



منظمة
العمل الدولية

عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية

المساواة في العمل



تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٧، العدد ٥٩

النساء من الشعوب الأصلية والتميز • تحقيق المساواة في العمل • التمييز في التوظيف
• تحقيق صحفي خاص: المؤسسات في لبنان •

أيضاً في هذا العدد:

لنتذكر ألبرت توماس..... منذ ٧٥ عاما

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 Beauchamp, 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 كُتابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضع القانوني 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 شاكرة لمن يتقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ٧٥٢٤٠٠ - ١ - ٩٦١

فاكس: ٧٥٢٤٠٥ - ١ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information

ILO

CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577



الأدنى للأجور والعمل الجبري.

ومن الواضح من القيميين الذين عرفوه أن شخصية توماس لعبت دوراً مهماً في تحقيق جزء كبير من الإنجازات خلال العقد الأول من تاريخ منظمة العمل الدولية. فقد قال رئيس مجلس الإدارة السيد أتول شاترجي «كان ألبرت توماس أحد أعظم رجالات الدولة في العالم آنذاك... لم تكن رؤيته وحماسه مجرد تبني للمثل العليا للعدالة الاجتماعية فحسب..... بل قضية أشمل هدفها إرساء حسن النية والتفاهم بين الأمم.... كان بإمكانه القيام بعمل عدة رجال عاديين. كان نطاق اهتماماته بلا حدود. كان خطيباً مقنعاً وعظيماً. وكان ثاقب النظرة وسريع البديهة وصاحب ذاكرة قوية. كان منظماً بارعاً ومميزاً في قدراته القيادية وإطلاق المبادرات. امتلك كل مواصفات الشخصية المثابرة وكرس نفسه بكل صدق وإخلاص لخدمة التوافق وجمع بين قوة الشخصية والطيبة وميله إلى الأعمال الخيرية».

أشار هارولد بوتلر الذي خلف ألبرت توماس، إلى «إيمانه، وقوته، وشجاعته، وروح التضحية التي اتسم بها» وقال أمام مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٣٣ «إن تحسين الظروف الاجتماعية، وحماية حقوق الإنسان الفردية، وتأييد العدالة الاجتماعية... ارتكزت على نجاحه في اعتماد تقليد ورثاه عنه... لعل أفضل ما يمكننا فعله لإحياء ذكراه هو المحافظة على هذا التقليد وتعزيزه».

الساعة الثالثة والنصف من صباح الثامن من أيار/مايو سنة ١٩٣٢، استيقظت على رنين جرس الهاتف المتواصل.... فسمعت صديقي يقول لي «أنا أسف على الإزعاج، لكن لدي أخبار سيئة. لقد توفى ألبرت توماس. مات فجأة في باريس الليلة الماضية».

«ألبرت توماس»، هو المدير الأول لمنظمة العمل الدولية (١٩١٩-١٩٣٢)، ارتبط اسمه تماماً مع منظمة العمل الدولية. كانت العدالة الاجتماعية شغله الشاغل وشغف حياته الكبير، وهي الهدف الذي أنشئت المنظمة لأجله وتسعى لتحقيقه». هذا ما كتبه «ادوارد ج. فيلان»، الذي عمل معه منذ عام ١٩٢٠ عن كتب، وأصبح بدوره المدير العام للمنظمة.

كان ألبرت توماس الذي سطع نجمه في فرنسا كصحافي، وسياسي، ووزير وسفير رجلاً معروفاً، لكن انتخابه كمدير عام لمنظمة العمل الدولية شكل مفاجأة. «ومنذ تلك اللحظة، وهب نفسه لهذا العمل الجديد... فخلال بضع سنوات، أنشأ مؤسسة تصل إلى كل أنحاء العالم على الرغم من أنها تألفت من مجموعة صغيرة من المسؤولين الذين أقاموا في منزل خاص في لندن عام ١٩٢٠...» اعتمد مؤتمر العمل الدولي تحت قيادته ٣٣ اتفاقية شملت مسائل رئيسية كساعات العمل، والحد الأدنى لسن العمل، والتأمين الصحي، وحماية الأمومة، والبطالة، والحرية النقابية، والحماية ضد الحوادث في العمل، والحد

العمل اللائق



عالم العمل هو المدخل الوحيد لمكافحة التمييز. على الرغم من أوجه التقدم الهامة التي تحققت، لا تزال أوجه عدم المساواة سائدة ويعاني منها الملايين في جميع أنحاء العالم، وتمنع المجتمعات من تحقيق كامل طاقاتها. تركز مجلة عالم العمل على التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية حول «المساواة في العمل: مواجهة التحديات»، الذي ينظر إلى الأشكال الجديدة والقديمة للتمييز في مكان العمل وإلى تقارير عن بعض قصص النجاح.

تحقيقات صحفية

٢٣

كوكب العمل

٢٤

أخبار:

- المؤسسات في لبنان ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧
- اتجاهات الاستخدام العالمية للنساء
- دعم جديد لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
- قاعدة بيانات ظروف العمل وقوانين الاستخدام

٣٠

حول القارات

موضوع الغلاف

٤

التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية
ضمني وغير آمن: الوجه الجديد للتمييز وعدم المساواة في عالم العمل

مقالات عامة

٨

المرأة من الشعوب الأصلية تتخطى عوائق مختلفة

١٢

تحقيق المساواة في العمل

١٦

ترجمة رسالة منظمة العمل الدولية إلى العالم

١٩

دور الشركاء الاجتماعيين في مواجهة وباء الإيدز

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتتجمع 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.

تقرير منظمة العمل الدولية ضمني وغير آمن؛

الوجه الجديد للتمييز وعدم المساواة في عالم العمل



من الناحية الإيجابية، أحرزت الجهود المبذولة من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية للقضاء على التمييز في مكان العمل تقدماً ملحوظاً. ومنذ نهاية عام ٢٠٠٦، صادقت تسعة من أصل عشرة من الدول الأعضاء على اثنين من الاتفاقيات الأساسية حول التمييز - اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) - ملتزمة بذلك استحداث التشريعات والسياسات اللازمة لمنع التمييز.

إن إطلاق مبادرات جديدة - مثل مدونة ممارسات لمنظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز، أدى إلى تطور استجابات القطاعين العام والخاص لمواجهة الايدز في عالم العمل. فأنشأت أكثرية البلدان مؤسسات متخصصة للتعامل مع التمييز في مكان العمل.

ومع ذلك، تبقى مقاييس المساواة مقابل عدم المساواة غير متوازنة، وبالتالي يبقى إنفاذ القانون ضعيفاً. وفي كثير

في أماكن العمل حيث يجتمع الناس من فئات مختلفة، يبقى شيء واحد غير قابل للتغيير: على الرغم من أوجه التقدم التي تحققت لمواجهة التمييز في مكان العمل، لا تزال أوجه عدم المساواة بين الفئات الرئيسية والفئات المعرضة للتمييز سائدة ويعاني منها الملايين من الناس في جميع أنحاء العالم. «المساواة في العمل: مواجهة التحديات» * تقرير جديد لمنظمة العمل الدولية قدم دراسة أكثر شمولية حول المساواة في العمل، وألقى الضوء على الإنجازات التي تحققت والجهود اللازمة للقضاء على هذه الممارسة الضمنية. كما يقيم التقرير فعالية أدوات السياسة التقليدية والجديدة وذلك من خلال استحداث أماكن عمل أكثر تنوعاً وأكثر مساواة..

جنيف - بعد مرور أربع سنوات على إصدار منظمة العمل الدولية تقريرها الأخير حول التمييز، وضعت المنظمة حديثاً تقييماً متنوعاً حول الإنجازات والإخفاقات في الكفاح العالمي من أجل المساواة في العمل.

* المساواة في العمل: مواجهة التحديات. التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦ عام ٢٠٠٧، مكتب العمل الدولي، جنيف.

يمكن الإطلاع أيضاً على هذا التقرير على موقع الإنترنت لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org/declaration

من البلدان، لم تكن المكاتب التي أنشئت لمعالجة التمييز مجهزة بالموظفين أو بالتمويل الكافي. وبينما تتزايد الجهود لمناهضة التمييز في الاقتصاد المنظم، يمثل الاقتصاد غير المنظم المتنامي هدفاً ضخماً ومتحركاً للسياسات العامة الرامية إلى إزالة العقبات التي تمنع الملايين من الناس من التمتع بتكافؤ الفرص في العمل.

تبقى أشكال التمييز القديمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي، أو الجنسية، أو العرق أو الانتماء الأثني، ومعاملة الشباب أو كبار السن، وذوي الإعاقات، والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الايدز بشكل غير منصف، أو على أساس التوجه الجنسي - منتشرة في بعض المجتمعات والثقافات. وفي غضون ذلك، تنشأ أشكال جديدة من التمييز. على وجه الخصوص، تعتبر الممارسات التي تعاقب الأشخاص الذين لديهم استعداد جيني للإصابة ببعض الأمراض أو أصحاب أنماط العيش غير الصحية - مثل التدخين، حتى ولو كان خارج مكان العمل، في طبيعة أنواع التمييز الجديدة في العمل.

إن الرسالة الرئيسية للتقرير العالمي هي أنه لمعالجة التمييز في العمل، يجب أن يصبح تعزيز المساواة في المجتمعات الهدف الرئيسي لسياسات التنمية. كما وأن تعزيز تكافؤ فرص العمل اللائق في المجتمعات لجميع النساء والرجال، بغض النظر عن العرق أو الدين أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي، هو واحد الوسائل لإحراز تقدم في هذا الاتجاه.

يعني التمييز بالنسبة لبعض الناس عدم الحصول على وظيفة معينة يريدونها ولديهم الكفاءة اللازمة للقيام بها، بينما يعني للبعض الآخر عدم الحصول على أية وظيفة. قد يؤدي مثل هذا التمييز الاقتصادي إلى أضرار اقتصادية واجتماعية ويشعل فتيل «عدم الاستقرار السياسي والاضطرابات الاجتماعية التي قد تحدث خلال النمو الاقتصادي والاستثماري». ويذكر التقرير «إن العقبات التي تعيق المساواة قد تمنع المجتمعات من تحقيق كامل طاقات الاقتصاد المعولم

المعاصر».

وقال مدير عام منظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا في هذا التقرير الذي رفعه إلى مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٦ «إن التمييز في العمل هو انتهاك لحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه مضیعة للمواهب البشرية، مع آثار مضرّة بالإنتاجية والنمو الاقتصادي. ويؤدي أيضاً إلى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوض التضامن والتماسك الاجتماعي. كما يوقف عجلة الحد من الفقر».

يتكون التقرير من سلسلة دراسات تصدر سنوياً حول القضايا الأساسية المتعلقة بالعمل في منظمة العمل الدولية، وقد أعد وفقاً لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمد في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٨. ويركز هذا الإعلان على أربعة مبادئ أساسية وهي: الحرية النقابية والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز. ويخضع كل موضوع لدراسة مهمة كل أربع سنوات.

ضمني وغير مرئي في أغلب الأحيان

غالباً ما يكمن التمييز في طريقة سير عمل أماكن العمل ويتجذر في الثقافة السائدة والقيم والمعايير الاجتماعية. لا يفرق التمييز بين أماكن العمل النظامية وغير النظامية، بالرغم من انه قد يأخذ أشكالاً معلنة لأنه خارج نطاق الحماية التي توفرها قوانين العمل وآليات التنفيذ.

<<



إنفاذاً؛ وإطلاق مبادرات أكثر فعالية وغير تنظيمية مثل المناقصات الحكومية، وسياسات الإقراض والاستثمار؛ ومساعدة أصحاب العمل والعمال في جعل المساواة حقيقة واقعية في مكان العمل وذلك من خلال آليات مثل اتفاقات المفاوضة الجماعية ومدونة السلوك.

أوصى التقرير بمقاربة واحدة من أجل تحقيق المساواة في العمل وهي استكمال تدابير سياسات مكافحة التمييز - على غرار قوانين شاملة وآليات تطبيق فعالة وتوفير التمويل المناسب للهيئات المتخصصة - إضافة إلى أدوات سياسة أخرى، مثل سياسات سوق العمل النشطة وسياسات المناقصات الحكومية التي تهدف إلى تحقيق أهداف عدم التمييز والمساواة.



تشمل سياسات سوق العمل النشطة البحث عن عمل، والتوظيف والتعيين، والتدريب وبرامج استحداث فرص العمل وخدمات الدعم مختلفة، فهي تستخدم في كثير من البلدان بطرق مختلفة وتعطي نتائج متفاوتة. تظهر الأدلة المقدمة في التقرير بوضوح «أنها قادرة على تقديم فرص كثيرة للتخفيف من التفاوتات».

لمنظمة العمل الدولية تاريخ طويل من العمل من أجل القضاء على التمييز بدءاً من الإشراف على الاتفاقيات وتطبيقها (رقم ١٠٠ و ١١١)، وتقديم مساعدة تقنية إلى الحكومات لتطوير أطر تمكين تنظيمية، وتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل والعمال، وصولاً إلى البحوث الشاملة في أسباب التمييز ومظاهره. ويؤكد التقرير على أن «إدراج المزيد من المبادئ والحقوق الأساسية في اتفاقات التكامل الاقتصادي الإقليمي والتجارة الحرة يمكن أن يلعب دوراً رئيسياً في الحد من التمييز في العمل».

يشيد التقرير بالدعم الأخير للعمل اللائق باعتباره هدفاً عالمياً من قبل الأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي في تموز/يوليو ٢٠٠٦. يوفر اعتماد مجلس الاتحاد الأوروبي لمجموعة من الاستنتاجات حول تعزيز العمل اللائق في الاتحاد الأوروبي والعالم بعدها بستة شهور دعماً إضافياً للجهود الرامية إلى جعل المساواة في العمل حقيقة عالمية.

«يسلم هذا التقرير العالمي الجديد بأن مكافحة التمييز تقتضي استجابات عالمية وإقليمية ووطنية، ويضع الجهود الرامية إلى مكافحة التمييز في الإطار الاستراتيجي الأوسع لهدف منظمة العمل الدولية المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال». ويخلص إلى اقتراح متابعة الإجراءات بما يكفل أن يصبح تعزيز تكافؤ الفرص للجميع في عالم العمل حقيقة واقعية.

<< وتتمثل التطورات الأخيرة في بروز ممارسات تعاقب الأشخاص الذين لديهم «استعداد جيني للإصابة ببعض الأمراض أو أصحاب أنماط العيش غير الصحية». فقد ساهمت التطورات في علم الوراثة والتي لها صلة بالتكنولوجيا في الحصول على معلومات حول الوضع الجيني بشكل أسهل. ويذكر التقرير أن الفحص الجيني له آثار مهمة على مكان العمل، حيث مثلاً، قد يكون لأصحاب العمل مصلحة في استبعاد الموظفين الذين يظهر فحصهم الجيني استعداداً للإصابة بأمراض في المستقبل. لقد ثبت التمييز الجيني في مكان العمل، وتمت مقاضاته في عدة محاكم في أنحاء العالم بشكل ناجح.

