتجار بالبشر، وهي حملة شارك فيها من خلال حركة «انهاو الاتجار بالبشر الآن».

إن شركة «مانباور» تعمل عن كثب مع الشبكة الدولية للنقابات العمالية في القطاع، فقد رحبت ألكي بوسيجر من الشبكة بهذه الشراكة قائلة «نريد العمل مع «مانباور» و«أديكو» و«راندستاد» الذين التزموا بالتعامل مع الموظفين بأسلوب لائق»، وأشارت إلى أنه مصلحة الجميع التأكد من أن قطاع العمل المؤقت قطاع «نظيف» حيث يحترم الجميع القواعد. لكنها عبرت عن قلقها حيال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ حول وكالات الاستخدام الخاصة التي لم تصدّق عليها سوى ٢٠ دولة خلال السنوات العشر أي منذ اعتمادها عام ١٩٧٧.

بمعنى آخر، ها قد مرت ٣٠ سنة ولا مجال لارتكاب المزيد من الأخطاء. من جهته، اعتبر مارسيلو مالىنتاشي،

منظمة العمل الدولية تدعم ممارسة العمل المسؤولة الاجتماعية في الشركات المتعددة الجنسيات

منذ العام ٢٠٠٤، تعاونت شركة «فولسفاغن» مع المؤسسة الألمانية للتعاون الفني لتطبيق الميثاق العالمي ومشروع الصحة والسلامة من أجل تحسين ظروف العمل في مراحل الإنتاج. ومنظمة العمل الدولية هي من يدير هذا المشروع. قامت الشركة بتعزيز تفتيش العمل عبر الشراكة مع مزودي «فولسفاغن» لضمان احترام القوانين. ويعمل المشروع على مساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة لزيادة إنتاجيتها عبر تحسين السلامة في مكان العمل في البلدان المضيفة - البرازيل والمكسيك وجنوب أفريقيا. وقال أحد المدراء في جنوب أفريقيا معلقاً على المشروع: «لقد طبقنا العديد من التوصيات في ٥ أيام فقط من دون تكاليف مرتفعة».

إن شركة «ماغيار تليكوم» هي أكبر شركة اتصالات في هنغاريا وتعمل في بلغاريا ومقدونيا ومونتينيغرو ورومانيا، وهي تابعة لشركة «دويتش تليكوم». وعلى الرغم من أن الشركة اعتمدت مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات في أنشطتها، شاركت في تدريب نظمته منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٦ حول المساواة في الفرص وسياسات التنوع «للحصول على الدعم من أجل إعادة بلورة المبادرات والبرامج التي تطبقها». عام ٢٠٠٧، فازت الشركة بجائزة التنوع بين الشركات الأعضاء في مجموعة «دويتش تليكوم».

أعلن قسم منظمة العمل الدولية للاستراتيجيات والأدوات ضد الإقصاء الاجتماعي والفقر عام ٢٠٠٧ في هنغاريا عن مناقصات لشركات تود مشاطرة «ممارسات جيدة حول المساواة في الفرص وإدارة التنوع» في مكان العمل. استجابت ٩ شركات للعرض، بما فيها فروع من شركات متعددة الجنسيات وشركات حكومية كبرى وشركة صغيرة. وتم وصف ٣٢ مبادرة نشرها مكتب منظمة العمل الدولية في بودابست.

أجرت منظمة العمل الدولية مؤخراً بحثاً عن مراحل الإنتاج في قطاعين هما: الشركات الزراعية وشركات الإلكترونيات. أطلقت الدراسة حول الإلكترونيات بمناسبة الاجتماع الثلاثي حول إنتاج المكونات الإلكترونية في شركات تكنولوجيا الاتصالات في شهر أيار/مايو عام ٢٠٠٧.

بالإضافة، سوف يتم افتتاح مكتب لتقديم المساعدة خاص بمنظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٨ لتأمين النصح من قبل الخبراء حول كيفية تطبيق الشركات معايير العمل الدولية ومبادئ الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. والهدف هو الاستجابة لاهتمام الشركات بتحديد مراجع معايير العمل الدولية وإدماجها في عمليات الشركات وفي مراحل الإنتاج العالمية.



يتضح مما سبق أن الدرب ما زال طويلاً أمام منظمة العمل الدولية، وفق ما قال «سالازار - زيريناكس» الذي حدد أربعة عناصر رئيسية هي:

❖ تقديم العون للشركات المتعددة الجنسيات والشركات الأخرى لفهم كيف يمكن لإعلان الشركات المتعددة الجنسية مساعدتها في المساهمة بفعالية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

❖ مساعدة الحكومات لفهم وتطبيق توصيات الإعلان لجذب الاستثمار الذي سوف يساهم بتعزيز العمل اللائق في بلدانها.

❖ مساعدة منظمات العمال وأصحاب العمل في التعاون مع الشركات المتعددة الجنسيات لزيادة الإنتاجية والنمو عبر علاقات العمل المسؤولة اجتماعياً.

❖ العمل مع مجموعات لم تتعاون معها منظمة العمل الدولية في السابق. على سبيل المثال، يمكن أن تلعب المنظمة دوراً فعالاً لمساعدة الأسواق المالية في فهم أهداف الإعلان. وأضاف: «رغم أننا قد لا نقنع الأسواق المالية بتغيير آفاق الاستثمار، بعد فلسفة «باناسونيك» التأسيسية، يمكننا على الأقل أن نجعل بعضها يركز على ما هو أبعد من الفصل المقبل».

من جهته، يعتبر المدير العام لمنظمة العمل الدولية، «خوان سومافيا»، أن التحدي الرئيسي في المستقبل هو تعزيز أهمية الحوار الاجتماعي باعتباره ركيزة المسؤولية الاجتماعية للشركات. فقال في هذا الإطار: «إن المسؤولية الاجتماعية لا تعني «القيام بأمور» للعمال. إنها تعني الجلوس معاً والتحدث عن سلسلة من القضايا مع ممثلي العمال والنقابات العمالية. إنها تعني الحوار». واعترف بأن الحوار قد يكون أحياناً صعباً ومعقداً لكن النتائج المترتبة عنه تكون دائمة. فمن واجبنا العمل من أجل عولمة عادلة حيث تكون الأعمال مربحة ومستدامة وحيث يتم تعزيز الإنصاف الاجتماعي والحفاظ على الموارد الطبيعية.

للمزيد من المعلومات، الرجاء النظر في موقع: www.ilo.org/multi
أو إرسال بريد إلكتروني على العنوان التالي: multi@ilo.org



نحن نعمل!

من معامل أفضل إلى عمل أفضل



العمل الدولية يرمي إلى تحسين ظروف العمل في شركات النسيج والملابس، وهو يجمع بين المراقبة والمعالجة والتدريب في حلقة تحسّن فاضلة. يعمل البرنامج مع الحكومة وجمعية مصنعي الملابس والنقابات العمالية في كمبوديا، وهو يساعد العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والمستهلكين في الدول الغربية. كما يساعد البرنامج في تخفيض الفقر في أحد أفقر بلدان العالم.

واليوم، يمثل المشترون الدوليون ٧٠٪ من صادرات كمبوديا من الملابس ويشركون بفاعلية في البرنامج. فقد قررت الحكومة أن المشاركة في البرنامج يجب أن تكون شرطاً للتصدير، فأوجدت الدولة «علامة كمبوديا» الناجحة التي عززت التنافسية في قطاع الصناعة. فازداد حجم الصادرات بنسبة ١٠٪ وقيمتها بنسبة ٢٠٪. وفي هذا الإطار، كان الحوار بين الأطراف المعنية الرئيسية - أي الحكومة وأصحاب العمل والعمال والمشتريين الدوليين - جوهرياً لنجاح البرنامج الذي ولّد أكثر من ٣٠.٠٠٠ وظيفة، وازداد عدد أعضاء النقابات العمالية بنسبة ٤٣٪، وانخفضت نسبة عمل الأعمال إلى أقل من ١٪.

إن عمل منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص ليس بالأمر الجديد. فخلال السنوات الماضية، دعمت المنظمة الشركات في أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. تلقي مجلة «عالم العمل» في هذا المقال الضوء على مشروع قطري تحوّل إلى برنامج عالمي، وتجري مقابلة مع «روس هارفي»، مدير البرنامج العالمي لعمل أفضل.

جنيف - إن مراحل الإنتاج العالمية أساسية في عالم الأعمال. فهي تجلب الربح لكنها ترفقه أيضاً بالتحديات. لذلك، يركز المستهلكون والمستثمرون والعمال وأصحاب العمل والناشطون ووسائل الإعلام على أثر مراحل الإنتاج العالمية على العمل ومجتمعاتهم. واليوم، أصبح هناك طلب متزايد على:

- ❖ حماية العمال عبر معايير العمل
- ❖ منتجات آمنة وذات نوعية عالية
- ❖ شركات مستدامة بيئياً

دخل مشروع «معامل أفضل» في كمبوديا عامه الثامن هذه السنة. فهذا البرنامج الفريد من نوعه في منظمة



عالم العمل: ما هو الدعم الذي يمكن أن تقدمه منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية للشركات وقطاع العمل؟

روس هارفي: يتضمن إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل «حريات العمل الأربع»: أماكن عمل خالية من عمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز مما يؤدي إلى تعزيز الحرية النقابية والتفاوض الجماعي.

وتشمل الأدوات الأخرى التي تقدمها المنظمة لتعزيز أماكن العمل اللائقة الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية الذي احتل بذكره الثلاثين في شهر تشرين الثاني/نوفمبر الماضي، والاتفاق الثلاثي في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٧ حول استدامة الشركات وكيفية تعزيزها، وسلسلة من «برامج العمل» المنظمة وفق كل قطاع حيث يعمل أصحاب العمل والنقابات العمالية والحكومات معاً في قطاعات على غرار السياحة والأنسجة.

من جهتها، تملك مؤسسة التمويل الدولية «معايير الأداء» الخاصة بها التي تحدد معايير اجتماعية وبيئية لاستثماراتها. فمقياس الأداء رقم ٢ يحدد معايير خاصة بقضايا العمل لعملاء المؤسسة، وهو يتضمن معايير العمل الأساسية الخاصة بمنظمة العمل الدولية ومجموعة من معايير العمل الأخرى.

كما أن مؤسسة التمويل الدولية تطور بالشراكة مع منظمات أخرى مثل منظمة العمل الدولية أدوات ومشاريع وملاحظات ممارسات جيدة وتوجيهات أخرى للقطاع الخاص لكي تحسّن أداءها لجهة احترام معايير العمل. ويشكل برنامج «عمل أفضل» إحدى هذه الأدوات.

عالم العمل: هناك عدة مبادرات حول المسؤولية الاجتماعية للشركات في العالم. ما هي الميزة الإضافية التي يقدمها برنامج «عمل أفضل»؟

روس هارفي: إن مجموعة الأطراف المعنية تضي على البرنامج الجديد درجة عالية من المصادقية. فأدوات

قياس الأثر وتحسين الأداء

يقيس برنامج «عمل أفضل» أثره على العمال والشركات والصناعات والاقتصاديات. يقيس إطار التقييم والمراقبة الشامل ما يلي:

- الأثر على العمال: هل تحسنت حال العمال وعائلاتهم؟ هل تحسنت ظروف عملهم وصحتهم وفرص حصول أطفالهم على التربية؟
- الأثر على الشركات: هل تحسّن الشركات الإنتاجية والنوعية؟ هل تدخر المال عبر توظيف عمال مؤهلين؟ هل وصلت إلى أسواق جديدة؟
- الأثر على الصناعات والاقتصاديات: هل نما قطاع الصناعة؟ هل تم توظيف عمال أكثر؟ هل ازدادت كمية الصادرات وقيمتها؟

تخيل...

... مشترين دوليين يستعملون الانترنت ليعرفوا كيف تعامل معامل التزويد في البلدان النامية عمالها. ... حصول مدراء المعامل المحلية على المعلومات والتدريب اللازم لمساعدتهم على احترام معايير العمل وزيادة إنتاجيتهم. ... تحسّن حياة ملايين العمال وعائلاتهم عبر تعزيز معايير العمل.

شكلت قصة نجاح مشروع «معامل أفضل» مصدر وحي مهم لتطوير برنامج عالمي جديد: «عمل أفضل»، وهو برنامج شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية التي تمثل القطاع الخاص في مجموعة البنك الدولي. وفي هذا السياق، أجرت مجلة «عالم العمل» مقابلة مع «روس هارفي»، مدير البرنامج العالمي لعمل أفضل.

عالم العمل: ما هو البرنامج العالمي لعمل أفضل؟

روس هارفي: يتمحور هذا البرنامج حول عولمة أفضل وتخفيض الفقر في البلدان النامية. إنه برنامج مصمم لتحسين ظروف العمل في مراحل الإنتاج العالمية وتعزيز التنافسية والأعمال. وهنا يلعب المشترون الدوليون دوراً رئيسياً في هذه العملية عبر دعم التحسينات في مراحل إنتاجهم.

لقد صمم هذا البرنامج ٣ مشاريع قطرية نموذجية في الأردن وليسوزو وفيتنام لكي تطبق عام ٢٠٠٨. وتجمع هذه المشاريع تقييمات مستقلة عن معايير العمل في المعامل، إلى جانب التدريب وبناء القدرات. وحدها هذه المشاريع سوف تقيد حوالي ٨٠٠,٠٠٠ عامل. وفي هذا الإطار، أطلق البرنامج في الأردن في شباط/فبراير ٢٠٠٨. ونحن نركز الآن على أفريقيا في الخطوة التالية.

عالم العمل: ما هي الفوائد والتحديات الناجمة عن تطبيق مبادئ العمل في مراحل الإنتاج؟

روس هارفي: مع تزايد التنافسية، تحتاج الدول لإيجاد طرق للحفاظ على أسواقها وتطويرها. وبالتالي، عليها اعتماد إستراتيجية شاملة لتحسين ظروف العمل واحترام معايير العمل مما يزيد الإنتاجية ويعزز الحوار. من جهتها، نجحت كمبوديا في جذب مشترين دوليين وزيادة الطلبات مما شكل مثلاً يُحتذى به في ما يتعلق بأهمية معايير العمل في الشركات. صحيح أن تحسين هذه المعايير في مراحل الإنتاج يفيد الشركات لكنه أيضاً يفيد العمال ومجتمعاتهم. فهو يسمح بإيصال منافع التجارة إلى بعض أفقر الأشخاص في العالم عبر التأكد من دفع أجور مناسبة لهم، وعملهم في ظروف لائقة، واحترام حقوقهم.

