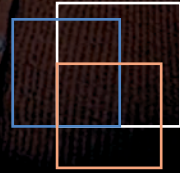




منظمة
العمل
الدولية

الحرية النقابية للنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات



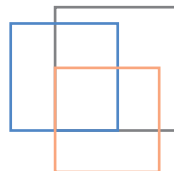
دليل

مكتب
المساواة بين
الجنسين



الإعلان

الحرية النقابية للنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات دليل



بقلم أشويني سوكتانكار ورامابريا غوبالاكريشنان

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٣

الطبعة الأولى بالانكليزية ٢٠١٢

الطبعة الأولى بالعربية ٢٠١٣

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستسناد أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف 1211-Ch Geneva, 22 Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستسناد أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifo.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستسناد في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

أشويني سوكتانكار ورامابريا غوبالاكريشانان

الحرية النقابية للنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات: دليل / أشويني سوكتانكار ورامابريا غوبالاكريشانان: مكتب العمل الدولي - جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣

ISBN 978-92-2 (print)

ISBN 978-92-2 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

الحرية النقابية / المساواة في النوع الاجتماعي / النساء العاملات / حقوق المرأة / حقوق العمال / الانتهاكات / تفتيش العمل / دور النقابة العمالية / المفاوضة الجماعية / دور منظمة العمل الدولية / الآلية الإشرافية / منطقة تجهيز الصادرات / البرنامج التدريبي ٢، ٢٠٢، ٠٤

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch-1211 Geneva 22, Switzerland

يمكن طلب مجانياً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني:

pubvente@ilo.org وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

تمهيد

تُعتبر الحرية النقابية حقاً من الحقوق الجوهرية بالنسبة إلى جميع العمال، وشرطاً مسبقاً للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. غير أن معظم العاملين في مناطق تجهيز الصادرات حول العالم لا يتمتعون بهذا الحق كاملاً، كما أن معظمهم من النساء. في سنة ٢٠٠٩، اختتم مؤتمر العمل الدولي مناقشاته بشأن «المساواة في النوع الاجتماعي في قلب العمل اللائق» بالإشارة تحديداً إلى أن «الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومعايير العمل الأساسية يجب أن تطبق على جميع مناطق تجهيز الصادرات، وأن تستخدم لضمان احترام حقوق العمال، بما فيها المساواة في النوع الاجتماعي». إلى ذلك، تطرّق المؤتمر إلى ضرورة «التركيز على توفير العمل للنساء في مناطق تجهيز الصادرات، لا سيما تعزيز ورصد الحرية النقابية [...]».

ويُعتبر هذا الدليل أداة عملية وسهلة الاستخدام للنقابات العمالية، من أجل الوصول إلى النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، بهدف إطلاعهنّ على حقوقهنّ وإشراكهنّ في الأنشطة التي تروّج للحرية النقابية والانتظام، باعتبار ذلك وسيلة أساسية لتحسين شروط وظروف عملهنّ. ويستعرض هذا الدليل مختلف الخطوات ذات الصلة بالتواصل مع العمال، وكيفية إعداد وتنفيذ التدريب، والأنشطة التي يجب تقديمها إلى العاملات. كما أن هذا الدليل هو أداة مكملّة لكتيّب «دليل سياسة النقابات العمالية بشأن مناطق تجهيز الصادرات» (يصدر قريباً) و«المساواة في النوع الاجتماعي: دليل للمفاوضة الجماعية» (١٩٩٨). إلى ذلك، تم إعداد دليل مماثل للعاملات الريفيات، تحت عنوان «الحرية النقابية للعاملات الريفيات» (٢٠١١).

كان هذا الدليل ثمرة التعاون بين برنامج الترويج لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ومكتب الأنشطة العمالية، ومكتب منظمة العمل الدولية القطري في مانيلا، وفريق العمل اللائق/المكتب القطري في بريتوريا، ومكتب المساواة بين الجنسين. وقامت السيدة أشويني سوثانكار والسيدة رامابريا غوبالاكريشنان بكتابة الدليل. أما السيدة لاين بيغبي، فتولت تنسيق المشروع والورشات النموذجية. وتوجّه بشكر خاص للسيد إدوارد لاوتون، والسيدة ليزا تورتيل، والسيدة فانيسا دولا بليتير، والسيدة غيتا رولانز، والسيد كلود أكبوكاي، والسيدة نيلين هاسبلز، والسيدة هيلدا تيد الفو والسيدة إنفيولاتا تشينيانغارارا، على الملاحظات القيمة والمساعدة التي قدّموها.

والشكر موصول إلى اتّحادات النقابات العمالية في الفلبين، وخصوصاً كونفرس النقابات العمالية في الفلبين، وحلف العمل التقدمي، وشبكة النساء لاتحاد العمال الأحرار ونقابة عمال شركة «تيميك» الفلبينية لشبه الموصلات (TSPICEU) و«كيلوسانغ مايو أونو» Kilusang Mayo Uno و«بارتيدو نج مانغاغاوا» Partido ng Manggagawa، على المشاركة في الورشة النموذجية، وعلى الملاحظات والمدخلات القيمة التي أضيفت على هذا الدليل. وتمت بلورة هذا الدليل بدعم من حكومة السويد.



قائمة المحتويات

تمهيد

قائمة المحتويات

المختصرات

معلومات بشأن مناطق تجهيز الصادرات في المنطقة العربية

الفصل الأول مقدمة

الفصل الثاني ملاحظة إلى الميسر

القسم الأول إعداد المعلومات للتدريب

الفصل الثالث فهم الإطار الدولي لحقوق العاملين في مناطق تجهيز الصادرات

الفصل الرابع معوقات التنظيم

القسم الثاني تنفيذ التدريب

الفصل الخامس مناقشة الحقوق والانتهاكات

الفصل السادس تخطي العوائق

الفصل السابع المتابعة على المدى الطويل

المرفق أ معلومات بشأن آليات الإشراف والإشراف الخاص/الشكاوى التابعة لمنظمة العمل الدولية

المرفق ب حالات دراسية

المختصرات

لجنة الخبراء الخاصة في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات	CEACR
لجنة حرية تكوين الجمعيات	CFA
قطاع تجهيز الصادرات	EPS
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
منظمة العمل الدولية	ILO
صندوق النقد الدولي	IMF
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
السمع والبصر والمناقشة والتطبيق	SSDP
الأمم المتحدة	UN

معلومات بشأن مناطق تجهيز الصادرات في المنطقة العربية

تفتقر المنطقة العربية إلى المعلومات والبيانات ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات. لكن يشير بحثٌ أجري على الشبكة الإلكترونية إلى وجود أكثر من ٧٣^١ منطقة حرة في المنطقة العربية، منها أمثلة كثيرة في الإمارات العربية المتحدة، والمغرب، والأردن ومصر. وغالباً ما تندرج المناطق الحرة في واحدة من أربع فئات: مناطق التجارة الحرة، مناطق تجهيز الصادرات، المناطق الاقتصادية الخاصة، والمناطق الصناعية. ويعتمد كل بلد أنظمة وتشريعات مختلفة ترعى الأنشطة الاقتصادية التي تضطلع بها الشركات في المناطق الحرة. على سبيل المثال، لا تطبق عادة قوانين العمل والشركات الوطنية على المناطق الحرة، باستثناء قلة قليلة من البلدان، مثل الأردن، حيث تخضع المناطق الحرة لنفس القوانين المحلية.

وقد ركزت مناطق تجهيز الصادرات في المنطقة العربية بمعظمها على تعزيز التنوع الاقتصادي وإتاحة فرص عمل أكبر، والتحول من المقاربة الكلاسيكية للتنمية إلى مقاربة إنمائية متعددة القطاعات. وتبقى مناطق تجهيز الصادرات هامشية من حيث حصتها من إجمالي الاستخدام التي سجّلت ٠.٢ في المائة فقط من الاستخدام في العالم في سنة ٢٠٠٧، مقابل ١.٥ في المائة في الشرق الأوسط، و١.٢ في المائة في شمال أفريقيا.^٢

في المغرب، تغطي منطقة طنجة الحرة أنشطة مثل الأغذية الزراعية، والأقمشة والجلود، والتعدين، والميكانيك، والإلكترونيات، والكيمائيات، والتكنولوجيا الرقيقة. كانت هذه المنطقة تحتضن ٤٧٥ شركة في كانون الأول/ديسمبر سنة ٢٠٠٩، وفي غضون عشرة أعوام من النشاط، ساهمت منطقة طنجة الحرة في استحداث ٥٠,٠٠٠ وظيفة، واستقطبت استثمارات بقيمة ٥٣٠ مليون يورو، وشكّلت حصتها عشر (١٠/١) صادرات المغرب، أي ما يساوي ١.٢ مليار يورو في المغرب، لا تخضع السلع الداخلة إلى منطقة طنجة الحرة والخارجة منها للتشريعات الوطنية ذات الصلة بالنقد الأجنبي، كما أنّ الأنشطة التجارية والصناعية والخدمات التي توفرها الشركات الموجودة في منطقة طنجة الحرة للأسواق الخارجية تتمتع بحرية تبادل مطلقة، بغض النظر عن جنسية الجهة المشغلة ومقرها.

أما الإمارات العربية المتحدة، فقد أنشأت مرافق صناعية في قطاعات محدّدة ذات قيمة مضافة عالية، بحيث توجد حالياً ٢٤ منطقة حرة من هذا النوع، أي ثلث (٣/١) المناطق الحرة الموجودة في المنطقة، وتشمل منطقة الحميرة الحرة التي أنشئت في البداية كمناطق صناعية حرة في سنة ١٩٩٥. وكانت وقتذاك تضطلع بأنشطة مثل التصنيع والتحويل والتوضيب والتجميع والتجارة، بالإضافة إلى عدد من الخدمات المختارة. وبين سنتي ١٩٩٨ و٢٠٠٧، ارتفع عدد الشركات المتواجدة في تلك المنطقة من ١٩ إلى ٢٨٠٠ شركة. في دولة الإمارات العربية المتحدة، ترعى سلطة المنطقة الحرة المستقلة جميع مناطق التجارة الحرة، علماً أنّ قانون الشركات الوطني وقانون العمل لا ينطبقان على المناطق التجارية الحرة في الدولة.

في حالة الأردن ومصر، أنشئت مناطق صناعية مؤهلة بموجب اتفاق التجارة الحرة الموقع مع الولايات المتحدة وإسرائيل. وقد دفعت الظروف الاقتصادية بتلك المناطق الصناعية المؤهلة إلى التركيز بشكل

1) http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3101/Free_zones:_Benefits_and_costs.html

2) <http://milbergw.files.wordpress.com/200809/epzrevisedwm.pdf>

أساسي على صناعة الملابس والأزياء، ووفّر ذلك فرص عمل كثيرة في البلدين. لكن في الأردن، حظي العمّال المهاجرون بالحصة الأكبر من الاستخدام، بحيث تقلصت حصة العمّال الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة بشكل ملحوظ، فهيبت من ٧٠ في المائة في سنة ٢٠٠١ إلى ما دون ٢٥ في المائة في سنة ٢٠٠٩.^٢ وتجدر الإشارة إلى أنّ العمّال المهاجرين القادمين من جنوب وشرق آسيا يشكّلون أكثر من ثلاثة أرباع (٤/٣) العاملين في قطاع صناعة الألبسة في الأردن. أمّا في مصر، فيعمل حالياً ٧٠٠ مصنع تقريباً بموجب اتفاق المنطقة الصناعية المؤهلة، وتشغل تلك المصانع أكثر من ١٠٠,٠٠٠ عامل معظمهم من المصريين. وفي سنة ٢٠١١، أنتجت المصانع الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة ما قيمته مليار دولار من إجمالي صادرات الألبسة/الأقمشة المصرية.

بشكل عام، تقدّم جميع المناطق الحرة الموجودة في المنطقة حوافز قانونية/إدارية/ضريبية للمستثمرين المحتملين. على سبيل المثال، تعتمد بلدان مثل الإمارات والبحرين والكويت قوانين متساهلة في مجال تملك الأراضي، وتنظم بلدان أخرى مثل الأردن والكويت سوق العمل بشكل يسمح باستخدام الأجانب، فيما ترفع بلدان مثل تونس القيود التنظيمية عن مدّة العقود. وفي بعض الحالات، تمّ التخلي عن قوانين النقد الأجنبي، مثلاً في المغرب وسوريا وتونس.^٣

وتبقى ظروف وشروط العمل بالنسبة إلى الرجال والنساء في مناطق تجهيز الصادرات والتميز في مكان العمل وتطبيق معايير العمل الدولية من أبرز القضايا المطروحة للنقاش، لا سيّما في المناطق الصناعية الحرة في الأردن حيث تتوفر المعلومات ذات الصلة. في الواقع، تشغل تلك المناطق قرابة ٤٠,٠٠٠ عامل، ٦٠ في المائة منهم من النساء.^٤ والجدير بالذكر أنّ الكوتا القانونية لاستخدام العمّال المعوقين لم تتحقّق في ٦٠ في المائة من مصانع الألبسة.^٥ ويتجلى التمييز بوضوح في اختلاف الدوام الليلي بين العمّال الذكور والإناث. ويتمّ التبليغ عن تنامي حالات التمييز على أساس العرق والمنشأ، إذ أنّ زيادة الحد الأدنى للأجور طبّقت على العمّال الأردنيين دون سواهم، فيما طبّقت زودة الأقدمية على العمّال غير الأردنيين فقط.^٦ إلى ذلك، كان العرق واللون أو المنشأ من العوامل المساهمة في تحديد الأجور في ٤٦ في المائة من المصانع. كما أظهرت الدراسات^٧ أنّ مصانع كثيرة تعزف عن دفع مبلغ إضافي مقابل ساعات العمل الإضافية، ولا تمنح الكمّ المطلوب من الإجازات السنوية المدفوعة وإجازات المرض وسواها في كل سنة.

من جهة أخرى، حقّقت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نجاحات كثيرة فكان لها حصة كبيرة من الإنجازات بين مئات المناطق الحرة المنتشرة حول العالم. فقد ساهمت المناطق الحرة في تعزيز فرص ريادة الأعمال والارتقاء بالنشاط الاقتصادي في المنطقة. لكن يجب على برامج المناطق الحرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أن تستهدف مجموعة أوسع من القطاعات الاقتصادية، فتشمل الأنشطة التجارية والصناعية والخدمات المهنية على حدّ سواء. لكن في الوقت عينه، يجب ألا يكون ذلك على حساب الاستخدام الوطني، ولا أثقل العبء على كاهل الحكومة، إذ صرّح البنك الدولي بأنّ المناطق الحرة لا تشكّل سوى ١,٥ في المائة من إجمالي الاستخدام الوطني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.^٨

(٣) عواد، ت. وغنيم، أ. (٢٠٠٩) أثر المناطق الصناعية المؤهلة على مصر والأردن: تحليل نقدي.

4) http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3101/Free_zones:_Benefits_and_costs.html

5) <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/BWJ-4th-Synthesis-Report-FINAL.pdf>

(٦) المصدر ذاته.

(٧) المصدر ذاته.

(٨) المصدر ذاته.

9) http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3101/Free_zones:_Benefits_and_costs.html

الفصل الأول مقدمة

١-١ - مناطق تجهيز الصادرات

بحسب منظمة العمل الدولية، مناطق تجهيز الصادرات هي «مناطق صناعية تتسم بحوافز خاصة لجذب المستثمرين الأجانب، حيث تخضع المواد المستوردة للمعالجة إلى درجة معينة قبل تصديرها من جديد»^{١٠}

في ما يلي الخصائص المشتركة لمناطق تجهيز الصادرات:

- ⊙ مناطق صناعية ذات حوافز خاصة؛
- ⊙ مناطق صغيرة نسبياً ومنفصلة جغرافياً داخل البلد الواحد، غالباً قرب مرفأ أو مطار دولي؛
- ⊙ الهدف منها جذب الصناعات الموجهة نحو التصدير والتي توفر شروط التجارة الحرة وبيئة ناظمة ليبرالية؛
- ⊙ بشكل عام، يتم تصدير جميع منتجات المناطق المماثلة^{١١}

أقامت الحكومات في البلدان النامية مناطق تجهيز الصادرات كجزء من استراتيجيات النمو الموجه نحو التصدير التي يروج لها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. وفي الأوقات التي تعصف فيها الأزمات وتهدد بإفلاس الدول الأضعف، توفر مناطق تجهيز الصادرات صلة مباشرة مع الأسواق الأجنبية وشبكات الإنتاج العالمية. إلى ذلك، تفيد البلدان بأنها بهذه الطريقة توفر سبيلاً مباشراً لامتناس فائض اليد العاملة. كما أن الشركات أيضاً تدرك منافع مناطق تجهيز الصادرات وتروج بشكل ناشط لتوسيعها. فهي تكسب من محدودية الضرائب والقيود الجمركية، وأنظمة العمل المخففة التي تساهم في الرقابة على الإدارة في مكان العمل.^{١٢}

وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، تتوزع حالياً ٣,٥٠٠ منطقة تجهيز صادرات حول العالم، وهي عاملة في حوالي ١٣٠ بلداً ومنطقة، وتشغل ما يربو على ٦٦ مليون عامل. وارتفع عدد البلدان التي تستخدم هذه المناطق ليلبلغ ١٣٠ في سنة ٢٠٠٦، بعد أن سجل ١١٦ في ٢٠٠٢ و٢٥ في ١٩٧٥. لكن يجب التعاطي مع هذه الأرقام بحذر بدلاً من التسليم بها بكل يقين، نظراً إلى غياب البيانات الموثوقة والشاملة بشأن أنماط الاستخدام ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات. وتجدر الإشارة إلى أن أكثر من ٨٥٪ من العاملين في مناطق تجهيز الصادرات يتركزون في القارة الآسيوية.^{١٣}

(١٠) أوبيت فان هيردن، العمل والقضايا الاجتماعية ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات. (تقرير مطروح للمناقشة في الاجتماع الثلاثي الأطراف بشأن مناطق تجهيز الصادرات- البلدان المشغلة، منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٩٨ (ص. ١١).

(١١) منظمة العمل الدولية (يصدر قريباً): دليل سياسات النقابات العمالية بشأن مناطق تجهيز الصادرات.

(١٢) جايبي ك. مكالوم، مناطق تهيئ الصادرات: بيانات مقارنة من الصين وهونديوراس ونيكاراغوا وجنوب أفريقيا، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠١١، ص. ٢.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158364.pdf

(١٣) منظمة العمل الدولية (يصدر قريباً) أدلة سياسات النقابات العمالية بشأن مناطق تجهيز الصادرات.

والجدير بالذكر أنّ القوى العاملة في قطاع تجهيز الصادرات بشكل إجمالي أكبر بكثير، لأنها تشمل العاملين في منشآت قد تكون موجودة خارج مناطق تجهيز الصادرات لكنها ناشطة في مجال الإنتاج الموجّه نحو التصدير. وفي حين تمّ تصميم هذا الدليل بحيث يركّز على مناطق تجهيز الصادرات، قد تجد النقابات العمالية أنّ الكثير من الاستراتيجيات قابلة للتطبيق في قطاع تجهيز الصادرات الأوسع، خصوصاً أنّ الكثير من المشاكل المرتبطة بمناطق تجهيز الصادرات (مثل الإعفاءات من قوانين العمل) تسحب بشكل متزايد على الصناعات الموجّهة نحو التصدير خارج مناطق تجهيز الصادرات.

لقد أقرّت منظمة العمل الدولية والاتحادات العالمية والنقابات العمالية على المستوى الوطني بالحاجة الملحة إلى تعزيز العمل اللائق^{١٤} في مناطق تجهيز الصادرات. لكن من الصعب جداً وضع مجموعة موحّدة من الاستراتيجيات من أجل تحسين الأوضاع في مناطق تجهيز الصادرات، نظراً إلى التفاوت بين مختلف المناطق. ويبرز تنوّع ملحوظ في طبيعة منشآت مناطق تجهيز الصادرات وممارسات الاستخدام التي تعتمدها، بين آسيا وأفريقيا، ومن التصنيع إلى الخدمات، ومن المناطق الحضرية ذات التقنية العالية إلى مناطق الأعمال التجارية الزراعية الريفية الكبيرة، إلى حدّ أنّ منظمة العمل الدولية أشارت في سنة ٢٠٠٨ إلى أنّ «ما من حلّ واحد يناسب الجميع من أجل ضمان العمل اللائق»^{١٥} لكن في المقابل، يبرز عنصران ثابتان، بحسب منظمات كثيرة وعدد من العلماء.

● **أولاً،** في حين أنّ مناطق تجهيز الصادرات قد تحوّلت وتنوّعت في السنوات الخمسين الماضية، «من الجليّ أنّ العنصر المشترك على اختلاف الأماكن والأزمان هو أنّ النساء يشكّلن جوهر القوى العاملة»^{١٦} وغالباً ما تشكّل النساء أكثرية العمّال في منشآت مناطق تجهيز الصادرات، وفي بعض المناطق وبعض أنواع العمل، قد تصل نسبة النساء من القوى العاملة إلى ١٠٠ في المائة. وكما تشرح إحدى إصدارات منظمة العمل الدولية بشأن حقوق المرأة العاملة، «غالباً ما يتمّ استثمار رأس المال الدولي في الإنتاج الأكثر كثافة للعمالة، الذي تهيمن عليه أكثرية نسائية في معظم الأحيان، نظراً إلى تدنّي الأجور التي تتقاضاها العاملات في تلك القطاعات»^{١٧} في هذا السياق، يظهر أنّ المشاكل الأساسية التي تواجهها هؤلاء العاملات هي نفسها على اختلاف المناطق، وبقيت على حالها على مرّ السنوات. وتشمل تلك المشاكل التمييز في مكان العمل، والتحرّش الجنسي، والهواجس المتصلة بإجازة الأمومة ورعاية الأطفال. صحيح أنّ تلك المشاكل متفاوتة الحدة، حيث أنّ الانتهاكات تكون أقلّ بروزاً في عمليات مناطق تجهيز الصادرات التي تستخدم عمّالاً ذوي مهارات عالية ومردود أفضل - ورجالاً أكثر - مثل مراكز الاتّصال وعمليات الخدمات المالية. غير أنّ النساء اللواتي يؤدّين تلك العمليات يصفن في معظم الأحيان الانتهاكات ذاتها. ويبدو أنّ

(١٤) تتدبّر أجندة العمل اللائق على الترويج لأربعة أهداف: استحداث فرص العمل، وضمان الحقوق في العمل، توفير الحماية الاجتماعية، وتعزيز الحوار الاجتماعي. للمزيد من المعلومات، راجع الموقع الإلكتروني

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

(١٥) منظمة العمل الدولية، تقرير بشأن مبادرة InFocus، آذار/مارس ٢٠٠٨، GB.ESP/٢٠١.٥، بالرغم من الإشارة فقط إلى مناطق تجهيز الصادرات، يجب القول إنّ هذا التقرير ينطبق تماماً على قطاع تجهيز الصادرات الأوسع.