يذكر التقرير أيضاً موضوعاً رئيسياً آخر هو استمرار الفجوة بين الجنسين في الاستخدام والأجور والحاجة إلى سياسات متكاملة لمعالجة التمييز بين الجنسين في الأجور والمهنة على أساس الجنس، مع التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. حافظت مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي العمل المدفوع على نموها في جميع المناطق في العالم، لكن الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة ما زالت متجذرة. استمرت معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة في الارتفاع بشكل ملحوظ، مما يضيق الفجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم في معدلات المشاركة في العمل بنسبة ٣,٥ بالمئة. ومع ذلك، وعلى الرغم من التقدم المهم الذي أحرز على مستوى تعليم المرأة، ما زالت المرأة تكسب أقل من الرجل في كل مكان.

ما الذي يمكن أن نفعله؟

أوصى التقرير العالمي بمجموعة من الخطوات لمكافحة التمييز وتحقيق خطة العمل المقترحة لمنظمة العمل الدولية. هذا يشمل تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال نشاط عالمي أكثر تكاملاً وتنسيقاً؛ ودمج عدم التمييز والمساواة في برامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لمختلف المجموعات؛ وسن قوانين أفضل وتحسين

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إن الالتزام السياسي الوطني بمكافحة التمييز وتعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة في مكان العمل هو التزام واسع النطاق، كما يتبدى ذلك في التصديق الشامل تقريباً على الصكين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية في هذا الميدان، أي اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ رقم (١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ رقم (١١١). ولم يبق إلا عدد ضئيل من الدول الأعضاء التي لم تصادق على هاتين الاتفاقيتين بعد.

يمكن الاطلاع على آخر قائمة من المصادقات على تلك الاتفاقيات وغيرها التابعة لمنظمة العمل الدولية، على الموقع: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

الخطوات التي يجب اتخاذها لمكافحة التمييز

- ١- تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال نشاط عالمي أكثر تكاملاً وتنسيقاً؛
- ٢- دمج عدم التمييز والمساواة في برامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لمختلف المجموعات؛
- ٣- سن قوانين أفضل وتحسين إنفاذها؛
- ٤- إطلاق مبادرات أكثر فعالية وغير تنظيمية مثل المناقصات الحكومية، وسياسات الإقراض والاستثمار؛
- ٥- تزويد الشركاء الاجتماعيين بالعدة اللازمة ليكونوا أكثر فعالية لجعل المساواة حقيقة واقعة في مكان العمل من خلال آليات مثل اتفاقيات المفاوضة الجماعية ومدونة السلوك.

النقاط الرئيسية

- ١- يتجذر التمييز في قيم المجتمعات ومعاييرها ويجب مواجهته والقضاء عليه؛
- ٢- لا يوجد تعريف واحد للتمييز، ولا أي مؤشر لقياس أثره؛
- ٣- لا تخفف القوانين وحدها التمييز في العمل؛
- ٤- يتطلب المساواة في العمل سوق عمل فعال وسياسات مناهضة للتمييز؛
- ٥- يتطلب الحد من التمييز على المستوى الوطني سياسات تجارية واقتصادية داعمة؛
- ٦- التمييز بين الجنسين يؤثر على عدد كبير من الشعوب.

التعريف

ما هو التمييز؟ التمييز في الاستخدام يعني معاملة الأشخاص بطريقة مختلفة بسبب الخصائص التي ليس لها صلة بميزاتهم أو بمتطلبات الوظيفة. تشمل تلك الخصائص العرق، واللون، والجنس، والدين، والرأي السياسي، والأصل الوطني والأصل الاجتماعي. إن التمييز في العمل هو انتهاك لحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه مضيق للمواهب البشرية، مع آثار مضرّة بالإنتاجية والنمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوض التضامن والتماسك الاجتماعي. كما يوقف عجلة الحد من الفقر.

متى تعتبر المعاملة المختلفة غير تمييزية؟ إن المعاملة المختلفة والمكافآت على أساس مختلف مستويات الإنتاجية تعتبر غير تمييزية. ويعتبر بعض العمال والمهنيين أكثر إنتاجية من غيرهم، هذا يعكس مهارات ومؤهلات وقدرات مختلفة. ويؤدي إلى عائدات مختلفة في العمل - وهذا أمر عادل وفعال. كما تعتبر المعاملة المختلفة على أساس القدرات الفردية، مثل المواهب والمعارف والمهارات، غير تمييزية. كما أن المعاملة المختلفة لتلبية الاحتياجات الخاصة لبعض الأفراد والتأكد من أن لديهم فرص متساوية - تعتبر غير تمييزية. وهذا غالباً ما يعرف بالعمل الإيجابي.



إن تقرير «المساواة في العمل: مواجهة التحديات» هو التقرير العالمي الثاني حول هذا الموضوع. وهو يبحث التمييز وانعدام المساواة في العمل، وينظر فيما يلزم القيام به للقضاء على التمييز وعدم المساواة. ويقيم التقرير كذلك فعالية أدوات السياسة التقليدية والجديدة، من قبيل سياسات سوق العمل النشطة والمشتريات العامة، في إيجاد أماكن عمل أكثر تنوعاً وأكثر مساواة. ويستعرض التقرير المبادرات التي تقوم بها منظمات أصحاب العمل والعمال للتصدي لقضايا من قبيل الانصاف في الأجور في الاتفاقات الجماعية، وسياسة إدارة الموارد البشرية، والمسؤولية الاجتماعية للشركات. ويلقي الضوء كذلك على التدابير التي يمكن أن تعزز قابلية الاستخدام لدى الناس المستضعفين إزاء التمييز، وتحسن مهمة التوظيف في القطاعين العام والخاص، وتجعل أسواق العمل تسير في الوقت ذاته على نحو أكثر كفاءة.

ويسلم هذا التقرير العالمي الجديد بأن مكافحة التمييز تقتضي استجابات عالمية وإقليمية ووطنية، ويضع الجهود الرامية إلى مكافحة التمييز في الإطار الاستراتيجي الأوسع لهدف منظمة العمل الدولية المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال. ويخلص إلى اقتراح إجراءات متتابعة بما يكفل أن يصبح تعزيز تكافؤ الفرص للجميع في عالم العمل حقيقة واقعية.



المرأة من الشعوب الأصلية تتخطى عوائق مختلفة



■ إلى جانب مواجهة التمييز على أساس الإثنية، غالباً ما ينتمي أعضاء المجتمعات الأصلية إلى أقليات لغوية مما يسبب مشاكل في التعليم والاستخدام والحياة اليومية.

■ تعدى الوافدون الجدد على الكثير من الأراضي التي كانت يوماً ملكاً للشعوب الأصلية واستوطنوها. فالشعوب الأصلية نادراً ما يمكنها استرداد الأراضي التي كانت تسكنها تقليدياً في غياب حماية قانونية فاعلة.

■ تقع المجتمعات الأصلية في أغلب الأحيان في مناطق ريفية نائية حيث يفتقرون إلى البنية التحتية وإمكانية الوصول إلى الأسواق الكبرى.

تعاني الشعوب الأصلية عبر العالم من التمييز في عالم العمل لكن المرأة ضمن هذه الشعوب تقاسي بسبب عاملي الإثنية والنوع الاجتماعي. «جيسي فريدلوند» من مكتب منظمة العمل الدولية للنوع الاجتماعي وبرنامج إنديسكو تلقي الضوء على هذه المشكلة وتجد بعض قصص النجاح في بنغلادش.

جنيف - على الرغم من تنوع الثقافات الأصلية، تتشابه التحديات التي تواجهها الشعوب الأصلية حيث تحتل العديد من المسائل الواجبة في القارات المختلفة:

■ لعبت المجتمعات الأصلية دوراً تاريخياً مهماً في حماية البيئة. قد تعتمد موارد الرزق التقليدية للمجتمعات الأصلية على أنواع النبات والحيوان وأجزاء أخرى من الأنظمة البيئية الهشة. بالتالي، كثيراً ما يؤثر الضرر البيئي على اقتصادياتهم بشكل خطر.

■ لقد قيدت قوانين الملكية وإصلاح الأراضي العديد من المجموعات الأصلية البدوية حيث يتعذر عليها ممارسة مهنتها التقليدية.

■ بما أن الشعوب الأصلية والقبلية مهمشة غالباً، حتى عندما تشكل أغلبية وطنية، تقتصر إلى النصف في الحكومة الوطنية والمحلية، ويتجاهل صانعو القرار اهتمامات هذه الشعوب وحاجاتها.

■ أغرقت سنوات التمييز العديد من الشعوب الأصلية في الفقر مما يضر بفرص تمكين هذه الشعوب وتحسين وضعها.

إن التداخل بين الهويات الإثنية والجنسية يعني أن المرأة في الشعوب الأصلية تواجه تمييزاً مضاعفاً. فإقصاء المرأة الأصلية من عملية صنع القرار على كافة الأصعدة يجعلها من أكثر الفئات حرماناً في العالم. حتى في المجتمعات الأصلية حيث كانت تمكين المرأة تقليدياً تاريخياً، أدت التغيرات الجذرية في الهكليات الاقتصادية والسياسية خلال العقود الأخيرة إلى محو فرص النساء التقليدية في الحصول على الاستقلال المالي. ففي أغلب الأحيان، كان أثر انهيار الصناعات التقليدية سلبياً على المرأة التي عانت الحرمان من شبكات الأمان الاجتماعية وفرص العمل. وتعاني المرأة الأصلية من معدلات وفيات مرتفعة ومعدلات تعليم منخفضة ومستويات فقر مرتفعة بشكل غير متكافئ.

ثلاث نساء في بنغلادش

تشكل الشعوب الأصلية والقبلية حوالي ١٪ فقط من إجمالي السكان في بنغلادش بينما تشكل الغالبية الإثنية أي البنغاليين، ٩٨٪. تعاني بنغلادش من الفقر المدقع حيث تجد الشعوب الأصلية نفسها من بين أفقر الفقراء في البلاد. وتواجه هذه الشعوب التمييز في التعليم والاستخدام والحقوق المدنية، كما أدت عقود من العنف بين المتمردين من الشعوب الأصلية وقوى الأمن الحكومية في منطقة «تشيتاغونغ هيل تراكتس» في بنغلادش إلى تفاقم التوترات الاجتماعية وانتهاك حقوق الإنسان والحقوق المدنية الخاصة بالمجتمعات الأصلية. واليوم، يستمر الأثر الناتج عن هذا الظلم على الرغم من توقيع اتفاق سلام منذ حوالي عشرة أعوام.

على الرغم من الدور المهم الذي لعبته المرأة في الجهود

الإنمائية في البلاد، ما زال على المجتمع البنغلادشي تقبل فكرة عمل النساء خارج المنازل. غالباً ما تفتقر المرأة الأصلية إلى الأمان المالي وتعتمد على الرجال في عائلتها. لكن ماذا يحصل في حال اختفت شبكة الأمان هذه؟

«سوجاتو بيجوم خوكوموني»، وهي مسلمة تنمي إلى مجموعة «مانيبوري» الأصلية في شرق بنغلادش، كانت في التاسعة من عمرها عندما خسر والدها، وهو بائع أرز، شاحنتي أرز في حادث سير ما أغرق عائلتها في الدين. بعدها بسبع سنوات، عانى شقيق «خوكو» من حادث خطير أدى إلى إصابته بشكل دائم. ففرق والدها في الكآبة ووجدت نفسها مسؤولة عن تأمين لقمة العيش لها ولأشقائها الأصغر سناً.

انضمت خوكو في سن الخامسة عشر إلى «أوريلاي ماهيلا ساميتي» وهي مجموعة تساعد المرأة بدعم من منظمة العمل الدولية ضمن مشروع تمكين النساء عبر الاستخدام والصحة. بعد التدريب على العمل في التطوير الحرفي والبستنة، قررت الحصول على قروض صغيرة لتمويل زراعة الطماطم والنسج. فأصبحت عبر هذين النشاطين المعيلة الأساسية للعائلة. اليوم، في سن العشرين، تدعم «خوكو» نفسها وأشقائها وتدير مدخرات العائلة وماليتها. وتخطط لتحسين أعمالها بعد الحصول على مساعدة أكبر من مشروع تمكين النساء عبر الاستخدام والصحة ضمن منظمة العمل الدولية ومجموعتها النسائية.

منذ ست سنوات، انهارت حياة «جولي مارتلسون» وهي شابة أصلية من قبيلة خازيا تعيش في غابات شرق بنغلادش بعد أن توفي زوجها وهو مزارع أوراق «البان» بشكل غير متوقع وتركها أرملة في سن السادسة والعشرين مع ثلاثة أطفال. كأغلب أعضاء قبيلة خازيا، لم تملك «جولي» وزوجها أرضاً خاصة لهما بل استأجراها من الحكومة على الرغم من أن شعبهما كان يستعملها لأجيال مضت. على غرار العديد من المجتمعات الأصلية، لم تملك قبيلة خازيا صكوك ملكية حيث كانت الأراضي تعتبر تقليدياً ملكية مشتركة للمجتمع من دون وجود اعتراف رسمي بذلك. بسبب عدم امتلاك الأرض لاستعمالها ضماناً من أجل الحصول على قروض، لا يملك مزارعو قبيلة خازيا - وخصوصاً النساء منهم - فرصة للحصول على اعتماد.

حتى قبل وفاة زوجها، كانت جولي قد أدركت أنه من الممكن تحسين معيشة العائلة بمساعدة القروض. فانضمت إلى مجموعة اعتماد نسائية في مجتمعها وتمكنت من

النسائية قبل وفاة زوجها بعدة سنوات وتمكنت بفضل التدريب الذي أمنتته منظمة غير حكومية ومنظمة العمل الدولية ببدء العمل في النسيج عبر استعمال المهارات التي اكتسبتها من سنوات النسيج كهواية. فأخذت عدداً من القروض لشراء المعدات والمواد وبدأت بصنع مجموعة من المنتجات التقليدية وغير التقليدية. ومن ثم، استعملت أرباحها وأخذت قروضاً إضافية وبنّت ورشة للألوان التي تملكها. اليوم، انتهت تقريباً من تسديد كل ديونها وهي تأمل الحصول على أموال إضافية لتمويل عملية شراء نول آخر وتوظيف حائكة أخرى. على الرغم من أنها ما زالت مضطرة للعمل لكسب رزقها ورزق ابنتيها، لديها آمال كثيرة للمستقبل.