الدولية ومنظمة العمل الدولية. إن مؤسسة التمويل الدولية هي الذراع الممل في القطاع الخاص ضمن مجموعة البنك الدولي، وهي تتمتع بمعايير أداء حول العمل لمعاملتها المستثمرين. أما منظمة العمل الدولية فهي وكالة العمل المتخصصة في الأمم المتحدة. وبذلك، يجمع برنامج عمل أفضل خبرة منظمة العمل الدولية في الحوار الاجتماعي، ومعايير العمل وتطبيقها، مع خبرات مؤسسة التمويل الدولية في مجال تنمية القطاع الخاص. وبالتالي، تقدم المنظمات الدوليتان المصادقية والخبرة الضروريتين للبرنامج.

عالم العمل: لقد عقدت جلسة حول العمل خلال قمة قادة الميثاق العالمي لعام ٢٠٠٧. كيف تمت مناقشة العلاقة بين الشركات ومبادئ العمل؟

روس هارفي: سمع المشاركون آراء المدراء التنفيذيين وممثلي العمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني خلال النقاش حول العلاقة بين الشركات ومبادئ العمل. وترأس المدير العام لمنظمة العمل الدولية، خوان سومافيا، جلسة تضمنت ممثلين عن القطاع الخاص ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية الدولية الرئيسية، وركز خلال الجلسة على دور مبادئ العمل في الشركات. وفق السيد سومافيا، يعتبر احترام الحقوق الأساسية في العمل، والعلاقات الصناعية السليمة، والتفاوض الجماعي جزءاً مهماً من الشركة الناجحة والمستدامة.

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة موقع:

www.betterwork.org

الأدوات الدولية – الحلول المحلية

يشمل برنامج «عمل أفضل» عدداً من الموارد التي يمكن التفتيش عنها على أساس اللغة والصناعة والبلد.

تتضمن بعض هذه الموارد ما يلي:

* إطاراً لتقييم تطبيق معايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني، والسماح للشركات بتحديد الأثر على الإنتاجية والنوعية.

* STAR (تعقب التقييمات والحلول في مراحل الإنتاج) - وهو نظام معلوماتي يجمع البيانات حول احترام المعايير وحل المشاكل.

* مجتمعات افتراضية لتشاطر المعرفة بين الأطراف المعنية في مراحل الإنتاج.

* موارد تدريبية حول التعاون في مكان العمل، وضمان النوعية، والصحة والسلامة، والإنتاجية، وظروف العمل، وإدارة الموارد البشرية والأولويات المحلية الأخرى.

* تقنيات لزيادة التوعية لدى العمال حول حقوقهم ومسؤولياتهم عبر الإعلام مثل الرسوم الهزلية، والإذاعة والمسلسلات التلفزيونية.

* كتيبات عمل لحل المشاكل في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

* سياسات نموذجية وكتيبات حول الممارسة الجيدة لمواجهة التحديات في الشركات.



برنامج «عمل أفضل» والبرامج القطرية الخاصة سوف تمكننا من العمل مع الحكومة والمشتريين الدوليين ومنظمات أصحاب العمل والعمال حول نماذج مشتركة لتعزيز الأثر المستدام على المستوى الوطني. ويشمل البرنامج دورات للتدريب وبناء القدرات إلى جانب تقييمات مستقلة لمعايير العمل. لكن لا يكفي أن نعرف ما هي المشكلة. علينا أن نعمل معاً لإيجاد الحلول. فالمستقبل يعتمد على تعاون الشركاء على المستوى الوطني مع المشتريين الدوليين. وحده الالتزام الواسع النطاق يسمح لنا بإيجاد الأدوات العملية والحلول اللازمة المبنية على التجربة الفعلية. علينا أن نقيس ما نفعله ونحدد ما ينجح وما لا ينجح. وهكذا يمكننا أن نحظى بالدعم المناسب لإحداث التغيير.

عالم العمل: هناك عدة مبادرات حول المسؤولية الاجتماعية للشركات في العالم. ما هي الميزة الإضافية التي يقدمها برنامج «عمل أفضل»؟

روس هارفي: إن مجموعة الأطراف المعنية تضيف على البرنامج الجديد درجة عالية من المصادقية. فأدوات برنامج عمل أفضل والبرامج القطرية الخاصة سوف تمكننا من العمل مع الحكومة والمشتريين الدوليين ومنظمات أصحاب العمل والعمال حول نماذج مشتركة لتعزيز الأثر المستدام على المستوى الوطني. ويشمل البرنامج دورات للتدريب وبناء القدرات إلى جانب تقييمات مستقلة لمعايير العمل. لكن لا يكفي أن نعرف ما هي المشكلة. علينا أن نعمل معاً لإيجاد الحلول. فالمستقبل يعتمد على تعاون الشركاء على المستوى الوطني مع المشتريين الدوليين. وحده الالتزام الواسع النطاق يسمح لنا بإيجاد الأدوات العملية والحلول اللازمة المبنية على التجربة الفعلية. علينا أن نقيس ما نفعله ونحدد ما ينجح وما لا ينجح. وهكذا يمكننا أن نحظى بالدعم المناسب لإحداث التغيير.

عالم العمل: ما هي مواطن القوة التي تقدمها مؤسسة التمويل الدولية ومنظمة العمل الدولية إلى هذه الشراكة من أجل «عمل أفضل»؟

روس هارفي: إنهما يقدمان خبرتهما في هذا المجال. فبرنامج عمل أفضل يركز على نقاط قوة مؤسسة التمويل

ظروف عمل أفضل، شركات أفضل - على الانترنت

إن STAR (نظام تعقب التقييمات والحلول في مراحل الإنتاج) هو نظام متعدد اللغات على الانترنت لتخزين البيانات، وتقييم الأداء، وتوثيق التقدم، وتحليل العوامل، وتقديم التقارير ضمن برنامج عمل أفضل.

يسمح هذا النظام للشركات بمشاهدة التقارير مع المشتريين حول التزامها معايير العمل والإجراءات المتبعة لتحسين وضعها. وهو يشكل تكنولوجيا فعالة تسمح للمشتريين والشركات بتخفيض الموارد التي تُنفق على التدقيق في الحسابات لإعادة توجيهها نحو إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها. وهو يقدم للشركات الإرشاد عبر الانترنت للتخطيط لتنفيذ التحسينات اللازمة، ويتعقب أثر معايير العمل الأفضل على الإنتاجية والنوعية لإظهار قدرة الشركات على الالتزام بالمعايير.

بالإضافة، يمكن استعمال هذا النظام في كل مكان في العالم لتقييم وتحسين ذاتيين. وتتم تغطية التدريبات والتقييمات عبر الرسوم.



ماذا يُقال عن برنامج «عمل أفضل»؟



يدعم برنامج «عمل أفضل» تمكين العمال في بعض أفقر البلدان في العالم. فيمكن تحسين حياة العمال وحياة عائلاتهم عبر تحقيق الحرية النقابية الفعلية.

«شارون بورو»، رئيسة الاتحاد الدولي للنقابات العمالية

«إن احترام قانون العمل الوطني في صلب التحسينات الاجتماعية وتحسينات العمل في عالم العولمة. وهنا يقدم برنامج «عمل أفضل» المساعدة اللازمة للعمال لاحترام... فعبّر احترام المعايير، يمكن للعمال تحسين أداءهم الاقتصادي والوصول إلى الأسواق العالمية».

«برنت ويلتون»، نائب الأمين العام في المنظمة الدولية لأصحاب العمل

«يمثل برنامج «عمل أفضل» خطوة مهمة لتعزيز معايير العمل... نحن نعتبر أنه سيكون مهماً للغاية لأنه يسعى إلى تحسين ظروف عمل الأشخاص الذين يصنعون منتجاتنا».

«مايكل كوبوري»، نائب الرئيس، الاستدامة الاجتماعية والبيئية في مراحل الإنتاج، شركة ليفاي شتراوس وشركائه

«هنا في ليسوزو، شدد برنامج «عمل أفضل» على تكامل كل الشركاء الاجتماعيين وتداخل أهدافهم. وهو يساعدنا في إحراز تقدم وفق

«فرهم أ. إفرايم»، رئيس الجمعية الأردنية لمصدري النسيج والملابس

«يعتبر برنامج «عمل أفضل» أداة عملية وفعالة تساعدنا في بناء قدرات العمال والمدراء في معاملة التزويد».

«إنغريد شولستروم»، مدير المسؤولية الاجتماعية للشركات في شركة H&M

«يشكل برنامج «عمل أفضل» مقارنة شاملة تتضمن إدارة العمل، وبناء القدرات في أوسع نطاق، والحوار الاجتماعي لجعل احترام المعايير عنصراً أساسياً في التنافسية العالمية».

«نيل كيرني»، الأمين العام، الاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلود

رؤية مشتركة... «تابو تسابالالا»، الأمين العام الإقليمي في أفريقيا، الاتحاد الدولي لعمال النسيج والملابس والجلود

«يؤسس برنامج «عمل أفضل» في الأردن شراكة مبنية على المبدأ الذي يعتبر أنه من الممكن أن تتماشى ظروف العمل اللائق مع إنتاج السلع النوعية بأسعار تنافسية».

«باسم خليل السالم»، وزير العمل، المملكة الأردنية الهاشمية

«يشكل برنامج «عمل أفضل» فرصة مهمة للشركات... ونحن نريده أن يبدأ في قطاع الملابس لينتقل لاحقاً إلى القطاعات الأخرى...»

لا كنس بعد الآن تنظيف عقود التنظيف



وهكذا لا تكون الشركة التي يتم تنظيف مكاتبها - مكاتب مستأجرة - أو الشركة المالكة التي تملك المبنى مسؤولة بشكل مباشر عن الأجور المدفوعة أو شروط الاستخدام المطبقة. فالتنظيف يفترض دفع التكاليف ولا يقدم الأرباح للشركات، لذلك يتم اختيار المتعهد الذي يطلب كلفة أقل من غيره. وكما أشار الاتحاد الأوروبي لشركات التنظيف والشبكة الدولية للنقابات العمالية في بيان مشترك، «يميل الزبائن (في القطاعين الخاص والعام) إلى اختيار متعهدي التنظيف على أساس السعر بصفته المعيار الوحيد، من دون أخذ نوعية الخدمة أو ظروف العمل أو تدريب الموظفين أو حتى احترام الشركات التي تشارك في المناقصة للحصول على العقد في عين الاعتبار».

نتيجة لذلك، تكون أجور عمال التنظيف منخفضة وظروف عملهم متردية. على سبيل المثال، تقول عاملة تنظيف من نيوزلندا وتدعى «روزا فالنكو»: «أشعر بالقلق لأن شركتي تريد مني العمل بجهد أكبر وبوقت أسرع لتخفيض ساعات العمل. لا أظن أنهم يفهمون ما أفعل وهم لا يقدرّون عملنا». وتطالب «روزا» بأجر لائق «حتى لا تبقى عائلتها بحاجة لإعانات الدولة».

يعمل جيش مخفي من العمال كل يوم لتنظيف مباني المكاتب في العالم. لا يلتقي العديد من موظفي المكاتب بالأشخاص الذين يفرغون مستودعات القمامة ويزيلون الغبار عن المكاتب، لأن عقود التنظيف تشترط أن يتم التنظيف خارج وقت العمل العادي، في الصباح الباكر أو في المساء. لكن عمال التنظيف يشكلون جزءاً أساسياً من حياة المكاتب المعاصرة. هذا ما يشرحه لنا «أندرو بيبي» في هذا المقال.

جنيف - يعمل ملايين الأشخاص في قطاع التنظيف. يوجد في الاتحاد الأوروبي وحده حوالي ٣ ملايين عامل تنظيف في قطاع يساهم بقيمة ٤٤ مليار يورو في اقتصاد الاتحاد الأوروبي. وغالباً ما يكون عمال التنظيف من النساء اللواتي يعملن بدوام جزئي ويحاولن العمل في عدة وظائف لكسب معيشتهم. وفي العديد من البلدان (بما في ذلك، أغلبية الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة)، يكون عمال التنظيف من المهاجرين أو من أقليات إثنية مختلفة.

حالياً، يقدم متعهدون اختصاصيون خدمات التنظيف،

لحسن الحظ، يبدو أنه - على الأقل في بعض أنحاء العالم - لقي نداؤها أذاناً صاغية. فقد أطلقت النقابات العمالية في أستراليا وألمانيا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة حملات تركز على المأساة التي يعيشها عمال التنظيف. وقامت بعض الشركات بمراجعة ترتيبات عقود التنظيف. وهناك أمثلة رائدة عن الشراكة الاجتماعية بين كبار المتعهدين والنقابات العمالية، بما في ذلك اتفاق إطار عالمي بين الشبكة الدولية للنقابات العمالية والمتعهد المتعدد الجنسيات.

في الواقع، تعترف بعض الأطراف المعنية بهذا القطاع بمشكلة التسابق على عقود التنظيف. ومؤخراً، اقتبست مجلة تجارية أسترالية أحد المدراء التنفيذيين الذي وصف القطاع «بأنه يلتهم ذاته من الداخل عبر التسعير العشوائي». ومن جهته، يصف «توم بالانوف»، رئيس قطاع خدمات الأملاك في الشبكة الدولية للنقابات العمالية، الاجتماعات مع الشركات المالكة التي توافقه الرأي حول ضرورة تحسين ظروف العمل والتي تعتبر أنه عليها أن تبقى تنافسية لجهة الأجر الذي تطلبه من عملائها.

إن الحل المفضل لدى نقابة «بالانوف» أي الاتحاد الدولي لعمال الخدمات (العامل في كندا وبورتوريكو والولايات المتحدة) هو السعي إلى إبرام اتفاقات حول ظروف عمل وأجور عمال التنظيف الذي يعملون في مباني المكاتب في منطقة معينة. لقد نجحت هذه العقود الكبرى والواسعة النطاق في حوالي ٣٠ مدينة في الولايات المتحدة، بما فيها نيويورك وشيكاغو والعاصمة واشنطن ولوس أنجلوس. وبما أن أصحاب العمل هم في العادة متعاقدون من الباطن مع أصحاب الأملاك ويمكن إلغاء عقودهم بعد إنذار ٣٠ يوماً، تشمل هذه العقود الكبرى «اتفاقات مشجعة» تضمن تحسين الأجور وظروف العمل عندما توقع عليها الشركات العاملة في السوق. ويعتبر الاتحاد الدولي لعمال الخدمات أن الهدف هو التأكد من أنه لا يوجد أي متعهد يواجه عائق التنافسية.