(١٦) مايومي موروياما ونوبوكو يوكوتا، مراجعة قضايا العمل والنوع الاجتماعي في مناطق تجهيز الصادرات: حالات كوريا الجنوبية وبنغلادش والهند، ورقة مناقشة معهد الاقتصادات النامية رقم ١٧٤، ٢٠٠٨، ص. ٢٩.

(١٧) منظمة العمل الدولية، أنباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية، ٢٠٠٧، ص. ٩٥
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf



مشاكل أخرى مثل ساعات العمل المفرطة وساعات العمل الإضافية غير المدفوعة قد تكون شائعة لدى النساء والرجال، لكنها تحدث أثراً أكبر على بعض النساء العاملات، نظراً إلى أن المرأة تتحمل العبء الأكبر من مسؤولية المهام المنزلية في أماكن كثيرة.

② **ثانياً،** تواجه النقابات العمالية مقاومة شديدة في مناطق تجهيز الصادرات، على اختلاف الأقاليم.^{١٨} ويبقى هذا الواقع قائماً بالرغم من الضغوط الدولية التي تمارسها الهيئات الإشرافيتان التابعتان لمنظمة العمل الدولية (يرد وصف مطوّل لهما أدناه)، والاتحادات الوطنية ومجموعات كسب التأييد، ما أدى إلى رفع معظم القيود القانونية المفروضة على أنشطة النقابات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات. وقد لحظت منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٣ أن «الملاحظات الأكثر شيوعاً التي تبديها منظمات العمال في ما يخص مناطق تجهيز الصادرات ترتبط بمبدأ الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية»^{١٩}، وكانت هذه الحالة لا تزال قائمة في وقت كتابة هذا الدليل. وفي معظم الأحيان تتسم منشآت مناطق تجهيز الصادرات حول العالم بتدني كثافة وجود النقابات العمالية، وارتفاع عدد ممثلي النقابات العمالية الذين يُمنعون من الوصول إلى العمال، وارتفاع نسبة الممارسات المضادة للنقابات.^{٢٠}

نظراً إلى نطاق المنشآت في مناطق تجهيز الصادرات، ودور العاملات المحوري فيها، وأهمية الحرية

١٨) موزامبيق، أنظر الحاشية ١٧، ص. ٧-٨.

١٩) منظمة العمل الدولية، سياسة الاستخدام والسياسة الاجتماعية ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات، آذار/مارس ٢٠٠٣، GB.٢٨٦/٢/ESP، ص ٣.

٢٠) رامابريا غوبالاكريشنان الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات: دور آليات منظمة العمل الدولية الإشرافية. منظمة العمل الدولية، قسم معايير العمل الدولية، ورقة العمل ١، ٢٠٠٧، ص ٨.

النقابية باعتبارها من الحقوق الخاصة بمكان العمل؛ وعلى ضوء أهمية دور الاتحادات في تعزيز شروط وظروف أفضل في العمل من خلال المفاوضة الجماعية، يبرز جلياً أنّ التركيز على تنظيم النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات قد أصبح أولوية قصوى.

١- ٢- العمل اللائق

كما جاء أعلاه، بادرت منظمة العمل الدولية ومعها الاتحادات العمالية على المستوى الوطني إلى مناقشة أهمية تعزيز العمل اللائق في مناطق تجهيز الصادرات. وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، يستند العمل اللائق إلى فكرة أنّ العمل يجب أن يساهم في تحقيق رفاه الأفراد، والأسر، والمجتمعات المحلية، والبلدان على مستويات كثيرة، بدءاً بالكرامة الإنسانية الأساسية ووصولاً إلى التنمية الوطنية المستدامة. ويشدّد برنامج العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية على أهمية استحداث فرص العمل، وتعزيز الحقوق في العمل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. لكن غالباً ما يفتقر العاملون في مناطق تجهيز الصادرات إلى العمل اللائق، إذ لا يملك أصحاب العمل الإرادة والموارد الضرورية لاحترام قوانين العمل ذات الصلة بحقوق العمّال، ولا تملك الحكومات الموارد اللازمة لإنفاذ القوانين ومساءلة أصحاب العمل. وبالإضافة إلى التمييز على أساس النوع الاجتماعي والقيود المفروضة على حقوق الحرية النقابية المذكورة أعلاه، تنتشر ساعات العمل الإضافية المفرطة والإجبارية في أماكن العمل في مناطق تجهيز الصادرات، وتكثر انتهاكات أنظمة السلامة والصحة المهنية.^{٢١}

ليست الحرية النقابية للعاملات في مناطق تجهيز الصادرات بحدّ ذاتها حقاً من حقوق مكان العمل الجوهرية فحسب، بل هي أيضاً عامل أساسي لتعزيز احترام حقوق محورية أخرى وتحسين شروط وظروف العمل. ويساهم ضمان الحرية النقابية للعمّال ووجود نقابات عمالية قوية والمشاركة في المفاوضة الجماعية إل جانب أصحاب العمل في التخفيف من التمييز في الاستخدام، وتحسين السلامة والصحة المهنية واستحداث بيئات عمل أكثر إنسانية.

١- ٣- الهدف من الدليل

تمّ تصميم هذا الكتيب كدليل عملي للنقابات العمالية التي تعمل على تخطيط برامج مع النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات من أجل تدريبهنّ على الحرية النقابية. ويتوجّه هذا الدليل إلى المدربين الذين سيتمّ تحديدهم وانتقاؤهم من جانب الاتحاد من أجل تطبيق تلك البرامج. وقد يكون المدربون من العاملين في النقابة العمالية، أو ميسرين من خارجها. ومن شأن الدليل أن يغطي المجالات التالية:

- ☉ مساعدة المدربين على التواصل مع النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات.
- ☉ توفير لمحة شاملة عن العوائق التقليدية للانتظام في مناطق تجهيز الصادرات، لكي تكون موضوعاً للتفكير والمناقشة للمدربين في اجتماعاتهم مع العمّال.
- ☉ اقتراح منهجيات لمساعدة النساء العاملات على تحديد الحواجز في حالاتهنّ الخاصة، وفرص الانتظام.

(٢١) جايمي ك. مكالمون، مناطق تجهيز الصادرات: بيانات مقارنة من الصين وهونديراس ونيكاراغوا وجنوب أفريقيا، منظمة العمل

الدولية، جنيف، ٢٠١١، ص. ٣-٤

⑤ تقديم أفكار قد تكون مفيدة بالنسبة إلى العاملات في بلورة الاستراتيجيات الرامية إلى تخطي العوائق أو الاستفادة من الفرص.

وتهدف هذه المقاربة إلى إطلاع العاملات على كيفية الانتظام وتطوير المهارات القيادية. كما أنّها تركز على تجهيزهنّ للارتقاء بالأهداف التالية:

⑥ تحديد الحلفاء للحصول على الدعم في عملية الانتظام، والمشورة القانونية، أو لتأمين الخدمات الضرورية.

⑦ تنظيم حملات للإصلاح القانوني بالشرابة مع الحلفاء، من أجل تعزيز واحترام الحقّ في الانتظام في مناطق تجهيز الصّادرات.

⑧ تشكيل اتّحادات جديدة، أو العمل مع الاتّحادات القائمة من أجل تشكيل الهيكلية التنظيمية المرحّبة بفئات العمّال الجديدة الوافدة إلى القوى العاملة من خلال مناطق تجهيز الصّادرات: النساء بشكل عام طبعاً، لكن أيضاً العمّال المهاجرين والأصغر سناً.

صُمِّمَ هذا الكتيب كأداة عالمية، ويعجز بالتالي عن التطرّق إلى جميع التفاصيل المحدّدة والخاصّة ببلد واحد دون سواه أو قطاع واحد دون سواه. نتيجة لذلك، سيضطرّ الميسّرون إلى التعامل مع هذا الدليل وتكييفه. غير أنّ البعد العالمي لهذا الكتيب سيسمح للميسّرين أن يستمدّوا الإلهام من مجموعة واسعة من التجارب والأمثلة من أجل تصوير المقاربات المحتملة لتنظيم النساء العاملات في مناطق تجهيز الصّادرات.

لا يغطّي الكتيب جميع الجوانب الخاصّة بالنساء العاملات والنقابات العمّالية في مناطق تجهيز الصّادرات. بل يركّز على موضوع أكثر محدودة، وهو حقوق الانتظام واستراتيجية الانتظام. وحيث كان ملائماً، يوجّه هذا الدليل الميسّرين نحو الموارد المتوفّرة ضمن منظومة منظمة العمل الدولية وخارجها، والتي تتطرّق إلى عدد من الأدوار المحورية التي يجب أن تضطلع بها النقابات العمّالية من أجل الارتقاء بحقوق العمّال كالمفاوضة الجماعية على سبيل المثال. إلى ذلك، في حين يذكر ويعالج هذا الكتيب عدداً ملحوظاً من العوامل الأخرى التي تطرح تحديات أمام استراتيجيات الاتّحادات التقليدية الخاصة بتنظيم العاملات في مناطق تجهيز الصّادرات—مثل كثافة وجود العمّال المهاجرين، أو استعمال عقود الاستخدام غير النظامية—تمت معالجة هذه القضايا باستفاضة أكبر في وثائق أخرى أصدرتها منظمة العمل الدولية، أو الاتّحادات العالمية، أو سواها. ويشير هذا الكتيب إلى تلك المراجع أيضاً.

يرمي هذا الدليل إلى بناء فهم لدى العاملات في مناطق تجهيز الصّادرات لحقوقهنّ والتزامهنّ بممارسة الحقّ في الحرية النقابية، بصفتها شرطاً من الشروط المسبقة لإرساء الحوار الاجتماعي والمشاركة في المفاوضة الجماعية. للمزيد من المعلومات بشأن المواضيع المتّصلة بالنساء العاملات، يُرجى مراجعة كتيب «المساواة في النوع الاجتماعي: دليل للمفاوضة الجماعية»^{٢٢} و«أدلة سياسات النقابات العمّالية بشأن مناطق تجهيز الصّادرات»^{٢٣}، من منشورات منظمة العمل الدولية.

الفصل الثاني ملاحظة إلى الميسر

٢ - ١ - الإعداد

يجب أن يكون المدرب جاهزاً لنقل معلومات بشأن قانون العمل المحلي، وكيف يسمح للنقابات أن تتكوّن، وتسجّل، وتفاوض، أو تتصرّف باسم أعضائها، فضلاً عن القوانين المحدّدة ذات الصلة بمناطق تجهيز الصادرات في البلاد.

وبما أنّ هذا الكتيّب يتّسم ببعد عالمي، لا يمكنه توفير أي لمحة عن القوانين المحلية. لكنّ المدرب مدعو إلى مراجعة المواضيع التالية، مع الإشارة إلى قانون العمل الوطني والدستور والمراسيم المحلية وقوانين مناطق تجهيز الصادرات بحسب الضرورة:

- ⊙ الأحكام العامّة التي تحمي الحرّية النقابية في الدستور أو في الميثاق الوطني؛
- ⊙ الإطار القانوني للنقابات العمالية، كما نصّت عليه قوانين العمل، بما فيه جميع الخطوات اللازمة لتسجيل النقابات والمفاوضة الجماعية؛
- ⊙ القوانين الخاصة بمناطق تجهيز الصادرات، إن وُجِدَت، والتي تعالج حقوق النقابات العمالية وحماية الاستخدام؛
- ⊙ الأحكام ذات الصلة بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي وحماية الأمومة في مكان العمل، التي قد ترد في الدستور أو قوانين العمل أو القوانين الخاصة بالمساواة في النوع الاجتماعي؛
- ⊙ الأحكام التي تشمل الرعاية النهارية (أو الحضانه) أو سواها من أنواع رعاية الأطفال، سواء كانت مقدّمة من الدولة أو من صاحب العمل.

للمزيد من المعلومات بشأن بلدان معيّنة وتوصية منظمة العمل الدولية والملاحظات المتعلقة بقضايا مثل الحرّية النقابية، بإمكان المدرب اللجوء إلى قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILOLEX للاطلاع على التعليقات وقوائم المصادقة.

ويتضمّن الفصل الخامس اقتراحات عملية بشأن كيفية تأطير النقاش بشأن هذه النقاط خلال التدريب.

٢ - ٢ - تحليل السياق

فيما تتّصّ الاتفاقيتان رقم ٨٧ و٩٨ لمنظمة العمل الدولية على حماية الحق في الانتظام (أنظر الفصل ٣)، يفتر العاملون في مناطق تجهيز الصادرات بشكل عام إلى الحقوق المماثلة، ولا يستفيدون من منافع العضوية في النقابات العمالية نتيجة لأحد العوامل التالية أو عدد منها:

- ⊙ وجود ثغرات في القانون المحلي، غالباً بسبب استثناء مناطق تجهيز الصادرات من تغطية قوانين العمل الكاملة؛
- ⊙ فشل الدولة في حماية الحقوق النقابية؛

- ممارسات أصحاب العمل في مناطق تجهيز الصادرات في البلد؛
- التمييز الجنساني والمواقف الثقافية السلبية ضد المرأة.

خلال التدريب، وكما ورد في الفصل الخامس، سيكون من المهم توجيه مجموعة المشاركين في عدد من التمارين الرامية إلى مساعدتهم على تحديد كيفية تفاعل هذه العوامل في مختلف سياقات عملهم الخاصة. بعد ذلك، يمكن ضمن المجموعة مناقشة كيفية تطوير الاستراتيجيات من أجل مواجهة العوائق وتخطيها. تحضيراً للتدريب، يجب أن يتألف المدرب مع القانون الدولي كما سبق ذكره في الفصل الثالث، ومع الممارسات المضادة التي تنتهجها الدولة والتي تم وصفها في الفصل السادس. ويساهم تبادل هذه المعلومات الأساسية في توفير القاعدة اللازمة للنساء العاملات من أجل إقامة مناقشات مجدية بشأن وضعهن، والنظر في الخيارات الممكنة لتغيير هذا الوضع. أما بشأن ممارسات أصحاب العمل، فستكون العاملات خير من يصفها في سياقهن الخاص. ويجب أن يتمتعن بالقدرة على تشاطر تحليلهن الخاص لكيفية تأثير التمييز الجنساني على حياتهن اليومية.

٢ - ٣ - التواصل مع النساء العاملات

يتعين على النقابة العمالية إجراء تقييم لأماكن إقامة النساء العاملات، وأنواع الفئات الاجتماعية التي ينتمين إليها، والقضايا المهمة بالنسبة إليهن، ومستواهن التعليمي والإلمام بحقوقهن. إلى ذلك، يجب أن تأخذ النقابة بعين الاعتبار العوامل المرتبطة بمكان العمل، مثلاً: هل تنتمي جميع العاملات المعنيات إلى المنشأة ذاتها؟ هل يتواجدن في منطقة تجهيز الصادرات ذاتها؟ وعلى أساس هذين العاملين، قد تقرر النقابة اختيار بعضاً من الاستراتيجيات التالية أو جميعها:

(أ) بناء الثقة والاتصال مع النساء العاملات من خلال تزويدهن بالخدمات التي

قد يحتجن إليها. يمكن أن تشمل تلك الخدمات صفوف محو الأمية، ومخيمات الصحة، ومجموعات الآذخار والقروض، والمساعدة القانونية. وتساهم هذه الأنشطة في إنشاء علاقات بين العاملات ووضعهن في اتصال منظم مع النقابة. كما أنّ الأنشطة ضمن مجموعات مثل الآذخار



والإقراض أو المساعدة الذاتية تؤدي إلى اكتساب العاملات مهارات متعلّقة بالعمل الجماعي وانتخاب الممثلين وتنظيم الاجتماعات. وستكون هذه المهارات بالغة الأهمية ليضطلعن بدورهنّ في المستقبل كأعضاء أقوياء في النقابات. كما تساهم المجموعات والشبكات المماثلة في بلورة فهم أفضل لمبدأ التضامن في صفوف العمّال، وقدرة أكبر على تحديد القضايا والهواجس المشتركة بين الجميع. ويُعتبر ذلك خطوة كبيرة وهامة نحو بناء الاتحادات العمّالية.

(ب) طلب المساعدة من المنظمات النسائية التي قد تكون ناشطة أصلاً في خدمة العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. قد تملك تلك المنظمات برامج قائمة للارتقاء بحقوق المرأة في مكان العمل، أو قد تكون بالفعل ناشطة في توفير الخدمات على مستوى المجتمع المحلي التي تستفيد منها العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، مثل دور الحضانة للأطفال. بأي حال، قد تستطيع النقابة أن تموّل على أواصر الثقة والشبكات التي تمّ إرساؤها بين العمّال والمنظمات المماثلة، خصوصاً وأنّ تلك المنظمات تعترف عن حقّ بأنّها ليست بديلٍ عن النقابات العمّالية.

(ج) تعزيز بروز النقابة في منطقة تجهيز الصادرات. إذا كانت النقابة التي تجري هذا التدريب تعمل أصلاً على التنظيم في منطقة تجهيز الصادرات، قد ترغب في الترويج لأي حملات تنظمها بشأن قضايا محدّدة خاصة بمكان العمل أو بالحقوق الأشمل المطلوبة من الدولة. وفي حال تمّ إبلاغ العمّال بأنّ النقابة ناشطة في مناهضة القوانين أو سياسات الاستخدام غير المنصفة- يمكن أن يشمل ذلك القوانين والسياسات التي تميّز ضد العمّال و/أو العاملات في مناطق تجهيز الصادرات-، سيساهم ذلك في طمأننتهم بشأن حسن نية النقابة وجهوزيتها للدفاع عن القضايا الهامة بالنسبة إليهم. بالإضافة إلى ذلك، قد يشكّل تنظيم التظاهرات التي يستطيع العمّال المشاركة فيها (لكن لا يُجبرون على ذلك) تمهيداً لجمعهم لأغراض التدريب. لكن، بحسب مستوى التخويف والرقابة في منطقة تجهيز الصادرات، يمكن أن تفضّل النقابة توخّي الحذر لدى اتّخاذ أي خطوات قد تؤدي إلى مواجهة أو مخاطر تفوق استعداد العمّال.

(د) الترويج للاجتماع من خلال الملصقات والمنشورات. من المهمّ أن تكون هذه الموادّ سهلة الفهم بالنسبة إلى النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. وحيث تكون مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة متدنية في صفوف العمّال، قد تتضمّن الملصقات والمنشورات رسومات وصور أو سواها. وحيث ترمي الموادّ إلى نقل فكرة عن بعض القضايا التي قد يرغب العمّال في مناقشتها معاً، مثل ساعات العمل المفرطة أو التحرش، من المهمّ أن تصوّر تلك الموادّ تجارب فعلية في مكان العمل، بدلاً من التركيز على الأفكار المجردة أو المبالغة. ومن شأن ذلك أن يزيد إلى أقصى حدود قدرة النساء على التماثل مع القضايا المصوّرة، والسعي إلى إيجاد مساحة جماعية. وأسوء بالتظاهرات، من المفيد النظر بحذر في ظروف الرقابة و/أو التخويف في مناطق تجهيز الصادرات قبل الشروع بنوع مماثل من التواصل العام.

(هـ) تنظيم الاجتماعات الأولية على المستوى المجتمعي. نظراً إلى المستوى العالي من الرقابة والتخويف الذي تتسم به عمليات كثيرة في منطقة تجهيز الصادرات، يكون عموماً من غير الواقعي السعي إلى التواصل مع النساء في مكان العمل، وفي حال شعرن أنّ التدريب أو نشاط التنظيم يهدّد

وظيفتهنّ، قد يثبتهنّ ذلك عن أي مشاركة إضافية. لذلك، قد يكون من الأفضل تبادلي عقد الاجتماع في قاعة تابعة للنقابة، في حال وجود أي سبب يدعو إلى القلق من الوصم الاجتماعي جرّاء مشاركة المرأة في النقابات العمالية، أو إذا كان التقلّل للوصول إلى مكتب النقابة يتطلب رحلة طويلة. لهذه الأسباب أو ربّما سواها، قد يكون من أكثر سهولة وأقلّ خطورة عقد الاجتماعات في المجتمع المحلي، ما قد يجعل النساء اللواتي تردّدن بدايةً في المشاركة أكثر استعداداً للحضور عند رؤية الجيران والأصدقاء في طريقهم إلى الاجتماعات. حتّى أنّه من الممكن بالنسبة إلى العاملات المشاركات في عملية التدريب و/أو المدرّبين أنفسهنّ زيارة البيت تلو الآخر لتشجيع النساء الأخريات على المشاركة.

٥) توظيف المدرّبات والميسّرات. من المهمّ جدّاً أن تُعقد الاجتماعات بقيادة نسائية بشكل أساسي (أو بشكل كامل، بحسب البيئة الاجتماعية والثقافية)، لأنّ النساء العاملات في بعض المناطق قد يتردّدن في البداية بشأن المشاركة في نشاط مع الرجال. إلى ذلك، في حال كان حيّز الاجتماع يساهم دائماً في تعزيز علاقات النفوذ التقليدية بين النساء والرجال بحيث يكون الرجل في موقع السلطة والقيادة، من غير المرجّح أن يؤدّي التدريب إلى بناء قدرات النساء العاملات، أو إلى مشاركتهنّ بفعالية أكبر في النقابة.

٢ - ٤ - إدارة ديناميكية المجموعة

يجب أن يكون المدرّب واعياً لوجود بعض السبل الممكنة التي يمكن من خلالها أن تساهم البيئة الاجتماعية والثقافية لعمل النساء في مناطق تجهيز الصادات في زيادة تحدّيات الانتظام. وتبرز العوائق على مستويات مختلف، بما فيها ما يلي:

- ⊗ احتمال ممانعة المجتمع لتمكين المرأة في مكان العمل، والقواعد الثقافية ذات الصلة بأدوار الجنسين الملائمة؛
- ⊗ خلفية النساء العاملات ورؤياهنّ الخاصّة تجاه أنفسهنّ؛
- ⊗ التوتّرات المتعلّقة بالاختلافات بين العاملات، بما فيها الانتماءات السياسية، والممارسات الدينية، والهويات القبلية، والخلفيات الطائفية؛
- ⊗ العوائق العمليّة، مثل اختلاف اللغة.

وبالرغم من احتمال عدم مناقشة هذه القضايا على الإطلاق بشكل علني خلال التدريب، غير أنّها تؤثر بالتأكيد على خلفية المحادثات، وقد يرغب المدرّب في الإشارة على بعضٍ منها بشكل ضمني، عندما تبدأ العاملات بمناقشة كيفية وضع استراتيجية ملائمة للانتظام.

من هنّ العاملات؟ غالباً ما تكون النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادات يافعات، وبحسب نوع العمل الذي يؤدّينه، قد لا يكنّ ملّمات تماماً بالقراءة والكتابة. وفقاً لوصف منظمة العمل الدولية، غالباً ما تكون هؤلاء العاملات "من السكان الأصليين ومهاجرات من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية والمدن للمرّة الأولى في حياتهنّ، حيث يعشن تجربتهنّ الأولى في سوق العمل وبدون أي خبرة نقابية سابقة. عادةً، تكمن النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادات في أسفل سلسلة القيمة العالمية، ويواجهن مشاكل كثيرة بما فيها عدم الأمن الوظيفي، وصعوبة الوصول إلى حماية الأمومة، والتحرّش الجنسي أو غياب

التمثيل في الهيكليات النقابية»^{٢٥}. ويجب أن يدخل ذلك في أي عملية احتساب التحضيرات اللازمة، ربما بالشراكة مع مجموعات أخرى من المجتمع المدني، قبل أن تصبح النساء جاهزات لتوصيف أنفسهن كعاملات وللمشاركة في التحرك في مكان العمل.