قلب المعايير

تمكنت «خوكو» و«جولي» و«سانوي» من اكتساب القوة من أدوارهن كنساء أصليات. فالنساء الثلاث ينتمين إلى مجتمعات حيث كانت العلاقات بين الرجال والنساء تقليدياً أكثر مرونة منها في المجتمع البنغلادشي الرئيسي. قالت «خوكو» لمنظمة العمل الدولية أن كونها من قبيلة مانيبوري حررها للبحث عن العمل خارج منزلها بما أن عائلات النساء البنغالية تقيد الفتيات في هذا الجانب. تعتبر «جولي» أن كونها من قبيلة كازيا وهي إحدى القبيلتين الأموميتين في بنغلادش سمح لها بالسيطرة على مالياتها. تشرح «جولي» قائلة: «إن المرأة في قبيلة كازيا هي من يسيطر على المال».

استعملت «خوكو» و«جولي» و«سانوي» معرفتهن بالصناعات التقليدية كنقطة بداية لعملهن. فقد بدأت «خوكو» تعلم النسيج المانيبوري التقليدي في سن الخامسة. والأمر نفسه ينطبق على «سانوي» التي اكتسبت خبرتها من المعرفة التي تتناقل عبر أجيال نساء قبيلة مانيبوري. وبدورها، استفادت «جولي» من المصدر الرزق التقليدي لمجتمعها واستعملته كأساس لعمل ناجح ومتنامٍ.

على غرار هؤلاء النساء، أصبحت آلاف النساء من الشعوب الأصلية في بنغلادش والعالم تسيطرن على قدرهن والعمل للخروج من الفقر ومواجهة التمييز. إن المعرفة والقيم التقليدية، إلى جانب الدعم الذي تقدمه الحكومات والمنظمات غير الحكومية والوكالات مثل منظمة العمل الدولية، تؤمن للمرأة من الشعوب الأصلية الفرصة لتحسين وضعها ووضع عائلتها ومجتمعها.

تقدم هذه القصص وغيرها شعاع أمل في وجه الوضع



اقتراض مالياً كافياً لتوظيف عدد من العمال لمساعدتها في زراعة أوراق «البان». استخدمت جولي عمالاً محليين للعمل في الحقل وركزت على المرحلة التي تلي الحصاد واهتمت ببيع الأوراق للموزعين بنفسها.

تزوجت جولي مرة أخرى وهي تعمل اليوم مع زوجها الثاني في إنتاج «البان». ما زالت تباع الأوراق وتسيطر على مالية العائلة وفقاً لتقليد مجتمع كازيا الأمومي (نسبة إلى الأم). عبر التدريب الذي قدمه مشروع تمكين النساء عبر الاستخدام اللائق ضمن منظمة العمل الدولية، تمكنت «جولي» من زيادة أرباحها وتوسيع عملها من خلال تحسين إمكانية حصولها على التمويل. لقد أثمرت جهود زجوليس وحس العمل الذي تملكهن واليوم، يبدو المستقبل باهراً لأطفالها بما أنها أصبحت قادرة على إرسالهم إلى مدرسة جيدة.

تبلغ «سانوي سينها» ٥٤ عاماً وهي امرأة هندوسية من قبيلة مانيبوري الأصلية على غرار «خوكو». كانت «سانوي» تتمتع طيلة فترة حياتها بأمان نسبي بفضل دخل والدها ودخل زوجها. لكن عام ١٩٩٤، أصيب زوجها بمرض اللوكيميا (سرطان الدم) ورزحت العائلة تحت الدين بسرعة لدفع تكاليف العلاج. على الرغم من الجهود المبذولة، توفي زوجها بعدها بسنة وترك «سانوي» وابنتيها العازبتين صفر اليدين ما خلا منزلاً وحديقة صغيرة.

انضمت سانوي إلى مجموعة المساعدة الذاتية والتمويل

الصعب الذي تعيشه الشعوب الأصلية، في بنغلادش، اتحدت منظمة العمل الدولية عبر مشروع تمكين النساء عبر الاستخدام والصحة وشركاؤها من المنظمات غير الحكومية مع النساء في المجتمعات الأصلية لمكافحة الفقر والظلم. أمن المشروع التدريب للرجال والنساء من الشعوب الأصلية على إدارة الأعمال، والمهارات الإنتاجية، وحقوق العمل وحقوق النساء. لقد ساعدت المنظمات في ضمان التأمين المصغر للعائلات وتقديم الدعم لها في إنشاء مجموعات التمويل المصغر لتمكين الرجال والنساء من جمع معرفتهم الجديدة وتقاليدهم القديمة في منشآت جديدة.

يعتبر المشروع في بنغلادش أحد المشاريع العديدة التي تنفذها منظمة العمل الدولية وشركاؤها من المنظمات غير الحكومية خلال السنوات الأخيرة. قامت منظمة العمل الدولية في أميركا الوسطى بتنفيذ مشروع استعمل التعليم والتدريب لمساعدة النساء من الشعوب الأصلية على البدء بأعمال سياحية بيئية. وساعد مشروع آخر هؤلاء النساء في

المناطق الحضرية في الفلبين في عملية تطوير أنشطة النسيج. تلقت النساء الكاميرونيات الدعم من منظمة العمل الدولية لبدء أعمال البستنة، والحرف، وفتح المتاجر. ساهمت منظمة العمل الدولية في الهند في تشكيل التعاونيات للمدخرات والقروض والمبادرة الحرة ضمن النساء من الشعوب الأصلية. وهذه بضعة أمثلة فقط.

إن التركيز المتزايد على المرأة الأصلية يعني أنه، إلى جانب كون المرأة الأكثر حرماناً، هي كذلك تلعب دوراً جوهرياً في تحسين مجتمعها ككل. غالباً ما تكون المرأة أساس العائلات الأصلية. لذلك، يعتبر تمكين المرأة ضروري لرفاه عائلتها ومجتمعها. تكون المرأة الأصلية في أغلب الأحيان القيمة على ثروة فعلية من المعرفة التقليدية؛ كما أن المرأة هي المسؤولة الرئيسية عن تربية الأطفال في كل الثقافات وهي أول وأهم معلم لأطفالها. فالمعرفة التي تقدم للمرأة تنتقل عبرها إلى الأجيال القادمة مما يضاعف فرص أطفالها وأحفادها.

منظمة العمل الدولية والشعوب الأصلية

الحوار بين الشعوب الأصلية والحكومات الوطنية، وزيادة التوعية حول الاتفاقية وفهمها. في هذا السياق، يطلق المشروع مبادرات لبناء القدرات لكل الفاعلين المعنيين على المستويات الوطنية والدولية والإقليمية. عام ٢٠٠٦، كان المشروع ناشطاً بشكل خاص في بنغلادش وبوليفيا وبوركينا فاسو وبوروندي وكمبوديا والكاميرون والكونغو وغواتيمالا وهندوراس والهند وكينيا والمغرب والنيبال وباكستان والبيرو والفلبين والاتحاد الروسي. يتعاون المشروع ١٦٩ مع اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب لإجراء بحوث حول التشريعات في أفريقيا لحماية الشعوب الأصلية والقبلية. يكمل برنامج منظمة العمل الدولية وإنديسكو المشروع ١٦٩ عبر إطلاق مبادرات حول التنمية الاقتصادية والعمل اللائق بما يتناسب مع ثقافات الشعوب الأصلية وتطلعاتها وخصوصياتها. عام ٢٠٠٦، قام برنامج إنديسكو بأنشطة في كمبوديا وكينيا والفلبين.

خلال السنوات الماضية، اكتسبت النساء في المجتمعات الأصلية اهتمام منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي. عام ١٩٩٩، أعلن المدير العام في منظمة العمل الدولية «خوان سومافيا» سياسة المنظمة حول المساواة بين الجنسين وإدماجها على مختلف الأصعدة لتمكين النساء من التعبير عن آرائهن في كل برامج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك جهودها لصالح الشعوب الأصلية.

كانت منظمة العمل الدولية في الطليعة لناحية الاستجابة لحاجات وحقوق الشعوب الأصلية. يعود تاريخ المنظمة في المشاركة إلى عام ١٩٢٠ عندما بدأت بالمناداة ضد استغلال «العمال الأصليين». بحلول الخمسينيات، كانت المنظمة قد بدأت بمواجهة المشاكل التي يعاني منها العمال الأصليون فاعتمدت اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية (رقم ١٠٧) عام ١٩٥٧ وهي أول معاهدة دولية من هذا النوع.

خلال العقود الثلاث التالية، بدأت الشعوب الأصلية عبر العالم بتنظيم نفسها لإسماع صوتها على مستوى دولي. خلال السبعينيات، بدأت الأمم المتحدة والمنظمات الشريكة لها بإعادة النظر في مقاربتها لمشاكل الشعوب الأصلية، وتلقت سيلاً من الانتقادات بسبب اعتبارها دمار الثقافات الأصلية أمراً لا بد منه. رداً على ذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية الجديدة حول الشعوب الأصلية والقبلية (رقم ١٦٩) عام ١٩٨٩. تهدف هذه الاتفاقية إلى خلق فرص عمل لائق للشعوب الأصلية وحماية ثقافتها الفريدة من نوعها.

تعمل منظمة العمل الدولية في هذا الإطار على صعيدين. يعمل مشروع تعزيز سياسة منظمة العمل الدولية حول الشعوب الأصلية والقبلية (١٦٩) على مستوى السياسة لدمج مبادئ الاتفاقية رقم ١٦٩ في ممارسات الحكومة من أجل تعزيز

تحقيق المساواة في العمل

خاصة. لم يذكر جورج أصله الإثني في الطلب. لكن عندما دُعي لإجراء مقابلة عمل معه، لم يتوقع توظيفه. بعدها بعدة أسابيع، قيل له من دون أي شرح أنه مقابلته لم تكن ناجحة. فقام برفع دعوى قضائية. ادعت الشركة أن عدم توظيفه لا يعود إلى أصله الإثني ولكنها فشلت في إثبات غياب انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة. اعتبرت محكمة مقاطعة صوفيا أنه يوجد دليل ظرفي كافٍ يثبت صلة سببية بين إثنيته ورفض الشركة توظيفه. وحصل جورج على تعويض كامل بموجب القانون البلغاري للحماية من التمييز.

تحول هذا الحكم إلى معلم فعلي حيث كان أول حكم في بلغاريا يحدد قضايا التمييز بالاستدلال وفقاً للقاعدة الخاصة التي تسمح بنقل عبء الإثبات من الضحية المزعومة للتمييز إلى الشخص أو الشركة المتهمة بالتمييز. في الواقع، لقد تم إدراج مبدأ عكس عبء الإثبات مؤخراً في القوانين الوطنية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بموجب التوجيه الأوروبي ٢٠٠٣م.٤٣٢٠٠ مما شكل إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام بصرف النظر عن الدين، والسن، والإعاقة، والتوجه الجنسي. يستجيب ذلك إلى هدف تسهيل حل قضايا التمييز الفردي عبر القنوات القانونية. يعترف هذا المبدأ بصعوبة تقديم المدعى عليه دليلاً يثبت أنه (أو أنها) خضع (ت) لمعاملة غير قانونية، وبذلك يضطر صاحب العمل إلى إثبات أن المعاملة المختلفة تركز على أسباب موضوعية وليس اعتبارات اعتباطية.

القانون: خطوة أساسية في محاربة التمييز

تظهر قضية جورج أهمية وجود قوانين دقيقة في محاربة التمييز. إن قوانين محاربة التمييز الشاملة والمتسقة هي شرط أساسي لتحقيق المساواة في العمل. إنها تظهر التزام الحكومات بهذا الهدف مع تقديم المشورة حول كيفية تحقيقه والإشارة إلى كلفة عدم احترام المساواة. تعكس الأطر التنظيمية الوطنية التقاليد القانونية الوطنية والتطلعات والظروف الوطنية القائمة. ففي الدول الصناعية، يوجد ميل لاعتماد نصوص شاملة موحدة تحظر التمييز على عدة أسس. هذه حال العديد من الدول



إن الانتصار على التمييز في مكان العمل يتطلب جهوداً مشتركة بين مختلف الفاعلين: على الحكومات الوطنية اعتماد القوانين وتطبيقها؛ وعلى المنظمات الإقليمية والدولية التوفيق بين الأنظمة ونشر الممارسات الفضلى؛ وعلى الشركاء الاجتماعيين والمنشآت دعم أهداف المساواة. تشاطرنا «مانويلا تومي»، وهي أخصائية رفيعة المستوى في موضوع التمييز في منظمة العمل الدولية، بعض القصص التي واجهتها خلال عملية وضع التقرير الشامل. تم إعداد هذا المقال بالتعاون مع «ماريكا سيوفي».

صوفيا - جورج * هو مواطن بلغاري ينتمي إلى شعب الروما تقدم بطلب وظيفة تم الإعلان عنها من قبل شرطة

* تم تغيير الأسماء في هذا المقال لحماية هوية الأشخاص

تعتبر قضية فيشاك ضد ولاية سراجاستان في الهند قضية محورية. فللمرة الأولى، اعتبرت المحكمة العليا في الهند «المضايقة الجنسية» انتهاكاً لحقوق الإنسان التي تتمتع بها المرأة وحدد التوجيهات لمنعها وتقديم التعويض المناسب. عنى ذلك تغييراً جذرياً في التحديد القانوني «للمضايقة الجنسية» التي كانت توصف حتى ذلك الحين بـ «مضايقة حواء». فتحدى هذا الحكم التسامح الاجتماعي القائم تجاه العنف ضد المرأة على أساس أن وجود المرأة في الأماكن العامة «مثير» وبالتالي من شأنه توليد عنف ذكوري.

تشكل خدمات تفتيش العمل وسيلة قيّمة أخرى لخلق أماكن عمل متساوية أكثر. اليوم، يستطيع مفتشو العمل أن يقوموا بتفتيش المؤسسات والحصول على معلومات سرية ومراقبة احترام القانون من دون انتظار تقديم ضحية التمييز المزعومة شكوى في هذا الشأن. يمكنهم رفع قضايا إلى المحاكم أو التدخل في إجراءات المحاكمة التي يقيمها طرف آخر، ويمكنهم أن يساهموا عبر المشورة الفنية وتقديم المعلومات في منع قضايا التمييز والتعويض عنها. تعتبر تجربة «نوكليوس» (النواة) في البرازيل مثلاً معبراً في هذا الإطار.

الأوروبية التي حولت التوجيهات الأوروبية المذكورة آنفاً إلى قوانين وطنية. أما الدول النامية، فتميل إلى تطبيق قوانين خاصة تتطرق إلى قضايا ذات أهمية جوهرية وطابع فوري مثل التمييز على أساس مرض الإيدز أو فيروس نقص المناعة البشرية، كما هي الحال في الكثير من البلدان الأفريقية.