آخر المدن التي استهدفها الاتحاد الدولي لعمال الخدمات هي هيوستن حيث نظمت إضراباً ضم أكثر من ٥٠٠٠ عامل تنظيف في نهاية العام الماضي لفرض الاتفاق الواسع النطاق في المدينة. تجدر الإشارة هنا إلى أن الإضراب حظي بدعم واسع مما أسماه الاتحاد الدولي لعمال الخدمات «ائتلاف قوي يشمل القادة الروحيين والسياسيين وقادة المجتمع» الذين دافعوا عن قضية عمال التنظيف. أدى هذا الاتفاق إلى رفع أجور العمال بنسبة ٢١٪ هذا العام ومنحهم تأمين صحي بأسعار مقبولة وعطل مدفوعة.

فضلاً عن ذلك، يقول «توم بالانوف» إن الاتحاد الدولي لعمال الخدمات ركز على الشركات التي تملك مباني المكاتب وتؤجرها بدلاً من المتعهدين المتعاقدين من

الباطن. وتمكنت النقابة من ممارسة الضغوط عبر صناديق التقاعد الضخمة في القطاع العام، على غرار صندوق تقاعد كاليفورنيا الذي يستثمر مبالغ كبيرة في الأملاك التجارية، رغم صعوبة إقناع المؤتمنين على صناديق التقاعد الخاصة. لكن «بالانوف» يعتبر أن العقود الكبرى في المدن مفيدة للجميع «في نهاية المطاف، إنها في مصلحة المالكين والمتعهدين. إنهم لا يريدون عدد كبير من الموظفين ولا أظن أنهم يحبذون دفع أجور منخفضة للعمال».

من جهتهما، اعتمد الاتحاد الأسترالي للمشروب والضيافة ونقابة عمال الخدمات والغذاء في كل من أستراليا ونيوزيلندا مقاربة مشابهة ضمن حملة بداية نظيفة التي أطلقت العام الماضي لتحسين ظروف عمال التنظيف. تضمنت الحملة توظيف ٥٠ منظمًا من أجل إنشاء علاقة تعاون بين أصحاب الأملاك والمتعهدين كما تصفها النقابات. فتكاليف التنظيف تشكل جزءاً بسيطاً من التكاليف الإجمالية للحفاظ على الأملاك، ويمكن بالتالي تحسين الأجور من دون التأثير على العائدات من دخل الأجر. وتعتبر النقابتان: «هدفنا هو اعتراف قطاع الأملاك بأن من مصلحته اعتماد معايير تنظيف وأمان ذات مستوى مرتفع عبر التعامل مع متعهدين يلتزمون بنوعية عمل عالية». سمحت هذه الحملة بوضع لائحة من عشرة نقاط حول مبادئ سياسة عقود مسؤولة.

لكن عندما يرفض أصحاب الأملاك التعاون، يعمل الاتحاد الأسترالي للمشروب والضيافة وغير نقابة عمال الخدمات والغذاء على إخراجهم للتصرف بإيجابية. ومن بين التكتيكات المستعملة تُمنح جائزة «فرشاة الحمام الذهبية» لأصحاب العمل الذي لم يوافقوا على تحسين المعايير في عقود التنظيف. واعتمد اتحاد النقابات (نقابة عمال القطاع العمومي والنقل) في المملكة المتحدة نهجاً مشابهاً عبر حملة أطلقت في السنوات الماضية لتحسين



الاجتماعيين في التعامل مع قطاع التنظيف منذ العام ١٩٩٩، حيث جمعت الاتحاد الأوروبي لشركات التنظيف مع قطاع خدمات الأملاك في المكتب الأوروبي التابع للشبكة الدولية للنقابات العمالية. ويشكل البيان المذكور آنفاً نتيجة هذه الجهود حيث يدعو إلى احترام أكبر في القطاع، ووضع حد «للحلق المفرغة» لخفض التكاليف، والتشديد على الإبقاء على الموظفين وتعزيز العمل بدوام كامل. وركز الاتحاد الأوروبي لشركات التنظيف والشبكة الدولية للنقابات العمالية على الحاجة لتشجيع التنظيف خلال ساعات العمل العادية في النهار. فالتنظيف خلال النهار يساعد العمال عبر السماح لهم بالعمل ساعات أطول والتوفيق بين العمل والحياة العائلية. ويسمح ذلك أيضاً بمساعدة الزبائن والمتعهدين على حد سواء لتخفيض التكاليف وزيادة العمال المتوفرين. كما أن العمل خلال النهار أكثر أماناً.

إن الشبكة الدولية للنقابات العمالية أحد الشركاء في رسالة اتفاق موقعة عام ٢٠٠٣ مع شركة التنظيف المتعددة الجنسيات. ويضع هذا الاتفاق إطاراً للعلاقات الصناعية المتعلقة بأنشطة المجموعة في العالم وفق معايير العمل الأساسية الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ويشمل الاتفاق كذلك التزام الشركة بعدم استعمال العمل الجبري أو عمل الأطفال أو العمل سداً لدين، وباحترام حق العمال بالحرية النقابية والتفاوض الجماعي، وبضمان ظروف عمل لائقة. وفي هذا السياق، وقعت ISS على اتفاق متعهد التنظيف المسؤول في استراليا مع الاتحاد الأسترالي للمشروب والضيافة وغيرها، وسوف توقع اتفاقاً مشابهاً مع نقابة عمال الخدمات والغذاء في نيوزيلندا، ووقع مؤخراً اتفاقاً مع هولندا يمنح حقوق التنظيم لإحدى النقابات.

إن هذه المبادرات تسمح للقطاع بالمضي قدماً، لكن عمال التنظيف ما زالوا يتلقون أجوراً منخفضة للغاية في الكثير من الدول. على سبيل المثال، ما زال ٥٤.٠٠٠ عامل تنظيف في هونغ كونغ يتلقون أجوراً منخفضة جداً بعدما رفضت المحكمة العليا في أيار/مايو العام الماضي قضية سعت إلى إجبار الحكومة على تحديد حد أدنى لأجور عمال التنظيف. فالمحكمة قد اعتبرت أنه لا داعي للقيام بذلك.



أجور عمال التنظيف في لندن ومناطق العمل في دوكلندز. فركز الاتحاد على الشركات التي تعمل في المكاتب وحاول إخراج بعض أهم المؤسسات المالية في لندن عبر إضعاف علاقاتها العامة. ومُنحت عدة شركات جائزة «التنظيف الذهبي» لأنها «تمتص جهود عمالها إلى آخر قطرة» - وفقاً للاتحاد. وبدأت حملة الاتحاد لمعاملة عمال التنظيف بشكل أنظف تعطي نتائجها. على سبيل المثال، عمل مصرف باركلي مؤخراً على رفع أجور عمال التنظيف إلى ٧.٥٠ جنيه إسترليني (١٥ دولار أمريكي) في الساعة، أي أكثر من الحد الأدنى للأجر في الساعة الذي توصي به النقابات العمالية. وقع الاتحاد أيضاً على اتفاقات جماعية مع ٣ من أكبر المتعهدين في مدينة لندن. ويقول نائب الأمين العام للاتحاد، جاك درومي، في هذا الإطار «هذه الشركات تدرك أن المستقبل مبني على التنافس حول النوعية والابتكار وليس على التسابق على تقديم أدنى الأجر».

على الصعيد الإقليمي الأوروبي، نجحت هيكلية الاتحاد الأوروبي الخاصة بالحوار بين الشركاء



تبادل الخبرات

مبادرة عالمية جديدة ضد عمل الأطفال من الجنوب إلى الجنوب



الأخرى التي لديها الأهداف نفسها.

في هذا الإطار، صرّح وزير خارجية البرازيل، بأن «دبلوماسية القرن الواحد والعشرين يجب ألا تكون دبلوماسية المصالح وحسب بل أيضاً دبلوماسية التضامن النشط بما يسمح لها بالوصول إلى الشعوب في بلدان أخرى عبر أنشطة ملموسة ومستمرة». وأضاف أن اتفاقاً جديداً مع منظمة العمل الدولية أساسي لضمان استدامة مشاريع التعاون الفني للقضاء على عمل الأطفال.

وفي شهر كانون الأول/ديسمبر الماضي، أطلقت البرازيل ومنظمة العمل الدولية مبادرة عالمية جديدة لتعزيز أنشطة ومشاريع للتعاون الفني بين دول الجنوب من أجل المساهمة بفعالية في الحد من عمل الأطفال والقضاء عليه، وعلى الأخص أسوأ أشكال عمل الأطفال. وهكذا تضع

برزت قصة نجاح البرازيل في الحملة العالمية ضد عمل الأطفال بسبب قدرتها الفريدة على تحديد الأطفال العاملين، وإبعادهم عن الاستغلال ومنحهم التربية التي يستحقون. والآن، سوف تساعد مبادرة «جنوبية - جنوبية» تقضي بالتعاون بين البرازيل ومنظمة العمل الدولية على تبادل الخبرات لتحويل السياسات والالتزامات إلى عمل ملموس في الدول النامية الأخرى.

جنييف - ازدادت الجهود المبذولة من «الجنوب إلى الجنوب» في خضم الحملة العالمية الناجحة ضد عمل الأطفال.

فقد وضعت البرازيل - أحد البلدان التي طبقت أنجح البرامج ضد عمل الأطفال - شرعة جنوبية - جنوبية جديدة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية لتبادل الخبرات مع الدول

«يفترض روابط وثيقة بين الزملاء في كل البلدان مع تزايد التعاون الأفقي».

أما «لايس أبرامو»، مديرة مكتب منظمة العمل الدولية في البرازيل، فتعتبر أن هذا التعاون الأفقي مهم لتعزيز التعاون والحوار الاجتماعي المطلوبين من أجل الحد من عمل الأطفال والقضاء عليه. وتقول «نحن نفتتح بفضل هذه المذكرة مرحلة جديدة من الحوار لوضع معايير تعزز مهمة التعاون الدولي لمنظمة العمل الدولية».

ويُترجم ذلك في مشاريع أكثر فعالية على الأرض. من جهتها، تعتبر «ماريا بياتريز كونا»، مديرة البرنامج في مكتب المنظمة في البرازيل (وهو عضو سابق في فريق العمل القطري في البرازيل) أن مذكرة التفاهم تعيد التأكيد على الالتزامات والسياسات الخاصة بتطبيق الاتفاقية رقم ١٣٨ حول السن الأدنى والاتفاقية رقم ١٨٢، وتدعم الجهود التي تقوم بها البرازيل وشركاؤها في المجتمع المدني لتبادل الخبرات مع البلدان الأخرى.

يتوقع كذلك أن يمتد المشروع إلى الهند وجنوب أفريقيا وبعض أعضاء السوق المشترك الجنوبي لتعزيز الحوار حول التعاون المحتمل وفق الممارسات الجيدة القائمة. كما أن المبادرة بين البرازيل ومنظمة العمل الدولية وضعت لخلق منتدى للتعاون بين دول الجنوب لمكافحة عمل الأطفال بين المجموعات الإقليمية على غرار الميثاق الأندلي (جبال الأنديز)، وأسرة البلدان الناطقة بالبرتغالية، ومبادرة التعاون بين بلدان الجنوب المشتركة بين الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا من أجل دعم التعاون الأفقي بين الدول التي تتشارك تجارب ناجحة في مكافحة عمل الأطفال.

يعتبر مدير التحالف البلجيكي الكندي، السفير لويس أنريكي بيريرا دي فونسيكا، أن المذكرة تهدف إلى تحديد التبادل بين الاختصاصيين والأبحاث بما يتخطى مجرد تنفيذ مشاريع التعاون الفني. ويضيف أن التحالف البلجيكي الكندي مستعد للعمل مع منظمة العمل الدولية لتنسيق الجهود الرامية إلى تعزيز الممارسات البرازيلية الجيدة بما يناسب أوضاع الدول النامية الأخرى.

من جهتهما، نفذت أنغولا والموزامبيق مشاريع استبقت الاتفاقات الجديدة بين دول الجنوب، وتم الإعلان عن مشروع جديد بتمويل من التحالف البلجيكي الكندي للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في هايتي. هذا المشروع هو مشروع نموذجي يعمل على سحب ٢٠٠ طفل من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإرسالهم إلى المدارس التمهيدية. وقد يساعد في حماية ٦٠٠ فتى وفتاة آخرين من خطر الاستغلال في العمل. بالإضافة، أعلنت غينيا - بيسو اهتمامها بتنفيذ مشروع من هذا النوع.

مذكرة التفاهم بين منظمة العمل الدولية وحكومة الجمهورية الفدرالية البرازيلية لإطلاق مبادرة تعاون فني بين دول الجنوب لمحاربة عمل الأطفال» في طليعة التعاون الفني بين دول الجنوب، وفق ما قاله السيد «أموريم».

أصبحت البرازيل مرجعاً مهماً بين الدول النامية أو المتوسطة الدخل لجهة مكافحة عمل الأطفال لسببين رئيسيين. أولاً، تعود خبرة البرازيل إلى ١٥ عاماً مضت في خلق وتطبيق التكنولوجيا المطلوبة لتحديد الأطفال العاملين، وإخراجهم من العمل الاستغلالي، وإدخالهم إلى المدارس، وتأمين دخل بسيط لعائلاتهم في ما بات يُعرف ببرامج التحويل النقدي المشروط. ثانياً، عززت البرازيل هيكليات الحوار الاجتماعي للتنسيق مع المجتمع المدني من أجل تحسين السيطرة الاجتماعية على السياسات العامة بما يسمح بتحقيق الإجماع وتركيز جهود أصحاب العمل والعمال والحكومة على هذه القضية.

في هذا السياق، يحدد الاتفاق الجديد مع منظمة العمل الدولية مسؤوليات واضحة لوكالة التعاون البرازيلية ووزارة الخارجية بهدف تعزيز الجهود المبذولة لمساعدة البلدان النامية الأخرى في نضالها ضد عمل الأطفال، وتحديد دور البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية (أبيك) ودور مكتب المنظمة في البرازيل.