ما هي القواسم المشتركة بين العاملات؟ في بعض مناطق تجهيز الصادرات، قد تتواجد عاملات يتحدثن من خلفيات كثيرة ومختلفة، على اختلاف اللغة ومستوى المهارات والثقافات والأديان والتقاليد النقابية. لكن ليست هذه الاختلافات منفردة كانت أو مجتمعة عائقاً يحول دون الانتظام، كما أن النقابات العاملات في مناطق تجهيز الصادرات في بلدان كثيرة قد نجحت حتى في التقريب بين عمال ينتمون إلى معسكرين متنازعين في حرب إثنية أو دينية. لكن يجب بأي حال ألا يتم التعامل مع تلك الاختلافات باستخفاف.

من أين تأتي العاملات؟ في معظم الأحيان، تكون العاملات في مناطق تجهيز الصادرات مهاجرات، يأتين إما من المناطق الريفية ضمن البلد نفسه أو من بلدان أخرى حتى، وغالباً ما يأتين من حالات فقر. قد يعني ذلك أنهن في أكثرية الحالات يعملن بشكل أساسي من أجل إرسال المال إلى عائلاتهن في الديار. ونظراً إلى أن العمال المهاجرين لا يحصلون عادةً على عقود عمل رسمية، ولا تغطيهم أي من قوانين العمل القائمة، يواجهون في الكثير من الحالات عقوبات أكثر صرامة بسبب الأنشطة النقابية، ويسبون مالا أقل من العمال الوطنيين. لهذا السبب، تدخل نساء كثيرات إلى مجالات العمل في مناطق تجهيز الصادرات ظناً أنهن سيعملن لسنوات قليلة فقط قبل العودة إلى كنف عائلاتهن. بالتالي، يجب أخذ العوامل المذكورة في الحسبان عند تصميم التدريب، من أجل تقييم كيفية تفاعل العاملات مع مخاطر خسارة الوظيفة المنظورة والتي غالباً ما تنتج من تشكيل نقابة أو الانضمام إليها.

أين تقيم العاملات؟ نظراً إلى ارتفاع نسبة العمال المهاجرين في مناطق تجهيز الصادرات في الكثير من المناطق، من الشائع أن تقيم النساء العاملات معاً ضمن مجموعات كبيرة، سواء في مساكن صغيرة مستأجرة، أو في مهاجع يملكها ويديرها صاحب العمل، على مقربة من مكان العمل، ما قد يشكل فرصة وتحدياً في الوقت عينه، نظراً إلى إمكانية نشر المعلومات بسرعة في مجموعات العاملات. وفي الوقت عينه، قد يصعب جداً ضمان الوصول إلى العاملات في المقام الأول، خصوصاً إذا كنّ مقيمات في مهاجع.

ما هي التفاصيل الهامة بشأن مناطق تجهيز الصادرات المعنية؟ بشكل عام، تتسم المنشآت في مناطق تجهيز الصادرات بارتفاع شديد في معدلات دوران العمال، وغالباً ما يشمل العمل فيها إجهاداً مفرطاً. وتتطلب الوظائف التقليدية في تلك المنشآت مستويات متدنية نسبياً من التحصيل العلمي أو من التدريب أثناء الوظيفة، ما يعني أن صاحب العمل يعتبر أنه من السهل استبدال أي عامل. إلى ذلك، تجد النساء العاملات أنفسهن في حالات عمل هشة جداً - كالعامل المؤقت أو بدوام جزئي أو التعاقد من الباطن - وبالتالي،

من الأسهل تسريحهنّ. ومن الصعب التعامل مع هذه العوائق الكبيرة. في الواقع، في ظلّ الظروف الراهنة، تتردّد العملات غالباً في استثمار الوقت والجهود اللازمة للانتظام من أجل إحداث التغيير على المدى البعيد في مكان العمل، وتتردّد في المخاطرة بوظائفهنّ نتيجة الظهور كمتعاطفات مع النقابات.

ما هي بعض الصور النمطية الاجتماعية التي يجب معالجتها ذات الصلة بالنساء والنساء العاملات؟ بالإضافة إلى العوائق التي يطرحها واقع حياة العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، تبرز عوائق إضافية مرتبطة بالأحكام المسبقة الاجتماعية. وفي حال وجود هرميات طبقية وجنسانية صارمة في المجتمع، قد تبرز مستويات متعدّدة من الممانعة لفكرة انتظام النساء سعياً إلى تحسين شروط وظروف عملهنّ. وعندما تكون النساء يافعات وعازبات، قد يقعن ضحي الوصم الاجتماعي إذا عملنّ أصلاً وغالباً ما يكون هذا الوصم أكبر في حال حضرن اجتماعات نقابية ليلاً، أو في حال شوهدنّ بصحبة أحد الرجال الأعضاء في النقابة. لهذا السبب، يجب أن يحافظ المدرب على توازن دقيق، من خلال إيجاد السبل اللازمة لمواجهة ومناهضة التمييز السلبى، بدون إقصاء النساء (غير الراغبات في التمرّض للنمط الاجتماعي)، بالإضافة إلى القادة المجتمعيين (الذين قد يكونون في نهاية المطاف حلفاء قيّمين للنساء في حملات الانتظام).

٢ - ٥ - منهجيات التدريب

بدلاً من الاكتفاء بإطلاع العاملات على حقوقهنّ ومعوقات ممارسة هذه الحقوق والاستراتيجيات الممكنة لتخطّيها، يجب اعتماد مقاربة تركز المشاركين باستخدام **منهجيات تشاركية**. إلى ذلك، لا بدّ من تطبيق منهجيات تعلّم فاعلة استناداً إلى تجارب ومهارات ومعرفة العاملات.

تعتبر توليفة من **منهجيات السمع والبصر والمناقشة والتطبيق** فاعلة من أجل التأكد من أن المشاركين في التدريب يحفظون المعلومات التي يكتسبونها خلال الجلسات التدريبية. بالتالي، يجب على المدرب/الميسر أن يهدف إلى استخدام منهجيات السمع والبصر والمناقشة والتطبيق في كل جلسة. على سبيل المثال، تجتمع العناصر الأربعة من صيغة تلك المنهجيات في الجلسات التدريبية التي تشمل عرضاً موجزاً شفهيّاً (السمع) بمساعدة لوح أسود (البصر)، وإعطاء المشاركين فرصة طرح الأسئلة ومناقشة الموضوع (المناقشة) والقيام بلعب أدوار تمثيلية استناداً إلى الموضوع الذي تمّ تعليمه (التطبيق).

يجب على المدرب استخدام **أمثلة وحالات دراسية** من أجل توضيح النقاط المطروحة في العرض الشفهي.

مع حفظ ضرورة اعتماد منهجيات السمع والبصر والمناقشة والتطبيق في جلسات التدريب، بإمكان المدرب/الميسر استخدام **الوسائط المميّنة** التالية: لوح أسود/لوح طباشير؛ لوح قلاب؛ صور وملصقات، منشورات/كتيّبات معلومات، كتب نصّية؛ مسجّلات/أجهزة سي دي (أقراص مدمجة)؛ آلة عرض الشفافيّات؛ الفيديو، إلخ.

يجب أن تكون جلسات التدريب **تفاعلية** قدر الإمكان. بهدف تسهيل المناقشة، يجب على المدرب أن يضمن توفير مساحة واسعة للعمليات من أجل التعبير عن آرائهن بالموضوع وطرح الأسئلة والاستيضاح عن أي جانب من جوانبه. وعندما يبدو التردد على العمليات، بإمكان المدرب **تعزيز المناقشة** من خلال طرح الأسئلة.

يجب تشجيع العمليات على إخبار قصصهن في حال كانت لديهن تجارب شخصية متعلقة بالموضوع المطروح.

بما أن **تمثيل الأدوار والألعاب وسواها من التمارين التطبيقية** تسهل استيعاب النقاط المطروحة في جلسة التدريب، يجب أن يقترح المدرب تمارين تطبيقية ملائمة لكل جلسة.

من الممكن أن يتم أداء الأدوار في التمثيليات إما من قبل بعض المشاركين أو جميعهم من خلال توزيعهم في مجموعات. يجب إطلاع المشاركين في لعب الأدوار بوضوح على ما يتوقع منهم. ويجب أن تلي كل تمثيلية مناقشة للدروس المستخلصة من الجلسة.

كما يجوز استخدام **المسرح والموسيقى وسواها من المنهجيات المبتكرة** خلال الجلسات التدريبية.

٢ - ٦ - التقييم

في نهاية التدريب، يجب القيام بجلسة تقييم حيث يستطيع المدرب جمع آراء النساء العاملات بشأن مدى رضاهن عن البرنامج. إلى ذلك، ينبغي على المدرب تقييم فعالية التقنيات المعتمدة في جلسات التدريب وإصدار التوصيات للمستقبل.

٢ - ٧ - المتابعة

سعيًا إلى تشجيع النساء العاملات على تطبيق ما تعلمتهن بنهاية التدريب، يمكن للمدرب أيضًا أن يطلب من المشاركات وضع خطط عمل وتحفيزهن على اتخاذ التدابير على هذا الأساس. وفي حين يجب أن يحفز المدرب المشاركات على العمل، عليه في الوقت عينه أن يلعب دور محامي الشيطان من خلال تحدي المشاركات وانتقاد خططهن. بشكل خاص، عليه أن يتأكد من أن تكون الخطط محددة وذات صلة مباشرة بالموضوع ومرفقة بجدول زمني.



القسم الأول إعداد المعلومات للتدريب

يركّز هذا القسم من الدليل على نوعين مختلفين من المعلومات التي يجب أن يغطّيها المدرب. يطال النوع الأوّل الحقوق المعترف بها دولياً، لا سيما الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلّقة بالتنظيم النقابي والنساء العاملات. أمّا النوع الثاني من المعلومات، فهو متعلق بمجموعة العوائق التي تعرقل هذه الحقوق، بما فيها القوانين، وممارسات أصحاب العمل، والقواعد الاجتماعية، التي قد يضطرّ المدرب إلى بحثها استناداً إلى التعليمات الموجهة.

قائمة التدقيق

يجب أن يقوب المدرب بدراسة ومراجعة وتحضير الموادّ المتعلّقة بشأن كلّ موضوع من المواضيع التالية:

إطار منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمساواة في النوع الاجتماعي

- ✓ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، سنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- ✓ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، سنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- ✓ اتفاقية المساواة في الأجور، سنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- ✓ توصية المساواة في الأجور، سنة ١٩٥١ (رقم ٩٠)
- ✓ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، سنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ✓ توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، سنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ✓ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، سنة ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- ✓ توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، سنة ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- ✓ اتفاقية حماية الأمومة، سنة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- ✓ هيئات منظمة العمل الدولية الإشرافية: لجنة حرية تكوين الجمعيات ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

المعوقات الوطنية القانونية والعملية للانتظام في منطقة تطبيق برنامج النقابة العمالية:

- ✓ القوانين الخاصّة بمناطق تجهيز الصادرات، أو الأوسع نطاقاً، التي تنتهك الضمانات الدولية المذكورة أعلاه
- ✓ ممارسات اصحاب العمل المعادية المضادّة للنقابات، سواء كانت قانونية أو غير قانونية
- ✓ ضعف إنفاذ الدولة لقوانينها، سواء على مستوى تفتيش العمل، أو تسوية الشكاوى، أو تطبيق قرارات المحاكم
- ✓ التحديات الخاصة بالنساء

الفصل الثالث فهم الإطار الدولي الخاص بحقوق النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات

يجب أن يكون العاملون في النقابة أو الذين تعيّنهم النقابة لإجراء التدريب مستعدين لتشاطر المعلومات ذات الصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بطرق بسيطة، باعتبارهما من حقوق الإنسان الأساسية في القانون الدولي. ومن شأن تلك المعلومات أن تساعد النساء العاملات على فهم النقابات ودورها في سياق عام، قبل مناقشة الحالات الخاص.

وقد يكون جزء كبير من المعلومات الواجب إيصالها مألوفاً بالفعل بالنسبة إلى المشاركين، غير أنه يتعيّن على المدرّبين بأي حال إعداد مواد بسيطة من أجل إتاحة المناقشة بشكل مباشر حول تلك المفاهيم.

وتجدر إلى أن منظمة العمل الدولية هي من بلورت ورّجت المعايير الواردة في ما يلي، علماً أنها المنظمة الأممية التي تتمتع بالصلاحيّة والاختصاص لتحدي فهم حقوق العمّال. ويرد أدناه ملخص عن الاتفاقيات والتوصيات^{٢٦} الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تتعلّق بمسألة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. ويجب على المدرّب أن يشير إلى أن القانون المحلي لا يتفق دوماً مع معايير العمل الدولية، لأنّه من المحتمل أن تكون الدول غير مصادقة على الاتفاقية، أو بسبب عدم الاتساق بين القانون الوطني وموجبات الدول المنصوص عليها في الاتفاقية.

٣-١ - الحرية النقابية

يسمح الحق في الحرية النقابية للعمّال بتشكيل النقابات العمالية والمجموعات والجمعيات والانضمام إليها، بهدف حماية وتعزيز مصالحهم. وقد تمّ الاعتراف بالحق في الحرية النقابية كأحد حقوق الإنسان الأساسية التي يتمتع بها جميع الأفراد بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، سنة ١٩٤٨.^{٢٧}

وقد جاء في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية أن الاعتراف بمبادئ الحرية النقابية عامل حيوي من أجل تحسين شروط وظروف العمل وتحقيق السلام العالمي والدائم. أما الإعلان بشأن أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية الذي يُعرّف باسم «إعلان فيلادلفيا»، فهو يشدّد على أهمية الحرية النقابية من أجل تحقيق التقدّم المستدام. ما يعني أنه يجب أن يملك العمّال جميعاً الأهلية والحق في التمتع بالحرية النقابية، طالما أن البلد الذي يعملون فيه عضو في منظمة العمل الدولية.

إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى ضمان الحق في الحرية النقابية بموجب معايير العمل الدولية التي بلورتها منظمة العمل الدولية. في الواقع، تم وضع معايير العمل الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية على أساس قاعدة ثلاثية التمثيل، أي من قبل ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال، وتم اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي الذي تعقده منظمة العمل الدولية.

في حين أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ملزمة، تُعتبر توصياتها بمثابة خطوط توجيهية غير ملزمة.

٢٦) اتفاقيات منظمة العمل الدولية هي معاهدات دولية اعتمدها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ورفعها إلى الدول الأعضاء لأغراض المصادقة. بالتالي، تُعتبر ملزمة بالنسبة إلى الدول التي صادقت عليها. كما تعتمد الهيئة العامة أيضاً التوصيات وتتوجّه بها إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، لكنّها تُعتبر غير ملزمة. معاً، تُشكّل توصيات واتفاقيات منظمة العمل الدولية إطار «معايير العمل الدولية».

يتعين على البلدان المصادقة على اتفاقية ما اتخذ التدابير قانوناً وممارسةً بهدف تطبيق أحكامها. في بعض البلدان، عندما تتم المصادقة على اتفاقية، تصبح تلقائياً فصلاً من القانون الوطني، وليس من الضروري اعتماد أي تشريع خاص إضافي لإنفاذ أحكامها. من جهة أخرى، في عدد من البلدان، لا بد من سنّ بعض القوانين من أجل إدخال أحكام الاتفاقية حيّز التنفيذ.

الاتفاقيتان الأبرز لمنظمة العمل الدولية بشأن حماية الحرية النقابية هما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، سنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، سنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، وتُعدّان من بين الاتفاقيات الثماني التي حدّدها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية كاتفاقيات أساسية تتطلب احتراماً عالمياً شاملاً.

اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، سنة ١٩٤٨ (اتفاقية رقم ٨٧)



تضمن الاتفاقية الحقوق التالية:

أ) **للعمّال ولأصحاب العمل بدون أي تمييز الحقّ دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها.**

يعني ذلك أنّ جميع فئات العمّال، بما فيها العمال المؤقتون والموسميون والمتعاقدون والعمّال بدوام جزئي والمهاجرون والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون من المنزل يملكون الحقّ في تكوين منظمات يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها.

ب) **لمنظمات العمّال وأصحاب العمل الحقّ في:**

- ⊙ وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية؛
- ⊙ انتخاب ممثليها بحرية كاملة؛
- ⊙ تنظيم إدارتها ونشاطها؛
- ⊙ إعداد برامج عملها.

يشمل حقّ منظمات العمال في تنظيم أنشطتها بحرية كاملة وصياغة برامجها أيضاً الحقّ في تنظيم تظاهرات سلمية ومسيرات احتجاجية دفاعاً عن مصالحها المهنية. وقد شدّدت الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية على أنّ حرية التجمّع والتظاهر تشكّل بعداً جوهرياً لحقوق النقابات العمّالية.

ج) **لا يجوز للسلطة الإدارية حلّ منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.**

د) **لمنظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها والحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.**

هـ) **الحق في الإضراب.**

لم ترد في الاتفاقية أي إشارة صريحة إلى الحق في الإضراب. غير أنَّ الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية اعتبرت الحق في الإضراب كعنصر جوهري في حق التنظيم الذي ترعاه الاتفاقية.

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، سنة ١٩٤٩ (اتفاقية رقم ٩٨)



تنص الاتفاقية على ما يلي:

(أ) حماية العمال من كل عمل ينطوي على تمييز بسبب انتمائهم النقابي،

يسفر لجوء أصحاب العمل إلى ممارسات التمييز ضد العمال بسبب الانتماء النقابي عن انتهاك فاضح لحق العمال في تكوين منظمات يختارونها وحققهم في الانضمام إليها والمشاركة في الأنشطة النقابية. وتشمل الأمثلة على تلك الممارسات التسريحات غير العادلة، والتعليق عن العمل، والتحويل وخفض الرتبة الوظيفية.

تحمي الاتفاقية العمال من أعمال التمييز بسبب الانتماء النقابي. قد يشمل هذا التمييز على سبيل المثال إبلاغ العمال بأنهم سيحصلون على الوظيفة شرط الموافقة على عدم الانضمام إلى نقابة عمالية، أو تسريح العمال الذين يشاركون في أنشطة نقابية.

اعتبرت هيئات منظمة العمل الدولية الإشرافية (راجع القسم ٣،٣) أنَّ هذا النوع من الحماية ضروري خصوصاً في حالة المسؤولين في النقابات العمالية، لكي يتمكنوا من أداء واجباتهم النقابية باستقلالية تامة.

إلى ذلك، شددت الهيئات الإشرافية على أنَّ التشريعات يجب أن توفر صراحةً ومن خلال فرض عقوبات ملائمة الحماية لجميع العمال من أي أعمال تمييز بسبب الانتماء النقابي في وقت التوظيف وخلال علاقة الاستخدام. كما شددت على الحاجة إلى اتخاذ إجراءات قانونية سريعة وفعالة بهدف ضمان الحماية في الممارسة.

(ب) حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى،

بموجب الاتفاقية، يجب أن تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية ملائمة من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها من خلال وكلائها إزاء الأخرى في ما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها. وتحدد الاتفاقية بوجه خاص أنَّ الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع

لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات لأصحاب العمل، تُعتبر بمثابة أعمال تدخّل.

وتشمل الأمثلة على ذلك رشوة أعضاء النقابات لحثهم على سحب عضويتهم من النقابة، أو تكوين «نقابات للشركة» تدعم قرارات الإدارة بدلاً من تمثيل العمال.

(ج) الاعتراف بحقوق المفاوضة الجماعية للعمال.

تدعو الاتفاقية الدول الأعضاء إلى اتّخاذ التدابير الملائمة من أجل تشجيع وتعزيز المفاوضة الجماعية بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.



٣-٢- المساواة بين الجنسين

تشير المساواة بين الجنسين إلى التمتع بحقوق وفرص ومعاملة متساوية للرجال والنساء في جميع مجالات الحياة. في سياق العمل اللائق، تعني المساواة بين الجنسين تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، والمساواة في الأجور وإمكانية الوصول إلى بيئة عمل سالمة وصحية، والمساواة في الحقوق النقابية والمفاوضة الجماعية، والمساواة في الحصول على تنمية مهنية فعلية، وحماية الأمومة، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة المنزلية بشكل ينصف الرجال والنساء على حدّ سواء. كما أنّ المساواة بين الجنسين هي مسألة مرتبطة بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية.

وتكمن معايير العمل الدولية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين في اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣، التي تمت مناقشتها بشكل موجز في ما يلي.

بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور (١٩٥١)، يُطلب من الدول المصادقة تعزيز مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال المتساوية من حيث القيمة للرجال والنساء. وينطبق هذا المبدأ على الأجور الأساسية وجميع المدفوعات الأخرى، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة. وبموجب التوصية رقم ٩٠ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (١٩٥١)، يجب اتخاذ التدابير الملائمة بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل بهدف ضمان سرعة تطبيق مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي في جميع المهن.

وبموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (١٩٥٨)، يُطلب من الدول المصادقة اعتماد سياسات وطنية من أجل القضاء على التمييز في الوصول إلى الاستخدام، والتدريب وشروط وظروف العمل، على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، على أن تتفق عليها المكونات الثلاثية، وبهدف تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام أو المهنة. وبموجب التوصية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، يجب تطبيق تلك السياسات عن طريق التدابير التشريعية أو الاتفاقات الجماعية بين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، من جملة تدابير أخرى.

وتعترف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (١٩٨١) بحاجة العمال إلى تحقيق التوازن بين واجبات العمل والواجبات العائلية، بهدف تعزيز المساواة في المعاملة والفرص للرجال والنساء في الاستخدام. وتستلزم التوصية رقم ١٦٥ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية (١٩٨١)، اتخاذ التدابير اللازمة من أجل ضمان شروط وظروف الاستخدام الملائمة بهدف السماح للعمال بالتوفيق بين واجبات العمل وواجبات العائلة.

لا يمكن ضمان عدم التمييز ضد المرأة إلا في حال تأمين حقها في التوفيق بين الأمومة والاستخدام. وتخوّل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ بشأن حماية الأمومة (سنة ٢٠٠٠) النساء الحوامل الحصول على إجازة الأمومة لمدة ١٤ أسبوعاً كحدّ أدنى، ومنها ٦ أسابيع على الأقلّ بعد الولادة. وتحظر الاتفاقية ١٨٣ تسريح العاملات خلال إجازة الأمومة، كما تعطي العاملات الحقّ في الحصول على المنافع الطبية والمدفوعات النقدية خلال إجازة الأمومة، بالإضافة إلى استراحات الرضاعة خلال العمل. وبحسب التوصية ١٩١ بشأن حماية الأمومة (٢٠٠٠)، يجب أن تسعى الدول الأعضاء إلى تمديد فترة إجازة الأمومة حتّى ١٨ أسبوعاً.