إعلام محاكم العمل ومفتشي العمل

غير أن القوانين لا تكفي للقضاء على التمييز في العمل. فالتأكد من أن الرأي العام والمجموعات المحددة، على غرار القضاة ومفتشي العمل وأصحاب العمل والعمال، يفهمون هذه القوانين تمام الفهم عنصر أساسي في ضمان احترام القوانين وتطبيقها.

تبقى محاكم العمل شريكة في المسؤولية، إلى جانب المؤسسات المتخصصة في مجالات حقوق الإنسان والمساواة، من أجل الإشراف على قانون حظر التمييز وتطبيقه. لا تستمع المحاكم فقط إلى القضايا الفردية أو تحدد ما إذا حصلت حالة تمييز أم لا أو تقرر النتائج القانونية المناسبة بل يمكنها أيضاً أن تعزز التشريع الوطني وتطوره عبر قانون الدعاوى.



تعزيز المساواة في الفرص في البرازيل ماذا يمكن تعلمه من تجربة «نوكليوس» (التوة)؟

عدد من التغييرات في طريقة عمل «نوكليوس» وفي عملية التقرير. كما أنشئت وحدة استشارية خاصة حول قضايا التمييز والمساواة عام ٢٠٠٦ تقدم تقاريرها مباشرة إلى الأمين التنفيذي للوزارة، مما يساهم في إيلاء الأهمية لهذه القضايا في الوزارة.

ألكسيم، ج.س.؛ كاييلين ب.؛ ليتيري، س.؛ تجربة «نوكليوس» في شأن تعزيز المساواة في الفرص ومكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة، برازيليا، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥.

تم إنشاء مراكز الوقاية من التمييز في الاستخدام والمهنة، المعروفة كذلك بـ «نوكليوس»، عام ١٩٩٥ من قبل وزارة العمل البرازيلية ومنظمة العمل الدولية. هذه المراكز مسؤولة عن تلقي الشكاوى والنظر فيها، وتأمين خدمات الوساطة، والمشاركة في أنشطة لزيادة التوعية. على الرغم من بعض الثغرات، وخصوصاً خلال السنوات الأولى، نجحت «نوكليوس» في إجراء حوار بناء مع المنشآت وتطوير شراكات واعدة مع الجامعات والمنظمات غير الحكومية. بفضل المساعدة الفنية التي قدمتها منظمة العمل، أدرج

أبعد من المقاربات القانونية

تعتبر المقاربات غير القانونية ذات صلة عند محاربة التمييز. وخير دليل على ذلك هو إنشاء هيئات المساواة المتخصصة ونموها، على غرار لجان المساواة أو المحققين في الشكاوى. تملك هذه اللجان الصلاحية لتعزيز المساواة ويمكنها تغطية نطاق أو أكثر من التمييز. تكمن ميزة الهيئات المتعددة المجالات (الشائعة في العالم الصناعي) في قدرتها على توفير دعم أكثر فعالية للأشخاص الذين قد يواجهون أشكالاً متنوعة من التمييز، وتسهيل نقل المعرفة من مجالات حيث يوجد قانون وسياسة أكثر تطوراً إلى مجالات «جديدة»، وضمان استكمال الموظفين والموارد

الأخرى بما يعزز فعالية الكلفة. لكن المخاطر المحتملة المرتبطة بهذه المؤسسات تشمل فقدان التركيز في أي مجال، مما يقوض الفعالية الإجمالية، وصعوبات العمل مع عدد كبير من المجموعات التي تعاني من التمييز، وخصوصاً عندما تندر الموارد.

تختلف سلطات هذه المؤسسات من بلد لآخر ومع مرور الوقت. يمكن أن تتراوح من تعزيز حملات الإعلام حول قوانين المساواة والحلول المتوفرة لتنمية لوائح وتوجيهات مخصصة لمدرء الموارد البشرية والمسؤولين الرسميين، أو تنمية سياسات المساواة الوطنية. قد تتلقى أيضاً الشكاوى أو تجري التحقيقات بمبادرة خاصة وتصدر التوصيات.

هيئات المساواة المتخصصة مقاربة ترويجية نحو المساواة وعدم التمييز

صممت لجنة حقوق الإنسان في أونتاريو سياسة تساعد في تخفيف التوترات المحتملة التي قد تنشأ في مكان العمل بين المتطلبات الدينية، على غرار احترام فترات الصلاة في أوقات محددة من النهار أو احترام نظام الملابس المتبع، ووضعت ممارسات خاصة بمكان العمل.

أطلقت المكسيك أول سياسة عامة وطنية لمحاربة التمييز تحت رعاية المجلس الوطني لمنع التمييز الذي تأسس عام ٢٠٠٣. تعمل هذه المؤسسة حالياً على تطوير مجموعة من المؤشرات التي تهدف إلى قياس التمييز والتأثير على السياسات العامة وفقاً لذلك.

منذ العام ٢٠٠١، ساعد المحقق في الشكاوى في السويد الشركاء الاجتماعيين عبر أنشطة التدريب والإعلام من أجل احترام واجباتهم بموجب قانون المساواة في الفرص.

نتيجة التحقيق الذي أجرته لجنة المساواة في الفرص في هونغ كونغ/الصين، قدمت محكمة مقاطعة هونغ كونغ التعويضات لثلاثة رجال تم رفض توظيفهم أو طردوا من عملهم على أساس أن أهلهم مصابون بمرض الانفصام في الشخصية. أظهر تحقيق اللجنة رابطاً بين طرد الرجال الثلاثة وتاريخ عائلاتهم مما سمح لهم بادعاء التمييز الجيني.

الدور الأساسي الذي يلعبه الشركاء الاجتماعيون

تشكل منظمات العمال وأصحاب العمل عنصراً رئيسياً في المعادلة. مهما تغير القانون ومهما كانت فعالية تطبيقه، يتوقع تحقيق تقدم قليل إن لم يشارك الشركاء الاجتماعيون في العملية.

يمكن أن تعمل النقابات العمالية والمنشآت معاً لتخطي القيود التي قد تنشأ في مكان العمل، على غرار التوتر المرتبط بالعائلة والعمل. إن التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية يشكل مصدر قلق في البلدان الصناعية والنامية والاقتصاديات التي تمر في مرحلة انتقالية. فساعات العمل الطويلة وتكثيف العمل وحاجة الرجال والنساء لكسب رزقهم تجعل من الضروري إيجاد طرق تسمح للعمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية بالاهتمام بعائلاتهم والعمل مقابل أجر. في بانكوك في تايلاند، وافقت شركة TOT PLC والنقابة العمالية على إنشاء مركز لرعاية الأطفال من أجل مساعدة الموظفين على أساس تشاطر الكلفة: أمنت الشركة الموقع ودفعت النقابة أجور المعلمين بينما جلب الأهل أغذية الأطفال وحفاضاتهم وزجاجات المياه والحليب.

شكلت المفاوضات الجماعية وسيلة أخرى سمحت لمنظمات العمال وأصحاب العمل بالتركيز على قضايا التوفيق بين العمل والعائلة. بينما يعتبر هذا النوع من البنود أكثر شيوعاً في البلدان الصناعية، توجد اليوم بوادر تقدم في أميركا اللاتينية بوجود بنود حول فرص الأبوة أو ترتيبات رعاية الأطفال في الاتفاقات الجماعية التي تتخطى المطلوب في التشريع الوطني.

المسؤولية الاجتماعية للشركات

يمكن أن تساهم المنشآت في منح مبدأ المساواة وعدم التمييز أثراً عملياً عبر مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات. عندما تدعم إدارة الشركات وسياساتها وممارستها هذا المبدأ، يمكنها خلق أماكن عمل أكثر تنوعاً. على سبيل المثال، كانت شركة IBM أول شركة كبرى في الولايات المتحدة تعتمد سياسة تنص على وجود معاملة كل الموظفين بشكل متساوٍ، بصرف النظر عن توجهاتهم الجنسية. منذ ذلك الوقت، تم اعتماد مقاييس تشمل مورد شامل ومتفاني بدوام كامل تهدف إلى تحديد مزودي المثليين جنسياً كجزء من مبادرة مزودي الأقلية في شركة IBM. شملت الشركة عام ٢٠٠٢ «التوجه الجنسي» في بيانات السياسة الشاملة والأميركية للشركة لجهة التنوع. وبينما تشكل هذه خطوة مهمة إلى الأمام، تواجه الشركة تحدي ضمان تطبيق سياساتها الخاصة عبر العالم في بلدان ذات خلفيات ثقافية وقوانين وطنية مختلفة.

مواجهة التمييز المتنوع في الاقتصاد غير النظامي

لا يفرّق التمييز بين العمل النظامي وغير النظامي لكن يكون عادة أكثر وضوحاً في الاقتصاد غير النظامي الذي يعتبر خارج نطاق مؤسسات وقوانين محاربة التمييز. علاوة على ذلك، يؤدي التمييز غالباً إلى تفاقم الفقر أو استمراره بينما يعزز الفقر التمييز في دائرة مغلقة. والأشخاص الذين يعانون من التمييز، أي السود والمسنين والمعاقين جسدياً، يكونون من بين أفقر الفقراء. إن إلغاء عوائق السياسات والعوائق المؤسسية التي تمنع الناس من الحصول على المهارات والرأس المال والأصول المنتجة الأخرى، ليس فقط بسبب الفقر بل أيضاً بسبب الجنس والإعاقة، طريقة فعالة لمحاربة التمييز في العمل. تعتبر قصة ليتينسيا التي جرحت في الحرب والتي تدير حالياً كشكاً في سوق محلي في أفريقيا الشرقية من القصص الناجحة «أحلم بأن أكون تاجرة جيدة ومحترفة. لذلك، قررت الاستمرار بالدراسة. أنا أحب ما أفعله. حياتي هي عملي.»

تحقق حلم ليتينسيا جزئياً عبر مشروع التعاون الفني الخاص بمنظمة العمل الدولية وهو مشروع «تنمية روح المبادرة بين النساء اللواتي يعانين من إعاقة» حيث يستهدف النساء اللواتي أصبن بإعاقة بسبب الحرب في أفريقيا الشرقية. يجمع المشروع بين التدريب على مهارات المنشآت الصغرى والدعم المالي لإنشاء عمل عبر الشراكات مع المنظمات غير الحكومية المحلية ومؤسسات التمويل المصغر.

يعتبر مكان العمل أرض المعركة الأساسية لمحاربة التمييز في المجتمع ككل. فالتمييز سوف يستمر ما دامت الأحكام المقبولة والمحابة قائمة. يوجد اليوم ضرورة ملحة لكي تحاول الأطراف المعنية بجهد زيادة التوعية حول انتشار التمييز وكلفته وإيجاد الحلول بالتعاون معاً.



ترجمة رسالة منظمة العمل الدولية إلى العالم



هذه هي «الترجمة الفورية النوعية» هي رئيسة قسم الترجمة الفورية في منظمة العمل الدولية وهي تقود فريق يتألف من أكثر من ٣٠٠ مترجم فوري يشاركون في مؤتمر العمل الدولي كل عام من كافة أنحاء العالم.

هؤلاء هم نخبة المترجمين الفوريين. فهم يتحدثون ٤ لغات أجنبية على الأقل إلى جانب لغتهم الأم؛ وهم يقومون بالترجمة الفورية خلال جلسات مؤتمر العمل الدولي وبالترجمة المتعاقبة خلال اجتماعات الأمين العام مع الوفود حيث يضطرون أحياناً إلى ترجمة خطاب من ١٠ إلى ٢٠ دقيقة. هم يعرفون ثقافة البلدان التي يترجمون لغاتها

توجهت السيدة أولغا بوغدانوفا من قسم الاعلام في منظمة العمل الدولية خلال الدورة ٩٦ من مؤتمر العمل الدولي، إلى وراء الكواليس لتتحدث مع بعض اللاعبين الأساسيين ألا وهم المترجمون الفوريون.

جنيف - يجلس المندوبون في مقاعدهم ويضعون سماعاتهم ويختارون قناة لغتهم المفضلة ويستعدون للعمل. هكذا يركزون على النقاش الدائر في المؤتمر من دون أن يلاحظوا أن الأشخاص الموجودين على المنبر يتحدثون لغات مختلفة بفضل الترجمة الواضحة والسلسلة لمختلف الخطابات.

وتاريخها أتم المعرفة ويضطرون إلى متابعة التطورات السياسية في تلك البلدان من أجل ترجمة كل دقائق الخطاب، وتشكل النساء ٧٠٪ منهم.

هؤلاء المترجمون مطلوبون باستمرار بفضل هذه المهارات. يوظفهم مؤتمر العمل الدولي قبل عام من انعقاده. لكنه اهتمام متبادل في الوقت عينه حيث يفضل المترجمون حجز شهر حزيران/يونيو للمشاركة في مؤتمر العمل الدولي.

يقول أحد المترجمين الروسيين «إنه عمل مهم ومحترم بالنسبة لي على المستويين المهني والشخصي. إلى جانب اهتماماتي المهنية، أعتبر نفسي محظوظاً للمشاركة في هذا المنتدى العالمي لتسهيل النقاشات التي تهتم كل الناس عبر العالم».

لقد عمل الكثير من المترجمين في مؤتمر العمل الدولي منذ عشر سنوات وأكثر - وبعضهم منذ ٢٠ عاماً. خلال تلك الفترة، أصبحوا خبراء في مصطلحات منظمة العمل. لكن كل مؤتمر يحمل معه مفاهيم جديدة. في اليوم الأول من المؤتمر، يتم عقد جلسة خاصة لتقديم التعليمات لفريق المترجمين. هذه هي المرة الوحيدة التي يبادل فيها المترجمون الأماكن مع المندوبين فيصبحون مستمعين حيث يصفون لعروض سكرتيرات لجنة المؤتمر. تصف السكرتيرات القضايا الأساسية التي سوف تتم مناقشتها، والمصطلحات الجديدة وتقدم بعض المعلومات عن خلفية العمل والنقاشات. وبذلك، سوف يعرف المترجمون عما يتحدث الخطباء ولا يطرأ أي خطأ في الترجمة الفورية.

تتوفر الترجمة الفورية في مؤتمر العمل الدولي في اللغات السبع الرسمية في منظمة العمل وهي: الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والروسية والألمانية والعربية والصينية. لقد دعمت الحكومة اليابانية الترجمة باللغة اليابانية. إضافة إلى ذلك، يوجد ما يعرف بالترجمة «البرتغالية السلبية»، مما يعني أن المندوبين يمكنهم التحدث باللغة البرتغالية لكن لا يوجد ترجمة إلى تلك اللغة.