وتقول ميشيل جانكانيش، مديرة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية (أبيك): «هذا ضروري لأنه يحفز التعاون الأفقي وتبادل الممارسات الجيدة، ويسمح باستخدام أفضل في الدول النامية لكي تقود الجهود في هذا المجال. وهذا يتماشى مع روحية الاتفاقية رقم ١٨٢ حول أسوأ أشكال عمل الأطفال في ما يتعلق بالتعاون بين الدول». وتضيف أن الاتفاق





يعتبر الخبراء في منظمة العمل الدولية أن هذا التعاون جوهرى لتعزيز الجهود في الدول الناطقة باللغة البرتغالية حيث بقي عدد الأطفال العاملين مرتفعاً ولم ينخفض كما هي الحال عليه في أميركا اللاتينية. أما بيدرو أوليفيرا من برنامج أيبك في البرازيل، فيقول تعكس مذكرة التفاهم تجربة كانت المنظمة تطورها في هذا المجال. إنها رمز فلسفة منظمة العمل الدولية لتبادل الخبرات باستمرار في إطار الأمم المتحدة وعالم العمل.



عمل الأطفال في الدول النامية

يعمل أغلب الأطفال في الدول النامية في القطاع الزراعي لكن يوجد اختلافات مهمة بين هذه الدول لجهة تعرض الأطفال لمخاطر أماكن العمل. على المستوى العالمي، يعمل طفلان من أصل ثلاثة في الزراعة، وقد تصل هذه النسبة إلى ١٠٠٪ في بعض الدول النامية، وعلى الأخص في أفريقيا جنوب الصحراء. لكن هذه الأنماط غير مرتبطة نسبياً بتوزيع اليد العاملة الراشدة وفق كل قطاع والهيكلية الإجمالية للاقتصاد.

البرنامج الوطني للعمل اللائق في الجمهورية اليمنية



الشركاء الثلاثة على وثيقة إطلاق البرنامج الوطني للعمل اللائق في اليمن.

ويشكل البرنامج الوطني للعمل اللائق في اليمن إطاراً استراتيجياً وخطة عمل تنفيذية لتدخلات منظمة العمل الدولية، كما ويعبر أيضاً عن التزام حكومة اليمن ومنظمات العمال وأصحاب العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية على تحقيق أهداف محددة تهدف إلى ضمان وتعزيز فرص العمل اللائق والمنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة.

وتحدد هذه الوثيقة أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق هذا والنتائج المتوقعة تحديدها واستراتيجيات تطبيقها والتي تمّ تطويرها في سياق دعم من الأمم المتحدة للجهود الوطنية وتحقيقاً للأهداف التنموية الوطنية. ويهدف البرنامج الوطني للعمل اللائق الذي سينفذ خلال الفترة ٢٠٠٨ - ٢٠١٠ إلى المساهمة في

قامت منظمة العمل الدولية من خلال مكتبها الإقليمي للدول العربية بالتعاون مع الحكومة اليمنية بإطلاق البرنامج الوطني للعمل اللائق في الجمهورية اليمنية خلال حفل توقيع رسمي شارك فيه الفرقاء الثلاثة المكونين لمنظمة العمل الدولية - حكومات، أصحاب عمل وعمال، في ٣٠ تموز/يوليو ٢٠٠٨ في فندق تاج سبأ، صنعاء، اليمن.

وجرى حفل التوقيع هذا تحت رعاية نائب رئيس مجلس الوزراء للشؤون الاقتصادية ووزير التخطيط والتعاون الدولي معالي الدكتور عبد الكريم الأرحبي وبحضور معالي الدكتورة أمة الرزاق علي حمد - وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل في اليمن، والسيدة ندى الناشف - المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية. ويشارك أيضاً في الحفل كل من الأستاذ محمد عبود سعيد - رئيس الإتحاد العام للغرف التجارية والصناعية اليمنية، والأستاذ محمد الجدري - رئيس الإتحاد العام لنقابات العمال في اليمن، ووقع

تخفيف الفقر وتحقيق التنمية البشرية عبر العمل اللائق، وتمت صياغة أولويات البرنامج وتصنيفه في ثلاثة مجالات رئيسية تشكل المكونات الرئيسية للبرنامج الوطني للعمل اللائق في اليمن.

وتركز الأولوية الأولى على تطوير إدارة العمل والبيئة التشريعية وفق معايير العمل الدولية من خلال تعزيز الإطار القانوني وقدرة الحكومة والشركاء الاجتماعيين على تنفيذ القوانين وفق معايير العمل الدولية، وتحسين مشاركة العمال وأصحاب العمل في صياغة السياسات عبر الحوار الاجتماعي.

أما الأولوية الثانية فتتمحور حول تعزيز الحماية الاجتماعية للعمال من خلال تعزيز القدرات الوطنية من أجل زيادة فعالية وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية والأمن الاجتماعي لتشمل أكبر عدد ممكن من العمال غير المشمولين وأسرهم.

وتسعى الأولوية الثالثة إلى تعزيز قدرات الحكومة على إنتاج فرص عمل جديدة وذلك عبر تحسين إطار السياسات والقدرات المؤسسية لتحليل معلومات سوق العمل، وتطوير الإطار المؤسسي والآليات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز تنفيذ ثقافة المبادرة الذاتية، وتعزيز تنافسية المرأة ووصولها إلى الأنشطة المولدة للدخل في سوق العمل.

ولا بد من الإشارة إلى أن حكومة اليمن صادقت على ٢٨ اتفاقية لمنظمة العمل الدولية منذ انضمامها إلى منظمة العمل الدولية بما في ذلك الاتفاقيات الثمانية

الأساسية وهي:

- اتفاقية رقم ٢٩ حول العمل الجبري (١٩٣٠)، صادق عليها اليمن في ١٤/٠٤/١٩٦٩.
- اتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (١٩٤٨)، صادق عليها اليمن في ٢٩/٠٧/١٩٧٦.
- اتفاقية رقم ٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (١٩٤٩)، صادق عليها اليمن في ١٤/٠٤/١٩٦٩.
- اتفاقية رقم ١٠٠ حول المساواة في الأجور (١٩٥١)، صادق عليها اليمن في ٢٩/٠٧/١٩٧٦.
- اتفاقية رقم ١٠٥ حول إلغاء العمل الجبري (١٩٥٧)، صادق عليها اليمن في ١٤/٠٤/١٩٦٩.
- اتفاقية رقم ١١١ حول التمييز (في الاستخدام والمهنة) (١٩٥٨)، صادق عليها اليمن في ٢٢/٠٨/١٩٦٩.
- اتفاقية رقم ١٣٨ حول الحد الأدنى للسكن (١٩٧٣)، صادق عليها اليمن في ١٥/٠٦/٢٠٠٠.
- اتفاقية رقم ١٨٢ حول أسوأ أشكال عمل الأطفال (١٩٩٩)، صادق عليها اليمن في ١٥/٠٦/٢٠٠٠.

وتزامن هذا الحفل مع افتتاح منظمة العمل الدولية ورشة عمل لها تحت عنوان «الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في اليمن» والتي استمرت لمدة يومين. فقامت منظمة العمل الدولية بإعداد ووضع هذه الاستراتيجية بالتعاون مع الحكومة اليمنية والشركاء الاجتماعيين بهدف دعم الحكومة لمعالجة ظاهرة الفقر والحد من البطالة. وركزت هذه الورشة على ثلاث محاور وهي: وضع التشغيل في جوهر السياسات الاقتصادية والاجتماعية؛ والسياسات النشطة لسوق العمل والحماية الاجتماعية؛ وتوفير فرص العمل.



العمل الانظامي في البلدان العربية : منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال



بعض منظمات العمال وأصحاب العمل في المنطقة.

خصصت ثلاث جلسات عامة للحديث عن طبيعة الاجتماع وأنشطته؛ وركزت هذه الجلسات على ما يلي:
- لانظامية العمل، التعريفات والتغيرات التي لحقت بها.
هذه التغيرات ذات الصلة بالمنطقتين، والتي، بدل تعريف ينطلق من حجم وحدات الإنتاج، كمحدد للانظامية، تقترح تعريفاً آخر ينطلق من سمات الوظيفة نفسها؛
- الإطار العام في البلدان العربية للعمل الانظامي مقارنةً بمناطق أخرى وما يتضمنه من أوجه تماثل واختلاف؛ و
- قضايا العمل الانظامي من منظور حقوق العمال والمساواة بين الجنسين.

حيثيات المبادرة الإقليمية

تتغير طبيعة العمل بصورة دراماتيكية وبايقاع متسارع في كافة أنحاء العالم بما في ذلك البلدان العربية. وتؤدي مرونة أسواق العمل المتزايدة، على المستويين العالمي والمحلي، إلى تزايد العمل الانظامي، وإلى العمل للحساب الخاص وأشكال عمل مختلفة غير نمطية. كما يترافق هذا السياق «الانظامي»، مع تنامي الفقر وغياب الحماية لا سيما بالنسبة للنساء. ولا تبدو الإحصاءات الرسمية

عقدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر» اجتماعاً إقليمياً للخبراء حول «العمل الانظامي في البلدان العربية: منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال» في تونس وذلك خلال الفترة الممتدة من ١٥ إلى ١٧ تموز/يوليو ٢٠٠٨.

قدم خلال هذا الاجتماع حصيلة الأبحاث التي أجريت في إطار المبادرة الإقليمية حول «النوع الاجتماعي، المساواة، وحقوق العمال في الاقتصاد الانظامي في البلدان العربية»، التي جرت مناقشتها مع ممثلين عن منظمة العمل الدولية في المنطقة. وركزت النقاشات على توصيات السياسات وبرمجتها بغية تحسين ظروف العمال الانظاميين في البلدان العربية، وبغية إلقاء الضوء اللازم على الإحصاءات ومدى مصداقيتها في تقديم المعطيات العائدة للفئات العمالية ومدى استفادتهم من نظم الحماية الاجتماعية.

شارك في هذا الاجتماع الإقليمي خبراء في الاقتصاد والاجتماع والتنمية يمثلون منظمات معروفة؛ وخبراء من مؤسسات ناشطة في أبحاث القوة العاملة، وفي قضايا توسيع مظلة الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى ممثلين عن

والقوانين والسياسات والبرامج وفاعلة بما فيه الكفاية لإجراء تقييم ملائم للأنظمة الوظيفية، ودورها في عرقلة توسيع غطاء الحماية الاجتماعية لتشمل من هم في أمس الحاجة إليها من العاملين النظاميين.

لردم الفجوات المذكورة، أطلق كل من منظمة العمل الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر» مبادرة إقليمية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ حول المساواة بين الجنسين وحقوق العمال في الاقتصادات النظامية للبلدان العربية. يمول هذه المبادرة، التي تمتد أنشطتها على سنتين، كل من مركز البحوث للتنمية الدولية وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (أجفند) ومنظمة العمل الدولية. ومن أهدافها إشراك الدول العربية في بلورة المفاهيم الجارية دولياً في شأن العمل النظامي، انطلاقاً من منظور المساواة بين الجنسين وحقوق العمال. وتدور أنشطة المبادرة في ثلاث دوائر مترابطة: الأبحاث؛ تعزيز المشاركة المعرفية؛ ورفع الوعي.

لا ينطلق المفهوم المعتمد في هذه المبادرة حول العمل النظامي، من السمات العائدة للوحدات الاقتصادية، بل من سمات الوظيفة نفسها. فهو مفهوم يتصل بحقوق العمل كما بسائر حقوق الإنسان ومعاييرها، وذلك بغية التوصل لفهم أفضل لمشكلات العمال النظاميين، وما يقف وراءها - أو ينتج عنها - من أسباب وظروف اقتصادية، اجتماعية، وثقافية؛ علماً بأنه سيصار إلى توظيف هذا الفهم في بلورة المسؤوليات والمطالب والقدرات والخطط والتدخلات المطلوبة لحل هذه المشكلات. تقدم هذه الورقة مقترحات لتأصيل المساواة بين الجنسين في الخطط والسياسات المتعلقة بالعمل؛ ولتطوير المعايير المؤسسية والقوانين والآليات والسلوكيات. إضافة إلى رسم الأولويات بالنسبة للعاملين النظاميين وحقوقهم في ممارسة الخيارات والوصول إلى الموارد وإسماص صوتهم ناهيك عن حقهم في التنظيم النقابي من أجل بلوغ المساواة في الفرص والتأمينات ومن أجل التمكين الفعلي. هذه الرؤية تشكل قاعدة لتحليل العمل النظامي في عدد من البلدان العربية (لبنان، سوريا، اليمن، الأراضي الفلسطينية المحتلة، الأردن، مصر وتونس).

التقدم حتى الآن

إن الحيز البحثي (٢٠٠٧-٢٠٠٨) المذكور أعلاه، يهدف إلى ردم الثغرات العائدة للإحصاءات وتوسيع دائرة الحماية الاجتماعية لتشمل العمال النظاميين. وقد نتج عنه بلورة مفاتيح بحثية ومراجع سيكون لها تأثير إيجابي على منهجية التفكير عموماً وعلى توجهات المؤسسات الحكومية ومنظمات العمال وأصحاب العمل، إضافة إلى

المؤسسات البحثية والوكالات الدولية العاملة في البلدان العربية التي أجريت فيها هذه الأبحاث.

ونذكر من إنجازات هذه المرحلة الاجتماع الذي ضم عشرين خبيراً من باحثين ومستشارين عاملين في مختلف بلدان المنطقة ساهموا في بلورة المعطيات اللازمة ومن أهمها: - إشراك البلدان العربية في الحوار الدولي الجاري بشأن العمل النظامي وذلك من خلال: التأكد من أن أعضاء الشبكات البحثية الإقليمية، يعتمدون الأدوات والتعريفات والمفاهيم الحديثة التي باتت متوفرة على الصعيد الدولي؛ وتشجيع أفراد الشبكات البحثية على أن يصبحوا مرجعيات موثوقة بها في قضايا الاقتصاد النظامي في المنطقة؛ وتزويد الشبكات البحثية الدولية بالمستجدات من الأبحاث البارزة في المنطقة، وإجراء التقييم والمقارنة مع بلدان ومناطق أخرى في العالم.

- إعادة النظر بالفرضيات والأفكار المسبقة والتعميمات الخاطئة التي تطبقها بعض منهجيات الأبحاث على بلدان المنطقة دون دليل تجريبي أو تأصيل موثوق به.

- اعتماد البيانات المصنفة وفق الجنس، وإدراج مؤشرات الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في مسح الأسر المعيشية والقوى العاملة على اختلاف فئاتها (منها العاملون المحبطون، العاملون من المنزل، العاملون المنزليون، والعاملون بغير أجر)، وذلك لإلقاء الضوء اللازم على خلفية الإحصاءات ومنهجياتها وكشف أسباب ارتفاع معدلات غير النشيطين اقتصادياً من النساء في المنطقة.