٣-٣ - آليات الإشراف الخاصة بمنظمة العمل الدولية

ترد تفاصيل إضافية بشأن مضمون هذه الحقوق في آراء هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية: لجنة حرية تكوين الجمعيات، ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. على سبيل المثال، توضح لجنة حرية تكوين الجمعيات بأنّ الاتفاقيات:

⑤ تحمي حق النقابة في اتخاذ التدابير الصناعية، مثل الإضراب، وإبطاء الإنتاج، والعمل حرفياً بحسب القاعدة^{٢٩}

⑥ تنص على قيام أصحاب العمل بالمفاوضة بدافع حسن النية خلال المفاوضات مع النقابات العمالية^{٣٠}

وتفيد المادة الثانية من الاتفاقية ٨٧ صراحةً بأن جميع العمال «بدون أي تمييز» يتمتعون بحق تكوين النقابات والانضمام إليها. وقد بادرت الهيئات الإشرافية إلى استذكار هذا الحكم عند الإشارة إلى أن القوانين التي تقيد الحرية النقابية في مناطق تجهيز الصادرات تشكل انتهاكاً ل ضمانات الاتفاقية.^{٣١} لا تضمن الاتفاقية حق التنظيم للعمال في مناطق تجهيز الصادرات كفضة فحسب، بل تشمل أيضاً في تغطيتها النساء والنساء العاملات اللواتي يشكلن السواد الأعظم من العمال في مناطق تجهيز الصادرات.

يمكن الحصول على المزيد من المعلومات بشأن آليات الإشراف في المرفق أ. أما التقارير الصادرة عن لجنة حرية تكوين الجمعيات ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حول مختلف البلدان، فيمكن إيجادها في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية. ILOLEX

(٢٩) موجز القرارات الخاص بمنظمة العمل الدولية، فقرة ٥٢١: «لطالما اعترفت اللجنة بحق العمال ومنظماتهم في الإضراب، باعتباره وسيلة مشروعة لدفع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.»

(٣٠) موجز القرارات الخاص بمنظمة العمل الدولية، فقرة ٩٣٤: «ستذكر اللجنة الأهمية التي توليها إلى واجب التفاوض بدافع حسن النية من أجل المحافظة على تطور متناغم لعلاقات العمل.»

(٣١) أنظر لجنة حرية تكوين الجمعيات، التقرير رقم ٣٣٧، ٢٠٠٥، حالة رقم ٢٢٢٧ (بنغلادش)، فقرة ١٩٤-٥.

(٣٢) <http://www.ilo.org/ilolex/english/>

الفصل الرابع معوقات التنظيم

بهدف الحصول على لمحة شاملة حول القوانين واللوائح التنظيمية الوطنية القائمة بشأن الاستخدام، يمكن اللجوء إلى قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات حماية الاستخدام (EPLex). تبرز عوائق قانونية كثيرة وتحديات عملية تقوّض حريّة العمّال ذكوراً وإناثاً في ممارسة حقّهم في الحرية النقابية في مناطق تجهيز الصادرات. بالإضافة إلى ذلك، تظهر عوائق خاصّة ومحدّدة بالنسبة إلى النساء العاملات. يرد في ما يلي موجز عن أبرز تلك العوائق.

٤ - ١ - العوائق القانونية

بغية تقييم مدى ملائمة حماية الحرية النقابية في الإطار القانوني، يجب أن يتحقّق المدرّب من النقاط التالية:

(أ) اتّساق التشريعات الوطنية بالكامل مع ضمانات الاتفاقيتين ٨٧ و٩٨ المذكورتين آنفاً؛

(ب) وجود آلية للدولة للأغراض التالية:

- ⊗ تفتيش العمل والتحقيق؛
- ⊗ حل النزاعات وشكاوى الانتهاكات، من خلال المحاكم، أو لجان التحكيم أو سواها من الهيئات المستقلة؛
- ⊗ الاعتراف بمنظمات العمال؛
- ⊗ توافر وسائل سريعة وفعالة للتحقيق في مزاعم التمييز على أساس الانتماء النقابي ومعالجتها بواسطة العقوبات وسبل المعالجة الملائمة.

إلى ذلك، يجب على المدرّب تقييم مدى اهتمام الاطار القانوني بهواجس العاملات. بشكل خاص، هل يتضمن القانون أحكاماً رامية إلى معالجة التمييز في مكان العمل، والتحرّش الجنسي، والإجالة الوالدية، وفقاً لما جاء في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة؟ (يرد وصف لهذه النقاط في الفصل ٤، ٤). وفي حين لا ترتبط هذه المسائل مباشرة بالحرية النقابية، يبدو جلياً أنّ عدم الاعتراف رسمياً بالمساواة في ظل القانون يُعتبر حاجزاً في طريق الحرية النقابية، إذ يقوّض التضامن بين العمّال والعاملات.



يجب أن يراجع المدرب التشريعات الوطنية، وقوانين الدولة/ المحافظة، والمراسيم المحلية، فضلاً عن اللوائح التنظيمية لمنطقة تجهيز الصادرات المعنية. في حال كانت قابلة للتطبيق، من أجل التحقق من وجود أي انتهاكات مثل الواردة أدناه. بعدئذ يمكن إعداد المواد من أجل عرض هذه القوانين بشكل يسهل فهمه بالنسبة إلى النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، مثلاً من خلال الكتيبات المصوّرة أو الرسوم الهزلية أو سلسلة من الملصقات. يجب أن يفتش المدرب عن ثلاثة أنواع من القيود:

عند إجراء التحليل، يجب أن يبدأ المدرب بالنظر إلى القانون الوطني الخاص بمناطق تجهيز الصادرات، واللوائح التنظيمية ذات الصلة بمنطقة تجهيز الصادرات أو مناطق تجهيز الصادرات المعنية. وقد شاعت محاولات الحد من الحقوق النقابية في مناطق تجهيز الصادرات، نظراً إلى الاعتقاد السائد بأن وجود النقابات لا يشجّع الاستثمار. وتشمل الثغرات الواجب النظر فيها ما يلي:



(أ) **الحظر التام على التنظيم النقابي:** في بعض البلدان، يمكن استثناء مناطق تجهيز الصادرات من بعض قوانين العمل أو جميعها، بما فيها القوانين التي تتيح إقامة النقابات.

(ب) **الأحكام التي تحاول استبدال النقابات العمالية بأنواع أخرى من «منظمات العمال»:** قد ينص القانون على الاعتراف بجمعيات العمال، ومجالس الموظفين، واللجان المشتركة بين العمال والإدارة، أو منظمات أخرى مماثلة تسعى إلى تقويض النقابات التي أنشئت بشكل حرّ وفقاً للاتفاقية رقم ٨٧.

(ج) **الفشل في ضمان وصول النقابات العمالية إلى العمال في مناطق تجهيز الصادرات:** نتيجة القيود ذات الصلة بمنع الموظفين من الوصول إلى ممتلكات صاحب العمل و/أو منطقة تجهيز الصادرات ككل، قد يصعب القانون إلى حد غير معقول على مسؤولي النقابات أن يجتمعوا بالعمال.

(د) **القيود المفروضة على المفاوضة الجماعية:** سنّت بلدان كثيرة تشريعات بشأن مناطق تجهيز الصادرات تقوّض المفاوضة الجماعية، أو ما يمكن أن تشملها اتفاقات المفاوضة الجماعية.

(هـ) **القيود المفروضة على الإضرابات:** قد يتمّ بموجب اللوائح التنظيمية الخاصة بمناطق تجهيز الصادرات تحذير إقامة إضرابات، وفرض مستلزمات قاسية لإقامة إضراب قانوني، والنصّ على عقوبات قصوى في حال إقامة إضرابات غير قانونية، و/أو الإفراط في طلب التوفيق والتحكيم قبل أي إضراب.

(و) **عدم ملائمة الحماية من التمييز على أساس الانتماء النقابي:** قد لا يتطرق القانون إلى إرجاع العمال إلى مناصبهم، أو التعويض، أو العقاب الملائم لأصحاب العمل الذين يرفضون توظيف العمال الذين يمارسون حقوقهم النقابية أو يسرّحونهم بشكل مجحف.

حالياً، تكمن الحواجز الأبرز والأكثر شيوعاً أمام الحرية النقابية في قوانين مناطق تجهيز الصادرات، في الأحكام التي تحدّ من الأمن الوظيفي، وتقيّد الاحتجاجات أو التجمّعات داخل المنطقة، أو تجيز

ساعات عمل أطول بكثير ممّا يسمح به قانون العمل في البلاد. ونتيجةً لهذا النوع من القيود، يصبح من الأصعب بالنسبة إلى العمّال أن ينتظموا، من خلال الحدّ من تحفيزهم أو قدرتهم على القيام بذلك. بالتالي، يجب على المدرّبين النظر في اللوائح التنظيمية الخاصة بمناطق تجهيز الصادرات ضمن اختصاصهم، للتحقّق من انطباق أي من العناصر التالية:

⊙ عقود قصيرة، أو فترات «تدرّج» مطوّلة، أو غيرها من الترتيبات التي قد تشكّل حاجزاً قانونياً يحول دون انضمام العمّال إلى النقابات، أو بكل بساطة يحدّ من تحفيزهم على القيام بذلك.

⊙ القيود المفروضة على الاحتجاج والتجمّع التي تحدّ من الفرص المتوفرة لجمع العمّال وتوحيدهم بغية التصديّ لشروط وظروف العمل غير العادلة.

⊙ ساعات عمل أطول، ما يعني وقت فراغ أقلّ للانصراف إلى الأنشطة النقابية.

توجد قوانين أخرى تتعدّى حدود مناطق تجهيز الصادرات، من شأنها أن تقوّض محاولات الانتظام المبذولة من العمّال. وبالإضافة إلى القيود المذكورة آنفاً، يجب على المدرّب أن يرصد أنواع القوانين التي تحدّ من التنظيم النقابي أو الأنشطة النقابية بالأشكال المعروضة أدناه. وبالرغم من إمكانية تطبيق هذه القوانين على العاملين خارج مناطق تجهيز الصادرات، يجب أن يتمّ التطرّق إليها في هذا التدريب، نظراً إلى بلورتها في حالات كثيرة كجزء من جهود البلاد لجذب المستثمرين الموجهين نحو التصدير. لذا، يجب قراءة تلك القوانين على ضوء هذا الواقع. يمكن أن تتخذ شكل قوانين ذات نطاق تطبيق عام، أو أن تنطبق على قطاع معين دون سواه:



(أ) **التدخل في حق النقابات في وضع قواعدها الخاصة وطريقة عملها:** على سبيل المثال، يمكن أن يعيّن قانون العمل مناطق أو قطاعات اقتصادية لنقابات محدّدة، أو أن ينصّ على السنّ أو مستوى التحصيل العلمي الأدنى لقادة النقابات، أو أن يلزم النقابات بإبلاغ الحكومة عن أسماء وعناوين أعضائها.

(ب) **حظر الإضراب من خلال تصنيف قطاع ما كقطاع «خدمات أساسية»:** تسمح لجنة حرية تكوين الجمعيات للبلدان بحظر الإضرابات في قطاعات الخدمات الأساسية. لكن لهذه الخدمات تعريف دقيق جدّاً، بحيث يتمّ توصيفها كالخدمات التي من شأن تعليقها أن يهدّد «حياة الأفراد أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم»^{٢٤}، لكن في بعض الحالات، عمدت البلدان (أو المدن أو الولايات التي تتسم بسلطة التشريع) إلى تصنيف غير شرعي للصناعات الموجهة نحو التصدير كقطاعات «خدمات أساسية»، وفرضت حظراً عاماً على الإضرابات.

ج) القيود المفروضة على حقوق العمّال المهاجرين: من الشائع أن يهاجر العمّال داخل البلد الواحد، أو من بلد إلى آخر بحثاً عن العمل. وتهاجر النساء بأعداد مساوية لأعداد الرجال المهاجرين. بالتالي،^{٣٥} من المجدي التركيز على القوانين المماثلة لتلك الواردة في ما يلي:

- ⊗ منع العمّال المهاجرين، خصوصاً الذين يأتون من بلدان أخرى، من الانضمام إلى النقابات.
- ⊗ منع العمّال المهاجرين، خصوصاً الذين يأتون من بلدان أخرى، من شغل مناصب قيادية في النقابات.
- ⊗ ترحيل العمّال المهاجرين الذين لم يعودوا مستخدمين. ويُعتبر ذلك إشكالياً لا سيما في الحالات التي سُرح فيها العمّال جرّاء ممارسة حقهم في الانضمام إلى نقابة.

٤ - ٢ - سياسات وممارسات أصحاب العمل

يجب أن يكون المدرّب جاهزاً لإدارة النقاش بشأن مواقف أصحاب العمل من انتظام العمّال، سواء كانت تلك المواقف إيجابية أم سلبية. فيما يتطرّق القسم التالي من هذا الكتيّب إلى الممارسات التي قد تشكّل عائقاً، بإمكان النقابات الاستناد إلى تجارب خاصة برز فيها احترام أصحاب العمل لحقوق العمّال في مناقشة ممارسات مكان العمل، علماً أنّ هذا النوع من التجارب يوفر فرصاً للتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (راجع المرفق ب للاطلاع على الأمثلة).

يبرز نوعان من ممارسات أصحاب العمل التي تشكّل عوائق أمام تنظيم النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. توجد ممارسات غير قانونية في جميع القوانين الوطنية تقريباً، وأخرى قانونية في البلاد، بالرغم من أنّ الناشطين في مجال حقوق العمّال وحقوق الإنسان يعتبرونها إشكالية في معظم الأحيان.

وتجدر الإشارة إلى أنّ السبب الرئيسي للتركيز عليها بشكل منفصل يُعزى إلى اختلاف الاستراتيجيات الرامية إلى مناهضة الممارسات غير المشروعة عن الاستراتيجيات الرامية إلى مناهضة الممارسات التي يسمح بها القانون الوطني. في أيّ من الحالتين، تستهدف بعض الممارسات جميع العمّال، فيما تؤثر أخرى بشكل أقوى ومباشر على النساء العاملات.

يجب أن يكون المدرّب جاهزاً لتيسير المناقشة بشأن ممارسات محددة جداً يعتمد عليها صاحب العمل، في المنشآت الخاصة بمناطق تجهيز الصادرات حيث تعمل النساء. لكن بشكل عام، من المفيد معرفة إذا ما كانت الممارسات التقليدية التي يطبّقها أصحاب العمل تشمل ما يلي:



(٣٥) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، النساء المهاجرات: أعداد متساوية، تحديات متفاوتة (بيان صحفي بشأن تقرير التنمية البشرية لسنة ٢٠٠٩)، ٥٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩.

- ⊙ التمييز على أساس الانتماء النقابي، مثل طرد أعضاء النقابات أو مضايقتهم.
- ⊙ التدخل في أنشطة النقابات العمالية، من خلال أعمال مثل رشوة المسؤولين النقابيين أو التجسس على اجتماعات النقابة.
- ⊙ انتهاك حقوق المرأة، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس في الأجور أو الترقية، وحرمان النساء من إجازة الأمومة، أو استراحات الرضاعة.

حاولت حكومات كثيرة أن تحقق «مرونة» أكبر في علاقات الاستخدام من خلال تعديل قوانين العمل الخاصة بها، سعياً منها إلى جذب استثمارات أكثر إلى مناطق تجهيز الصادرات فيها. وقد أدت تلك القوانين الجديدة إلى نشوء أنواع جديدة من علاقات الاستخدام، ما صعب أكثر فأكثر عملية التنظيم النقابي. وقد تبين أعلاه أن ممارسات أصحاب العمل التي تستغل تلك الثغرات القانونية ليست بالضرورة غير مشروعة، لأنها لا تنتهك القانون الوطني. غير أنها شكلت موضع انتقادات كثيرات من جانب الاتحادات العمالية العالمية والوطنية، التي ناهض الكثير منها تلك الممارسات من خلال المفاوضة الجماعية، أو التداير الصناعية، أو من خلال الاحتجاجات العامة. بالتالي، يجب على المدرب أن يرصد العناصر التي تنطبق على المنطقة المعنية.



⊙ الاستعانة بمصادر خارجية: يعني ذلك عملية تعاقد الشركات مع جهات خارجية لإنجاز جزء من عملها. وقد يشمل ذلك إبرام عقود تصنيع مع مصانع في بلدان أخرى، أو التعاقد مع هيئات «إسناد العمليات التجارية إلى جهات خارجية» لتولي خدمات العملاء. وتعتبر هذه الممارسات شائعة جداً في مناطق تجهيز الصادرات. إلى ذلك، تصبح عملية التنظيم النقابي صعبة جداً نتيجة عدم القدرة على تحديد صاحب العمل المسؤول فعلياً عن شروط وظروف العمل.

⊙ التعاقد من الباطن: نظراً إلى استحالة ضمان التعامل مع العملاء في الخارج، يمكن أن تعتمد شركات كثيرة في مناطق تجهيز الصادرات إلى إرسال عدد من أوامر الإنتاج إلى منشآت أخرى في حال اضطرت إلى تلبية طلبية في مهلة زمنية قصية، أو في حال واجهت نقصاً في اليد العاملة. في أغلب الأحيان، يمكن للشركة الأولى ممارسة رقابة مشددة على ساعات العمل، والأجور وشروط وظروف العمل، لكنها لا تعتبر صاحب العمل الفعلي، ما يجعل العمل النقابي صعباً جداً، لا سيما عندما يكون للشركة علاقات كثيرة مع متعاقدين فرعيين متعددين.

⊙ اللجوء إلى وسطاء العمل: تتراوح هذه الممارسة بين «وكالات اليد العاملة المؤقتة» القانونية التي ترسل عمالاً مؤقتين إلى المنشآت التي تعاني نقصاً غير متوقع في اليد العاملة، والعمليات غير القانونية التي تعتمد فقط للتأكد من عدم التزام صاحب العمل بأي موجبات تجاه العمال. وبما أن معظم القوانين الوطنية تتعامل مع «الوسيط» كصاحب العمل، ونظراً إلى العمليات في مناطق تجهيز

الصادرات في بلدان كثيرة قد تعتمد على عشرات «الوسطاء»، سيكون غالباً من الصعب بالنسبة إلى النقابات العمالية تنظيم العمال والحصول على اعتراف.

بالإضافة إلى علاقات الاستخدام «المرنة»، لاحظت نقابات العمال أيضاً ممارسات تشجيع العمال في مناطق تجهيز الصادرات على الانضمام إلى التعاونيات. فيما تقدّم التعاونيات منافع هامة للعمال، بما فيها خطط الادّخار والإقراض أو التأمين الصحي، غالباً ما تشترط العضوية فيها عدم أهلية العمال للانضمام إلى نقابة عمالية.



٤ - ٣ - أدوات الإنفاذ الخاصة بالدولة

عند تقييمي مدى وفاء الدول بالتزاماتها لجهة الحرية النقابية، لا تكفي معرفة إذا ما كانت القوانين تحمي حقوق النساء العاملات بالشكل الملائم فحسب. من المهم أيضاً التحقق من إرادة الدولة وقدرتها على إنفاذ تلك القوانين.

تبرز عناصر كثيرة ومختلفة في ما يخصّ إنفاذ القوانين الرامية إلى حماية حقوق العمال، ولا بدّ من النظر في كل منها بحذر: التفتيش، ومعالجة الشكاوى، والتطبيق. في المقابل، تمّ التعبير عن مخاوف عامّة متعلّقة بإنفاذ الدولة لقوانين العمل - التي قد تشمل ضعف إدارات التفتيش أو فساد القضاء - فضلاً عن القضايا المرتبطة بعمال مناطق تجهيز الصادرات بشكل خاص. يتطرّق هذا الكتيّب إلى القضايا العامّة، لكنّه يركّز بتفصيل أكبر على الهواجس الخاصّة بالنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات.

أسوءً بالقسم السابق، يتعيّن هنا على المدرب بلورة فهم للآليات: كيفية عملها، وكيفية الاتصال بها، وأبرز المشاكل التي تشوبها. غير أنّ المدرب يستطيع أيضاً حتّ النساء العاملات على تشاطر

تجاربهنّ خلال الجلسات التدريبية - مثلاً تشاطر المعلومات عن زيارات مفتشي العمل لمكان عملهنّ، ومدى تواتر وعمق هذه الزيارات، أو التكلّم على تجاربهنّ في محاولة تحصيل الأجور غير المدفوعة أو التمييزات من محكمة العمل. ويساهم هذا النوع من تشاطر التجارب في إضفاء المزيد من التفاصيل وتعزيز جدوى مناقشة تلك القضايا. كما ينبغي توجيه النقاش نحو السؤال التالي: كيف يمكن للعاملات إثبات أنفسهنّ من أجل استخدام الآليات المتاحة بشكل أفضل والسعي إلى تحسينها بمساعدة الحلفاء؟

وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١، يقضي دور هيئة تفتيش العمل التابعة للحكومة «بحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل»^{٣٦} وقد لحظت منظمة العمل الدولية وجوب فهم هذه الفكرة بمعناها الشامل، لكي يتأكّد مفتشو العمل من أنّ العمال يتمتعون بالحقّ في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.^{٣٧} بطبيعة الحال، كما ذكرنا سابقاً، يؤثّر الكثير من القضايا التي يعالجها مفتشو العمل بشكل روتيني على قدرة العمال على التنظيم النقابي، مثل ساعات العمل المفرطة والقسرية.



إلى ذلك، يجب على المدرّب أن يثير عدداً من القضايا للنقاش، في ما يخص ملاءمة هيئة تفتيش العمل. وفيما يبدو جلياً أنّ النقابة العمالية ستكون مدركةً تماماً للحالة العامة السائدة في البلاد وفي منطقة تجهيز الصادرات، قد يكون من المجدي وضعها في سياق المعايير الدولية، كما حدّدتها منظمة العمل الدولية:

① هل يوجد عدد كافٍ من المفتشين؟ توصي منظمة العمل الدولية بوجود مفتش واحد على الأقل لكل ١٠,٠٠٠ عامل في البلدان الصناعية، ومفتش واحد لكل ٢٠,٠٠٠ عامل في الاقتصادات الانتقالية، ومفتش واحد لكل ٤٠,٠٠٠ عامل في البلدان الأقل نمواً.^{٣٨}

② هل يتمتع المفتشون بالسلطة الضرورية لتفتيش أماكن العمل في مناطق تجهيز الصادرات؟ لحظت لجنة حرية تكوين الجمعيات التابعة لمنظمة العمل الدولية أهمية قدرة مفتشي العمل على الدخول إلى أماكن العمل «بحرية وبدون إشعار سابق» بهدف الحدّ من التمييز على أساس الانتماء النقابي وغير ذلك من انتهاكات.^{٣٩} وقد وجد المفتشون صعوبة خاصة في مناطق تجهيز الصادرات، نظراً إلى تزايد الرقابة الخاصة وكثافة وجود عناصر الأمن على نقاط الدخول إليها. إلى ذلك، قد يفترق المفتشون إلى الصلاحيات القانونية لزيارة أماكن العمل استجابة للشكاوى الموجهة من العمال أو من أعضاء النقابات، ما يحدّ من قدرتهم على معالجة الانتهاكات الملحة في ما يخص الحرية النقابية. وبالرغم من أنّ عمل مناطق

٣٦) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١، اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧، المادة ٢ (١): «ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يُنَاط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل».