فلننظر عن كثب إلى كيفية تنظيم عمل المترجمين الفوريين. بالنسبة إلى ألثيا رايتبيل، يبدأ كل يوم في المؤتمر في اليوم السابق حيث تحصل على برنامج الغد من سكرتيرات اللجنة. يمكن أن يتضمن البرنامج ٤٠ اجتماعاً إضافة إلى جلسة عامة، ويحتاج كل لقاء إلى ترجمة فورية. توزع ألثيا «قواتها» مثل أي جنرال حيث لا تترك أي جناح من دون حماية. كل صباح، يُعلق برنامج العمل على الجدار؛

يمكن لكل مترجم فوري معرفة برنامج عمله في أي وقت عبر خط هاتف مخصص لكل فرد ويتم تقديم مواد مرجعية إضافية في خزانة المترجم الخاصة في حال الضرورة.

يوجد عدة قادة للفرق يتواصلون مع رؤساء اللجنة ويعرفون كيف تدور النقاشات وما هي التطورات الحاصلة في الاجتماع. بهذه الطريقة، يمكن للمترجمين الفوريين فهم قصد المندوبين ويترجمونه بطريقة صحيحة في حال طرأ المعنى نفسه مرة أخرى. بالمقابل، يستمع رؤساء اللجنة للترجمة الفورية ويقومون بأي تصحيحات ضرورية «مباشرة عبر خط الاتصالات» مع قادة الفرق - على سبيل المثال، استبدال «العمل عبر العقود» بعبارة «علاقة الاستخدام». تساعد هذه الطريقة للتواصل الثنائي بتحديث معجم المصطلحات الفريد من نوعه والموجود بسبع لغات من قبل فريق المترجمين الفوريين. ينقسم هذا المعجم إلى قطاعات ويكمله محررو تقارير منظمة العمل الدولية واللجان وقسم الترجمة. تولى أهمية خاصة للمصطلحات الصعبة التي لا ينبغي ترجمتها بطريقة خاطئة - على غرار «علاقة الاستخدام».

كيف يبدو المؤتمر من حجرة المترجمين الفوريين؟ ويضيف المترجم الروسي «نأخذ الخطاب إما - من المنبر كما يقال (أي مباشرة من المتحدث) إما من «الحجرة» (أي من مترجم آخر) في حال لم نكن نتحدث اللغة. لكن لا داعي للقلق من إمكانية تشويه المعنى بسبب هذه الترجمة المضاعفة. فالمترجمون هنا محترفون ونحن نعمل كفريق: نحن «نشعر» بعضنا ببعض، وبذلك لا تتأثر نوعية الترجمة على الإطلاق».

توافق ألثيا رايتبيل «نعم، العمل كفريق واحد جوهري في مهنتنا. لا مجال للتنافس هنا فهو يعتبر مدمراً في عملنا. يعمل كل مترجمين في دوام من ٣ ساعات حيث يستبدل أحدهما الآخر كل ٣٠ دقيقة. لكنكم تخطئون إذا ظننتم أنهما يرتاحان خلال فترة استراحتهما. يبقى المترجم الفوري متنبهاً باستمرار ومستعداً لدخول الحجرة عند حدوث أي مشكلة، مثل ترجمة أي كلمة، فيكتب ترجمة الكلمة بلغته على أي ورقة. لا يجب أن تتوقف الترجمة الفورية وتأمين الترجمة مسؤوليتنا الجماعية».

على غرار أي وظيفة، تواجه الترجمة الفورية «مصاعبها». ونذكر من بين هذه المصاعب الخطاب السريع، وخصوصاً في الجلسة العامة حيث يقرأ المندوبون نصاً معداً ويكون ذلك عادة أسرع من الخطاب المرتجل.



الأكثر خبرة مما يزيد صعوبة عملهم بشكل تدريجي.

تقول مترجمة فورية يابانية «هذا ثاني مؤتمر عمل دولي أعمل فيه. لقد شاركت في المؤتمر السنة الماضية بمهام أقل مسؤولية. هذه السنة، عملت مع لجنة الصحة والسلامة المعنية، وأفخر بالقول إنني عملت جيداً على الرغم من تعقيد الموضوع ومصطلحاته».

يقوم هذا الفريق بالأمر على طريقته الخاصة، بما في ذلك حفلة المترجمين الفوريين التقليدية. لا تكون الحفلة في نهاية مؤتمر العمل الدولي كما نتوقع بل في بداية الأسبوع الثاني بينما يكون الفريق بأكمله موجوداً في جنيف. إنها حفلة غير رسمية وودية؛ يدعو المترجمون الأمين العام ورؤساء اللجنة والتقنيين وخبراء الحاسوب - كل من عملوا معه ولأجله. كالعادة، سوف يرفعون في حفلة هذا العام كأس «العمل كفريق واحد» وسالترجمة الفورية النوعية في مؤتمر العمل الدولي حيث يترجمون رسالة منظمة العمل الدولية إلى العالم.

يوجد زر «خفف من السرعة» على الطاولة لكن المترجمين الفوريين لا يستعملونه أبداً: يشعر المتحدثون بالتوتر عند اعتلائهم المنبر فيظنون أن إشارة «تخفيف السرعة» تعني «انتهى الوقت» فيتحدثون بشكل أسرع من ذي قبل.

تخلوا ما أصعب شيء في الترجمة؟ ليست مصطلحات منظمة العمل الدولية أو المصطلحات القانونية بل النكات والاعتباسات الدينية. تتطلب النكات رد فعل سريع وخيال واسع وسرعة بديهية. أما بالنسبة للاقتباسات الدينية، فعلى المترجم الفوري أن يكون مثقفاً ويعرف تاريخ البلد المعني وثقافته.

تقول أثلثا رايتبيل «يعمل فريقنا بجد ووظيفتي تقضي بتأمين التنظيم الملائم وظروف العمل الجيدة والتشاعم». إنها متواضعة جداً. في الواقع، تراقب أثلثا وتنسق كامل وظائف هذا النظام المعقد. فيأتي الناس إليها لمناقشة كل مشاكلهم - التقنية والطبية والشخصية. بين المؤتمرات، تقوم بزيارة كليات اللغات في جنيف بحثاً عن طلاب موهوبين؛ والعديد منهم سبق وانضم إلى الفريق. وهي تتأكد من وضع المترجمين الفوريين الشبان مع المترجمين

دور الشركاء الاجتماعيين في مواجهة وباء الإيدز في دول غرب آسيا وشمال إفريقيا



تدخل ناشط من جانب الأطراف الاجتماعيين الثلاثة في مكافحة مرض الإيدز في الدول العربية وإشراكهم في صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات المناسبة حول مرض الإيدز مع تفعيل أهمية الوقاية من انتقال مرض الإيدز وتحديد حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى تأمين العناية والدعم في مكان العمل.

وسيساعد تحقيق كل هذه الأهداف على:

- تعزيز جهود الوقاية المكثفة وزيادة إمكانية العلاج والعناية والدعم على مستوى المؤسسات وأماكن العمل للوصول إلى المجتمع؛
- دعم فرق الأمم المتحدة المشتركين حول الإيدز لتطوير وتطبيق برنامج الأمم المتحدة وخاصة عن طريق التأكد من أن الاستجابة الوطنية المتعددة القطاعات تتضمن عالم العمل؛

نظم المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة المشترك بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) ندوة حول «دور الشركاء الاجتماعيين في مواجهة وباء الإيدز في دول غرب آسيا وشمال أفريقيا» في دبي - الإمارات العربية المتحدة وذلك في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

ضمت هذه الندوة ممثلين عن وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال بالإضافة إلى مدراء البرامج الوطنية لمكافحة الإيدز في البلدان التالية: الجزائر والبحرين ومصر والأردن وإيران والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وسلطنة عُمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان وسوريا وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

هدفت هذه الندوة إلى تحريك قطاع العمل لتأمين



لمحة عن الوباء وأثاره

إن فيروس نقص المناعة المكتسبة هو وباء عالمي، موجود في كل بلد في العالم إنما بدرجات وتأثيرات متفاوتة جداً. ويتزايد عدد الأشخاص الذين يعيشون مع فيروس نقص المناعة المكتسبة بشكل مستمر كما وتتزايد أعداد الوفيات بسبب الإيدز. وقد قدّر برنامج الأمم المتحدة المشترك الخاص بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) مجموع حاملي الفيروس بحوالي ٣٨,٦ مليون شخص بنهاية العام ٢٠٠٥ مسجلاً زيادة بلغت ٢,٦ ملايين شخص مقارنة بالعام ٢٠٠٤. ويصيب هذا الوباء شرائح المجتمع كافة كما يشكل تحدياً كبيراً لعالم العمل. ففيروس نقص المناعة المكتسبة متواجد بشكل كثيف في صفوف اليد العاملة الأكثر إنتاجية ويؤدي إلى تراجع في الإنتاج والأجور وإلى فقدان المهارات والخبرات وأيضاً إلى زيادة كلفة العمالة. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية للعام ٢٠٠٥، بلغ عدد المشاركين في سوق العمل الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاماً والمصابين بفيروس نقص المناعة في العالم ٢٥ مليون شخص بالإضافة إلى ١١ مليون شخص هم في سن العمل ويمارسون شكلاً من أشكال النشاط المنتج. وتترك تداعيات هذا الفيروس أثراً على العائلات وعلى القطاعين العام والخاص وعلى الاقتصاد الوطني.

وتفيد منشآت في دول عدة عن تزايد نسبة التغيب عن العمل واستبدال العمّال وعن ارتفاع تكاليف الاستخدام والتدريب. وتشمل التكاليف الأخرى العناية الطبية والتأمين ومعاشات التقاعد ومصاريف الجنازات. وقد تراجع النمو الاقتصادي والعمالة في معظم الدول التي تعاني من هذا الفيروس، وما يصعب قياسه أكثر هو الأثر الذي يخلفه تزايد عبء العمل وفقدان الزملاء والخوف من العدوى مما

■ دعم برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن الإيدز لمساندة القدرة البشرية وخاصة عن طريق حث الشركاء الاجتماعيين وتعزيز قدراتهم على المساهمة في الجهود الوطنية؛

■ دعم برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن الإيدز لإدخال مرض الإيدز ضمن اطار التنمية الوطنية وفي سياسة وتشريع قوانين العمل.

وسعت هذه الندوة إلى تمكين المشاركين وإمامهم ومعرفتهم بمرض الإيدز وذلك عن طريق:

- معرفة علاقة الإيدز بمكان العمل.
- تحسين التنسيق مع البرامج الوطنية لمكافحة الإيدز في بلدانهم.
- إدخال أنشطة مكان العمل في الاستراتيجيات الوطنية حول الإيدز.
- معرفة دور منظمة العمل الدولية في مكافحة مرض الإيدز.
- تلقي تدريباً أولياً حول مدونة الممارسات الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية مع التأكيد على دور الحكومة وأصحاب العمل والعمّال.
- معرفة عناصر سياسة مكان العمل بشأن الإيدز والخطوات المتخذة للبحث عن وضع سياسة وطنية تتعلق بمرض الإيدز.
- شق الطريق أمام وضع خطة لقطاع العمل في بعض البلدان العربية التي تم تحضيرها جيداً.
- تحديد فرص الشراكة والتعاون بين منظمة العمل الدولية والقطاع الخاص لرفع درجة الرد على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل.



يتسبب بإحباط المعنويات وبتراجع الإنتاجية في مكان العمل. أضف إلى ذلك الانحسار في الأرباح مما يخفض القاعدة الضريبية ويحبط عزيمة المستثمرين الأجانب ويؤثر سلباً على المستهلك وعلى ثقة عالم الأعمال.

ويجد القطاع العام نفسه ملزماً بالتعامل مع الطلب المتزايد على الخدمات بخاصة الصحة والضمان الاجتماعي في وقت تتراجع فيه المداخل التي تولدها الضرائب والاستثمارات ويقوّض فقدان الموظفين عملية التخطيط والتسليم. ولعل الوقع السلبي الأكثر حدة على المدى الطويل يكمن في فقدان المهارات والخبرات والذاكرة المؤسسية. إذ تتعرض تنمية الموارد البشرية لخطر انقطاع النقل غير النظامي للمهارات بين الأجيال وتزايد أعداد الأوالاد العاجزين عن استكمال تربيتهم المدرسية.

تأثير فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز على عالم العمل في المنطقة

في خلال العقود الأخيرة شهدت المنطقة حركية جغرافية واسعة منها هجرة اليد العاملة، ولا تشكل الهجرة بعد ذاتها عنصراً يعرض لخطر الإصابة بالفيروس لكن الظروف التي يعيش فيها المهاجرون خلال الهجرة وبعدها قد تزيد من احتمال انتقال عدوى الفيروس إليهم. وتشمل هذه الظروف انتهاك حقوق الإنسان الأساسية وحقوق العمل والنفاد المحدود إلى المعلومات وخدمات العناية والدعم. ويبدو أن الاتجار بالجنس قد تزايد في السنوات القليلة الماضية في صفوف الرجال والنساء. ويتبين أن نسبة الانتشار مرتفعة وسط بائعات الهوى في جيبوتي واليمن على سبيل المثال مع انتشار بنسبة ٧٪ بين بائعات الهوى في اليمن.

الرد على فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز في عالم العمل

أتى الرد الدولي من قبل عدد من الدول المعنية سريعاً نسبياً حين واجهتها الحالات الأولى. ومعظم دول المنطقة أعلنت منذ ما يزيد عن ١٥ سنة أن فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز يشكل خطراً على الصحة العامة. وقد وضعت أغلبية هذه الدول برامج وطنية لمكافحة الإيدز ضمن وزارات الصحة. ومع التعمق في فهم هذا الوباء أصبح الرد متعدد الاختصاصات تدريجياً إذ شمل التعليم والإجراءات الاجتماعية وسواها. وغالباً ما يبقى الالتزام السياسي بما في ذلك مخصصات الموازنة محدوداً. وقليلة هي اللجان المرتبطة بالبرنامج الوطني لمكافحة الإيدز التي ضمت ممثلين عن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية مع

استثناء واحد هو الجزائر حيث لكل وزارة لجنة لمكافحة فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز وفي حالة وزارة العمل اللجنة ثلاثية وتشمل عدة ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والعمال. وضعت الدول عدداً من القوانين والأنظمة حول فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز. ومعظمها يتعلق بسلامة الدم والنفاد إلى الأدوية والعناية الإستشفائية والكشف الطبي للعمال الأجانب. ويوجد القليل من الأحكام الخاصة بعدم التمييز وبحماية الحقوق.