التوصيات

وفي نهاية الاجتماع، اتفق المشاركون على التوصيات التالية:

❖ توسيع تغطية الحماية الاجتماعية النظامية لتشمل العاملين النظاميين؛

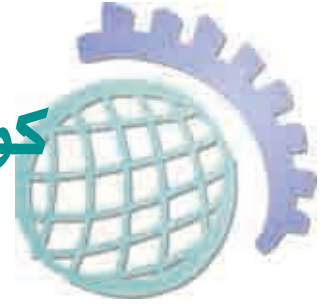
❖ تنظيم العاملين النظاميين من أجل مؤازرة حقوقهم، لا سيما حق التمتع بالحماية الاجتماعية، على أن تلعب النقابات دوراً قيادياً أكثر نشاطاً في هذا المجال؛

❖ إلقاء الضوء على خصائص العاملين النظاميين عبر تضمين أسئلة تتعلق بالانتماء في مسح الأسر المعيشية والمنشآت والقوى العاملة؛

❖ تحليل المعطيات المتوفرة من أجل بلورة فهم أفضل لبعده النوع الاجتماعي في قضايا الاستبعاد الاجتماعي والانكشاف، والقيام ببحوث معمقة في شأن تعدد استراتيجيات العاملين غير المحميين في القطاعين النظامي والانظمائي.

مراجعة للاتجاهات والتطورات في شؤون العمل

كوكب العمل



الشركات المتعددة الجنسيات والقضايا الاجتماعية والبيئية

أصبح تأثير أخلاقيات العمل مهماً للغاية في السوق العالمي. فالمستهلكون يتساءلون حول مصادر المنتجات والخدمات، وما إذا كانت تُنتج وتُسَلَّم بما يراعي المجتمع والبيئة. وفي هذا الإطار، يلقي «كوكب العمل» نظرة على ما جاء في الصحافة حول التدابير التي أخذتها الشركات المتعددة الجنسيات، والحكومات، والمنظمات، والمستثمرون والمبتكرون حول كيفية خلق ممارسات أخلاقية ومستدامة وتعزيزها في أوساط الأعمال في العالم.



كما أن شركة «بينوس» للاستشارات تعمل مع مهندسين ومصممين يقومون بترجمة هذه الأفكار لتتلاءم مع السياق التجاري والشركات. وقد صرّحت «بينوس» في هذا الإطار «غالباً ما يُطلب منا أن نعمل على محاكاة الطبيعة في منتج معين وفي الشركة بأكملها». وتتضمن لائحة زبائن الشركة كل من General Electric و Hewlett-Packard و Interface والإدارة الوطنية للفضاء وعلم الطيران وغيرها. فقد ساعدت في تحويل الممارسات المضرة بالبيئة في صناعة الملابس في شركة إلى نموذج استدامة بقيمة ١,٣ مليار دولار أميركي. وطوّرت عدة شركات أخرى تصميمات مبتكرة مستوحاة من الطبيعة. وأحد هذه التصميمات هو النظام المضاد للتصادم في قسم فولفو وفورد الذي

من كندا والولايات المتحدة والإمارات العربية المتحدة إلى الاستثمار في مشاريع الإسكان الجديدة في البلاد (Associated Press of Pakistan، ٤ آذار/مارس ٢٠٠٨).

❖ اكتسبت حركة تصميم المحاكاة البيولوجية (التقليد الحيوي) شعبية مهمة اليوم بما أنها تشجع الشركات على أن تستلهم من الطبيعة في أعمالها. إن مؤلفة كتاب «المحاكاة البيولوجية: الابتكار المستوحى من الطبيعة وأفضل ١٠٠ تكنولوجيا طبيعية» والبطلة البيئية للعام ٢٠٠٧ وفق مجلة «تايم»، هي القوة الدافعة وراء حركة المحاكاة البيولوجية. يدرس منهج هذا التصميم عالم الطبيعة ويحاكيه عبر خلق تكنولوجيات تصنيع لا تلوث وتوفّر في الطاقة.

❖ على أثر اجتماع عُقد في إسلام آباد بين أماران، مستشار رئيس الوزراء حول شؤون الأقليات، والموفدين السياسيين من النمسا وألمانيا وهولندا وبولندا، تعهدت الشركات المتعددة الجنسيات بتقديم ٣٠ مليار دولار أميركي للاستثمار في قطاع الطاقة في باكستان وفي قطاعات أخرى. وسوف تسمح هذه الاستثمارات بتمويل مشاريع حول مناجم الفحم الحجري، والطاقة الهوائية، وتربينات الغاز. كما سوف يتم إطلاق مشاريع لتحسين مراكز التدريب الخاصة بالتربية والصحة والسياحة. ويتوقع أن تؤدي هذه المشاريع المشتركة بين الشركات المحلية والدولية إلى استحداث مليون وظيفة في باكستان ومليون وظيفة أخرى في الخارج. وتسعى شركات أخرى



يحاكي النظام العصبي للجراد الذي يسمح لها بالطيران من دون الاصطدام بعضها ببعض (Business Week، ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٨).

❖ يعود استغلال الأطفال في مزارع التبغ في مالاي إلى بداية إنتاج التبغ في البلاد عام ١٨٨٩. أما اليوم، فقد بدأت شركات التبغ المتعددة الجنسيات في المنطقة بإبرام اتفاقات مع المنظمات غير الحكومية وتصميم مشاريع ضد عمل الأطفال من أجل تعزيز المسؤولية الاجتماعية فيها. حالياً، تدعم شركات التبغ، بما فيها Alliance One و British American و Premium و Africa Leaf و Tobaco، مشروع القضاء على عمل الأطفال في مؤسسة زراعة التبغ. ويقوم صندوق «معاً نضمن أمن الأطفال» بإدارة هذا المشروع. وعلى الرغم من الانتقادات التي توجه للمؤسسة، يعتبر مدير برنامج الصندوق، «ليمباني كاخومي»، بأن المشروع قادر على تحسين الظروف الاجتماعية مما يخفف حدة المشكلة حتى لو لم يضع حداً نهائياً لعمل الأطفال. في هذا الإطار، قامت مالاي بالتصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ التي تحدد السن الأدنى للاستخدام ورقم ١٨٢ التي تجعل عمل الأطفال غير قانوني (Corpwatch.org، ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٨).

❖ بهدف تحسين الفوائد التجارية التي

تطوير روح المبادرة وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنطقة. وتمت مناقشة عدة مواضيع حول روح المبادرة لدى المرأة، على غرار التجارة العادلة، وخدمات التكنولوجيا والمعلومات، والتعاونيات (Philippine Infomation Agency، 24 شباط/فبراير ٢٠٠٨).

يحصل عليها مزارعو البن في البلدان النامية، بدأت الشركات الدولية التي تشتري البن وتحمّسه بشراء البن مباشرة من المزارعين. فقد وقع اتحاد بن شرق أفريقيا اتفاقاً مع شركة ستاربكس ومجموعة Neumann لتخفيض عدد الوسطاء في عملية شراء البن. ويقول المدير التنفيذي في اتحاد بن شرق أفريقيا، «فيليب جيتاو»: «يهدف الاتفاق إلى مساعدة الدول الأعضاء على تطوير بن ذي نوعية عالية، وتأمين التدريب اللازم لهذه الدول، وإرساء علاقة مباشرة بينها وبين المشتريين بعد تعبئة البن لاستهلاكه. ويعتبر «جيتاو» أن هذا الاتفاق يقدم للمزارعين صفقة مفيدة تسمح بكسب سعر جيد، وتحسين ظروف معيشتهم، والمساعدة في تخفيض الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية (allAfrica.com، ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨).

❖ اجتمع ممثلون عن التعاونيات والمنظمات غير الحكومية والحكومات من ١٠ دول في اتحاد دول جنوب شرق آسيا في مدينة كيزون في الفلبين لمناقشة روح المبادرة لدى المرأة وتخفيض الفقر. كان موضوع المؤتمر «تمكين المرأة في اتحاد دول جنوب شرق آسيا عبر تنمية المؤسسات الصغرى في التعاونيات»، وقدم المؤتمر مشاريع تنمية نفذها منتدى المرأة الآسيوية لتنمية التعاونيات ومنتدى اتحاد دول جنوب شرق آسيا حول تمكين المرأة وتخفيض الفقر عبر

التأمين المصغر

منظمة العمل الدولية ومؤسسة «غايتس» توحدان الجهود لتطوير مجموعة من منتجات التأمين في البلدان النامية

مساعدة العمال على مواجهة الصعاب الاقتصادية الناتجة عن الجفاف أو الاستشفاء أو حالة وفاة في العائلة.

في الواقع، يمكن استعمال التأمين المصغر كإستراتيجية تسعى إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية للأشخاص المستثنين منها، على غرار العمال في الاقتصاد غير النظامي أو الفقراء في المناطق الريفية، وتساهم في خلق أسواق تأمين شمولية. بالتالي، سوف يحصل ٢٥ مليون شخص يعاني من الفقر على التأمين اللازم عبر هذه المبادرة بحلول العام ٢٠١٢. بالإضافة، سوف تجري المبادرة أبحاثاً تحدد أثر التأمين المصغر المتوفر وغايات استعماله من أجل توجيه الاستثمارات المستقبلية في هذا القطاع.



وبالتحديد، سوف تمنح مبادرة ابتكار التأمين المصغر الهيئات والمساعدة الفنية اللازمة لتطوير منتجات تأمين مفيدة للأسر الريفية والمنخفضة الدخل، وتشجيع نشوء شركات ونماذج مؤسسية تقدم تأميناً فعالاً لعدد كبير من الرجال والنساء ذوي الدخل المنخفض، وتعزيز التربية في سوق التأمين لمساعدة المستهلكين ذوي الدخل المنخفض على تقدير أهمية التأمين وتحديد منتجات ذات قيمة عالية.

وهكذا سوف يكون لهذه المبادرة تأثيراً كبيراً على مزودي التأمين ومشاريع الحماية الاجتماعية التي تغطي السوق المنخفض الدخل. وسوف يحسن المستفيدون قدرة عملائهم أو أعضائهم على إدارة المخاطر وكسر حلقة الفقر المفرغة.

وفق مركز التأمين المصغر وهو شركة استشارية أميركية، كان هناك حوالي ٢٤٦ مزود للتأمين المصغر خاطر بتغطية أكثر من ٧٨ مليون شخص في أفقر ١٠٠ بلد في العالم عام ٢٠٠٦.

يقول برنارد بالكنهول، رئيس برنامج المالية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية في هذا الإطار «على الرغم من أن هذه الأرقام تبدو مثيرة للإعجاب إلا أنها ليست مهمة مقارنة مع مليارات الرجال والنساء الفقراء الذين يساهم التأمين المصغر في إستراتيجية إدارة المخاطر التي يواجهونها. كما أن بعض منتجات التأمين المصغر المتوفرة في السوق تقدم قيمة تكفي لحماية الفقراء».

تسعى الشراكة الجديدة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة «بيل وميليندا غايتس» إلى تطوير أنواع جديدة من التأمين وتحسين المنتجات القائمة لتعزيز العمل اللائق لصالح عشرات ملايين الأشخاص في العالم النامي. سوف تساعد المنحة التي تقدمها مؤسسة «غايتس» بقيمة ٣٤ مليار دولار أميركي في خلق مبادرة ابتكار التأمين المصغر. وهي مبادرة فريدة من نوعها تدوم لخمس سنوات وتقدم المنح والمساعدة الفنية لعشرات المنظمات التي تقدم يد العون للفقراء.

جنيف - سوف تصدر مبادرة ابتكار التأمين المصغر خلال السنوات الثلاث القادمة مناقصات نصف سنوية وسوف تؤمن التمويل اللازم لتوفير منتجات تأمين جديدة، وتحسين فعالية التأمين، واستعمال التكنولوجيا لخلق منتجات جديدة تلبي حاجات الناس. سوف تقوم هذه المبادرة أيضاً بتدريب اختصاصيين فنيين يساعدون في نسخ نماذج ناجحة.

تشكل هذه الجهود جزءاً من الخدمات المالية التي تقدمها مؤسسة «بيل وميليندا غايتس» ضمن مبادرة الفقراء التي تعمل مع شركاء المؤسسة لخلق طرق مبتكرة واستعمالها لتقديم مجموعة خدمات مالية، بما فيها التأمين المصغر، للأشخاص الذين يعانون من الفقر في الدول النامية. يتضمن التأمين المصغر سلسلة منتجات يمكنها



المخاطر التي يتعرض لها العمال. فالتمويل المصغر، بما في ذلك التأمين المصغر، محور مهم في عمل المنظمة ونتيجة رئيسية لخطتها للمستنيين المقبلين. ومؤخراً، نشر البرنامج دراسة جديدة تعطي الاختصاصيين في هذا المجال وصانعي السياسات الإرشاد الضروري حول كيفية خلق توازن بين الأعمال وتخفيض الفقر عبر تحديد معايير دعم مؤسسات التمويل المصغر.

في هذا السياق، يقول بوب كريستن، مدير الخدمات المالية ضمن مبادرة الفقراء: «تفخر مؤسسة «بيل وميليندا غايتس» بالتعاون مع منظمة العمل الدولية لخدمة ملايين الأشخاص الذين لديهم حاجات كثيرة وموارد قليلة. نأمل أن تحفز مبادرة ابتكار التمويل المصغر عشرات المقاربات المبتكرة الجديدة لتقديم خدمات التأمين المصغر. فنحن نلتزم عبر المنظمة والمبادرة بتعلم المزيد عن أثر التأمين وقيمته لدى سكان الدول النامية».

مؤسسة «غايتس»



إيماناً منها بقيمة حياة كل فرد، تعمل مؤسسة «بيل وميليندا غايتس» على مساعدة الناس على عيش حياة منتجة وصحية. وتركز المؤسسة في الدول النامية على تحسين صحة الناس وإخراجهم من الفقر والجوع. وتسعى المؤسسة في الولايات المتحدة إلى التأكد من أن كل الناس - وعلى الأخص الذين يملكون موارد قليلة - يحظون بالفرص التي يحتاجون للنجاح في المدرسة والحياة. يقع مقر المؤسسة في سياتل، رئيسها هي المديرة التنفيذية «باتي ستونيسفر» ونائب الرئيس هو «وليام ه. غايتس»ن وهما يعملان تحت إدارة «بيل وميليندا غايتس» و«وارن بوفيت».