٣٧) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل، مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٥، ٢٠٠٦. التقرير رقم III (الجزء الأول ب) ص. ١٥. كما توصي لجنة حرية تكوين الجمعيات التابعة لمنظمة العمل الدولية على سبيل المثال بضرورة الحصول على إذن مسبق من هيئة تفتيش العمل قبل تسريح أي مسؤول نقابي في مكان العمل، من أجل الحدّ من التمييز على أساس الانتماء النقابي. (لجنة حرية تكوين الجمعيات، موجز القرارات، الفقرة ٨٣١).

٣٨) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل، ٢٠٠٦، تقرير رقم III (الجزء الأول ب) ص. ٤٤.

٣٩) لجنة حرية تكوين الجمعيات، موجز القرارات، فقرة ٨٣٤.

تجهيز الصادات يشمل في أغلب الأحيان التعاقد من الباطن والعمل غير النظامي، لا يتمّ المفتشون في أكثرية الحالات بالسلطة القانونية للوصول إلى العمال المعنيين في أماكن العمل تلك.

هل المفتشون مجهزون لتحديد أنواع الانتهاكات التي غالباً ما تقوّض حق النساء العاملات في التنظيم النقابي داخل مناطق تجهيز الصادات؟ تقيد منظمة العمل الدولية بأنّ مفتشي العمل في بعض البلدان مدربون لمعالجة حالات المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، باعتبارها جزءاً هاماً من عمليات تدقيق السلامة والصحة المهنتين^{٤٠}. وفي عدد من البلدان، تمّ إنشاء وحدات خاصّة للمفتشين المدربين، تشمل مفتشات بهدف التواصل مع النساء بشأن بعض القضايا الحساسة مثل حماية الأمومة والتمييز على أساس النوع الاجتماعي^{٤١}.

كيف يتعامل مفتشو العمل مع العمال المهاجرين؟ تشير منظمة العمل الدولية إلى أنّ مفتشي العمل في بعض البلدان مسؤولون أيضاً عن التحقق من وضع العمال المهاجرين، من أجل التأكد من أنهم مخولون للعمل قانونياً. لكن بحسب منظمة العمل الدولية، يجب أن تكون حماية العمال بمثابة الواجب الأول للمناطق بمفتشي العمل، بدلاً من التركيز على إنفاذ القانون^{٤٢}. ويُعتبر ذلك ضرورة قصوى لكي يشعر العمال المهاجرون العاملون في مناطق تجهيز الصادات بالثقة، ولكي يؤمنوا بأنّ الدولة التي يعملون فيها تحمي حقهم في التنظيم النقابي.

يجب أن يكون المدرب مستعداً لوصف الآليات المتاحة في متناول العاملات من أجل التعامل مع الانتهاكات أو الشكاوى. عندما يحدّد المفتشون أي انتهاكات مزعومة أو عندما ترفع النساء العاملات أي شكاوى، يتعين إنشاء هيئة مستقلة وحيادية وموثوقة من أجل البت في إذا ما كان القانون قد انتهك، وتحديد الجهة المنتهكة والعقاب و/أو التعويض الملائم. بالنسبة إلى العاملات في مناطق تجهيز الصادات، من المهم أن تكون الهيئات المماثلة سهلة الوصول ومعقولة من حيث الكلفة ومراعية للمنظور الجنساني.



في ما يلي جملة من الأسئلة التي يجب على المدرب أخذها بعين الاعتبار عند إجراء تقييم أولي للوضع:

هل تُعتبر محاكم العمل أو هيئات التحكيم بعيدة عن تدخّل أو سيطرة أي جهة من الجهات، بما فيها الحكومة؟ هل هي خالية من الفساد أو المحسوبيات؟

هل تُعتبر المحاكم أو هيئات التحكيم مخوّلة لتعالج قضية الحرية النقابية وحقوق العمال التي تُعدّ قضية حيوية؟ يجب أن تتمتع على الأقل بالسلطة اللازمة للأمر بإجراء تحقيقات إضافية، وإرجاع العمال إلى مناصبهم، ومنح التعويض الملائم، وفرض الغرامات التي تشكل رادعاً كافياً حيث تم ارتكاب انتهاكات خطيرة.

(٤٠) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل، ٢٠٠٦، تقرير رقم III (الجزء الأول ب) ص. ٤.

(٤١) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل، ٢٠٠٦، تقرير رقم III (الجزء الأول ب) ص. ٦٠.

(٤٢) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل، ٢٠٠٦، تقرير رقم III (الجزء الأول ب) ص. ٢٥.

هل تتفق محاكم العمل أو محكمة الدائرة على مسافة قريبة بما يكفي من مناطق تجهيز الصادرات ليكون الوصول إليها سهلاً؟ هل تقبل المحاكم الشكاوى من عمال مناطق تجهيز الصادرات؟ هل تم تصميم الإجراءات القانونية بحيث تكون غير مكلفة وسهلة لكي لا يعزف العمال عن اللجوء إلى العدالة؟ إلى ذلك، يجب أن تكون الإجراءات سريعة وألا تتطلب الكثير من الزيارات والتأجيل.

هل بإمكان المحاكم حل النزاعات بسرعة كافية لضمان تحقيق العدالة بشكل سريع؟ في بعض البلدان حيث تراكمت الدعاوى القانونية، قد يلجأ أصحاب العمال إلى الطعن المتكرر والاستئناف في قرارات المحاكم بهدف المماطلة في الاعتراف بالنقابات لسنوات كثيرة، حتى عندما لا يكون الطعن جديراً بأخذه في الاعتبار.

كيف تتم مراعاة الحساسية الجنسانية في الإجراءات؟ في الحالات المثالية، يجب أن يكون القضاة والمحكمون مدربين على التحقيق في قضايا التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي والبت فيها، بالإضافة إلى قضايا أخرى قد تشكل عنصراً أساسياً أو جوهرياً في شكاوى العاملات. يساهم ذلك في التأكد من أن القرارات المتخذة لن تعزز الصور النمطية السائدة ضد النساء العاملات، ما يحول دون إنصافهن. لهذا الغرض، يمكن إنشاء «خلية نسائية أو أي هيئة مختصة أخرى، مع مشاركة مجموعات المجتمع المدني في الحالات المثالية، من أجل المساعدة على دعم النساء اللواتي تقدمن بالشكاوى.

يجب أن يكون المدرب جاهزاً للتطرق إلى الأسئلة ذات الصلة بتنفيذ قرارات محكمة العمل، أو قرارات التحكيم. في المبدأ، يجب أن تتفقد تلك القرارات على الفور، سواء كانت تقضي بتعويض نقدي أو تنص على أساليب معالجة خاصة، مثل إعادة العمال إلى مناصبهم أو إصدار أمر نهي عن أي تسريحات إضافية. وأشارت لجنة حرية تكوين الجمعيات إلى أن أي تأخير في ضمان إعادة الموظفين إلى مناصبهم أو تنفيذ القرارات الأخرى ذات الصلة بالتمييز على أساس الانتماء النقابي يمكن أن يؤدي إلى نسف جهود النقابة، نتيجة انتقال الناشطين الأبرز إلى وظائف أخرى، و/أو تلاشي حماسهم مع مرور الزمن.



٤ - ٤ - التحديات الخاصة بالنساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات

لا شك في أن الأحكام غير الملائمة ذات الصلة بالإجازة الوالدية أو الحماية من التحرش الجنسي تطال العمال رجالاً ونساءً على حد سواء. وخلال التدريب، يجب أن يظهر جلياً للعمال أن الانتباه المولى إلى التحديات التي يحدونها سيحمل أثراً إيجابياً بالنسبة إلى جميع العمال، ليس فقط من خلال تحسين شروط وظروف العمل، بل أيضاً من خلال تعزيز القوة والحقوق النقابية. لكن ذلك يتخطى نطاق موضوع هذا الكتيب، الذي يركز بشكل أساسي على كيفية تأثير القوانين غير المراعية للمنظور الجنساني على النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، وكيف تهضم حقهن في الحرية النقابية.

عند إجراء تحليل للملاءمة الإطار القانوني، يجب على المدرب أن يبيّن مدى اتّساق القوانين مع مقارنة منظمة العمل الدولية للمساواة في النوع الاجتماعي، كما تمّ تأطيرها في برنامج العمل اللائق. إلى ذلك، يجب أن تساهم القوانين الوطنية في تعزيز الحقوق الراسخة في اتفاقية المساواة في الأجور، سنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، سنة ١٩٥٨ (رقم ١١١).

وكما يحدّد الفصل الثالث، يمكن أن تشمل جلسة التدريب حلقة مناقشة بشأن القوانين المحلية، لأنها تنطبق على النساء العاملات خصوصاً، حيث يقدّم المدرب أمثلة فعلية عن التجارب الشائعة-التحرّش الجنسي، والتمييز ضد النساء العاملات في قضية الترقية، إلخ- ويقوم بتيسير حلقة حوار بشأن كيفية معاملتهنّ بموجب القانون.

للمزيد من التفاصيل بشأن هذه القضايا وسواها، يمكن مراجعة كتيّب «المساواة في النوع الاجتماعي: دليل بشأن المفاوضة الجماعية».^{٤٣}

A woman with a yellow headscarf and a light-colored short-sleeved shirt is working in a textile factory. She is standing in front of a large industrial machine with many spools of thread. The machine has a complex arrangement of spools and threads, with some spools being dark and others light. The woman is looking towards the camera with a slight smile. The background shows more of the factory interior, with various pipes and structures visible.

القسم الثاني إجراء التدريب

في ما يلي، ملخص مقترح لإجراء التدريب في قسمين. يقدم القسم الأول (راجع الفصل الخامس) مقارنة يمكن للمدرب من خلالها تبادل المعلومات وتيسير عملية تخول النساء العاملات التوصل إلى تحليل ذاتي حول العوائق التي تعترض طريقهن. أما القسم الثاني، (راجع الفصل السادس) فيستعرض الطرق الممكنة لإدارة النقاش بين النساء العاملات حول تأطير الاستراتيجيات من أجل تخطي العوائق والبدء بالانتظام.

قائمة التدقيق

حقوق العمال وانتهاكات محددة لهذه الحقوق في أماكن العمل المعنية، خصوصاً بالنسبة إلى النساء العاملات

- ✓ نقاش حول المفاهيم الأولية، تحديداً الفارق بين الجنس والنوع الاجتماعي
- ✓ عرض العناصر الأساسية لحقوق العمال بموجب القانون الدولي وتقديم لمحة عن القانون المحلي المتعلق بهذا المجال
- ✓ مناقشة المشاكل التي تواجهها العاملات في أماكن العمل في مناطق تجهيز الصادرات
- ✓ تقديم معلومات ونقاش حول ماهية النقابة وكيفية تشكيلها وكيف يمكن للنقابة معالجة الانتهاكات في مكان العمل
- ✓ اطلاع المدرب والعمال معاً على القوانين لتقييم إذا ما كانت تشكل عائقاً أمام الانتظام. أيضاً، هل توجد مشاكل متصلة بالإطار القانوني الخاص تحديداً بالنساء العاملات؟
- ✓ مناقشة آليات إنفاذ قوانين الدولة - التفتيش والأحكام القضائية والتنفيذ - مع التركيز بشكل خاص على تجارب النساء العاملات مع النظام
- ✓ مناقشة سياسات صاحب العمل وممارساته - القانونية منها وغير القانونية - على مستوى معوقات الانتظام
- ✓ مناقشة البيئة الاجتماعية التي تشمل على سبيل المثال الصور النمطية المتمحورة حول النوع الاجتماعي بما أن هذه البيئة قد تسمح بالانتظام أو تعيقه

تطوير استراتيجيات التنظيم النقابي

- ✓ وصف استراتيجيات مثل المفاوضة الجماعية وكسب التأييد والدعوى القضائية و/أو الآليات الإشرافية الخاصة بمنظمة العمل الدولية ومناقشة قرار اللجوء إلى هذه الاستراتيجيات، وكيف يتم اللجوء إليها ومتى
- ✓ مراجعة النقاط الأساسية المحتملة لاستراتيجية جماعية - تشمل الدولة وصاحب العمل والمجتمع والنقابات - ومناقشة الطرق الممكنة لمقاربتها وإشرافها

الفصل الخامس مناقشة الحقوق والانتهاكات

يقسم الملخص المقترح في ما يلي التدريب بصورة عامة إلى أربعة أقسام:

- ١) ما هي حقوقك كعمال وكنساء؟
- ٢) ما هي أكثر انتهاكات حقوق العاملات شيوعاً في مكان العمل؟
- ٣) ما هي النقابة وكيف يمكن للنقابة أن تقدم المساعدة؟
- ٤) ما هي أهم المعوقات أمام العاملات في مناطق تجهيز الصادرات الراغبات في ممارسة حقهن في الانضمام وتشكيل نقابة أو الالتحاق بها وكيف يمكن تخطي هذه العقبات؟

طوال فترة التدريب، من المهم الدمج بين المعلومات وتيسير النقاش لكي تكون الجلسة تفاعلية بقدر الإمكان. قد تختلف طريقة العرض - بين ملصقات وكتيبات مرفقة برسوم وألعاب وأغاني على سبيل المثال، وكلها أفكار جيدة - لكن من المهم التفكير بحذر بالتصاميم الأكثر فعالية وفقاً لكل فريق من الفرق.

٥-١ - لماذا يُعتبر النوع الاجتماعي مهماً في هذا السياق؟

قد يحتاج المدرب إلى تفعيل النقاش حول مغزى الاجتماع معاً في التدريب كنساء عاملات. على سبيل المثال، لعله من المفيد مناقشة الفارق بين الجنسين (أي الفوارق العالمية والبيولوجية بين الرجل والمرأة) والنوع الاجتماعي (أي الفوارق التي تحددها الثقافة والبيئة والتي تتغير مع الوقت وبحسب المجتمعات) بما أنه سيكون من الضروري بالنسبة إلى الجميع فهم هذه الفوارق قبل الغوص في مفاهيم التمييز أو المساواة. من الممكن في هذا السياق الاستفادة من المواد التي أنتجتها منظمة العمل الدولية لتأطير هذه المسألة بما فيها «استراتيجيات تعميم منظور النوع الاجتماعي في مجال الترويج للعمل اللائق: الأدوات البرمجية».

٥-٢ - حقوق العمال

يتوجب على المدربين مناقشة العناصر الأساسية في معايير العمل الدولية إضافة إلى القانون المحلي كما جاء في الفصلين الثالث والرابع.

من بين السبل الممكنة لبدء النقاش حول القضايا الحقوقية، يمكن اللجوء بالتناوب إلى تبادل المعلومات وطرح الأسئلة. ومن الممكن تركيز النقاش حول مواضيع مثل:

● ما هي حقوقك في العمل؟

● ما هي حقوقك كنساء عاملات؟

قد يرغب المدرب بذكر بعض المواقف التي لا تكون فيها القوانين المحلية متماشية مع المعايير الدولية بناءً على البحث التحضيري ويحاول المدرب بذلك أن يشرك العمال في النقاش. كما أن القضية ستبرز في النقاش لاحقاً لدى تدارس المعوقات أمام حرية الانضمام.

٥ - ٣ - المشاكل في مكان العمل

من أجل تحقيق أكبر قدر من الفعالية، قد يكون من المجدي إدارة هذا النقاش بطريقة غير مهيكلة نوعاً ما مع التأكد من أن فهم العاملين للعناصر المشتركة بين مخاوفهن وربما تشابه التجربة مع عاملات أخريات في مناطق تجهيز الصادرات في بلدان أخرى. من الممكن تحقيق ذلك بناءً على الوصف المذكور أعلاه للانتهاكات الشائعة والبحث الأولي الذي يقوم به المدرب.

في الوقت عينه، ينبغي على المدرب المشاركة بصورة ناشطة في إدارة النقاش من خلال ربطه بمبادئ حقوق العمال وحقوق المرأة في مكان العمل من أجل ضمان ملاءمة النقاش مع مواضيع التدريب.

أخيراً، يتوجب على المدرب تدوين القضايا البارزة بهدف إدراجها لاحقاً في النقاش حول (أ) أسباب الانتظام وب) معوقات الانتظام بما أن معظم النقاط ستكون على الأرجح مرتبطة بالموضوعين.

٥ - ٤ - النقابات وكيفية الاستفادة منها

بناءً على الملاحظات السابقة - أي أن العاملين في مناطق تجهيز الصادرات ينتمون إلى الجيل الأول من العمال ولا يملكون خبرة واسعة بالاتحادات النقابية - لعله من الضروري البدء بتقديم بعض المعلومات الأولية. كما ينبغي على المدرب أن يبدأ على الأرجح بوصف المبادئ الأساسية للتضامن وقوة الصوت الواحد.

بعد ذلك، قد يرغب المدرب في شرح لماذا قد ترغب العاملات في الانتظام ضمن نقابة بدلاً من أي نوع آخر من الوحدات المجتمعية أو لماذا لا تزال النقابات تلعب دوراً حتى عندما تكون العاملات أعضاء في شبكات أو مجموعات أخرى. تشمل نقاط النقاش ما يلي:

- ◎ يوجد إطار قانوني في معظم البلدان من أجل دعم التفاوض من خلال النقابة وحماية الاتفاقات مع أصحاب العمل التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضة الجماعية.
- ◎ تعتمد النقابات بصفتها منظمات ديمقراطية عمليات انتخابية وإمكانية الطعن في القيادة، وتملك القدرة على تطبيق مستوى أعلى من المحاسبة مقارنة مع أنواع الجمعيات الأخرى. كما أن القوانين تؤمن عموماً سبل الطعن في الهيكليات غير المستقلة أو الفاسدة.
- ◎ عندما تتدفد خيارات الناشطين على المستوى المحلي من أجل تحقيق التغيير في مكان العمل، غالباً ما توجد شبكات وطنية ودولية وهيكلية يمكنهم الاعتماد عليها من خلال النقابات من أجل دعم حملتهم.

يمكن للمدربين البدء بإدارة النقاش من خلال التركيز على الآمال والتوقعات التي تعلقها العاملات على النقابة العمالية وكيف يمكنها تحسين شروط عملهن. من خلال تشجيعهن على أخذ المبادرة في هذا الشأن سيصبحن مناصرات أفضل لتأسيس نقابة بين زملائهن في العمل. بعد ذلك، قد يرغب المدربون في معالجة نقطة أو أكثر من النقاط التالية:

دور النقابة

- ◎ دور النقابة في توفير الدعم على مستوى التظلمات الفردية والإجراءات التأديبية وحالات التسريح والطرده والمفاوضة الجماعية.

④ دور النقابة في معالجة قضايا التحرش الجنسي والتمييز المبني على النوع الاجتماعي والإجازة الوالدية ورعاية الأولاد وهواجس أخرى قد تكون مهمة بالنسبة إلى العاملات.

④ قد يرغب المدربون في الاستناد إلى إحدى منشورات منظمة العمل الدولية الأخرى مثل، «المساواة بين الجنسين: دليل المفاوضة الجماعية»^{٤٥}، الذي يشرح كيف يمكن دمج قضايا النوع الاجتماعي في المفاوضة الجماعية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وفي النقابة على حد سواء.

④ إطلاق الأعمال الجماعية من خلال مواجهة صاحب العمل مباشرة، من خلال الإضرابات أو من خلال التعبير عن وجهة نظر أوسع عبر المظاهرات الشعبية.

④ على مستوى معالجة قضية الأعمال الجماعية وغيرها من القضايا، يتوجب على المدربين الإضائة على أهمية قيام العاملات بإيصال صوتهن في عمليات صنع القرار في النقابات بشكل فردي وبشكل جماعي على حد سواء. كما تجدر مناقشة فكرة تشكيل لجنة لشؤون المرأة داخل النقابة من أجل منح النساء مساحة كافية للتناقش قبل صياغة القضايا أمام الأعضاء كافة وتطوير حس القيادة على مستوى العاملات في الوظائف العادية.

④ دور النقابة خارج مكان العمل، لوحدها أو بالاشتراك مع جهات أخرى، من أجل كسب التأييد مع المشرعين والبيروقراطيين والمشاركة في الحملات العامة على مستوى المجتمعات المحلية من أجل تحقيق التغيير الاجتماعي أو إحالة القضايا إلى المحاكم.

④ قد يرغب المدربون في تشجيع النساء على مناقشة كيف يمكن للنقابات مساعدتهن في معالجة قضايا مثل الوصمة الاجتماعية والتي قد تواجهها العاملات في مناطق تجهيز الصادرات.

يعتمد المدربون على بحثهم في مجال القانون المحلي من أجل طرح آليات الانتظام في مكان العمل. كما أن النقاشات ستطال على الأرجح مخاوف العمال من إنهاء الخدمة أو التحرش في حالة الانتظام وينبغي تشجيع العاملات على إثارة هذه المخاوف إن رغبن بذلك. لكن سيتم التركيز بشكل خاص في فترة لاحقة من التدريب على قضية التمييز على أساس الانتماء النقابي من بين مختلف المعوقات الماثلة أمام جهود الانتظام والمتأتية من ممارسات صاحب العمل وسلوكياته.



يفترض الملخص التالي أنه ما من نقابة تنشط حالياً في مكان العمل على الرغم من أن الملخص لا يلحظ إمكانية وجود عمل جار أصلاً على تنظيم العمل النقابي داخل مناطق تجهيز الصادرات. في حال وجود نقابة في مكان العمل، ينبغي التعاطي مع هذا القسم بطريقة مختلفة نوعاً ما بما أنه قد تبرز قضايا متصلة «بالتنظيم النقابي داخل المنشأة» أو غياب مراعاة النوع الاجتماعي داخل النقابة ما من شأنه أن يدخل في سياق النقاش في القسم الثاني من التدريب. في حال وجود نقابة ناشطة في مكان العمل المحدد، قد يرغب المدرب في الدمج بين قسمي التدريب وإدارة نقاش حول استراتيجيات تحدي النقابة الموجودة أو العمل معها أو الالتحاق بها.

هل توجد نقابة ناشطة ضمن مناطق تجهيز الصادرات؟ إن وجدت نقابة، يجب على المدرب عرض معلومات الاتصال بها وعملية الانتماء التي قد تنطبق ومناقشة سيئات وحسنات التسجيل في بديل عن النقابة الموجودة أصلاً في مناطق تجهيز الصادرات.

ينبغي على العاملات التواصل مع الآخرين في مكان العمل وتحديد مصالحهم في تشكيل نقابة وإقناعهم بمزايا الانتظام. لعله من الأفضل تأجيل النقاش حول استراتيجية الانتظام الفعلية إلى فترة لاحقة من التدريب بما أنه سيكون من الضرورية تدارس هذه المسألة جنباً إلى جنب مع فهم أشمل للمعوقات. في المقابل، يتوجب على المدرب إعلام النساء في الدورة التدريبية بالعدد الأدنى أو النسبة الدنيا المطلوبة من العمال من أجل تشكيل نقابة على مستوى المنشأة، ليفهمن تماماً ما هي طبيعة المهام الآتية. كما يتوجب على المدرب مناقشة أنواع العمال المؤهلين بموجب القانون المحلي للمشاركة في النقابة ومنهم المهاجرون والعمالون بدوام جزئي والعمالون من المنزل إلخ. مجدداً، لعله من الأفضل تأجيل إلى فترة لاحقة من الدورة التدريبية مناقشة تأثير القضايا القانونية على الانتظام وكيفية مواجهتها إن تقرر ذلك.