وفي معظم دول المنطقة، اعتمدت البرامج الوطنية لمكافحة الإيدز خطط عمل سنوية وضعتها بشكل أساسي وزارات الصحة علماً أنها أحياناً تشمل المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني (القطاع الخاص والأكاديميين ووسائل الإعلام...). بعض الدول القليلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وضعت خطة إستراتيجية وطنية لفيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز (المغرب، الجزائر) بدعم من وكالة الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز. وحده بلد واحد، ويشرف المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في العالم العربي هو بصدد وضع إستراتيجية مماثلة وهو لبنان.

مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز وعالم العمل

تجري كل الأنشطة بالرجوع إلى مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والخاصة بفيروس فقدان المناعة المكتسبة/الإيدز وعالم العمل، وتضع هذه المدونة عشرة أساسية لتطوير السياسة وإرشادات عملية لبرامج العناية والوقاية. (انظر المربع ص ٢٢).

مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز ومكان العمل

■ قضية مرتبطة بمكان العمل

يشكل فيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز قضية مرتبطة بمكان العمل لأنه يؤثر على مكان العمل ولأن مكان العمل قادر على لعب دور حيوي للحد من انتشار الوباء ومن آثاره.

■ عدم التمييز

لا ينبغي ممارسة أي تمييز أو لصق وصمة عار بالعمّال كونهم فعلاً يحملون فيروس فقدان المناعة المكتسبة أو يظن أنهم كذلك.

■ المساواة بين الجنسين

العلاقات الأكثر مساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أمران حيويان للوقاية من انتشار عدوى فيروس نقص المناعة المكتسبة وللمساعدة الناس على إدارة وقعه وأثره.

■ بيئة عمل سليمة

على مكان العمل أن يقلّل من المخاطر المهنية وأن يكون مكيفاً مع صحة العمال وقدراتهم.

■ الحوار الاجتماعي

لنجاح أي سياسة وبرنامج خاص بفيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز لا بد من قيام تعاون وثقة بين أصحاب العمل والعمال والحكومات.

■ عدم إجراء كشف طبي بهدف الاستخدام

يجب أن يجري فحص فيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز في مكان العمل كما هو وارد في المدونة ويجب أن يكون طوعياً وسرياً ولا ينبغي أبداً استخدامه للكشف عن طالبي الوظائف أو المستخدمين.

■ السرية

يجب أن يخضع النفاذ إلى البيانات الشخصية بما في ذلك وضع العامل بالنسبة إلى فيروس نقص المناعة المكتسبة لقواعد السرية الواردة في صكوك منظمة العمل الدولية. ولا ينبغي الطلب من طالبي الوظائف والعمّال أن يكشفوا عن معلومات شخصية متعلقة بالفيروس.

■ الاستمرار بعلاقة العمل

يجب أن يتمكن العمال الذين يعانون من حالات مرضية مرتبطة بفيروس نقص المناعة المكتسبة أن يستمروا بالعمل في ظروف ملائمة طالما أن وضعهم الطبي يسمح لهم بذلك.

■ الوقاية

الشركاء الاجتماعيون هم في وضع فريد من نوعه يسمح لهم بالترويج لجهود الوقاية من خلال المعلومات والتعليم والدعم لتغيير السلوك.

■ العناية والدعم

للعمال الحق في خدمات صحية كلفتها مقبولة وفي تعويضات البرامج القانونية والمهنية.

دمج فيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز ضمن البرامج

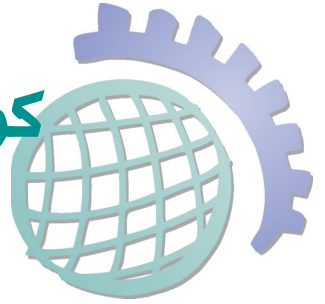
القطرية للعمل اللائق

إن البرامج القطرية للعمل اللائق تمكّن منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية إلى جانب شركاء آخرين مثل برنامج الأمم المتحدة للتنمية من إدراج أهداف العمل اللائق ضمن سياسات التنمية على مستوى البلد. كذلك توفر الوسائل اللازمة للتعاطي مع فيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز في عالم العمل. ويظهر العمل اللائق لجميع المعرّضين للخطر في عالم العمل كيف يعتمدون مقاربة أكثر تكاملاً لمخاوفهم بما في ذلك التعاطي مع وقع الأزمات والكوارث والقضايا الناشئة. وفيما يتزايد توفر الأموال المخصصة للإيدز على مستوى البلد الواحد نرى أن البرامج القطرية للعمل اللائق توفر فرصة فريدة من نوعها للتعاون في مجال الرد على الإيدز وتمنح الهيئات المكونة الثلاثية نفاذاً إلى الموارد اللازمة لتطبيق البرامج الخاصة بمكان العمل.

لقد شملت المرحلة الأولية لتطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق في العام ٢٠٠٢ دولتين في المنطقة هما البحرين والمغرب مع أن فيروس نقص المناعة المكتسبة لم يكن أولوية في أي من الحالتين. وكل من البلدين قام بمراجعة النتائج والإنجازات وقد ينظران في ميادين تركيز أخرى. كذلك فقد وضعت الأردن واليمن برنامجاً قوطرياً للعمل اللائق علماً أن برنامج اليمن ما زال طور الإعداد. ويهدف البرنامج الأردني إلى زيادة فرص العمل وتحسين جودة الوظائف ورفع مستويات إنتاجية العمل مع المحافظة على النمو الاقتصادي. وتشمل هذه البرامج بعض جوانب الحماية الاجتماعية وتحديد الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين لكن يبقى التحدي في إثبات الطرق التي خلالها تستطيع الردود على فيروس نقص المناعة المكتسبة أن تقوّي كافة جوانب البرنامج.

مراجعة الميول والتطورات في قضايا العمل

كوكب العمل



الاستخدام؟ التمييز في التوظيف

إن مشكلة التمييز في التوظيف هي مشكلة سائدة في العالم. قامت «فيديا رايف» بالنظر إلى الأشكال القائمة والناشئة كافة، وإلى كيفية رد العمال، ومؤيديهم، وأصحاب العمل، والمشرعين على هذه المسألة.



■ تأخذ ممارسات الاستخدام لعدد من الشركات ووكالات التوظيف شكل التمييز غير المباشر ضد عرق معين، أو جنس، أو عمر، أو خلفية عرقية، أو توجه جنسي، أو حتى التركيبة الوراثية. اتهمت بعض الشركات برفضها للسير الذاتية على أساس اسم طالب الوظيفة، أو الجنس أو الأصل الاثني، بينما اعتمد آخرون وسائل أخرى كالاختبار الإلزامي (إما اختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو حتى الملامح الجينية) كجزء من عملية التوظيف. أين توضع الحدود؟ ما مدى حق صاحب العمل في الحصول على معلومات شخصية لمقدمي الطلبات، أو لجعل قرارات التوظيف قائمة على أساس هذه المعلومات؟

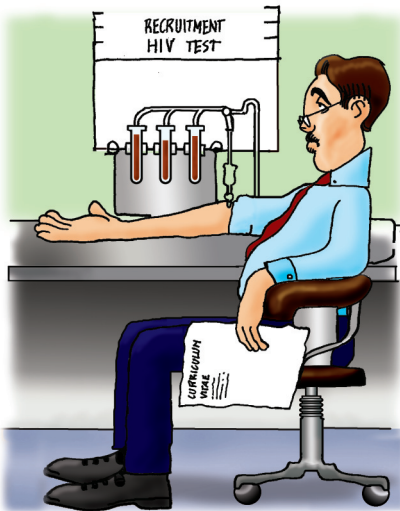
للمقابلة أكثر من المرشحين ذوي البشرة السوداء أو الآسيويين الذين لديهم نفس المؤهلات. (هيئة الإذاعة البريطانية ١٢ تموز/يوليو ٢٠٠٤).

الأشكال القائمة للتمييز

المرأة وتواجه التمييز في التوظيف على أساس المظهر، والوضع العائلي، وطول القامة..

يعتبر التمييز على أساس العرق أو الخلفية الاثنية هو أحد أشكال التمييز الأكثر شيوعاً. فقد أجرت هيئة الإذاعة البريطانية تجربة في المملكة المتحدة من أجل تحديد مصدر واتجاه التمييز في التوظيف. فقدمت ٦ سير ذاتية وهمية لستة مرشحين - من البيض والسود والآسيويين إلى ٥٠ شركة. وأعطى إلى جميع مقدمي الطلبات نفس مستوى المؤهلات والخبرة. فأظهرت النتائج أن الأفضلية كانت للمرشحين ذو البشرة البيضاء الذين طلبوا

■ إن التمييز بين الجنسين موجود دائماً في الاستخدام ومعظم البلدان تطبق التشريعات التي تحمي حقوق المرأة العاملة. ففي الصين مثلاً، ينص قانون العمل على أنه لا يجوز التمييز بين العمال على أساس الاثنية أو العرق أو الجنس أو المعتقدات الدينية. لكن نسبة ٨٥٪ من أصل ٣٤٢٤ من المجيبين على إحصاء أجري في عشر مدن كبيرة منها بكين وشنغهاي قالوا إن التمييز في العمل والتوظيف موجود ونسبة ٥٨ ٪ منهم اعتبر التمييز مشكلة خطيرة. بما أن التشريع لا يوضح البنود، يمكن أن تتابع الكثير من الشركات ممارسات توظيف تمييزية بدون مخالفة للقانون. وغالباً ما تستهدف



المؤسسات في لبنان ٢٠٠٦-٢٠٠٧

منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

يسلّط التقرير الجديد «سنة على الحرب ٢٠٠٦-٢٠٠٧: تقييم آثارها على المؤسسات في لبنان» الضوء على تأثير الحرب في المؤسسات الصغرى والصغيرة التي لطالما شكّلت، إلى جانب المؤسسات المتوسطة، أحد أبرز مصادر الاستخدام والدخل في لبنان.

يعتمد هذا التقرير على نتائج مسح للمؤسسات الصغرى والصغيرة في لبنان أنجز بعد الحرب من قبل مؤسسة البحوث والاستشارات بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية والوكالة السويدية للتنمية الدولية، ويستعمل عينة فرعية لدراسة شاملة لهذا القطاع سبق أن أجرتها مؤسسة البحوث والاستشارات عام ٢٠٠٤. تصوّر الدراسة في الفترة التالية للحرب الأثر السلبي الذي خلفته الحرب على المؤسسات كافة، بغضّ النظر عن موقعها الجغرافي. كما تقدّم البيّنة على تدهور دخل الأسر وزيادة الاعتماد على الأسواق المحلية. إلى ذلك، تشير إلى أن الصراع قد ضاعف حدّة القيود التي كانت سائدة في بيئة الأعمال قبل الحرب، ما يستوجب تركيز الاهتمام الفوري على الحاجات المالية وحاجات البنية التحتية. ولعلّ أفضل ما أفضت إليه هذه الدراسة إظهارها محافظة الرياديين على مرونتهم وتفاؤلهم بنهوض أعمالهم، بالرغم من توقعهم ظروفًا صعبة في المستقبل.

يقدّم هذا التقرير تقييماً شاملاً لأثر حرب العام ٢٠٠٦ على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان. تُستعمل في هذه التقرير دراسة وُضعت في العام ٢٠٠٤ وتناولت المؤسسات كمرجع أساسي يتم الاستناد إليه وتسلّط الضوء، كمّاً ونوعاً، على الإشكاليات المطروحة أمام تلك المؤسسات قبل الصراع وبعده. والهدف من هذا البحث فهم كيفية تأثر قطاع المؤسسات الصغيرة - وهو الجزء المهمّ والأقلّ الحظوة من القطاع الخاص - جرّاء الصراع الأخير.

يمكننا القول إنّ الاقتصاد اللبناني يقوم على المؤسسات الصغيرة، نظراً إلى تركيبة القطاع الخاص الذي تهيمن

عليه المؤسسات الصغيرة الحجم. فيبلغ العدد الإجمالي للمؤسسات في لبنان ١٩٨ ٠٠٠ تقريباً، علماً أن ٨٨ من هذه المؤسسات تستخدم خمسة موظفين أو أقل. وتؤمّن المؤسسات التي تستخدم أقل من خمسين موظفاً شريحة كبيرة من فرص الاستخدام (٥٣٠ ٠٠٠ موظفاً أي ٥١٪ تقريباً من مجموع السكان العاملين)، وبالتالي إن سلامة قطاع المؤسسات الصغيرة عنصر حيوي للمعيشة والاستخدام والنمو في لبنان.

شهد الاقتصاد اللبناني صدمات (خارجية وداخلية على السواء) عديدة خلال الماضي القريب. فالصعوبات الاقتصادية التي أثارها غياب الاستقرار السياسي الداخلي قد أحرّت إلى حد كبير تقدّم الإصلاح الاقتصادي الهادف إلى تحقيق النمو الاقتصادي وخلق بيئة أفضل للأعمال. أمّا الصدمة الأسوأ فحلّت نتيجة الحرب مع إسرائيل عام ٢٠٠٦ حيث توقّف النمو الاقتصادي شأنه شأن تطوّر المؤسسات الصغيرة ونموّها. فمعدّل النمو الذي بلغ عام ٢٠٠٥ الصفر قد انخفض إثر الحرب إلى ما دون الصفر. وقد جاء في تقديرات الحكومة اللبنانية أن معدل النمو للعام ٢٠٠٦ سيكون سلبياً (من المتوقع له أن يتراوح بين -٣٪ و-٥٪). غني عن القول إن أثر الصراع كان فظيماً على الاقتصاد اللبناني عموماً وعلى المؤسسات الصغيرة خصوصاً، وهي الأكثر عرضة لمثل هذه الصدمات الخارجية.

إلى ذلك، خلّف الصراع أضرار حرب مهولة دمّرت مصادر العيش وأثّرت سلباً على حركة العمل وعطلّت الكثيرين عن العمل. بحسب التقدير الأولي، بلغت أضرار الحرب المباشرة والأضرار اللاحقة بالبنية التحتية ٣,٦ مليار دولار. وقد برز الضرر غير المباشر في ركود الحركة الاقتصادية والنمو السلبي للناتج المحلي الإجمالي. هذا وعانى قطاع الخدمات، وهو دعامة الاقتصاد، من تبعات الحرب أيضاً بسبب هبوط عدد السياح ومعدل الحجوزات في الفنادق. كما واجهت النشاطات الاقتصادية ذات الصلة نوعاً من الجمود، وتراجع الإنتاج والصادرات الزراعية



منظمة العمل
الدولية



والصناعية.