تجدر الإشارة هنا إلى أن برنامج المالية الاجتماعية في منظمة العمل الدولية يقود هذه المبادرة، وهو برنامج التمويل المصغر الذي يعزز السياسات المالية ويخفف من

الاتجاهات العالمية

للاستخدام للعام ٢٠٠٨

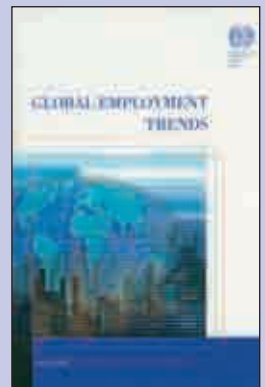
الاضطراب الاقتصادي العالمي يتسبب بزيادة عاطلين عن العمل بمعدل خمسة ملايين شخص



يشير التقرير السنوي الصادر عن منظمة العمل الدولية حول «الاتجاهات العالمية للاستخدام ٢٠٠٨» إلى أنه من المتوقع أن تسهم الاضطرابات الاقتصادية الناتجة بشكل كبير من عدم استقرار الأسواق الائتمانية وارتفاع أسعار النفط في زيادة عدد العاطلين عن العمل بنحو ٥ ملايين شخص في العام ٢٠٠٨.

جنيف - وتتناقض التوقعات الجديدة للعام ٢٠٠٨ مع توقعات العام ٢٠٠٧، وهو بمثابة عام مفصلي سجل فيه نمو إجمالي الناتج المحلي في العالم زيادة وصلت إلى أكثر من ٥٪، مما أدى إلى «استقرار» أسواق العمل العالمية وزيادة في عدد الأشخاص العاملين، واستحداث ٤٥ مليون وظيفة جديدة وزيادة طفيفة في عدد العاطلين عن العمل وبلوغ إجمالي عدد العاملين في العالم ١٨٩،٩ مليون شخص.

وأشار السيد خوان سومايا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية إلى «أن صورة العمل العالمية تتسم هذه السنة بالتناقضات والغموض. ففي الوقت الذي يسهم فيه النمو العالمي في استحداث ملايين الوظائف الجديدة سنوياً، تحافظ البطالة على ارتفاعها بشكل غير مقبول وقد تبلغ مستويات غير مسبوقة. والأهم من ذلك كله، وعلى الرغم من ازدياد عدد الأشخاص العاملين أكثر من



(٢) تعزى الفوارق في التقديرات السابقة إلى مراجعة صندوق النقد الدولي لتقديراته لمعدلات نمو إجمالي الناتج المحلي المستخدمة في النموذج والمعلومات المستخدمة بشأن سوق العمل.

أي وقت مضى، وهذا لا يعني أن الوظائف التي تشغلها هي وظائف لائقة. فالكثير من الأشخاص، وإن لم يكونوا عاطلين عن العمل، لا يزالون من العمال الفقراء الكادحين، والمستضعفين أو اليائسين».

وأضاف التقرير إلى أن تراجع معدلات النمو في الاقتصاديات المتطورة جراء الإضطرابات في الأسواق الائتمانية وارتفاع أسعار النفط «قد تم التعويض عنه في باقي العالم»، وخاصة في آسيا، حيث بقي معدل النمو الاقتصادي والوظيفي قوياً. وفي المقابل، حذر التقرير من مغبة تباطؤ النمو خلال العام ٢٠٠٨ وما ينجم عنه من ارتفاع في معدل البطالة العالمي ليصل إلى ٦،١٪، أي زيادة معدلات البطالة بما لا يقل عن ٥ ملايين شخص في العالم.

الاستنتاجات الرئيسية للتقرير

ساهم نمو الاقتصاد العالمي بنسبة ٥،٢٪ في خلق ما يقارب ٤٥ مليون وظيفة جديدة في العام ٢٠٠٧، لكنه فشل في التأثير بشكل ملحوظ على نمو البطالة. بشكل عام، سجل استخدام ٦١،٧٪ من إجمالي سكان العالم في سن العمل - أو ما يقدر بـ ٣ مليارات نسمة - في العام ٢٠٠٧. وعلى الرغم من استقرار معدلات البطالة العالمية على نسبة ٦٪، غير أن عدد العاطلين عن العمل في العام ٢٠٠٧ بلغ حوالي ١٨٩،٩ مليون شخص في العالم، بالمقارنة مع ١٨٧ مليون شخص في العام ٢٠٠٦.

على الرغم من النمو في الاقتصاد والوظائف، يُعتبر العجز العالمي في الوظائف اللائقة - وبخاصة تلك المتاحة للفقراء - «كبيراً». وحسب منظمة العمل الدولية، يعاني خمسة أشخاص من أصل عشرة في العالم هشاشة في الاستخدام، الأمر الذي يسهم في زيادة المخاطر بالنسبة إلى العاملين المساهمين في دخل الأسرة أو العاملين لحسابهم الخاص نتيجة عدم تمتعهم بالحماية. ومن المرجح، في البلدان النامية تحديداً، انخراط هاتين الفئتين من العمال في القطاع غير المنظم وبالتالي أداؤهم أعمالاً تعرضهم لخطر الفقر وتدني الدخل، وغياب التأمين الصحي وهشاشة ظروف العمل. وفي هذا السياق، تشير منظمة العمل الدولية إلى وجود ٤٨٧ مليون عامل - أو ١٦،٤٪ من إجمالي اليد العاملة - يعانون من تدني في الأجور وبالتالي يعجزون عن الارتقاء بأنفسهم وبعائلاتهم إلى ما فوق خط الفقر المتمثلة بدولار واحد يومياً للشخص الواحد، فيما لا يزال ١،٣ مليار عامل - أي ٤٣،٥٪ - يعيشون تحت عتبة الدولارين لليوم الواحد.

يشير التقرير أيضاً إلى استمرار النمو في قطاع الخدمات خلال العام ٢٠٠٧، متجاوزاً بذلك النمو في القطاع الزراعي كأهم مصدر للاستخدام. ويوفر قطاع الخدمات اليوم ٤٢،٧٪ من الوظائف في العالم، مقارنة مع ٣٤،٩٪ من الوظائف في القطاع الزراعي. أما القطاع

فلا يجني ما يزيد عن نصف العاملين ما يكفيهم للارتقاء بأنفسهم وبأسرهم إلى ما فوق عتبة الفقر المتمثلة بدولار واحد يومياً، وما يزيد عن ثمانية عاملين من أصل عشرة يعيشون تحت خط الفقر المتمثل بدولارين يومياً.

وشهدت منطقة الشرق الأوسط زيادة ملحوظة في نسبة الاستخدام إلى السكان بعد أن زادت نسبة السكان العاملين من ٤٦٪ في العام ١٩٩٧ إلى ٥٠،١٪ في العام ٢٠٠٧. لكن في الوقت نفسه، كانت منطقة الشرق الأوسط المنطقة الوحيدة التي تدنت فيها إنتاجية العمل خلال الفترة نفسها.

أما منطقة شمال إفريقيا، فقد شهدت ازدياداً في مستويات الإنتاجية بأكثر من ١٦٪ خلال السنوات العشر الأخيرة، بعد أن تم اجتثاث الفقر المدقع في صفوف العاملين الذي بات يقارب اليوم ١،٦٪.

إلى هذا، تضمن التقرير التطورات الإيجابية في معظم مؤشرات سوق العمل في أوروبا الوسطى وجنوب شرق آسيا وكومنولث الدول المستقلة، حيث تراجعت الوظائف الهشة خلال السنوات الأخيرة، وتحسنت نسبة الاستخدام إلى السكان تحسناً طفيفاً، الأمر الذي يؤثر إلى استخدام أفضل للطاقات الإنتاجية للسكان في سن العمل.

وحسب التقرير، فإن منطقة أميركا اللاتينية والكاريبي هي المنطقة الوحيدة التي شهدت زيادة في الوظائف الهشة - من ٣١،٤٪ إلى ٣٣،٢٪ من إجمالي الوظائف خلال السنوات العشر الأخيرة، مع زيادة في استحداث الوظائف في قطاع الخدمات. وتأتي هذه النتيجة لتعكس الزيادة في حجم القطاع غير المنظم في المنطقة المذكورة.

وصرح السيد خوان سومافيا، «ما هو جلي هو أن التقدم الاقتصادي لا يعني وظائف جديدة ولا ثقة. وهذا يشير مرة أخرى إلى أن سياسات سوق العمل يجب أن تكون في قلب السياسات الاقتصادية الكلية بحيث يكون النمو الاقتصادي تضمينياً وتقوم التنمية على العمل اللائق والجيد. وبالتالي، تدعو الظروف الاقتصادية الحالية إلى القلق الشديد، وعليه ستبادر منظمة العمل الدولية إلى رصد التطورات عن كثب خلال السنة المقبلة».

للمزيد من التفاصيل، الرجاء زيارة موقع: www.ilo.org/trends



العالم. وفي الوقت نفسه، سجلت المنطقة المذكورة أعلى نسبة من الوظائف الهشة، الأمر الذي عكس رداءة النوعية في الوظائف المستحدثة. فيعتبر أكثر من سبعة أشخاص من أصل عشرة من فئة العاملين لحسابهم الخاص أو من العاملين المساهمين في دخل الأسرة، وبالتالي هم معرضون للمخاطر نتيجة غياب الحماية، والضمان الاجتماعي وحرية التعبير في مكان العمل.

فبلغت حصة الوظائف الهشة من إجمالي الوظائف المتاحة، ٧٧،٢٪ في جنوب آسيا، ٧٢،٩٪ في إفريقيا جنوب الصحراء، ٥٩،٤٪ في جنوب شرق آسيا والباسيفيك، ٥٥،٧٪ في شرق آسيا، و ٢٣،٢٪ في أميركا اللاتينية والكاريبي، و ٣٢،٢٪ في الشرق الأوسط، و ٣٠،٧٪ في شمال إفريقيا.

وكشف التقرير عن أن شرق آسيا هي على وشك التحول إلى منطقة متوسطة الدخل، بفضل استدامة نمو الإنتاجية وما صاحبها من زيادة في المداخيل وخروج ملايين الأشخاص من دوامة الفقر. وأفادت منظمة العمل الدولية أن نسبة العاملين في شرق آسيا الذين يعيشون مع أسرهم تحت خط الفقر وهو دولاران في اليوم الواحد قد تراجعت إلى ٢٥،٦٪ اليوم مقارنة ب ٥٩،١٪ منذ عشر سنوات، فيما تراجعت نسبة الأشخاص الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم إلى ٨،٧٪ بعد أن كانت ١٨،٨٪ خلال الفترة نفسها.

أما إفريقيا جنوب الصحراء فقد سجلت أعلى نسبة من الفقراء الكادحين - العاملين العاجزين عن انتشال أنفسهم من دوامة الفقر - وزادت من التفاوت بينها وبين المناطق الأخرى.

الصناعي، الذي شهد هبوطاً في معدلات الاستخدام ما بين العامين ١٩٩٧ و ٢٠٠٣، فقد سجل ارتفاعاً بطيئاً خلال السنوات الأخيرة، بنسبة ٢٢،٤٪ من الوظائف في العالم.

الاتجاهات الإقليمية

لاحظت منظمة العمل الدولية أن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سجلت أعلى مستويات البطالة في العام ٢٠٠٧ وهي ١١،٨ و ١٠،٩٪ تبعاً، تلتها أميركا اللاتينية والكاريبي، وأوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (الدول خارج الإتحاد الأوروبي) وكومنولث الدول المستقلة بنسبة ٨،٥٪. أما الوضع في الاقتصاديات المتطورة والإتحاد الأوروبي فقد حافظ على ثباته، مع بلوغ النمو في سوق العمل أدنى مستوياته خلال السنوات الخمس الأخيرة وارتفاع البطالة بمعدل ٦٠٠،٠٠٠ شخص في العام ٢٠٠٦.

كما أفادت منظمة العمل الدولية أن الأثر الأولي للأزمة الائتمانية على نمو الاقتصاديات المتطورة والإتحاد الأوروبي قد يسهم في تدني عدد الوظائف الجديدة المقدرة ب ٢٤٠،٠٠٠ وظيفة. ولكن أشار تحليل منظمة العمل الدولية، من المنظور العالمي، إلى أن المنحى الهابط في الاقتصاديات المتطورة «يعوضه باقي العالم»، نتيجة قوة الاقتصاد والنمو في سوق العمل في آسيا.

فضلاً عن ذلك، كشف تقرير منظمة العمل الدولية أن منطقة جنوب آسيا حلت في الصدارة من جهة النمو في الوظائف في العام ٢٠٠٧، وساهمت بنسبة ٢٨٪ في ال ٤٥ مليون وظيفة مستحدثة خلال العام ٢٠٠٧ في مختلف أنحاء

اليوم العالمي للمرأة ٢٠٠٨

في هذا الإطار، استضافت منظمة العمل الدولية جلسة حوارية ذات مستوى رفيع شاركت فيها نساء تركن بصمتهن في عالم المال وفي النقابات العمالية العريقة، وتم التركيز على أهمية الاستثمار في تنمية المرأة. ومن بين النساء المشاركات، نذكر السيدة «أفيلين أوبوتو»، مديرة بنك الصناعة والمدير التنفيذي السابق لمصرف First National، ومؤسسة الأعمال المصرفية العالمية للمرأة وأول امرأة مديرة في شركة ميريل لينش الدولية من الولايات المتحدة؛ والسيدة «روبا مانل سيلفا»/مؤسسة جمعية التعاونيات لتنمية المرأة ومصرف المرأة في سريلانكا؛ والسيدة «أغنيس جونجيريوس»، رئيسة اتحاد المجالس والنقابات العمالية في هولندا ونائب رئيس الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.



مع ازدياد عدد النساء في أماكن العمل - وخصوصاً في وظائف معرضة للمخاطر - يشكل العمل اللائق للمرأة ضرورة قصوى في هذا الوقت. من جهتها، قدمت منظمة العمل الدولية تقريراً جديداً في اليوم العالمي للمرأة في العام ٢٠٠٨ وأقامت جلسة حوارية حول أهمية الاستثمار في العمل اللائق للمرأة. فالرسالة كانت واضحة في ظل الميول الحالية في سوق العمل: إن الاستثمار في العمل اللائق للمرأة ليس أمراً ملائماً فقط بل هو أيضاً أمر في غاية الذكاء.

للمزيد من المعلومات حول الاستثمار في العمل اللائق للمرأة والآراء التي قدمتها المتحاورات، الرجاء زيارة موقع www.ilo.org : اليوم العالمي للمرأة في العام ٢٠٠٨ - نساء ذكيات، قرارات صحيحة: وصفة العمل اللائق وغيرها من المقالات بما في عرض مصور، وبيان مفصل وتفاصيل أخرى.