ينبغي على المدرب التطرق إلى مسألة التسجيل في النقابة وأنواع الوثائق المطلوبة من جانب الدولة لهذا الغرض. كما يجب مناقشة مسألة الحصول على اعتراف صاحب العمل. سترى على الأرجح تعقيدات كثيرة متصلة بهاتين المسألتين بما في ذلك المسار المناسب الواجب اعتماده في حال غياب الاستجابة أو وجود استجابة سلبية من جانب الدولة أو صاحب العمل. كما يجب على المدرب تقديم معلومات الاتصال الخاصة بالمستشارين القانونيين، المنضمين إلى مجموعات لا ربحية أو هيكلية نقابية كأفضل خيار، والذين قد يكونون مستعدين لمساعدة العمال في هذا المسار.

ينبغي على المدرب توفير لمحة سريعة عن اللوائح النقابية الداخلية وأن يفسر لأي حد يمكن للقانون أن يحد من نطاق هذه اللوائح. ولعله من الملائم مناقشة طرائق تعزيز المحاسبة والشفافية على المستوى الداخلي أمام أعضاء النقابة مع أن المدرب قد يعتبر أن الوقت مبكر للقيام بذلك. كما تدعو الحاجة إلى مناقشة ضرورة تحديد قواعد العضوية التي لا تستثني عن غير قصد النساء العاملات مثل العمال غير الدائمين والعمالين من المنزل.

يتوجب على المدرب تقديم لمحة عن القانون المحلي لعرض كيف يعيق القانون انتظام العاملات أو يسهل هذه العملية بناءً على الخطوط التوجيهية المذكورة في الفصل الثالث من هذا الدليل. كما ينبغي التشديد على الإشارات التالية إلى الإطار القانوني في أطر مختلفة من بلدان أخرى في العالم تتصل بمناطق تجهيز الصادرات (وبشكل خاص، الحملات الناجحة على مستوى تغيير القوانين)، وذلك من أجل ضمان وجود نقطة دخول حقيقية تخول العاملات الانخراط في مناقشة الاستراتيجيات المفيدة من أجل تحويل وضعهن الخاص.



٥-٥ - تحليل الإطار القانوني

يمكن للمدرب البدء بإعطاء المشاركين لمحة عن أنواع المعوقات القانونية الممكنة الماثلة أمام الممارسة الحرة للحقوق النقابية من جانب العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. بعدئذ وبناءً على تحليل القوانين الوطنية والقطرية/الإقليمية ذات الصلة، يمكن للمدرب أن يضيئ على المعوقات القانونية المحددة في حال وجدت، أي تلك التي تعترض ممارسة حقوق الحرية النقابية من جانب العاملات في مناطق تجهيز الصادرات.

خلال النقاش، ينبغي على المدرب أن يلحظ أنه كنتيجة لسنوات من جهود كسب التأييد التي بذلتها النقابات الوطنية وأنجتها تدخلات منظمة العمل الدولية، نادراً ما نجد قيوداً قانونية مباشرة على تشكيل النقابات في مناطق تجهيز الصادرات. تجدر الإشارة إلى أن الكثير من الأحكام المذكورة في ما يلي إما كان مصيرها الإبطال أو الانقضاء. كما يجب التشديد على دور العمال أنفسهم - من خلال المظاهرات على سبيل المثال أو جمع المعلومات حول أثر القوانين والتي سيتم تبادلها مع النقابات - وذلك من أجل ضمان أن تكون هذه المعلومات ذات مغزى بالنسبة إلى العمال.



في ما يلي، توجد بعض الأمثلة للأحكام القانونية التي نجحت منظمات العمل في الطعن فيها في مختلف أنحاء العالم والتي قد يرغب المدرب في تبادلها مع العمال:

(أ) الأحكام التي تسعى إلى استبدال النقابات بأنواع أخرى من «منظمات العمل»

قامت هيئة الاستثمار في سريلانكا بتطوير لوائح لمناطق تجهيز الصادرات المحلية في العام ٢٠٠٢ والتي روجت لتشكيل «مجالس الموظفين» وإعطائهم مزايا أكثر من تلك الممنوحة سابقاً للنقابات بما في ذلك الوقت والمساحة الضرورية لعقد الاجتماعات الشهرية خلال أوقات العمل. واعتبرت النقابات أنه من الصعب جداً منافسة هذه «المجالس» المدعومة من جانب أصحاب العمل وطعن في هذه اللوائح في منظمة العمل الدولية. ولقد دعمت لجنة حرية تكوين الجمعيات التابعة لمنظمة العمل الدولية (راجع الصفحة ٢٥ والمرفق أ) وجهة نظر النقابات «وطلبت من الحكومة اتخاذ جميع الخطوات الضرورية لتعديل الخطوط التوجيهية بطريقة تضمن تمتع النقابات العمالية التمثيلية بالمرافق نفسها التي تفتح أمام مجالس الموظفين من دون تمييز».^{٤٦}

(ب) الفشل في ضمان وصول النقابات العمالية إلى العاملين في مناطق تجهيز الصادرات

في نيجيريا، نصّ قانون مناطق تجهيز الصادرات على أنه لا يحق لأي كان الدخول إلى المنطقة من دون الحصول على إذن السلطات.^{٤٧} ولم يلحظ القانون أي استثناء يضمن دخول أعضاء النقابة العمالية إلى المنطقة وفقاً للحاجة من أجل لقاء العمال. لكن، وبفضل ضغوط فرضتها

^{٤٦} لجنة حرية تكوين الجمعيات، الحالة رقم. ٢٢٥٥، التقرير رقم. ٢٢٢ (سريلانكا)، مذكور في رامابريا غوبالاكريشنان، راجع الحاشية رقم ١١ أعلاه، ص. ٣٦-٣٧، http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087917.pdf.

^{٤٧} المرسوم رقم ٦٣، مرسوم مناطق تجهيز الصادرات في نيجيريا لسنة ١٩٩٢، الصحيفة الرسمية لجمهورية نيجيريا الاتحادية ص ٧٧-٥٦٣، القسم ١٣ (١)، ص. ٥٦٩١.

منظمة العمل الدولية، سمحت نيجيريا بانقضاء القيود المفروضة. لكن بحسب الاتحاد الدولي لنقابات العمال، لا تزال الحرية النقابية مقيدة في نيجيريا وما زالت النقابات تواجه التحديات عند الدخول إلى مناطق تجهيز الصادرات.^{٤٨}

ج) القيود المفروضة على الإضرابات

في العام ١٩٩٠، بدأت تركيا تحظر الإضرابات في مناطق تجهيز الصادرات فإرضاء تسوية جميع نزاعات العمل الجماعية من خلال عملية تحكيم إلزامية عوضاً من ذلك.^{٤٩} لكن سرعان ما راحت تركيا تشهد تظاهرات عمالية واسعة الانتشار بما فيها إضرابات غير قانونية وضغوط من جانب النقابات التركية ومنظمة العمل الدولية ومجموعات حقوق الإنسان الدولية، فاضطرت إلى السماح ببطلان سريان القانون. على الرغم من ذلك، لا يزال الاتحاد الدولي لنقابات العمال يلحظ أن «الحق في الإضراب محدود مع وجود مدة انتظار أطول من اللزوم - قرابة الثلاثة أشهر - قبل صدور إذن بالدعوة إلى إضراب. كما أن الاعتصامات محدودة جداً والإضرابات بسبب عدم التقيد بالاتفاقات الجماعية محظورة في حين أن القانون يمنع الإضرابات في الكثير من المرافق التي لا يمكن اعتبارها أساسية. إلى ذلك، يمكن فرض عقوبات قاسية، تشمل السجن، على المشاركين في الإضرابات غير القانونية. إضافة إلى ذلك، يمنح القانون مجلس الوزراء صلاحية تعليق أي إضراب قانوني لمدة ٦٠ يوماً لدواعي الصحة العامة أو الأمن القومي قبل إحالة المسألة إلى التحكيم الإلزامي».^{٥٠}

إلى ذلك، وكما جاء في ما سبق، توجد قيود مفروضة على الحرية النقابية يسمح بها القانون وهي تبقى شائعة جداً في إطار منطقة تجهيز الصادرات:

د) تراجع الأمن الوظيفي والحد من حركة المظاهرات أو التجمع و/أو فرض ساعات عمل أطول:

ينبغي على المدرب إطلاق نقاش حول أثر كل من العوامل التالية إن كانت مطبقة في منطقة تجهيز الصادرات المعنية:

❶ **العقود قصيرة الأمد:** يمكن للنساء العاملات وصف فقدان محفز من المحفزات للانتظام والنضال من أجل التغيير. كما قد تريد هؤلاء العاملات مناقشة إمكانية عدم تجديد عقودهن في حال اكتشاف صاحب العمل أنهن مشاركات في تنظيم العمل النقابي أو ينظر إليهن بدلاً من ذلك «كهاويات للمواجهة» أو «مثيرات للمشاكل».

❷ **القيود المفروضة على التظاهر والتجمع.** يمكن للنساء العاملات تبادل التجارب أو الأقاليص حول مواجهات مع الشرطة أو أصحاب العمل لدى القيام بمحاولة للتجمع، إما بصورة اجتماعية أو لمناقشة شروط العمل.

❸ **فرض ساعات عمل أطول.** قد تكون مسألة الوقت المتاح للانتظام حساسة بشكل خاص بالنسبة إلى العاملات بما أنهن، وكما ذكرنا في ما سبق، يتحملن على الأرجح مسؤوليات أكثر من الرجال في المنزل ما يحد بشكل أكبر وقت الفراغ لديهن.

(٤٨) رامابريا غوبالاكريشنان، راجع الحاشية رقم ١١ أعلاه، ص. ٢٥.

(٤٩) رامابريا غوبالاكريشنان، راجع الحاشية رقم ١١ أعلاه، ص. ٢٥.

(٥٠) الاتحاد الدولي لنقابات العمال، حزيران/يونيو ٢٠١١: 3-11aabs، <http://survey10.ituc-csi.org/Turkey.html>

٦ - ٥ - تشريعات أخرى قد تمنع الانتظام

من أجل جعل هذه القضية ملموسة ومفهومة للعمال بقدر الإمكان، يتوجب على المدرب ضرب مثال واحد أو مثالين فقط من التحليل القانوني وأن يكون مستعداً لذكر أمثلة إضافية. ولعله من المفيد تزويد أمثلة من القانون المحلي مع الإشارة إلى الوضع في بلدان أخرى كما نلاحظ هنا.

بكل حال من الأحوال، يجب على المدرب التشديد على دور الذي اضطلع به العمال في الطعن في هذه القوانين والاعتصام ضدها. كما يتوجب على المدرب تشجيع المجموعة على الانتظام على الرغم من المعوقات المماثلة بدلاً من انتظار تحقيق التغيير.

نقدّم في ما يلي مثالين قد يكونان ذات صلة بشكل خاص (للحصول على المزيد من الأمثلة، يمكن مراجعة المرفق أ):

(أ) التدخل في حق النقابات العمالية في وضع قواعدها وآليات عملها الخاصة: يحد قانون العمل في كاميبوديا من قدرة النقابات العمالية على انتخاب قادتها بحرية تامة. إذ يشترط هذا القانون، من بين جملة شروط، أن يبلغ قادة النقابات ٢٥ عاماً من العمر كحد أدنى وأن يجيدون القراءة والكتابة وأن يكونوا موظفين منذ سنة على الأقل.^{٥١} لكن تجدر الإشارة إلى أن في القطاع الصناعي الأهم في كاميبوديا - صناعة الألبسة لأغراض التصدير - معظم العمال هم دون الـ ٢٥ سنة بسنوات عدة ولديهم تحصيل علمي رسمي محدود في حين أن مردود العمال مرتفع للغاية. كما أن السواد الأعظم من هؤلاء العمال هم من النساء في حين أن هذا القانون يمنعهن بصورة فاعلة من بلوغ مواقع قيادية في النقابة. في هذا السياق، عبرت النساء العاملات عن عدم رضاهن عن هذا الحكم القانوني المفروض على النقابات الوطنية والحلفاء الدوليين وهن مشاركات بصورة ناشطة في الحملة الداعية إلى تغيير القانون.

(ب) القيود المفروضة على حقوق العمال المهاجرين: لعل المناقشة الأفضل لهذه المسألة تكون انطلاقاً من تجارب العاملين في مناطق تجهيز الصادرات. في حال كان يفرض القانون المحلي بالفعل قيوداً على حق العمال المهاجرين في الحرية النقابية، لاسيما العمال المهاجرين الدوليين، يجب على المدرب أن يقارب القضية من خلال مناقشة أعداد العمال المهاجرين العاملين في المنشأة لمعرفة إذا كانت شروط عملهم مختلفة عن شروط عمل العمال غير المهاجرين وكيف يمكن للقيود القانونية المفروضة على حقوق العمال المهاجرين أن تؤثر على قدرة جميع العمال على الانتظام. كما يجب على المدرب أن يشدد على أنه في الكثير من أطر منطقة تجهيز الصادرات، مثلاً في الأردن، قاد العمال الجهود الرامية إلى بناء جو من التضامن بغض النظر عن طبيعة العمال، أكانوا مهاجرين أم لا، والطعن في القانون.

(ج) المشاكل الكامنة في القانون الخاص بالنساء العاملات: بناءً على الملخص المقدم في الفصل الثاني، يجب على المدرب رسم العناصر الأساسية في القانون المحلي متى ينطبق على قضايا مثل التمييز في الاستخدام والتحرش الجنسي وحماية الأمومة والإجازة الوالدية. من الممكن تركيز جزء من النقاش على القانون المحلي وملاءمته مقارنة مع المعايير الدولية المطبقة (الملخص

أعلاه في الفصل الثاني من هذا الكتيب) وتوافقه مع حياة العاملات في مكان العمل من خلال تقديم سلسلة من الأمثلة القصيرة. بالطبع، وكما يدل كل واحد من الأمثلة التالية، القوانين وحدها لن تحل مشكلة التمييز بما أن الأفعال متجذرة في التحيزات الاجتماعية. إلا أن التغيرات في الأطر القانونية تشكل جزءاً هاماً من معارضة السلوكيات الكامنة وتغييرها.

وفقاً للاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بمنظمة العمل الدولية، يجب أن يحصل النساء والرجال على الفرص والمعاملة نفسها في مكان العمل. ويجب أن تحظر القوانين المحلية التمييز ضد المرأة على صعيد التوظيف أو الترقية أو إنهاء الاستخدام.

⊙ كما جاء بوضوح في الاتفاقية رقم ١١١، يجب على القانون المحلي أن يحظر التمييز الصريح ويعالج هذه الظاهرة المستندة إلى الصور النمطية السلبية لأصحاب العمل حول مهارات النساء أو قدراتهن كامالات. تشمل الأمثلة حرمان المرأة من فرصة العمل في قسم النقل في مصانع الألبسة والتوقع منها أن تعمل فقط في قسم الخياطة وإن كانت مؤهلة للقيام بعمل النقل ومهتمة بذلك.

⊙ إضافة إلى ذلك، تحظر الاتفاقية رقم ١١١ التمييز غير المباشر مثل التحرش الجنسي. في حين أن التحرش الجنسي يؤثر على الرجال والنساء على حد سواء، نجد أن المرأة مستهدفة أكثر بالتحرش الجنسي ما يعيق المساواة بين الجنسين. بالتالي، يجب أن يؤمن القانون حلاً للمواقف التي تكون العاملات فيها خائفات من فقدان عملهن في حال رفضن محاولات التودد الجنسي على سبيل المثال، أو حين يحول الانتباه الجنسي غير المرغوب فيه والمسلط عليها، بيئة عملها غير مزجة أو مثيرة للخوف.

⊙ تتطرق الاتفاقية رقم ١٥٦ إلى مختلف أنواع التمييز ضد العمال ذوي المسؤوليات العائلية. تشترط الاتفاقية مثلاً أن يعالج الإطار القانوني الحالات التي تحرم فيها العاملة من وظيفة ما لأن صاحب العمل يفترض أن المرأة التي لديها أولاد صغار لن تكون قادرة على أداء واجباتها في مكان العمل.

⊙ يشكل الإطار القانوني الذي لا يعالج مسألة الأحكام المسبقة المرتبطة بالأمومة انتهاكاً للاتفاقية رقم ١٨٣ (مثلاً، في حال حرمت موظفة ما من ترتيبات مهنية لطيفة في فترة متقدمة من حملها أو في حال أجبرت امرأة متقدمة لعمل ما على الخضوع لاختبار حمل).

٥ - ٧ - تحليل أدوات الإنفاذ الخاصة بالدولة

ينبغي على المدرب التأكد من مناقشة آليات الإنفاذ بناءً على تجارب حقيقية من حياة النساء العاملات لكي تبقى المسألة ذات مغزى وتبدو إمكانية الالتزام واقعية. بعد تبادل المعلومات الأساسية حول كل آلية من الآليات، بما في ذلك تفاصيل الاتصال ودليل بسيط لاستخدامها (بناءً على المعلومات المدرجة في القسم ٣، ٢ و ٤، المكيفة حسب الضرورة)، يجب على المدرب أن يحاول دفع العمال إلى التفكير بنظرتهم إلى طريقة تطبيق كل آلية من الآليات في الممارسة.

التفتيش

قد تشمل الأسئلة الممكن طرحها في النقاش ما يلي:

- ⑤ هل يحاول مفتشو العمل التحدث مع العمال خارج موقع العمل حيث قد يشعرون براحة أكبر في الحديث بصراحة عن شروط العمل؟
- ⑤ هل يوجد مفتشو ومفتشات عمل؟ هل يشعر العمال بارتياح للتحدث مع المفتشين حول مخاوف قد تشكل أولويات أكبر بالنسبة إلى النساء مثل التحرش الجنسي أو الأماكن المخصصة للأمهات المرضعات؟
- ⑤ هل يتقصى المفتشون عن النقابات العمالية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية؟
- ⑤ هل يعتقد العمال أنه يمكن الوثوق بالمفتشين للاستجابة بصورة ملائمة لحالات التسريح المجحف لنشاطي النقابات أو القضايا التي تؤثر بصورة غير مباشرة على قدرة العمال على الانتظام مثل العمل الإضافي المفرط؟

التسوية والتنفيذ

في هذا السياق، تم الدمج بين مسألتين - تسوية الشكاوى والتنفيذ اللاحق للقرار - التي يكون المدرب قد حللها بشكل منفصل في الفصل الثاني، وذلك لأغراض الدورة التدريبية بما أنهما متصلان اتصالاً وثيقاً. نظراً إلى أن العمال لا يملكون جميعاً تجارب مع محاكم العمل أو الأجهزة التحكيمية لتبادلها في ما بينهم، قد يود المدرب التركيز على واحد أو اثنين من العاملين الحاضرين، من بين الذين سعوا إلى تحصيل الأجور بر المدفوعة عبر تلك القنوات، من أجل سرد قصصهم وتشارطها بمزيد من التفاصيل. بعدئذ، سيكون من الممكن إطلاق حوار حول نظرة العمال إلى الإنصاف والفساد والكفاءة والإنفاق وقضايا أخرى هامة. كما أن العمال الذين لا يملكون تجارب شخصية مع هذه الآليات قد يعتمدون على أقاصيص الأصدقاء أو الجيران كمدخل للمشاركة في هذا النقاش. كما يجب على المدرب تشجيع هذه المسألة بما أن فعالية آليات الإنفاذ لا تعتمد على التجارب الفردية فحسب بل تتعلق أيضاً بسمعة العمال العامة في المجتمعات المحلية التي ينوون خدمتها.

٥ - ٨ - سياسات صاحب العمل وممارساته

في إطار مناقشة تأثير سياسات صاحب العمل وممارساته على حق العمال في الحرية النقابية، يجب على المدرب تشييط نقاش يتحدّث فيه العمال عن إجراءات ملموسة (إنهاء الخدمة أو خفض الرتبة على سبيل المثال) إضافة إلى إجراءات ملموسة بصورة أقل حيث قد يواجه العمال صعوبة أكبر في طرح المشكلة المحددة. كما يجب تشجيع العمال على مناقشة شعورهم وإن بدت المسألة ضبابية في البداية. وعندما تؤدي شروط العمل إلى شعور العمال بالضعف والذل والعزل والضغط، يصبح الانتظام أكثر صعوبة. في الوقت عينه، بإمكان التعبير عن المشاعر والتشديد عليها في مساحة عامة، وبحضور عمال يجتمعون للاعتراف بأن هذه المشاعر قد تكون مشتركة بينهم، أن يساهم في الارتقاء بتضامن العمال وتعبئتهم.

الممارسات غير القانونية

قد يكون تبادل الأمثلة حول ممارسات أصحاب العمل غير القانونية الطريق الأمثل لإثارة النقاش، بما أن معظم هذه المفاهيم صعبة الفهم بصيغتها المجردة:

(أ) **التمييز على أساس الانتماء النقابي.** قد يرغب المدرب في طرح الأسئلة عن إنهاء خدمة الناشطين النقابيين أو تهديد العمال بإقفال المنشأة في حال تشكيل نقابة. في بعض مناطق تجهيز الصادرات، من الشائع أن تقفل المنشآت أبوابها لتفتحها مجدداً تحت اسم مختلف في حال تشكيل حركة نقابية. أما أشكال التمييز الأخرى الشائعة في الكثير من أطر مناطق تجهيز الصادرات، والتي قد يثيرها المدرب في حال أغفلها العمال، فتشمل إلزام العمال الجدد بالتوقيع على تعهد بعدم الانضمام إلى نقابة أو وضع العمال المعروفين بانتمائهم النقابي «على اللائحة السوداء» (أي رفض توظيفهم). في بعض البلدان، قد يطال الإدراج «على اللائحة السوداء» حتى أفراد عائلة النقابيين.

(ب) **التدخل في أنشطة النقابات العمالية.** ينبغي على المدرب تبادل الأمثلة حول تأسيس النقابات «التابعة للمنشأة» ومحاولات «مراقبة» الانتخابات النقابية أو التدخل فيها ومقاربة القادة النقابيين سعياً لإفسادهم أو التوقيع على اتفاقات مفاوضة جماعية «توددية» مصاغة من دون أي مفاوضات حقيقية مع ممثلي العمال.

(ج) **التمييز المستند إلى النوع الاجتماعي.** يمكن للمدرب عرض مثال أو اثنين عن التمييز المستند إلى النوع الاجتماعي والتأثير المحتمل على الحرية النقابية قبل البدء بالنقاش. على سبيل المثال، غالباً ما يُنقل أن بعض أصحاب العمل في مناطق تجهيز الصادرات يفضلون توظيف النساء على الرجال. في حين أن ذلك قد يبدو كنوع من أنواع «التمييز الإيجابي»، غالباً ما يقترن التوظيف بتصريحات تؤكد أن النساء أكثر «انصياعاً» أو يسهل التحكم بهن. كما أنهن أقل ميلاً إلى تشكيل النقابات أو الالتحاق بها. عمومًا، تجعل هذه الصور النمطية الانتظام أكثر صعوبة كما تفيد النقابات الناشطة على مستوى تنظيم عمل النساء بما أن أصحاب العمل المماثلين يظهرون ممانعة أكبر للاعتراف بالنقابات ذات الأكثرية النسائية.