سنة على الحرب (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) :

تقييم آثارها على المؤسسات في لبنان



سنة على الحرب (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧)

لتحسين البيئة الكفيلة بتطوير المؤسسات، عبر استحداث مساحة تُعامل فيها المؤسسات على قدم المساواة وترميم البنية التحتية وفقاً للأولويات والابتكار في تأمين المساعدة الفعالة للمتأثرين بالصراع. وفي هذا الإطار أوصى التقرير بما يلي:

- استحداث وكالة متخصصة لتأهيل المؤسسات وإنعاشها وتعزيزها، لفترة محدودة تمتد على ثلاث سنوات.
- إنشاء صندوق لإنعاش المؤسسات يساعدها على تخطي مشاكلها المالية كما يمنح الأولوية لتلك المتأثرة بالصراع.
- إنشاء صندوق للاستخدام باعتباره حلاً مؤسسياً لمكافحة مشكلة البطالة المتأتية من الصراع. يُضاف إلى المبادرات السابقة برنامج وطني لتدريب المؤسسات.

وقد تمّ تحليل وضع المؤسسات في المرحلة السابقة للصراع بالاستناد إلى أبحاث وأعمال تنموية قامت بها وكالات مانحة مختلفة. وهذا التحليل يلخّص القيود التي تفرضها بيئة معوّقة على المؤسسات والوصول إلى التمويل والخدمات الداعمة للأعمال بالإضافة إلى مسائل أخرى كتنفيد العقود وضعف قدرة المؤسسات الصغيرة على التفاوض وممارسة الضغط. ويسمح وصف موجز لبحث تناول المؤسسات عام ٢٠٠٤ بإجراء تحديد كمّي للإشكاليات المطروحة في لبنان في المرحلة السابقة للصراع. أمّا المحور الأساسي لهذا البحث فهو مسح ميداني يضم حوالي ألف مؤسسة.

تشير نتائج البحث إلى أن المؤسسات كلّها في لبنان قد تأثرت سلباً نتيجة الصراع، بغض النظر عما إذا كانت تقع في منطقة متأثرة بشكل مباشر أو غير مباشر. فقد انخفض دخل الأسرة المعيشي لأصحاب المؤسسات، وبخاصة في ما يخص أصحاب المؤسسات الصغيرة. فتتوقع المؤسسات وحولت أنظارها نحو الداخل وازدادت اتكالها على الأسر والأسواق المحلية. بعد أن قامت بصرف الموظفين خلال الصراع، هي تسعى حالياً إلى التوظيف، غير أن استعادة مستويات التوظيف التي كانت سائدة قبل الصراع لن تتحقق قبل سنوات. وتعتبر المؤسسات أن الصراع قد أدى إلى تفاقم المشاكل التي كانت قائمة وإلى ازدياد بيئة الأعمال سوءاً. فالمشاكل المالية ومشاكل البنية التحتية تدعو للقلق وتستوجب اهتماماً فورياً. أمّا النتيجة الأكثر إيجابية التي تمّ التوصل إليها فهي أن أصحاب المؤسسات، وبالرغم من توقعهم أوضاعاً أكثر صعوبة، يتحلّون بالمقدرة على المقاومة ويؤمنون بأن أعمالهم ستعود وتزدهر في المستقبل.

يوفر الفصل الأول تحليل لوضع قطاع المؤسسات الصغيرة قبل الصراع. أما الفصل الثاني فيعرض نتيجة المسح الميداني ويناقش القيود الجديدة التي بدأت تواجهها المؤسسات الصغيرة. ويقدم هذا الفصل خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقييم مفصّل لأثر الصراع (لجهة الأضرار المادية والأداء الاقتصادي والاستخدام الخ) على هذه المؤسسات. أمّا الفصل الثالث فيسلط الضوء على أبرز نتائج وتوصيات هذه الدراسة الميدانية.

كما يوصي التقرير الحكومة اتخاذ إجراءات سريعة

اتجاهات الاستخدام العالمية للنساء

منظمة العمل الدولية تحذر من تأنيث العمال الفقراء

منخفضة في الزراعة والخدمات أو يتلقين مالا أقل من الرجال رغم قيامهن بالعمل نفسه. علاوة على ذلك، لم تعد حصة المرأة التي يسمح لها سنهما بالعمل أو البحث عن عمل تنمو أو تراجعت في بعض المناطق، جزئياً بسبب وجود شابات أكثر في التعليم منه في العمل.

قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا «على الرغم من بعض التقدم، مازال الكثير من النساء يعملن في وظائف ذات الأجور الأكثر انخفاضاً، وغالباً ما يعملن في الاقتصاد غير النظامي بوجود حماية قانونية غير كافية، وحماية اجتماعية بسيطة أو بدونها، ومستوى مرتفع من عدم الأمان. إن تعزيز العمل اللائق كأداة أساسية في السعي الدائم للمساواة بين الجنسين سوف يساهم بشكل كبير في زيادة دخل المرأة والفرص المتاحة لها وإخراج العائلات من الفقر».

يضيف التقرير أنه يجب إعطاء المرأة الفرصة للعمل إخراج نفسها وعائلتها من الفقر عبر خلق فرص علم لائق تساعد في إيجاد عمل مربح ومنتج في ظروف من الحرية والأمان والكرامة البشرية. وإلا سوف تستمر عملية تأنيث الفقر وتنتقل إلى الجيل القادم.

يظهر التقرير أنه يوجد اليوم نساء أكثر من إجمالي النساء العاملات في وظائف ذات راتب وأجر (٤٧,٩٪) مما كان عددهن منذ عشر سنوات (٤٢,٩٪). لكن الدراسة أشارت كذلك إلى أنه كلما كانت المنطقة فقيرة كلما كان من المرجح عمل المرأة كعضو بدون أجر في العائلة أو كعاملة لحسابها الخاص ذات أجر منخفض منه لدى الرجال.

قدر التقرير الأخير حول «اتجاهات الاستخدام العالمية للنساء لعام ٢٠٠٤» أن النساء يشكلن على الأقل ٦٠ من العمال الفقراء في العالم - أي الأشخاص الذين يعملون لكن لا يجنون ما يكفي لرفع أنفسهم وعائلاتهم فوق مستوى الدولار الواحد في اليوم لكل فرد. وفقاً لدراسة منظمة العمل الدولية، «لا يوجد سبب يدفعنا للظن بأن هذا الوضع تغير بشكل هام».



تعمل المرأة اليوم أكثر من أي وقت مضى لكن ما زال هناك فجوة في الوضع والأمان الوظيفي والأجور والتعليم بين الرجال والنساء مما يساهم في «تأنيث العمال الفقراء». هذا ما جاء في تقرير جديد أصدرته منظمة العمل الدولية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة في العام ٢٠٠٧.

جنيف - وفقاً للتقرير حول «اتجاهات الاستخدام العالمية للنساء لعام ٢٠٠٧»، وصل عدد النساء المشاركات في أسواق العمل - العاملات أو الباحثات عن عمل - إلى الذروة. عام ٢٠٠٦، قدرت منظمة العمل الدولية أن ١,٢ مليار من أصل ٢,٩ مليار عامل في العالم هم من النساء.

غير أن منظمة العمل الدولية أعلنت أنه يوجد نساء عاطلات عن العمل اليوم أكثر من أي وقت مضى (٨,١٨ مليون) حيث يجدن أنفسهن عالقات في وظائف ذات إنتاجية

كسر القيود وإحداث التغيير



الباحثات عن عمل في استونيا، ومقاربة نمط حياة مبتكرة حول المساواة بين الجنسين في تنزانيا، والمرأة التي تعمل لحسابها الخاص في الهند، والسياسات المتقدمة في عطلة الأبوة في النرويج، والعاملات في المنازل في الفلبين، والمرأة التي تغطي الحروب أو تناضل من أجل حياتها في النزاعات المسلحة، وفي الرياضة وغيرها.

لمزيد من المعلومات حول التقرير واليوم العالمي للمرأة عام ٢٠٠٧، الرجاء الاطلاع على شبكة الانترنت www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/women/2007/index/htm وللحصول على نسخة من الكتاب حول المساواة بين الجنسين حول العالم، الرجاء الاطلاع على شبكة الانترنت www.ilo.org/publ



جنيف - تميز اليوم العالمي للمرأة العام ٢٠٠٧ في منظمة العمل الدولية بمجموعة من الأحداث التي أعدت للاحتفال بالمرأة العاملة التي «تكسر القيود وتحديث التغيير». وقد تضمن ذلك حدثاً هاماً مميزاً في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف للتعرف على السيدة «أنوشي أنساري»، المقاتلة وأول امرأة مستكشفة للفضاء الخاص.

أصدرت منظمة العمل الدولية مطبوعات جديدة مؤلفة من مقالات مختارة من مجلة عالم العمل عام ١٩٩٩-٢٠٠٦ تحت عنوان «المساواة بين الجنسين حول العالم». يقدم الكتاب نظرة عامة على مدى عقد من الزمن حول التحديات والممارسات الجيدة في المساواة بين الجنسين في عالم العمل ويشمل مسائل عدة مثل التمييز في العمل، والنساء

سد الثغرات ولكن بصعوبة

وفقاً للتقرير حول «اتجاهات الاستخدام العالمية للنساء لعام ٢٠٠٧»، يتم سد الثغرات لكن ببطء وتعتبر نتائج التقرير مشجعة نوعاً ما:

■ عام ٢٠٠٦، كانت النساء أكثر عرضة للبطالة من الرجال. بينما كان معدل البطالة لدى النساء ٦,٦٪، بلغ هذا المعدل لدى الرجال ١,٦٪.

■ نصف النساء القادرات على العمل وهن فوق سن الخامسة عشر يعملن بينما يعمل ٧ من أصل ١٠ رجال في الفئة العمرية نفسها.

■ تشير الأدلة إلى استمرار ثغرة الأجور. تظهر مراجعة للبيانات المتوفرة عن ست مجموعات مهنية أنه في أغلب الاقتصاديات، ما زالت المرأة تجني ٩٠٪ أو أقل مما يجنيه زميلها الرجل.

■ ما زالت مستويات التعليم والحصول على تعليم غير كافية في أغلب المناطق. كما أن ٦٠٪ من المتسربين من المدارس هم من الفتيات: غالباً ما يتركز المدرسة

للمساعدة في المنزل أو للعمل.

يستنتج التقرير أن «استحداث عمل لائق منتج ومناسب للمرأة ممكن كما أظهر التقدم المحرز والمفصل في التقرير. لكن لا يكفي أن يدرج صانعو السياسات الاستخدام في صلب السياسات الاجتماعية والاقتصادية بل عليهم كذلك الاعتراف بأن التحديات التي تواجهها المرأة في عالم العمل تتطلب تدخلاً يستجيب لحاجات معينة».



نساء. رجال. اختلاف. مساواة



جنيف - طورت مكتبة منظمة العمل الدولية ومكتب النوع الاجتماعي دليل موارد جديد حول المساواة بين الجنسين في عالم العمل. يؤمن هذا الدليل سهولة الحصول على مطبوعات منظمة العمل الدولية الرئيسية، وعلى إحصاءات تظهر مدى التمييز بين الجنسين في مكان العمل، وعلى الممارسات الجيدة التي تساهم في تعزيز المساواة بين الجنسين. فهو غني بالمعلومات من حيث المبادئ التوجيهية، والأدوات، والبحوث، والبيانات المتاحة المرتبطة بمنظمة العمل الدولية وغيرها من المنشورات، والإحصاءات، ومعايير العمل لمنظمة العمل الدولية، إضافة إلى موارد أخرى حول العالم.

إن الموارد متوفرة باللغة الانكليزية والفرنسية والاسبانية:

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

سيكون في متناول الباحثين وصانعي القرار المراجع والنصوص الكاملة من المنشورات حول جميع جوانب المساواة بين الجنسين وتشمل: فرص عمل متساوية، وفجوة الأجور بين الجنسين، وسياسات حول مكان العمل الداعم للأسرة، والعودة والنوع الاجتماعي، والعنف على أساس النوع الاجتماعي، والهجرة والنوع الاجتماعي، والاتجار بالنساء والفتيات وأكثر.



دعم جديد لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية / الايدز

أعتمد وزراء الصحة في الاتحاد الأوروبي والبلدان ١٦ غير التابعة للاتحاد الأوروبي «إعلان بريمين حول المسؤولية والشاركة - معاً ضد فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز».

بريمين - اعتمد الإعلان الجديد في المؤتمر الذي نظمته الحكومة الألمانية في بريمين، ألمانيا حيث يلزم الموقعين النظر في مبادرات جديدة لمكافحة الايدز ضمن السياق الأوروبي، ويشمل التمييز وحماية الحقوق، والسرية وإعادة الانخراط في سوق العمل للعمال المصابين بالفيروس الذين يخضعون لعلاج مضاد للفيروسات.

رحبت منظمة العمل الدولية بإعلان وزراء الصحة في الاتحاد الأوروبي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز، مودة انه يتضمن إككاماً تعترف حقيقة دور مكان العمل، ومعترفة بدوره الرئيسي في مكافحة هذا الوباء. يدعو الإعلان الحكومات، وأصحاب العمل والعمال إلى التأكيد على وضع سياسات غير تمييزية للأشخاص المصابين بفيروس نقص



وأظهر عرض منظمة العمل الدولية في المؤتمر عن كيفية عمل الإعلان على أساس مدونة الممارسات حول فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وعالم العمل. كما تم الاعتراف صراحة بقيمة المدونة في الإعلان.

وفقاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الايدز، يوجد حوالي ٢٧٠,٠٠٠ نسمة في أوروبا أصيبوا حديثاً بفيروس نقص المناعة البشرية في عام ٢٠٠٦. بالتالي، يصل عدد الأشخاص الذين يعيشون مع فيروس نقص المناعة البشرية إلى ١,٧ مليون نسمة، أي بزيادة عشرون ضعفاً في أقل من عقد.