أشار تقرير منظمة العمل الدولية الجديد إلى أن التحسينات التي أدخلت على وضع المرأة في أسواق العمل في العالم لم تخفف من الثغرات بين الجنسين في مكان العمل. كما انخفضت حصة المرأة في الاستخدام الأكثر عرضة - أي العمل للحساب الخاص أو لمساعدة العائلة بدلاً من العمل المدفوع - من ٥٦,١٪ إلى ٥١,٧٪ منذ العام ١٩٩٧. غير أن المرأة معرضة للمخاطر أكثر من الرجل، وعلى الأخص في أفقر المناطق في العالم.

استنتاجات أخرى

- ❖ بلغ معدل البطالة لدى المرأة في العالم ٦,٤٪ مقارنة مع ٥,٧٪ للرجل.
- ❖ يوجد أقل من ٧٠ امرأة نشطة اقتصادياً لكل ١٠٠ رجل في العالم. وغالباً ما تضطر المرأة إلى البقاء خارج اليد العاملة دون أن تختار ذلك. من المرجح أن تختار المرأة عملاً مدفوعاً خارج المنزل إذا أصبح ذلك مقبولاً.

جنيف - لقد ازداد عدد النساء العاملات بشكل كبير لكن المرأة معرضة لمواجهة إنتاجية منخفضة، ووظائف أكثر عرضة وذات أجر منخفض ومن دون حماية اجتماعية أو حقوق أساسية أو حرية التعبير في العمل أكثر من الرجل بكثير. هذه هي رسالة التقرير الجديد الذي أصدرته منظمة العمل الدولية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة.

فقد جاء في تقرير اتجاهات الاستخدام العالمية للمرأة^٣ أن عدد النساء العاملات ارتفع بأكثر من ٢٠٠ مليون امرأة عاملة خلال العقد الماضي حيث بلغ ١,٢ مليار مقارنة مع ١,٠٨ مليار للرجال. لكن عدد النساء العاطلات عن العمل ارتفع أيضاً من ٧٠,٢ مليون امرأة إلى ٨١,٦ مليون في الفترة نفسها.



(٣) اتجاهات الاستخدام العالمية للمرأة، آذار/مارس ٢٠٠٨، جنيف - منظمة العمل الدولية.



- ❖ على المستوى العالمي، بلغت نسبة السكان إلى الاستخدام لدى النساء - الذي يشير إلى كيفية استفادة الاقتصاد من الإمكانيات الإنتاجية للسكان في سن العمل - ٤٩,١٪ عام ٢٠٠٧ مقارنة ٣٠,٧٪ لدى الرجال.
- ❖ تخطى قطاع الخدمات خلال العقد الماضي قطاع الزراعة باعتباره أكبر صاحب عمل للمرأة. عام ٢٠٠٧، عمل ٣٦,١٪ من النساء في الزراعة و٤٦,٣٪ في الخدمات. بالمقابل، عمل ٣٤,٠٪ من الرجال في الزراعة و٤٠,٤٪ في الخدمات.
- ❖ ازداد عدد النساء اللواتي يحصلن على التعليم لكن نوعية التربية ما زالت ضعيفة في بعض المناطق.

سياسات جديدة لتعزيز استخدام المرأة

أشار التقرير إلى أن تمكين المرأة من العمل في قطاعات ووظائف معينة مهم لتحسين فرصهن في سوق العمل. فقدرة المجتمع على قبول أدوار اقتصادية جديدة للمرأة وقدرة الاقتصاد على خلق وظائف لائقة للمرأة شرطان أساسيان من أجل تحسين وضع المرأة في سوق العمل وتعزيز التنمية الاقتصادية.

في هذا الإطار، تقول إيفي ميسيل، مديرة مكتب منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين الذي استضاف الحلقة الحوارية في اليوم العالمي للمرأة: «إن الوصول إلى أسواق العمل والاستخدام اللائق مهم لتحقيق المساواة بين

الجنسين. لكن المرأة مضطرة لتخطي العديد من العوائق التمييزية عند البحث عن وظيفة. فالمجتمعات لا يمكن أن تتجاهل دور عمل المرأة في تخفيض الفقر وعليها أن تجد طرقاً مبتكرة لتخفيف القيود الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فالمساواة بين الرجل والمرأة في مكان العمل ليس مجرد خطوة ملائمة بل هي خطوة ذكية أيضاً».



الاستثمار في العمل اللائق للنساء والرجال في ظل العولمة

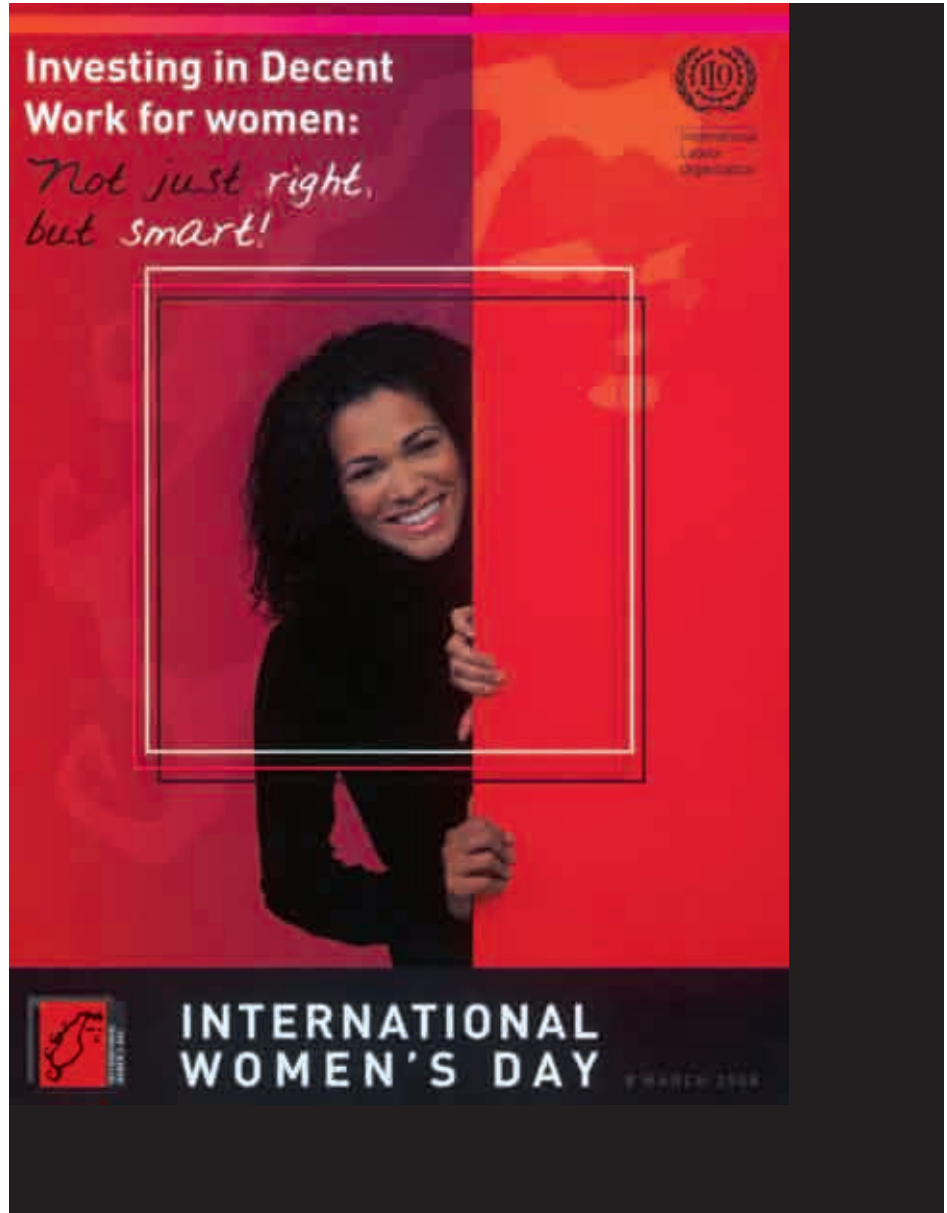
منظمة العمل الدولية والتركيز على العمل اللائق والمساواة بين الجنسين

يتمثل الهدف الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في تعزيز الفرص للنساء والرجال للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة البشرية. لذا، تنظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين كعنصر رئيسي في رؤيتها للعمل اللائق لكل النساء والرجال بغية إحداث تغيير اجتماعي ومؤسسي يحقق الإنصاف والنمو. إن مجالات التركيز أو الموضوعات الرئيسية بخصوص المساواة بين الجنسين تتفق مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، وهي:

- تعزيز المعايير والحقوق والمبادئ الأساسية في العمل
- خلق فرص عمل للنساء والرجال من أجل ضمان العمل والدخل اللائقين
- تحسين تغطية الحماية الاجتماعية للجميع وتعزيز فعاليتها
- تعزيز الثلاثية والحوار الاجتماعي

لكل العاملين الحق في عمل كريم ولائق، ليس الذين يعملون في الاقتصاد النظامي فقط، بل الذين يعملون لحسابهم الخاص والعاملين في الاقتصاد الموسمي وغير النظامي، بما في ذلك العمال المهاجرين والعاملين في الأعمال الأسرية مثل مقدمي الرعاية. ومن الضروري تثقيف العاملين حول العمل اللائق والمساواة بين الجنسين لضمان وعي العاملين بحقوقهم.

تدعو منظمة العمل الدولية إلى «الاستثمار» في العمل اللائق من خلال الموارد التقنية والمؤسسية والبشرية والمالية بهدف تمكين الرجال والنساء وتعزيز المساواة في عالم العمل. ويأتي العمل اللائق والمنتج في هذا السياق مترافقاً مع توفير دخل منصف، والأمان في مكان



المرأة يذهب إلى أبعد من القيمة الحقيقية للنساء أنفسهن، ويترك تأثيرات عميقة على العائلات والمجتمعات والاقتصاد الوطني ويقود مباشرة إلى تحقيق الأهداف العالمية، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية الثمانية جميعها.

إن شعار «الاستثمار في العمل اللائق للنساء» ليس الأمر الصحيح فقط بل والذكي أيضاً» يقوم على دلائل طاعية تبرهن على أن تعزيز المساواة ليس مسألة حقوق إنسان وحسب، بل هو أيضاً يعد أمراً منطقياً من الناحية الاقتصادية. إن تمكين

العمل، والحماية الاجتماعية، وإتاحة الإمكانية للعاملين والعاملات لتنظيم أنفسهم والمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم. تسعى منظمة العمل الدولية إلى لتحقيق هذه الأهداف على أساس علاقة ثلاثية الأطراف من الحوار الاجتماعي مع الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل.

العمل من خلال ركائز منظمة العمل الدولية

تسعى منظمة العمل الدولية في نطاق كل واحدة من ركائزها الأربع إلى استثمار الموارد والأدوات التقنية من أجل أن تكون الأبعاد المتعلقة بالنوع الاجتماعي موجودة وبارزة.

في نطاق ركيزة الاستخدام، يلزم تطبيق أدوات واستراتيجيات حساسة للنوع الاجتماعي لبناء القدرات بغية تحسين سبل معيشة النساء وفرص عملهن، وذلك لدمج النوع الاجتماعي في السياق العام لاستراتيجيات الاستخدام الوطنية وتطوير المهارات المناسبة لسوق العمل لدى الشابات والشبان وربط التدريب على تطوير المشاريع المناسبة للنوع الاجتماعي مع الإقراض الصغير والأسواق والمعارض، الخ.

وفي نطاق ركيزة الحقوق، يساهم تطبيق كل الاتفاقيات في تحسين حياة كل من النساء والرجال، ولكن الأهمية التي يوليها أعضاء منظمة العمل الدولية للمساواة يمكن أن تلاحظ في الاتفاقيات المتعلقة بشكل خاص بالتكافؤ في فرص العمل والمساواة في الأجور.

وفي نطاق التمويل التنموي، توجد اتفاقيتان رئيسيتان ينبغي تعزيزهما، هما الاتفاقية رقم ١٥٦ اتفاقية العاملين ذوي المسؤوليات العائلية والاتفاقية رقم ١٨٣ اتفاقية حماية الأمومة، وهما تضعان الرعاية في محور التركيز في عالم العمل.

وفي نطاق ركيزة الحماية الاجتماعية، يكتسب توسيع التغطية بالبرامج الصحية وغيرها من مخططات الضمان الاجتماعي أهمية حاسمة لتقليل درجات انكشاف العاملين في مختلف مراحل دورة الحياة، سواءً تعلق الأمر بالعاملين في الاقتصاد غير النظامي أو الشابات والشبان المتعطلين عن العمل والذين يبحثون عن عمل

بنشاط.

وفي نطاق ركيزة الحوار الاجتماعي، علينا أن ندعم الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل لتمكين النساء من تنظيم أنفسهن وإيصال صوتهن الجماعي على كافة مستويات عالم العمل.

اتجاهات الاستخدام في المنطقة العربية بالنسبة للنساء ٢٠٠٨

شهدت الدول العربية خلال العقود القليلة الماضية بعضاً من أسرع التحسينات في العالم في مقاييس سوق العمل بالنسبة للنساء. مع ذلك، لم يكن هذا التغيير كافياً لرفع المنطقة إلى مستوى مساوٍ للأقاليم التي تتسم بمستويات مماثلة من التطور الاقتصادي. وفي واقع الحال، هناك القليل من التفاوت في معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة داخل المنطقة على الرغم من التباينات العريضة بين بلدان الخليج المنتجة للنفط وذات الدخل المرتفع والبلدان التي تعاني من نزاع طويل الأمد (لبنان والعراق وفلسطين) وتلك التي تعاني من الفقر مثل اليمن.

في العقد الأخير (١٩٩٧-٢٠٠٧) كانت اتجاهات التوظيف القطاعي بالنسبة للنساء تتناقض مع الاتجاهات في الأقاليم الأخرى وفي العالم:

- ❖ تغير طفيف في التوزيع القطاعي للنساء العاملات.
- ❖ ارتفاع نسبة عمل النساء في الزراعة إلى ٣١٪ على شكل مساهمة في عمل الأسرة في الأساس.
- ❖ شغل العمل النظامي حصة كبيرة في عمل النساء المدفوع الأجر.
- ❖ عمل النساء لحسابهن الخاص في الاقتصاد غير النظامي ليس كبيراً بحجم العمل المدفوع أو غير المدفوع الأجر في الاقتصاد غير النظامي (على الرغم من النقص في تقدير قيمة العمل المنزلي).