(د) **انتهاكات أخرى لحقوق المرأة.** إضافة إلى ذكر القضايا العامة التي من المرجح أن تكون مشتركة بين مختلف المناطق - مثل عدم احترام أصحاب العمل للحقوق المستندة عمومًا إلى القانون المحلي مثل إجازة الأمومة وتوفير عبء عمل أقل للعاملات الحوامل أو استراحات الرضاعة الطبيعية - قد يرغب المدرب بذكر انتهاكات أقل شيوعاً من أجل تشجيع النساء على التفكير في تجاربهن الخاصة. على سبيل المثال، في بعض مناطق تجهيز الصادرات في أميركا اللاتينية، قد يجبر أصحاب العمل المتقدمات إلى العمل اجتياز اختبار حمل قبل توظيفهن ثم تحذيرهن لفظياً كي لا يحملن خلال مدة الاستخدام من أجل الحد من كلفة توفير إجازة الأمومة التي ينص عليها القانون.

إشكالية الممارسات التي قد تكون غير قانونية بموجب القانون المحلي

إن السبب الأساسي لفصل هذه المسألة عن المسألة السابقة هو أن استراتيجيات معالجة هذه

الاستراتيجيات والطقن فيها يجب أن تكون مختلفة. كما أن مناقشة تأثير علاقات العمل «المرنة» على حق العاملات في مناطق تجهيز الصادرات في الحرية النقابية كما جاء في الفصل الثالث، يحتم على المدرب البدء بتسليط الضوء على ظاهرة - الاستعانة بموارد خارجية والتلزم الفرعي ووسطاء العمل - قبل المباشرة في النقاش. كما أفادت منظمة العمل الدولية أن تأثير تراجع أمن الاستخدام وأشكال أخرى من علاقات العمل «المرنة» سيُطال بشكل أكبر النساء أكثر من الرجال وذلك بكل بساطة لأن «المرأة لطالما كانت ممثلة بصورة مفرطة في أشكال العمل غير المعتادة» تحديداً كعاملات بدوام جزئي أو العاملات غير الدائمات.^{٥٢} على إثر ذلك، يمكن للمدرب إطلاق نقاش حول تجارب النساء الخاصة في مجال الاتفاقات المرنة في مكان عملهن وتأثيرات هذه التجارب.

٥ - ٩ - البيئة الاجتماعية

بناءً على مضمون القسم ٤، ٢، يجب التعاطي بحذر مع الحوار المتصل بالبيئة الاجتماعية كعائق محتمل أمام الانتظام من أجل ضمان عدم شعور العاملات الخاضعات للتدريب بأنهن عرضة للأحكام أو الاستهزاء من جانب عمال آخرين أو المدرب. بشكل محدد، يجب أن يتنبه المدرب لمسألة إثارة نقاش عرضي لخلفية العمال ونظرتهم للذات خلال الدورة التدريبية، حيث توجد فرص محدودة للمتابعة أو التوضيح لاسيما في الأطر التي يوجد فيها عمال من خلفيات دينية ومناطقية وأثنية ولغوية مختلفة. قد يرغب المدرب في بدء نقاش عام جداً حول الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي على سبيل المثال لمعرفة إذا كانت المجموعة جاهزة للغوص في نقاش محدد أكثر ومراعٍ للاختلافات.

إلى ذلك، يمكن للمدرب أن يطلب من النساء وصف حالات يمكن لاختلاف خلفياتهن فيها أن توفر لهن الفرص مع تقديم مجموعة من المهارات أو الفلسفات التي يمكنهن الاعتماد عليها من أجل الانتظام.

٥ - ١٠ - تمثيل النساء العاملات في النقابات العمالية

بعد تحديد العوامل المسؤولة عن ضعف تمثيل المرأة في أجهزة صنع القرار وعلى المستويات القيادية في النقابات العمالية، يمكن للمدرب أن يطلب من المشاركين طرح أفكارهم حول كيفية تعزيز مشاركة النساء العاملات في الاتحادات العمالية التي يهيمن عليها الرجال. قد تشمل التدابير الممكنة ما يلي:

① تحديد إطار لسياسة تتمحور حول المساواة في الحقوق والمعاملة والفرص بالنسبة إلى النساء المنتسبات إلى النقابات

② تشكيل اللجان النسائية من أجل ضمان تمثيلهن الفعال داخل النقابة وتعزيز الوعي حول حاجات المرأة الخاصة في العمل. كما أن اللجان النسائية يمكن أن تشارك في تدريب النساء المنتسبات. يجب أن تتحلّى هذه اللجان بالتمويل الملائم وأن تكون مرتبطة بشكل وثيق بهيكليات صنع القرار في النقابة. كما يجب أن تشارك اللجان النسائية في صياغة المطالب لأغراض المفاوضة الجماعية. إلى ذلك، يمكن تأسيس أقسام شؤون المرأة المكمل لعمل اللجان النسائية من أجل العمل على قضايا تطلّ المرأة في مكان العمل وفي النقابات.

٥٢) منظمة العمل الدولية، أسس حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، النسخة الثانية، ٢٠٠٧، ص. ٢١.

http://www.ilo.org/wcp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcm_087314.pdf

- ⊙ تخصيص مقاعد للمرأة داخل أجهزة صنع القرارات في النقابات.
- ⊙ المطالبة بنسبة مئوية خاصة بالمرأة في الهيئة التنفيذية.
- ⊙ العمل بشكل إيجابي^{٥٢} على تخصيص المرأة العاملة بعدد محدد من مناصب صنع القرار بحلول تاريخ محدد.
- ⊙ توعية الرجال المنضمين إلى المنظمة حول النوع الاجتماعي.
- ⊙ تحديد مواعيد اجتماعات النقابات العمالية في أوقات تلائم النساء الأعضاء مع أخذ بالاعتبار أنه لدى الكثير منهن مسؤوليات عائلية.
- ⊙ تأمين خدمات الرعاية بالأولاد خلال اجتماعات النقابات العمالية والأنشطة الأخرى ذات الصلة.
- ⊙ التفاوض مع أصحاب العمل من أجل ضمان تقاضي العاملات الأجر خارج العمل من أجل إتاحة مشاركتهن في أنشطة النقابة.
- ⊙ ضمان تمثيل النساء الأعضاء في فرض التفاوض وجميع البرامج التعليمية والتدريبية من خلال اتباع مبدأ النسبية.

٥- ١١ - تعزيز قدرة النساء القياديات

يجب أن يطلب المدرب من المشاركين التفكير وتبادل الأفكار حول مفهوم القيادة والصفات الضرورية لنجاح العمل القيادي. تشمل هذه الصفات الشجاعة والصبر والمثابرة والتنبه لحاجات الآخرين في التنظيم وتحفيز الآخرين ورعاية عمل الفرق والقدرة على بناء التوافق.

يجب على المدرب، من خلال تمارين المجموعات والألعاب وتبادل الأدوار واستخدام المكملات المرئية والمسموعة وتعزيز المهارات التالية:

- ⊙ مهارات الاستماع والتواصل الفعال
- ⊙ مهارات العلاقات
- ⊙ المخاطبة العلنية
- ⊙ تقنيات الإدارة والتخطيط
- ⊙ إدارة المجموعات
- ⊙ مهارات حل المشاكل
- ⊙ حل النزاعات
- ⊙ مهارات التفاوض
- ⊙ حملات التخطيط
- ⊙ تعبئة الناس والموارد الأخرى لإطلاق الحملات
- ⊙ ضمان عمل الشبكات والروابط واستدامتها

(٥٢) راجع «العمل الإيجابي» في منظمة العمل الدولية، أسس حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، النسخة الثانية، ٢٠٠٧.

الفصل السادس تخطي المعوقات

بعد تحديد المعوقات المحتملة ومناقشتها، يمكن للمدرب عندئذ أن ينتقل إلى الاستراتيجيات الواجب التفكير فيها من أجل تخطي هذه المعوقات واستحداث فرص أكبر للانظام بالنسبة إلىعاملات في مناطق تجهيز الصادرات. في هذا القسم من التدريب، من المهم التركيز على التأكد من قيام العاملات باختيار مجالات تحظى بالأولوية للتركيز عليها ودعم مشاركتهن ومساعدتهن على تطوير الثقة في تبادل الأفكار والتنافس مع الآخر باحترام.

قد يرغب المدرب في تحديد هيكلية النقاش أولاً من خلال عرض وسائل مختلفة لاتخاذ التدابير كما جاء في القسم ١،٦ وثانياً من خلال التركيز على أربعة مجالات ممكنة للتأثير كما جاء في القسم ٢،٦: الدولة وأصحاب العمل والمجتمع والاتحادات العمالية. مجدداً، لا بد من التشديد على أن التفاصيل المبينة في ما يلي لا تنطبق جميعها على الأوضاع كافة وبالتالي، ينبغي على المدرب الاحتكام لتقديره الشخصي.

في البداية، يتوجب على المدرب أن يعرف العاملات على مختلف الطرائق والاستراتيجيات المعتمدة عموماً من جانب الاتحادات العمالية من أجل تأييد مصالح أعضائها والدفاع عنها. ومن الممكن تطبيق تمارين تبادل الأدوار للدلالة على مفاهيم مثل المفاوضة الجماعية والمناصرة القانونية وكسب التأييد الإعلامي للطبقة المعنية وإطلاع المشاركين على كيفية عرض مهمتي الاتحادات العمالية لتظلمات العمال أمام صاحب العمل ومسؤولي إدارات العمل.

٦-١ - الاستراتيجيات

تعتمد الاتحادات العمالية سبلاً مختلفة لتأييد مصالح أعضائها والدفاع عنها، قد تجدها العاملات مفيدة إما بالتعاون مع الاتحادات أو بصورة منفردة كما يلي:

(أ) كسب التأييد

جرى تعريف كسب التأييد كأى نشاط يهدف إلى رفع مستوى الوعي في أوساط صناع القرار والرأي العام حول قضية ما أو فئة مستضعفة مع التركيز على إحداث تغيير في السياسات وتحسين الأوضاع.

المناصرة القانونية

قد تشارك الاتحادات العمالية في جهود المناصرة القانونية من أجل تطبيق الإصلاحات القانونية. في المقام الأول، يستوجب هذا الأمر دراسة القوانين الموجودة ذات الصلة وتحديد انعدام الملاءمة في القانون. ومن أجل تعديل أو إلغاء القوانين الموجودة التي تضر بحقوق العمال أو من أجل الدعوة إلى اعتماد قوانين جديدة، يمكن للاتحادات العمالية المشاركة في الحملات. كما يمكن لها ممارسة الضغط مع برلمانيين وسياسيين آخرين لهذا الغرض.

كسب التأييد الإعلامي

يمكن للإعلام أن يكون أداة قوية للدفع بقضايا حقوق العمال والمرأة. بالتالي، يمكن للاتحادات العمالية أن تحصل على تغطية إعلامية للقضايا التي تهمها أو لأنشطتها ما يفيد منها من الناحية الاستراتيجية.



الحملاّت

يمكن للاتحادات العمالية أن تشارك في حملات تهدف إلى إحداث تغيير في القوانين أو إلى دفع الحكومات إلى تغيير سياساتها. كما يمكن إطلاق الحملات لإجراج صاحب عمل ما أو الضغط عليه لتغيير سياساته وممارساته. تشير الحملة إلى سلسلة من الفعاليات المنسقة المصممة لتخدم هدف واحد. قد تشمل أنشطة الحملات المذكورة ما يلي:

- ☉ تقديم العرائض إلى السلطات المختصة
- ☉ طباعة المطويات والبيانات الإعلامية وتوزيعها
- ☉ تنظيم اللقاءات العامة
- ☉ المظاهرات والإضرابات والمسيرات
- ☉ طباعة المطويات والبيانات الإعلامية وتوزيعها
- ☉ تنظيم عروض مسرحية في الشوارع
- ☉ التحدث إلى وسائل الإعلام
- ☉ دعوة الأفراد والمنظمات الداعمة للقضية إلى التوقيع على العرائض أو إرسال الرسائل إلى الحكومة أو صاحب العمل المعني
- ☉ إطلاق حملات على الإنترنت حيث يمكن استخدام العرائض على الإنترنت من أجل حشد الدعم لقضية ما

قد تمتد الحملات أيضاً على مر أشهر أو سنوات. كما أن تنظيم الفعاليات في المناسبات التذكارية مثل عيد العمال ويوم المرأة العالمي من شأنه أن يعزز الاهتمام الإعلامي بالحملة.

التشبيك

قد تباشر النقابات عملية تشبيك مع منظمات أخرى تعمل على قضايا مشابهة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية ما يساهم في:

- ① تبادل المعلومات
- ② توسيع نطاق الدعم المقدم لنضالاتها
- ③ توسيع منظورها لقضايا العمل
- ④ تنظيم الحملات العابرة للحدود الوطنية
- ⑤ حشد الموارد للمساهمة من استدامة الانتظام
- ⑥ تنظيم البرامج التدريبية وأنشطة أخرى
- ⑦ الحصول على المساعدة التقنية المطلوبة

أنشطة مجموعات الضغط

قد تلجأ الاتحادات العمالية إلى أنشطة مجموعات الضغط عندما يُعتبر أن صاحب العمل يتصرف بإجحاف تجاه العمال والاتحادات العمالية. كما قد تلجأ إلى هذه الأنشطة من أجل الضغط على صاحب العمل أو الحكومة من أجل أخذ بعين الاعتبار حاجات العمال وهوажسهم. تشمل أنشطة مجموعات الضغط:

- ① المظاهرات
- ② الإضرابات
- ③ المسيرات

ب) الطعون القانونية

قد تلجأ الاتحادات العمالية إلى الطعون القانونية من أجل:

- ① إنفاذ حقوق مسؤوليها وأعضائها بموجب القوانين والاتفاقات الجماعية القائمة؛
- ② السماح لمسؤوليها وأعضائها المشاركة في أنشطة الاتحادات العمالية؛
- ③ مكافحة الأفعال التمييزية ضد الاتحادات العمالية وأفعال التدخل من جانب أصحاب العمل.

من الممكن استخدام هذه الدعاوى القضائية من الناحية الاستراتيجية من أجل إحراز تقدم على مستوى قضايا المرأة العاملة. في هذا السياق، تشكل دعاوى المصلحة العامة مثالا على أنواع الدعاوى الاستراتيجية التي قد تلجأ إليها الاتحادات العمالية بغية إحداث التغييرات المرجوة في القوانين أو تحقيق إنفاذ أفضل للقانون.

النفاذ إلى الآليات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية

في حال وجود انتهاكات لحقوق العمال المتمثلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بموجب القانون أو على مستوى الممارسة وفي حال فشلت الحكومات التابعة للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في اتخاذ التدابير الضرورية لحماية حقوق العمال المعنيين، يمكن للنقابات الممثلة للعمال التفكير في إمكانية النفاذ إلى آليات منظمة العمل الدولية الخاصة بالرقابة والشكاوى. يتضمن المرفق أ من هذا الكتيب المعلومات المتعلقة بهذه الآليات.

ج) المفاوضة الجماعية

تعقد الاتحادات العمالية مفاوضات مع أصحاب العمل حول شروط وظروف استخدام العمال وشؤون أخرى تهم الطرفين. ويشار إلى عملية عقد المفاوضات بين مجموعة موحدة من العمال وأصحاب العمل «عملية مفاوضة جماعية». قد تقضي المفاوضة الجماعية إلى اتفاق بين الاتحاد العمالي وصاحب العمل وهذا ما يسمى «بالاتفاق الجماعي». وفي بعض البلدان، يشار إلى الاتفاق الجماعي بمصطلح «التسوية».

تمثل الاتحادات العمالية مصالح العمال من خلال:

- ⊙ العمل على قضايا العمال الذين تعرضوا لمعاملة مجحفة من جانب صاحب العمل؛
- ⊙ تقديم العرائض حول حاجات أعضائها ومخاوفهم إلى مسؤولية إدارة العمل والحكومة؛
- ⊙ تمثيل مصالح أعضائها أمام مسؤولي إدارة العمل والمسؤولين الحكوميين ووكالات التنمية الريفية إلخ؛
- ⊙ المشاركة في النقاشات الثلاثية الأطراف حول قضايا العمل مع ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن الحكومة.

٦-٢ - الفئات المستهدفة

عندما يبرز وعي كامل لدى العاملات في مناطق تجهيز الصادرات حول حقوقهن والتدابير الممكنة، قد يرغبن في التركيز على فئة واحدة أو أكثر لاستهدافها عبر جهود كسب التأييد المبذولة منهن. ينبغي على المدرب/المدربة بالتعاون مع النساء، استخدام معارفه/معارفها بالسياق المحلي من أجل إيجاد الاستراتيجية الأمثل لتحقيق الأهداف المتوخاة. كما يمكن الاستعانة باستراتيجيات كسب التأييد المذكورة في القسم ١،٦ أعلاه من أجل التوجه إلى عدد من الجهات التالية.

أ) الدولة

بناءً على مناقشة القضايا الخاصة المتصلة بالأطر القانونية والنفاذ، قد تختار النساء تدارس إمكانية الاتحاد مع الحلفاء من أجل إشراك الدولة في الإصلاح التشريعي أو على مستوى تحسين آليات الإنفاذ. يمكن للمقاربات أن تشمل البنود التالية:

ممارسة الضغط: في حين أن هذا الاحتمال قد يبدو غير واقعي كاستراتيجية خاصة بالعمال

العاديين، قد يود المدرب تذكير المجموعة ببعض الحملات الناجحة التي أطلقها عمال مماثلون في بلدان أخرى. كما يمكن للمدرب اقتراح الخيارات لتخضع للنقاش بين العاملات أنفسهن – مثلاً، البدء على مستوى محلي جداً، من خلال ترؤس وفد لزيارة المسؤولين المنتخبين محلياً ومن ثم الاتصال بمجموعات أخرى للوصول إلى مسؤولين ذي مستوى أعلى. كما باستطاعة المدرب اقتراح بعض النقاط لطرحها في سياق النقاش: في إطار محاولات إقناع المشرعين بالحاجة إلى الإصلاح القانوني أو إلى تطبيق أفضل للضمانات القانونية، لعله من الفعال التشديد على بعض نقاط النقاش، من خلال الإشارة، على سبيل المثال إلى أن مقاييس العمل الأساسية – بما فيها الحرية النقابية – تروج في الواقع للاستثمار الطويل الأمد في التنمية الوطنية، وفقاً لمنظمة العمل الدولية.^{٥٢} يمكن للعاملات مناقشة احتمال نجاح مقارنة مماثلة بناءً على تقييمهن لمدى تقبل القادة المحليين والمناطقيين لهذه المقاربات.

الدعاوى القضائية: في حين أن هذا الخيار قد يكون الاستراتيجية الأولى المقترحة من جانب النساء، قد يكون من الملائم أن يشير المدرب إلى أن هذا الخيار مكلف ومستهلك للوقت في معظم البلدان. في المقابل، وفي إطار حملة أوسع تسلط الضوء على انتهاكات حقوق العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، وبالتعاون مع الحلفاء الذين يملكون ما يكفي من الموظفين والموارد لتعيين المحامين، قد ترغب العاملات في الطعن في قوانين الدولة وممارساتها في المحاكم.

مناشدة المنظمات الدولية: هنا، مجدداً، يتوجب على المدرب البدء بتقديم المعلومات بكل بساطة. في حين أن منظومة الأمم المتحدة تشمل آليات محتملة أخرى، فإن الأكثر ملاءمة هما على الأرجح الجهازان الرقايان التابعان لمنظمة العمل الدولية. إذ تهتم لجنة الحرية النقابية بدراسة الشكاوى المتصلة بانتهاكات للحرية النقابية الجماعية أكان البلد المعني قد صادق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ و٩٨ أو لم يصادق عليها بعد. أما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فتدرس التقارير الحكومية حول الاتفاقيات المصادق عليها إضافة إلى تعليقات منظمات العمال وأصحاب العمل. ويتوجب على المدرب أن يضيئ على بعض من منافع مقارنة جهاز الرقابة التابعين لمنظمة العمل الدولية بما أنهما ركزتاً دوماً على حدود الحرية النقابية في مناطق تجهيز الصادرات وكانتا منسجمتان تماماً مع المخاوف الخاصة بالعاملات.

كسب دعم المنظمات المجتمعية أو القادة المجتمعيين: قد يقترح المدرب بكل بساطة أن تتناقش العاملات مسألة المجموعات الناشطة في المجالات اللواتي يعشن فيها ويعملن فيها، لمعرفة إن كانت أي من هذه المجموعات مستعدة لدعمهن في الضغط على الدولة لتغيير القوانين أو ممارساتها.

ب) صاحب العمل

لعله من الملائم أن يبدأ المدرب بعرض مختلف الخيارات المتوفرة للعاملات في إطار مواجهة ممارسات صاحب العمل القانونية وغير القانونية والتي تستعمل لإعاقة جهود الانتظام. في حين أن بعض الاستراتيجيات مشتركة على مستوى إشراك الدولة – مثل الدعاوى القضائية أو إبرام الشراكات مع منظمات محلية أخرى – تشمل النقاط التالية تلك الاستراتيجيات الخاصة بأصحاب العمل حصراً. كما ينبغي على المدرب وجود مساحة كبيرة للنقاش داخل المجموعة.

^{٥٢} منظمة العمل الدولية، الاستخدام والسياسة الاجتماعية بالنسبة إلى مناطق تجهيز الصادرات، ٢٠٠٣، ص.٧.

نقاط النقاش: في حالة التعاطي مع صاحب عمل يرفض النفاذ إلى منظمي الاتحادات أو يتدخل في حقوق العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، هل يمكن للعاملات تعيين ممثلة عنهن لطلب عقد اجتماع وجهاً لوجه مع صاحب العمل؟ قد يشير المدرب إلى أن منظمة العمل الدولية شددت على المزايا التي يحصل عليها أصحاب العمل نتيجة تحسين بيئة العلاقات الصناعية، وربطت محاولات قمع حقوق النقابات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات بمجموعة من المشاكل التي تشكل مصدرًا للمخاوف لدى أصحاب العمل والعمال على حد سواء مثل «ارتفاع معدل دوران اليد العاملة والتغيب والإجهاد والتعب»^{٥٥}.

آليات الشكاوى الدولية: في بعض الحالات، تكون الشركات الأم للمنشآت المتعددة الجنسيات التي تملك فروعاً في مناطق تجهيز الصادرات أو تشتري من منشآت متواجدة من مناطق تجهيز الصادرات، قد اعتمدت مدونات سلوك أو مدونات حول التزام الجهة الموردة مع وجود فصل خاص بحقوق العمل، والتي غالباً ما تشير إلى المعايير المقبولة دولياً مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وقد يرغب المدرب بإعلام العمال بالهدف من هذه المدونات والنظام الممكن إرساؤه من خلال الرصد والتدقيق الخارجيين.