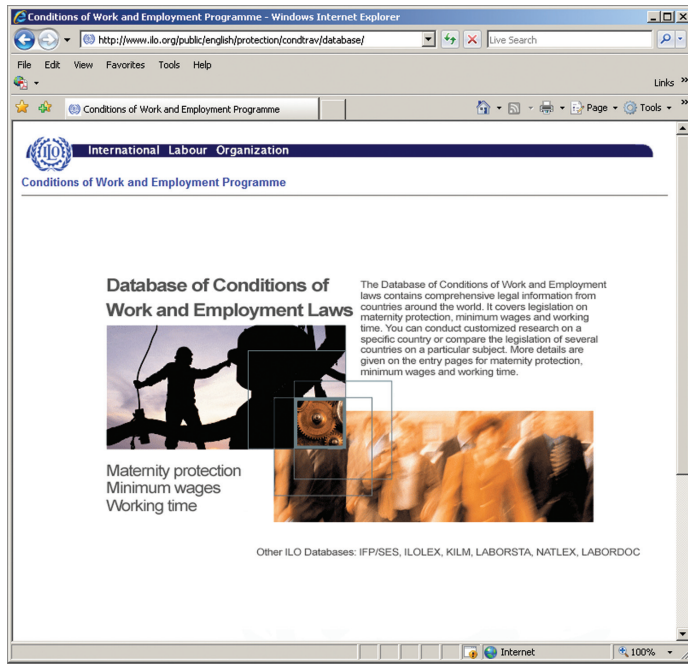
لمزيد من المعلومات حول مؤتمر بريمين، الرجاء الاطلاع على:

http://www.bmg.bund.de/cln_040/nn_1030704/DE/Themenswerpunkte/Internationalen/EU-Ratspraesidentschaft/Konferenzen/bremen-12-3.html

قاعدة بيانات

ظروف العمل وقوانين الاستخدام

للمزيد من المعلومات عن قاعدة البيانات، يمكن الاتصال ببرنامج ظروف العمل والاستخدام عبر البريد الإلكتروني: travail@ilo.org



تعتبر ظروف العمل عبر العالم والمعايير القانونية الوطنية التي تتحكم بها في صلب النقاشات الدولية حول أثر العولمة على حياة العمال. لكن إيجاد معلومات دقيقة في الوقت المناسب حول القوانين الوطنية حول ظروف العمل يتطلب البحث عن المعلومات من مصادر متنوعة ومقارنة الإجراءات القانونية من بلدان ومناطق مختلفة. قد يكون من الصعب تحديد المعلومات القانونية الحالية حيث يستغرق ذلك وقتاً طويلاً.

رداً على هذه المشكلة، يقوم برنامج منظمة العمل الدولية حول ظروف العمل والاستخدام بتحديد ومقارنة وترجمة الأحكام القانونية حول ظروف العمل في العالم. يمكن إيجاد نتائج هذا البحث في قاعدة بيانات المنظمة عن قوانين ظروف العمل والاستخدام المتوفرة على عنوان الانترنت: www.ilo.org/travdatabase

تعتبر قاعدة البيانات أهم مورد في العالم حول المعايير القانونية الوطنية لظروف العمل. وهي تحتوي على معلومات عن قوانين من أكثر من 100 بلد حول ثلاثة من أهم جوانب ظروف العمل: حماية الأمومة والحد الأدنى للأجور ووقت العمل (أنظر الإطار). يتم تحديث قاعدة البيانات كل عام وهي مصممة لتقديم هذه المعلومات بطريقة سهلة والقيام ببحوث حول البلدان الفردية ومقارنة قوانين ظروف الاستخدام والعمل في مختلف الدول والمناطق. إنها متوفرة لمجرد الحصول على معلومات ولا تهدف إلى استبدال دراسة النصوص القانونية الصارمة.

ما هي القوانين المدرجة في قاعدة بيانات قوانين ظروف العمل والاستخدام؟

حماية الأمومة

- عطلة الأمومة وأنواع العطل ذات الصلة، بما فيها عطلة التبنّي.
- توفير إعانات نقدية خلال فترة العطلة.
- إعانات طبية مرتبطة بحماية الأمومة.
- إجراءات حماية الصحة، مثلاً: تحديد وقت العمل، تفادي العمل الخطر أو غير الصحي، أحكام الرضاعة.
- أحكام تستهدف حماية المرأة من التمييز على أساس الأمومة وعند تقديم الأمان الوظيفي.

الحد الأدنى للأجور

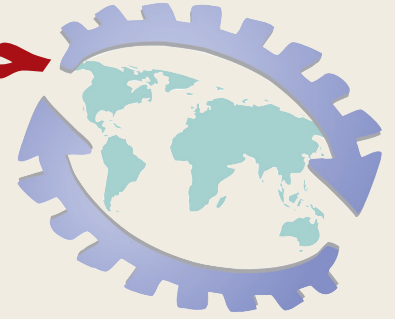
- مستويات الحد الأدنى للأجور بالعملة الوطنية والدولار الأميركي.
- المعايير المستعملة لتكييف الحد الأدنى للأجور.
- آليات التحديد، مثلاً: السلطات العامة، المفاوضة الجماعية.
- التغطية: أي عمال يحق لهم الحصول على الحد الأدنى للأجور؟

- تواتر تكيف معدلات الحد الأدنى للأجور.
- آليات المراقبة.

وقت العمل

- حدود وقت العمل: يومياً وأسبوعياً وسنوياً.
- ساعات العمل الإضافية، بما فيها عدد الساعات ومعدلات الأجور.
- فترات الاستراحة خلال النهار، بين أيام العمل ونهاية الأسبوع.
- العطلة السنوية والعطلات العامة.
- العمل الليلي، بما فيه حماية الصحة، والأجر الإضافي، وحماية المجموعات الخاصة (مثلاً: العاملات الحوامل والعمال الشباب).
- العمل بدوام جزئي، بما فيه حقوق المساواة في المعاملة للعمال بدوام جزئي.
- خيار العامل أهم من ساعات العمل: قوانين تسمح للعمال باختيار وقت أو برنامج ساعات عملهم.

حول القارات



مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة
والأحداث المرتبطة بها حول العالم



لتخفيض الفقر والنظر في أسباب تراجع ازدياد
الاستخدام الناتج عن النمو في بعض
الاقتصادات الآسيوية الأسرع نمواً.

انعدام الوظائف في آسيا

❖ تشهد العديد من الدول النامية في آسيا نمواً
اقتصادياً مذهلاً لكنها فشلت في استحداث
وظائف كافية وتحسين توزيع الدخل وتخفيض
الفقر. يعتبر ميل «نمو انعدام الوظائف» مثيراً
للقلق ويؤثر بقوة على تحقيق أهداف التنمية
للألفية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ لأن
الاستخدام المنتج هو الوسيلة الأساسية لتخفيض
الفقر. هذه هي نتائج التقرير المشترك الجديد
الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
ومنظمة العمل الدولية الذي ألقى الضوء على نمو
انعدام الوظائف في آسيا والذي ركز على ٨ دول
هي: كمبوديا والصين والهند وإندونيسيا
وماليزيا والفلبين وسريلانكا وتايلاند. صدرت
الدراسة تحت عنوان «التجربة الآسيوية حول
النمو والاستخدام والفقر» وهي تركز على ازدياد
الاستخدام الناتج عن النمو الاقتصادي كوسيلة

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بالمكتب
الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والهادئ،
بانكوك:

هاتف: +٩٣٢١.٨٨٢.٢٦٦

فاكس: +٩٣٢١.٨٨٢.٢٦٦ أو

البريد الإلكتروني: Bangkok@ilo.org

دراسة مشتركة حول
التجارة والاستخدام

❖ هذه الدراسة هي حصيلة التعاون في البحوث
بين أمانة منظمة التجارة الدولية ومكتب العمل
الدولي وهي تتطرق إلى قضية تهم المنظمات ألا
وهي العلاقة بين التجارة والاستخدام.

تعتمد الدراسة على مراجعة عامة للأدبيات
الأكاديمية المتوفرة، وتقدم نظرة حيادية لما
يمكن قوله، وبأي درجة من الثقة، عن العلاقة
بين التجارة والاستخدام التي تشكل قضية
مثيرة للجدل في النقاش العام. إنها تركز كذلك
على الروابط بين سياسات التجارة وسياسات
العمل والسياسات الاجتماعية. كتبت الدراسة
بطريقة مبسطة وهي تهم كل من يشارك في هذا
النقاش: صانعو السياسات وأعضاء النقابات
العمالية وأصحاب العمل وعلماء الاقتصاد
المختصون في سوق العمل والتجارة والباحثون
الأخرون.

لقراءة المزيد عن الدراسة أو شرائها:

<http://www.ilo.org/public/englishsupport/publ/textem.htm#b5511>

التعاون بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعزيز العمل اللائق

وافق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية على زيادة التعاون والشراكة بينهما ضمن جهود جديدة تهدف إلى تعزيز أنشطة الأمم المتحدة التي تهدف إلى تخفيض الفقر واستحداث فرص جديدة للعمل اللائق.

وقع كل من المدير العام لمنظمة العمل الدولية، «خوان سومايا»، ومدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، زكمال درويشز، اتفاقاً مشتركاً في احتفال رسمي للمناسبة أقيم في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية في جنيف. صمم الاتفاق لتعزيز النمو الاقتصادي الشمولي والتنمية الاجتماعية لمساعدة ٢٠ إلى ٤٠ الأفقر من السكان، ودعم جهود الأمم المتحدة لتحقيق الأهداف التنموية للألفية بحلول عام ٢٠١٥.

تنص الرسالة التي وقعها مديرا الوكالتين على ما يلي: «نحن بحاجة بماسة إلى نمو أكثر شمولية. على الرغم من أننا نعيش في عصر من الازدهار غير المسبوق، يعتبر هذا العصر أيضاً عصر التفاوتات المتنامية التي تعيق تخفيض الفقر. وإلى جانب المشاركة الديمقراطية، نحن بحاجة إلى التمكين الاقتصادي الذي يعني العمل اللائق للجميع.»

يشكل الاتفاق متابعة مباشرة للإعلان الوزاري الصادر عن المجلس الاجتماعي والاقتصادي التابع للأمم المتحدة عام ٢٠٠٦ حول العمل اللائق والاستخدام الكامل، ويعتبر خطوة عملية باتجاه الاستفادة من جهود نظام الأمم المتحدة الذي يقضي بالعمل «كوكالة واحدة».

لقد سبق وحددت الوكالتان عدداً من الدول التي تقدم أفضل فرص الدعم المشترك من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية للعمل معاً وجعل العمل اللائق عنصراً أساسياً في برامج الأمم المتحدة القطرية. الاتفاق مفتوح لوكالات وبرامج وصناديق الأمم المتحدة الأخرى وسوف يساهم في جهود الإصلاح المستمرة التي تبذلها الأمم المتحدة.

سوف تعبر الشراكة الجديدة بشكل ملموس عن متطلبات المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة والذين يرأسون الفرق القطرية في أكثر من ١٣٠ دولة ليكونوا مدافعين أقوياء وفعالين عن جدول أعمال الأمم المتحدة بأكمله. بفضل التنسيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، سوف يلعب الاتفاق دوراً جوهرياً في إحراز تقدم في جدول أعمال العمل اللائق في منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وسوف يؤمن زخماً إضافياً لمستوى المشاركة الحالي في البرامج القطرية التابعة لمنظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.

سوف تنفذ منظمة العمل الدولية برنامج تدريب للمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة في عدد من البلدان ولنظرائهم من منظمة العمل الدولية في مركز تورين من أجل اطلاعهم على جدول أعمال العمل اللائق ووضع الاستراتيجيات لربط البرامج القطرية للعمل اللائق بالبرامج القطرية للأمم المتحدة والأطر الوطنية من أجل البرمجة والتنسيق معاً.



International Labour Organization

Promoting decent work for all

Search

Give us your feedback

About the ILO

Departments and Offices

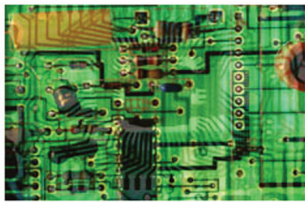
Regions

Themes

What we do

The International Labour Organization (ILO) is the tripartite UN agency which brings together governments, employers and workers of its member states in common action to promote decent work throughout the world. [more >](#)

What's new



Conclusions of the Tripartite Meeting on the Production of Electronic Components for the IT Industries

The IT sector has been among the most dynamic and innovative in the globalized economy, creating millions of jobs and wealth worldwide... April 19, 2007



Official site of the Eleventh African Regional Meeting, Addis Ababa, 24-27 April 2007



Combining microinsurance and new technologies to protect the poor - April 5, 2007

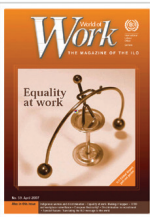
- Trade and employment: Panel discussion on issues arising from the joint ILO/WTO Secretariat study on challenges for policy research.
- Global Employment Trends for Women 2007: ILO study warns on the feminization of working poverty - March 7, 2007
- ILO concludes Understanding with Myanmar - February 26, 2007
- ILO, UNDP join forces to promote growth for decent jobs - February 9, 2007

Main aims of ILO's work

The International Labour Organization (ILO) is devoted to **reducing poverty**, achieving **fair globalization** and advancing opportunities for women and men to obtain **decent and productive work** in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Its main aims are to promote :

- Employment creation**
Create greater opportunities for women and men to secure decent employment and income.
- Rights at work**
Working extensively throughout the world to promote a solid legal framework for respecting basic economic and social rights.
- Social protection**
Enhance the coverage and effectiveness of social protection for all.
- Social dialogue**
Bringing together representatives of governments, employers and workers to foster cooperation and to deliver "real world" knowledge about employment and work.

Featured



World of Work Magazine No. 59, April 2007 - [pdf 1707 KB]

- Global Employment Trends - 2007
- Maritime Labour Convention 2006 web site
- NATLEX - country profiles database
- 2007 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
- Decent Work Country Programmes

News

- Conclusions of the Tripartite Meeting on the Production of Electronic Components for the IT industries
- ASEAN and ILO to cooperate in addressing labour and employment issues
- ILO and WTO issue new joint study on "Trade and employment: Challenges and policy research"
- ILO Director-General statement on Guinea
- ILO, employers' and workers' organizations strengthen joint action against HIV/AIDS in Africa
- A new web portal against child labour launched in Brazil
- Meeting of G8 labour ministers concludes. ILO Director-General calls for global response to 'jobless growth'
- International Labour Review: special issue on migration
- ILO and Global Compact to hold Policy Dialogue in London on Discrimination in the Workplace. 6th - 7th October
- IFC and ILO team up to improve working conditions in global supply chains
- ILO launches child labour web movie
- International Microfinance Training opts for Turin (Italy) as world capital

Activities

- Labour standards
- Official meetings
 - International Labour Conference
 - Governing Body
- Events and campaigns
- Projects
- Publications
- Statistics and databases
- Training

Resources for

- Journalists and media



Working together to make decent work a global reality



World Day for Safety and Health at Work - 28 April 2007



Child Labour web movie (2min 45sec)

Media center

Photo Library | Videos



Nearly 1.2 million seafarers work for the world's shipping industry. The Maritime Labour Convention clearly sets out, in plain language, a seafarers' "bill of rights" while allowing a sufficient degree of national discretion to deliver those rights with transparency and accountability. It consolidates and updates more than 65 international labour standards adopted over the last 80 years.

- ILO adopts sweeping new charter for maritime sector: New Convention will guarantee "quality shipping" worldwide
- 94th (maritime) session of the International Labour Conference
- Shipping, ports, fisheries, inland waterways