وضع النساء في الأراضي الفلسطينية المحتلة

تشارك الأراضي الفلسطينية المحتلة بخصائص مشتركة كثيرة مع المنطقة ككل، ولكنها تتسم أيضاً بالعديد من الخصائص

المميزة. ولا شك أن أبرز هذه الخصائص هو الاحتلال العسكري الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة والمتواصل منذ ٤٠ عاماً، والذي يتسبب بتأثيرات اقتصادية مدمرة، وخاصة منذ بدء انتفاضة الأقصى عام ٢٠٠٠.

بناءً على النتائج الأولية لدراسة تجريها منظمة العمل الدولية حول الوضع والتقييم المؤسسي لسيدات الأعمال في الأراضي الفلسطينية المحتلة، يمكن القول أن المنشآت الفلسطينية يغلب عليها صغر الحجم. فخلال عام ٢٠٠٤، كان ما يصل إلى ٩١٪ من المنشآت تشغل ٤-٥ مستخدمين، فيما شغلت ٦٪ ما بين ٥-٩ مستخدمين. ولم تشغل أكثر من ٥٠ مستخدماً إلا نسبة ٠,٢٪ من المنشآت. وكانت القطاعات الوحيدة التي شهدت نمواً متوسطاً هي قطاع الخدمات وتكنولوجيا المعلومات.

من الضروري تفحص انخراط النساء في المبادرات الاقتصادية في إطار السياق العام للمشاركة النسائية في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. إن التقديرات الرسمية لنسبة مشاركة المرأة تبلغ ١٣,٤٪، وهي نسبة منخفضة بشكل مذهل ولا تكاد تصل إلى نصف متوسط النسبة في المنطقة، والذي يبلغ ٢٧٪. ومع ذلك، تبغي الإشارة إلى أن هذا الرقم يستثني عدداً كبيراً من النساء المنخرطات في القطاع غير النظامي، وغالباً من خلال مشاريع متناهية الصغر ومركزة إلى المنزل. كما أن هناك فجوة بين الجنسين في عوائد العمل في الاقتصاد غير النظامي. فعمل الرجال في هذا القطاع يتضمن كلاً من أنشطة البقاء إلى جانب مشاريع صغيرة أكثر ثباتاً. أما عمل النساء فيتعلق في الغالب بأنشطة البقاء، والتي لا تحقق عوائد مالية عالية.

في سياق العنف المتصاعد وتنامي الاتجاهات المحافظة، يتزايد افتقار النساء إلى الأمان وإحساسهن بالاغتراب. تتضمن العوائق التي تواجهها النساء في الدخول إلى سوق العمل والبقاء فيه النظم الاجتماعية الأبوية التي تحبذ تقييد المرأة في نطاق الحياة المنزلية والدور الإنجابي. كما تشجع أنماط قائمة على النوع الاجتماعي في النظرة إلى دور المرأة وموقعها في مكان العمل، وتنعكس هذه النظرة في السياسات والممارسات. وتقل فرص العمل المتاحة للنساء

بشكل كبير، وكثيراً ما تقتصر على العمل في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية. إن الجدار الفاصل قد جعل بعض المنشآت الصناعية القريبة من المستوطنات في الضفة الغربية أكثر جاذبية بالنسبة لأصحاب الأعمال الإسرائيليين. ويفاد بأن الرجال والنساء والأطفال الذين يتعرضون إلى ظروف بائسة يقبلون العمل في البناء أو الزراعة أو المصانع أو المنازل في المستوطنات والمناطق الصناعية لساعات طويلة ودون توفر الحماية الكافية من مخاطر العمل ومقابل أجور تقل عن الحد الأدنى. وهم لا يتلقون العلاج في حال التعرض لحادثة عمل. وبسبب خوفهم من فقدان هذا العمل، لا يتم التبليغ عن هذه الظروف غير اللائقة. وغالبية النساء، وخاصة اللواتي يفترقن إلى المهارات، لا يزلن يعملن في وظائف متدنية مقابل أجر لا يرقى إلى معايير الأجور الدنيا ودون تعويض مناسب عن العمل لساعات إضافية. كما أن ثمة اعتبار خاص للخريجات من الإناث والنساء الفقيرات اللواتي يملكن قدرة هامشية على الوصول إلى فرص العمل والأسواق. إن أماكن العمل لا تقدم الكثير من الحماية لهن، وتكاد تقتصر عضوية النقابات العمالية على الرجال (٩١.٦٪) كما أن منظمات أصحاب العمل المعتمدة على العضوية يغلب عليها القطاعات التقليدية.

تعد التعاونيات في الأراضي الفلسطينية المحتلة وسيلة مهمة للبقاء والصمود، وهي تستوعب حوالي ١٥٪ من السكان العاملين. إلا أن النساء يشكلن أقل من ٢٠٪ من إجمالي عضوية التعاونيات القائمة وتتركز نسبة ١٨٪ من العاملين في تعاونيات التسليف والتوفير والتعاونيات الحرفية.

تدخلات منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية

ثمة أهمية كبيرة لدمج منظور حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في عمليات تشاركية بهدف تحديد الخطط التنموية الوطنية ومتابعتها. ومع ذلك، فكثيراً ما نلاحظ أن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين لا تنعكس في الخطط التنموية الفلسطينية القدر الكافي.

كما نلاحظ أيضاً أنه، على الرغم من أن البنية الجديدة للمعونات قد صممت بحيث تكيف المعونات حسب الأولويات التنموية المحددة وطنياً، وتجمع مصادر العون المتنوعة في دعم مباشر للميزانية العامة أو لقطاعات بعينها، وتضمن قدراً أعظم من الاستقرار في تدفق المعونات والقدرة على التنبؤ بها، إلا أنها لا تكفل الإقرار بالمساواة بين الجنسين كأحد المكونات الرئيسية لمكافحة الفقر والتنمية الوطنية.

لذلك، ينبغي أن يتم الترابط بين إطار تعزيز المساواة بين الجنسين والبنية الجديدة لتخصيص المساعدات التنموية وأن يتم تطوير استراتيجيات صريحة لتحقيق التعزيز المتبادل بين هذين الإطارين. وتعتبر أجندة منظمة العمل الدولية للعمل الكريم، والتي تنعكس على المستوى الوطني من خلال البرنامج الوطني للعمل اللائق، من القنوات التي تستطيع أن تساعد في تحقيق ذلك. كما تعتبر عنصراً مهماً في توحيد عمل الأمم المتحدة في البلد الواحد.

ستواصل منظمة العمل الدولية التعاون مع وزارة العمل وممثلي العاملين وأصحاب العمل في تنفيذ برنامج يستجيب للتحديات التي تواجه الشعب الفلسطيني، وخاصة النساء، بغية المساهمة في تخفيض مستويات البطالة ومعدلات الفقر المتصاعد، وذلك من خلال بناء القدرات المؤسسية، لتمكينها من أن تتخطى بمزيد من الفاعلية في سياسات التشغيل والحوار الاجتماعي، وبالتالي تحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية. إن تدخلات منظمة العمل الدولية في الأراضي الفلسطينية المحتلة لتعزيز المساواة بين الجنسين للعاملين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تتضمن في الأساس ما يلي:

❖ مشروع إقليمي مشترك حول «المساواة بين الجنسين وحقوق العاملين في الاقتصاد غير النظامي للدول العربية». انطلقت هذه المبادرة عام ٢٠٠٧ بهدف استكشاف جوانب المساواة بين الجنسين في الاقتصاد غير النظامي في سبعة بلدان عربية، والتركيز على الحماية الاجتماعية والإحصاءات وتعزيز العمل اللائق للنساء والرجال في الاقتصاد غير النظامي، باعتباره طريقاً يقود نحو خفض الفقر والتفاوت بين الجنسين ونحو تحقيق تنمية بشرية مستدامة في الدول

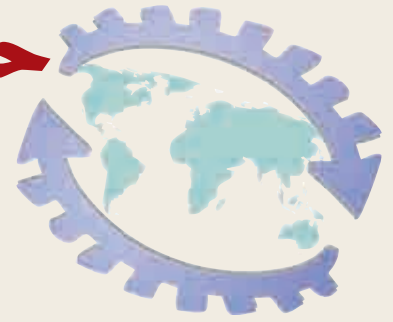
العربية، وتعزيز وصول المرأة المتكافئ إلى أسواق العمل وإلى العمل المستدام والحماية المناسبة أثناء العمل.

❖ حلقة تدريب على كيفية نجاح المرأة في مشاريع الأعمال (رام الله) باستهداف ٢٥ مشاركة. هذا البرنامج هو جزء من رزمة تدريبية للنوع الاجتماعي لدى منظمة العمل الدولية تهدف إلى مساعدة المؤسسات الشريكة على تعزيز تطوير مشاريع الأعمال في أوساط النساء الفقيرات اللواتي يرغبن بالبدء أو يعملن حالياً في مشاريع أعمال صغيرة الحجم، وتقييم القدرات اللازمة لدمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في السياق العام لمؤسسات سوق العمل.

❖ إجراء التقييمات الثلاثة التالية: تقييم قدرات وزارة العمل على دمج النوع الاجتماعي في السياق العام، وتقييم قدرات منظمات أصحاب العمل على دمج النوع الاجتماعي في السياق العام، وتقييم الاحتياجات لتنظيم النساء في الاقتصاد غير النظامي مع منظمات العاملين. سيتم إجراء هذه التقييمات جميعها مع وزارة شؤون المرأة وستستهدف كل مؤسسات سوق العمل، مثل مختلف الدوائر في وزارة العمل والنقابات العمالية والغرف التجارية. وسيتم التشارك بنتائج التقييمات، بما في ذلك التوصيات، مع كل الأطراف ذات الشأن وسيتم إعداد خطط عمل وتنفيذها بهدف تطبيق هذه التوصيات.

كما وشاركت منظمة العمل الدولية في مبادرة مشتركة مع فريق الأمم المتحدة العامل في البلد تنفذ تحت إشراف الصندوق العالمي الأسباني لتنمية الألفية حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. ستعمل هذه المبادرة على تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة الفلسطينية.

حول القارات



مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة
والأحداث المرتبطة بها حول العالم



المضي قدماً في جدول أعمال العمل اللائق في المنطقة العربية

❖ خلال الدورة الخامسة والثلاثين لمؤتمر العمل العربي التي عقدت في مصر في شرم الشيخ، شدد المدير العام لمنظمة العمل الدولية، «خوان سومايا» على الحاجة لترجمة منافع النمو الاقتصادي إلى عدالة اجتماعية لسكان المنطقة العربية. وقال «سومايا»: «إن نموذج العولمة الحالي لا يقدم الكثير للأشخاص العاديين. فقد ازداد التفاوت والاستياء بين الشعوب ويحاول أعداء الأمن الاجتماعي زرع فتيل الفتنة في كل مكان».

حضر المؤتمر أكثر من ٥٠٠ مشارك، من بينهم ممثلي رفيعي المستوى عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية. وقام «سومايا» بإطلاق خطة العمل تدوم عامين مع منظمة العمل العربية، وشدد على أهمية الدور القيادي الذي يلعبه المدير العام للمنظمة، «أحمد لقمان». وتستهدف الخطة المشتركة التحديات الإقليمية، بما فيها استحداث الوظائف للشباب، وتوسيع الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، وتعزيز الحقوق في العمل. ويعتبر خلق العمل اللائق للجميع مسألة ملحة في منطقة تحتاج لاستحداث أكثر من ١٠٠ مليون وظيفة خلال السنوات العشرين المقبلة.

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بمكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية في بيروت. الهاتف: +٩٦١.١.٧٥٢.٤٠٠ أو الفاكس: +٩٦١.١.٧٥٢.٤٠٥ أو البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org



زلزال في البيرو: خسارة ٨٠٠,١٤ وظيفة

❖ أصدرت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة العمل في البيرو تقريراً مشتركاً يقدّر عدد الوظائف التي خسرتها ولايات إيكوا وشينشا وبيسكو بعد الزلزال الذي وقع في آب/أغسطس عام ٢٠٠٧ بحوالي ١٤,٨٠٠ وظيفة. وبينما استعادت الشركات الكبرى قدرتها الإنتاجية بسرعة، خلف الزلزال تداعيات طويلة الأمد على الشركات الصغيرة والعمال لحسابهم الخاص. على سبيل المثال، تضرر ٨٣.٧٪ من المنازل وتدمر ٦٥٪ منها بالكامل في ولاية إيكوا. وأثر ذلك على الاقتصاد غير النظامي بما أن ١٩٪ من الأسر كانت تعمل من منازلها، فتراجع هذا النوع من النشاط بنسبة ٨٦٪ منذ الزلزال. في هذا الإطار، تقدم منظمة العمل الدولية يد العون للضحايا من خلال ١٣ مشروعاً لإزالة الركام وإصلاح البنية التحتية للطرق بشكل سريع.

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأمريكا اللاتينية والكاريبي في ليما عبر الهاتف: +٥١١٦١٥٠٣٠٠ أو الفاكس: +٥١١٦١٥٠٤٠٠ أو البريد الإلكتروني: oit@ilo.org.pe



المفوضية الأوروبية شريك أساسي لمنظمة العمل الدولية في المساعدة التنموية

❖ عام ٢٠٠٧، أصبحت المفوضية الأوروبية لأول مرة شريكاً أساسياً لمنظمة العمل الدولية في عملية تطبيق أنشطة المساعدة التنموية. فالتمويل الذي تقدمه المفوضية يسمح للمنظمة بالقيام بعدد من المشاريع، بما في ذلك حماية العمال المهاجرين ومحاربة الاتجار بالبشر في دول الخليج، وتنمية الاستخدام والمهارات في فيتنام، وتخفيض الفقر عبر توسيع التجارة والاستخدام في ٥ دول في أفريقيا والكاريبي والهادئ، ودعم الحماية الاجتماعية في الاقتصاد غير النظامي وتطوير تدريب مهني في بنغلادش. وتم التوقيع كذلك على اتفاق بين المفوضية الأوروبية ومنظمة العمل الدولية في نهاية العام ٢٠٠٧ لتمويل عدة مشاريع لمحاربة عمل الأطفال عبر التربية في ١٢ دولة في أفريقيا والكاريبي والهادئ.

للمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بمكتب منظمة العمل الدولية للاتحاد الأوروبي ودول بينيلوكس (الاتحاد الاقتصادي بين البلجيكي وهولندا ولوكسمبورغ) في بروكسل عبر الهاتف: +٣٢.٢.٧٣٦.٥٩٤٢ أو الفاكس: +٣٢.٢.٧٣٥.٤٨٢٥ أو البريد الإلكتروني: brussels@ilo.org