الاتصال بنقابات أخرى واتحاد النقابات العالمي: قد تكون مراكز الاتحادات العمالية الوطنية والنقابات في بلدان أخرى واتحاد النقابات العالمي قادرة على تقديم النصح والمشورة. وفي بعض الحالات، تملك تجارب مع المنشأة قد تكون مفيدة بما في ذلك في مجال إبرام اتفاق المفاوضة الجماعية أو حل أحد النزاعات. إلى ذلك، قد تكون الاتحادات قادرة على توفير الدعم من خلال إطلاق حملات التضامن في البلدان التي تُباع فيها المنتجات أو من خلال ممارسة الضغوط في البلد الذي يأوي المقر الرئيس للمنشأة المعنية من أجل المطالبة باحترام الحرية النقابية وغيرها من حقوق العمل.

الحصول على دعم الرأي العام: قد يرغب المدرب بتضمين النقاش فكرة إطلاق العمال لحملة أو انضمامهم إلى حملة تسعى إلى التأثير في الرأي العام. إضافة إلى التواصل مع المجموعات المحلية والقادة المجتمعيين، كما ذكرنا في ما سبق في إطار مشاركة الجهد مع الدولة، يمكن لجذب اهتمام وسائل الإعلام المحلية أن يعزز من الحملات الرامية إلى تنظيم حقوق العمال لدى صاحب عمل محدد. كما من الممكن تسليط الضوء على التقارير المتعلقة بانتهاكات مدونات السلوك في مكان العمل.

(ج) المجتمع

إن عملية تغيير السلوكيات الثقافية حيال المرأة ومعالجة الصور النمطية المستندة إلى النوع الاجتماعي والتي غالباً ما تترافق مع الأحكام المسبقة تجاه فئات الأقليات بناءً على الانتماء الاثني والديني والطبقة الاجتماعية من باب التعداد لا الحصر، هي عملية طويلة وصعبة لكن ضرورية. في هذا السياق، قد يقترح المدرب في إطار النقاش مسألة التواصل مع المجموعات النسائية الناشطة في مجال النوع الاجتماعي وقضايا حقوق المرأة والعمل مع هذه المجموعات من أجل تطوير أجندة مشتركة حول قضية محددة من قضايا العاملات في مناطق تجهيز الصادرات.

أ) العمل مع الجماعات العلمانية المراعية للفوارق بين الجنسين والدينية والقادة المعنيين من أجل دفعهم إلى العمل على تغيير السلوكيات والصور النمطية حول النوع الاجتماعي المميزة في حق المرأة.

ب) استخدام وسائل الإعلام وشبكات الإعلام الاجتماعي، إلخ.

د) النقابات العمالية

يمكن للمدرب تيسير نقاش حول طرائق تمكن العاملات من الاندماج بشكل أفضل في النقابات العمالية أو الموجودة والحصول على تمثيل أفضل لهن فيها. ومن خلال الاتفاق مع إحدى نقابات العمال، يمكن للنساء الاستفادة من تطوير لجان نسائية رسمية كخطوة نحو الاندماج الكامل وتحقيق التوازن بين الجنسين على مستويات النقابة كافة. لقراءة المزيد حول اللجان النسائية وكيف يمكن للنقابات العمالية العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، لعله من المفيد أن يقوم المدرب بالعودة إلى الدليل الممنون «تحقيق المساواة بين الجنسين - دليل للنقابات العمالية» من إعداد الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة.^{٥٦}

في سياق إدارة الحوار حول التعاون مع اتحاد قائم، يمكن للمدرب أن يشير أيضاً إلى مجموعة «المساواة بين الجنسين والعمل اللائق - الممارسات الجيدة في مكان العمل»^{٥٧} من إعداد منظمة العمل الدولية، والتي تحدد الممارسات والأمثلة الجيدة التي تروج للمساواة بين الجنسين والعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم. يوجد مثال حول سياسة تعتمد عليها إحدى النقابات العمالية وهي بعنوان «التنوع والمساواة بين الجنسين» بهدف تحقيق التحول الداخلي وانتظام أكثر فاعلية ما من شأنه أن يوفر بعض الخطوط التوجيهية. تشمل العناصر الأساسية في السياسة المذكورة:

- طرائق انتخاب الممثلين والقادة في الاتحادات التي تضمن تمثيل المرأة مثل تخصيص عدد محدد من المناصب للمرأة و/أو اشتراط وجود مرشحة واحدة كحد أدنى لكل من المواقع الشاغرة.
- التأكد من أن مواقيت اجتماعات الاتحاد لا تتعارض مع مواعيد العمل أو الواجبات العائلية.
- تطوير أجنداث خاصة بالمفاوضة الجماعية تعالج قضايا المضايقة والعنف المستند إلى النوع الاجتماعي والمساواة في الاستخدام والمساواة في الأجر وإجازة الأمومة والإجازة الوالدية ورعاية الأولاد.
- توظيف وتدريب نساء لإنجاز المهام التنظيمية.

^{٥٦} http://www.ituc-csl.org/IMG/pdf/manuel_ENG0K.pdf

^{٥٧} منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق: ممارسات جيدة في مكان العمل. ٢٠٠٤، ص. ٣٧. جاءت الإشارة إلى سياسة التنوع والمساواة بين الجنسين الخاصة باتحاد عمال قطاع السيارات في كندا. <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228>

الفصل السابع المتابعة الطويلة الأمد

في حين أن المزيد من الدورات التدريبية تُنظم، من المتوقع تشكيل الشبكات المفيدة بين العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. في غير المحتمل التمكن من تطبيق استراتيجيات الانتظام نفسها في مختلف أنحاء العالم. إذ يمكن للعمال تعلم المزيد من قطاع مختلف تمامًا في منطقة مختلفة تمامًا مقارنة مع ما يمكن تعلمه من تجارب بلد مجاور في مناطق تجهيز الصادرات حيث ممارسات الاستخدام قد تكون مختلفة بشكل جذري. في المقابل، نأمل أن تقضي هذه العملية إلى فهم أفضل للوضع وتحديد لمواضيع ومقاربات جامعة أكثر وربما، تطوير طرائق أكثر ليدعم العمال بعضهم البعض الآخر عبر الحدود.

كما تدعو الحاجة إلى متابعة عملية إشراك العاملات في مناطق تجهيز الصادرات وتدريبهن من خلال الدعم والملاحقة المطردين من جانب النقابات العمالية بهدف ضمان توفير الدعم المتواصل للأنشطة المطلقة مع هذا الدليل. إضافة إلى ذلك، يتوجب على العاملات المشاركة في الاتحادات التي تمثلهن في الحوار الاجتماعي مع ضرورة تضمين أولوياتهن في اتفاقات المفاوضة الجماعية.

في معظم المجتمعات، تواجه المرأة التمييز في عالم العمل. من خلال ضمان إيصال صوتها للتعبير عن حاجاتها، تُنجز الخطوة الأولى نحو بيئة عمل أكثر مساواة وعدلاً. نأمل أن يساهم هذا الدليل في إحداث هذا التغيير.

المرفق أ معلومات حول الآليات الإشرافية وآليات الرقابة / الشكاوى الخاصة التي تعتمدها منظمة العمل الدولية

١ - نظام الرقابة العادي

أ) لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

يُطلب من البلد المصادق تقديم تقارير دورية لمنظمة العمل الدولية حول تطبيق الاتفاقيات بموجب القانون وفي الممارسة. وتستحق التقارير حول الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ كل سنتين، في حين أنها تصدر كل خمس سنوات للاتفاقيتين رقم ١١١ و ١٤١. كما يُطلب من الحكومة إرسال نسخ عن التقارير إلى منظمات أصحاب العمل والعمال التمثيلية في البلد المعني لتقديم تعليقاتها. كما يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال إرسال تعليقاتها حوال تطبيق الاتفاقية مباشرة إلى منظمة العمل الدولية.

كما تخضع عملية المصادقة على الاتفاقية إلى الرقابة من جانب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية وهو جهاز مستقل مؤلف من ٢٠ عضواً من الفقهاء المرموقين في هذا المجال. يمكن لهذه اللجنة أن تطلب من الدول اتخاذ التدابير الضرورية من أجل تطبيق أحكام الاتفاقية بموجب القانون أو في الممارسة.

عندما ترغب إحدى منظمات العمال تنبيه لجنة الخبراء بوجود انتهاكات للحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية، يمكن أن ترسل تعليقاتها إلى في هذا السياق إلى قسم معايير العمل الدولية في مكتب العمل الدولي في جنيف.

ب) لجنة تطبيق المعايير

إن اللجنة هي جهاز ثلاثية الأطراف يتألف من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. تدرس هذه اللجنة التقرير السنوي المحال من جانب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتناقش النقاط الشائكة. كما تدعو ممثلين عن الحكومات المعنية إلى المثول أمامها للإجابة على ما يثار حول هذه القضايا. كما يمكن للجنة أن توصي بتدابير يجب اعتمادها من أجل تطبيق أحكام الاتفاقية إما في القانون أو في الممارسة.

٢ - إجراءات خاصة

أ) اللجنة المعنية بالحرية النقابية

هذه اللجنة ثلاثية الأطراف وهي مؤلفة من تسعة أعضاء من ممثلين عن العمال وأصحاب

العمل والحكومات ويرأسها رئيس مستقل. كما تدرس اللجنة الشكاوى الصادرة عن منظمات العمال وأصحاب العمل حول انتهاك الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية. ويمكن تقديم هذه الشكاوى حتى ضد حكومات البلدان التي لك تصادق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨. بعد ذلك، تتوصل اللجنة إلى خلاصات وتوصيات على قاعدة المعلومات المقدمة في الشكاوى ومن جانب الحكومة المعنية بهذه الشكاوى.

يمكن أن تصل الشكاوى إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية من جانب:

- منظمة وطنية مهتمة بالقضية بشكل مباشر
- منظمة دولية تتمتع بصفة استشارية في منظمة العمل الدولية
- منظمة دولية تتأثر فروعها مباشرة بالقضايا المثارة في الشكاوى.

في حالة المنظمات التي تتقدم بشكاوى إلى اللجنة للمرة الأولى، يجب تقديم المعلومات التالية:

- معلومات حول عضويتها
- نظامها الداخلي/قوانينها الداخلية
- معلومات حول ارتباطاتها الوطنية/الدولية
- أي معلومات من شأنها أن تفيد عملية تقييم طبيعة عمل المنظمة

يجب أن تكون الشكاوى موقعة من جانب ممثل المنظمة المقدمة للشكاوى، وفي حال تم إرسال الشكاوى بالفاكس، لا بد من إلحاقها بالوثيقة الأصلية الموقعة.

يمكن إرسال الشكاوى إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية على العنوان التالي:

المدير العام
منظمة العمل الدولية
CH-1211، جينيف ٢٢
سويسرا

(ب) التمثيل

تحكم المادتان ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية عملية التمثيل التي تمنح أي جمعية صناعية لأصحاب العمل أو للعمال الحق في التقدم إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بشكاوى ضد أي دولة عضو تكون بنظرها قد «فشلت في ضمان بأي طريقة من الطرق التقيد

الفعال ضمن نطاق اختصاصها لأي من الاتفاقيات التي انضمت إليها هذه الدولة.»

من الممكن تشكيل لجنة ثلاثية من ثلاثة أعضاء في إطار المجلس الإداري من أجل تقييم عملية التمثيل واستجابة الحكومة. ويبين التقرير الذي تحيله اللجنة إلى المجلس الإداري الأوجه القانونية والعملائية للقضية ويدرس المعلومات المقدمة ويخلص إلى التوصيات ذات الصلة. في حال اعتبار أن استجابة الحكومة غير مرضية، يحق للهيئة الإدارية نشر التمثيل والاستجابة. عادة، تحال عمليات التمثيل المتصلة بتطبيق الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية من أجل تدارسها.

للمزيد من المعلومات عن كيفية التقدم بتمثيل، راجع :

<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang-en/index.htm>

(ج) الشكاوى

تخضع عملية تقديم الشكاوى إلى المادتين ٢٦ و ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية. وبموجب هذه الأحكام، من الممكن تقديم شكوى ضد دولة عضو لعدم امتثالها لاتفاقية مصادق عليها من جانب دولة عضو أخرى صادقت على الاتفاقية نفسها، أو ضد أحد المندوبين في مؤتمر العمل الدولي أو المجلس الإداري بصفته الذاتية. وعلى إثر تلقي الشكاوى، قد يشكل المجلس الإداري لجنة تحقيق من ثلاثة أعضاء مستقلين تكون مسؤولة عن القيام بتحقيق كامل في الشكاوى والتأكد من جميع الوقائع في القضية وإصدار التوصيات حول التدابير الواجب اتخاذها من أجل معالجة المشاكل المبينة في الشكاوى. وتمثل لجنة التحقيق المستوى الأعلى من عمليات التحقيق التي يمكن لمنظمة العمل الدولية اعتمادها. وتتفعل هذه الآلية عمومًا في حال اتهام إحدى الدول الأعضاء بارتكاب انتهاكات مستمرة وجدية ورفضها معالجتها بشكل متكرر.

عندما ترفض إحدى الدول الالتزام بتطبيق توصيات لجنة التحقيق، يمكن للهيئة الإدارية اتخاذ الاجراءات بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية. وتنص هذه المادة على «[١] أنه في حال عدم تطبيق أي من الأعضاء للتوصيات وفقًا للوقت المحدد، وفي حال وحدت، متضمنة في التقرير الصادر عن لجنة التحقيق، أو في قرار محكمة العدل الدولية، بحسب الحالة، فإن المجلس الإداري قد توصي للمؤتمر اتخاذ الإجراء الذي تعتبره حكيمًا وملائمًا من أجل ضمان الامتثال ذات الصلة.»

للحصول على المزيد من المعلومات حول كيفية التقدم بشكوى، يمكن زيارة الموقع التالي :

<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-eng/index.htm>

كما يمكن الحصول على المزيد من المعلومات حول الآليات الإشرافية في دليل معايير العمل الدولية، الصادر عن مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٨، والمتوافر على شبكة الإنترنت على العنوان التالي :

http://training.itcilo.it/ils/materials/public/English/Guide_ILS.pdf

راجع «مراقبة تطبيق المعايير»، ص. ٢٦٠-٢٧٦.

المرفق ب حالات دراسية

تبادل الاستراتيجيات والتجارب حول الانتظام من مختلف أنحاء العالم

قد يجد المدرب أنه من الملائم تقديم أمثلة ملموسة حول نجاحات العاملات في مناطق تجهيز الصادرات في الانتظام كجزء من التدريب.

قدمت النقابات المرتبطة باتحاد عمال المعادن الدولي توصيفاً لمجموعة من الاستراتيجيات المعتمدة على مستوى النقابات والعاملات والتي برهنت عن نجاحها على صعيد الانتظام ضمن مناطق تجهيز الصادرات في المنطقة الآسيوية.

- تبين أن قضية الأجور جوهرية في سياق الانتظام حيث أن النقابات قامت بكسب تأييد العمال من خلال المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور أو أن العمال اتحدوا لمواجهة التدني في الأجور.

- من الواضح أن الانتظام ضمن جماعات يجني ثماره علماً أن قضية الانتظام على مستوى الجماعة قد تقترب بمقاربات مختلفة ومتعددة. فلقد أضاء اتحاد في الفلبين على دور العمال الذين خسروا أعمالهم وقرروا الانتظام على الأرض. وفي الهند، شدد أحد الاتحادات على أن توفير الخدمات على مستوى المجتمع المحلي، وخارج إطار مكان العمل - من خلال مساعدة العمال على الحصول على قروض مصرفية أو تسجيل أولادهم في المدارس على سبيل المثال - مقارنة فعالة جداً.

- كما أن تعزيز ريادة المرأة في الاتحاد أساسي كطريقة لتوظيف المزيد من النساء داخل الاتحاد ومن أجل ضمان أن تكون مشاركة المرأة مستدامة وذات مغزى.

مقتبس من «الاتحادات تواجه تحدي الانتظام في مناطق تجهيز الصادرات»، أنيتا غاردنر، اتحاد عمال المعادن الدولي، ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ :

<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20797>

قام الاتحاد الدولي لعمال المنسوجات والملبوسات والجلود بجمع نصوص سرديّة حول نجاح جهود الانتظام في عمليات مناطق تجهيز الصادرات في الفلبين.

- في أحد مصانع المنسوجات، قامت العاملات بتحدي اتحاد «تابع للمنشأة» من خلال تنظيم اتحاد بديل. وفي مواجهة تهديدات صاحب العمل بإقفال المشروع في حال انتظمن، سعت العاملات إلى كسب دعم اتحادهن والاتحاد الدولي لعمال المنسوجات والملبوسات والجلود للحصول على المساعدة القانونية والتدريب على القضايا

القانونية. أدى ذلك إلى تعزيز ثقة العاملات وشعورهن بالاتحاد.

- نجحت العاملات في منشأة للتغليف في مواجهة محاولة الإدارة للحؤول دون تشكيل اتحاد من خلال تشكيل «مجلس لإدارة اليد العاملة». وكان دور القادة من النساء هاماً للغاية بما أنهن كن في موقع يسمح لهن تبادل المعلومات بسرعة وكفاءة مع النساء الأخريات وذلك نظراً إلى وجود علاقات بينهن على مستوى أرض المصنع والمتاجر ما ضمن الحفاظ على جو من الثقة والشفافية طوال مرحلة الانتقال نحو منظمة عمالية حقيقية وتمثيلية.

- واجهت النساء العاملات في منشأة لتصنيع كرات المضرب في مناطق تجهيز الصادرات موقفاً حيث توقفت عملية توظيف النساء وترقيتهن، لأن صاحب العمل لم يرد منحهن إجازة الأمومة كما يبدو. فأتضح للاتحاد ضرورة انتظام العاملات وتنوعية العاملين الذكور حول قضايا النوع الاجتماعي من أجل مواجهة هذا التحدي فنظم الاتحاد الدورات التدريبية والحلقات الدراسية وأنشأ لجنة لشؤون المرأة داخل هيكلية الاتحاد لهذا الغرض.

مقتبس من قصص النجاح في انتظام العاملات وحقوق الاتحادات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات الفلبينية، الاتحاد الدولي لعمال المنسوجات والملبوسات والجلود، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

www.itglwf.org/docs/EPZstudy.doc

في بداية العام ٢٠١١، نشأ تعاون بين العمال في المكسيك والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية في البلدان المستثمرة أدى إلى فرض الضغط الكافي على إحدى المنشآت في مناطق تجهيز الصادرات في البلد المعني - وتعرف باسم «ماكلاس» - وأدى ذلك إلى إطلاق عملية تفاوض بحسن نية وتوقيع اتفاق مفاوضة جماعية خلص إلى إلغاء الاتحاد السابق «التابع للمنشأة». وتجدر الإشارة إلى أن المنشأة المسماة «جونسون كونترولز» تصنع الكراسي التي يستخدمها عدد من شركات تصنيع السيارات الكبرى وهي تستخدم حالياً يداً عاملة حيث حصة المرأة تفوق ٥٠ في المائة.

واجه العمال موقفاً حيث أنهم ما عادوا قادرين على تلقي أي نوع من أنواع الدعم من الاتحاد القابع تحت سيطرة المنشأة، وكانوا يخضعون «لعقد حماية» يتخلى حتى عن حقوقهم القانونية. هو الاتحاد الأصفر^{٥٨} الذي صاغ هذا الاتفاق المذكور من أجل منع العمال من

٥٨ منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق: الممارسات الجيدة في مكان العمل، ٢٠٠٤، ص. ٢٧. جاءت الإشارة إلى سياسة التنوع والمساواة بين الجنسين الخاصة باتحاد عمال قطاع تصنيع السيارات في كندا.

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F144380228>

القيام بأي محاولة لتكوين اتحاد حقيقي. إلا أن العمال سعوا إلى حشد دعم مجموعات داخل المكسيك وخارجها، بما فيها اتحاد عمال المعادن الدولي، واتحاد عمال قطاع السيارات في كندا والولايات المتحدة الأميركية، واتحاد عمال الفولاذ وشبكة ماكيلا للتضامن. أفضت الحملة العلنية الدولية إلى الضغط على المنشأة من أجل الاعتراف بالاتحاد الوطني لعمال المناجم والمعادن والفولاذ والعمال ذات الصلة في الجمهورية المكسيكية (وهو المعروف باسم «لوس مينيروس») على أساس أنه الاتحاد المختار ديمقراطياً من جانب العمال.

مقتبس من مقال «عمال البوبالا في جونسون كونترولز يوقعون على اتفاق المفاوضة الجماعية الأول»، شبكة ماكيلا للتضامن، ١٩ نيسان/أبريل ٢٠١١ : <http://en.maquilasolidarity.org>

قام تجمع الاتحادات العمالية في غانا بدمج قضايا مناطق تجهيز الصادرات في سياسة النوع الاجتماعي الرسمية نظراً إلى ارتفاع عدد العاملات في مناطق تجهيز الصادرات. ولقد انبثق هذا الموقف السياسي من تيقن أن معالجة قضية ضعف تمثيل المرأة في الاتحاد (٩-١٠ في المائة، في حين أن مشاركة المرأة في قطاع الاستخدام المنظم تناهز الـ ٢٥ في المائة) يتطلب مقاربة شاملة لإنهاء تهميش المرأة في أماكن العمل وفي المجتمع ككل. بالتالي، تنظر سياسة النوع الاجتماعي المذكورة في إمكانيات التمثيل المناسب للمرأة على مستوى قيادة الاتحادات أيضاً إضافة إلى دمج قضايا النوع الاجتماعي في اتفاقات المفاوضة الجماعية والحاجة إلى تفعيل عمل الاتحادات بفعالية على مستوى دعم حقوق المرأة في المجتمع وفي العمل. برز عدد من النتائج الملموسة لمقاربة تجمع الاتحادات العمالية. مثلاً، تم انتخاب قيادة نسائية على رأس اتحاد عمال المناجم في غانا، حتى في إطار مكان عمل يهيمن عليه الرجال. إلى ذلك، أدت الشراكات المبرمة بين تجمع الاتحادات العمالية والمنظمات النسائية العاملة على تعزيز تعليم الفتيات والنساء وإدانة العنف ضد المرأة، إلى تعزيز الثقة والتعاون بين الاتحادات وشبكات المجموعات - التحالفات النسائية التي يُعتبر دورها أساسياً لتحقيق الانتظام.

مقتبس من «استجابات الاتحادات العمالية للعولمة: حالة دراسية من غانا»، كواسي أنييميدو، المعهد الدولي لدراسات العمل، ٢٠٠٠، ص. ١٢-١٣.

<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/bureau/inst/download/dp12100>

الملاحظات

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الحرية النقابية للعاملات في مناطق تجهيز الصادرات

مكتب العمل الدولي

4، طريق دي موريون

CH-1211 جينيف 22

سويسرا

مكتب المساواة بين الجنسين

هاتف: + 41 22 799 6730

فاكس: + 41 22 799 6388

الاعلان: declaration@ilo.org

البريد الالكتروني: www.ilo.org/declaration

ISBN 978-92-2-626675-0



9 78 9221256755

www.ilo.org