منظمة العمل الدولية

قواعد اللعبة

مقدمة موجزة
لمعايير العمل الدولية

الطبعة المنقحة لعام ٢٠١٧

الطبعة المنقحة لعام ٢٠١٧
قواعد اللعبة

قواعد اللعبة

الطبعة المنقحة لعام ٢٠١٧

مقدمة موجزة
لمعايير العمل الدولية

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٧
نشرت لأول مرة ٢٠٠٥
الطبعة المنقحة الثالثة ٢٠١٤

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 أذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى كتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص). بمكتب العمل الدولي بجنيف، Switzerland ,٢٢ Geneva ١٢١١-CH، أو بالبريد الإلكتروني pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لها لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

بيانات مطبوعات منظمة العمل الدولية

قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية/مكتب العمل الدولي. جنيف: منظمة العمل الدولية، الطبعة المنقحة الثالثة ٢٠١٧

ISBN: 978-92-2-631223-4 (print)
ISBN: 978-92-2-631224-1 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

معايير العمل الدولية/وضع المعايير في منظمة العمل الدولية

04.01.6

ومتوفر أيضاً:
Rules of the game: A brief introduction to international labour standards/International Labour Office (978-92-2-129063-6 (print)), Geneva: ILO, Third Revised Edition 2014
Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail (ISBN 978-92-2- 229063- 5), Geneva, troisième édition révisée 2014
Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (ISBN 978-92-2-329063-4), Geneva, tercera edición revisada 2014

بيانات مطبوعات منظمة العمل الدولية

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

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

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.
ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق

المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org.

المحتويات

أولاً: معايير العمل الدولية
قواعد اللعبة ٦
إقامة اقتصاد عالمي يتسم بالعدالة الاجتماعية ٨
ما هي معايير العمل الدولية؟ ١٥
كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟ ١٧
كيف تستخدم معايير العمل الدولية؟ ٢١

ثانياً: الموضوعات التي تتناولها معايير العمل الدولية ٢٦
الحرية النقابية ٢٨
المفاوضة الجماعية ٣١
العمل الجبري ٣٤
عمل الأطفال ٣٥
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ٤٠
المشاورات الثلاثية ٤٤
إدارة شئون العمل ٤٦
تفتيش العمل ٤٨
سياسة العمل ٥٢
النهوض بالعمالة ٥٤
التوجيه والتدريب المهنيان ٥٨
الأمان الوظيفي ٦٠
السياسة الاجتماعية ٦١
الأجور ٦٢
مدة العمل ٦٥
السلامة والصحة المهنيتان ٦٧
الضمان الاجتماعي ٧٢
حماية الأمومة ٧٨
العمال المنزليون ٨٠
العمال المهاجرون ٨٢
البحارة ٨٤
صيادو الأسماك ٨٨
عمال المناولة بالموانئ ٩٢
الشعوب الأصلية والقبلية ٩٤
فئات محددة أخرى من العمال ٩٦

ثالثاً: تطبيق معايير العمل الدولية وتعزيزها ١٠٠
نظام الإشراف المنتظم ١٠٢
الاحتجاجات ١٠٦
الشكاوى ١٠٨
الحرية النقابية ١١٠
تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق الدول عليها ١١٢
المساعدة الفنية والتدريب ١١٤
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل ١١٦
إعلان ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ١١٨

رابعاً: المصادر ١٢٠
الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووثائقها ١٢٢
المراجع ١٣٠

تمهيد

قواعـد اللعبـة: مقدمـة موجـزة لمعايـير العمـل الدوليـة نـشر لأول مـرة في سـنة ٢٠٠٥ ونقـح في وقـت لاحـق في سـنة ٢٠٠٩ لمسـاعدة الأطـراف التقليديـة التـي تشـكل منظمـة العمـل الدوليـة، ولكـن أيضـا غـير المتخصصـين والجمهـور العـام، عـلى فهـم أفضـل لجوهـر اتفاقيـات وتوصيـات منظمـة العمـل الدوليـة، وتطبيـق معايـير العمـل الدوليـة والإشراف عليهـا، وأهميتهـا في الاقتصـاد العالمـي. وفي سـنة ٢٠١٤، نـشرت طبعـة ثالثـة لدمـج الصكـوك المعتمـدة في الفـترة الأخـيرة، مثـل توصيـة فـيروس نقـص المناعـة البشريـة والإيـدز، لسـنة ٢٠١٠، واتفاقيـة العـمال المنزليـين، لسـنة ٢٠١١، وتوصيـة أرضيـات الحمايـة الاجتماعيـة، لسـنة ٢٠١٢، وبروتوكـول وتوصيـة ٢٠١٤ بشـأن التصـدي للأشـكال المعـاصرة مـن العمـل الجـبري، وكذلـك لوضـع في الاعتبـار بـدء نفـاذ اتفاقيـة العمـل البحـري، لسـنة ٢٠٠٦. ومـن المأمـول أن تـؤدي هـذه الطبعـة الجديـدة باللغـة العربيـة إلى نـشر أوسـع لأنشـطة المنظمـة المتعلقـة بالمعايـير في البلـدان الناطقـة بالعربيـة.

كورين فارغا
مديرة إدارة معايير العمل الدولية
منظمة العمل الدولية، جنيف

بناء اقتصاد عالمي مع العدالة الاجتماعية
ما هي معايير العمل الدولية؟
كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟
كيف تستخدم معايير العمل الدولية

١

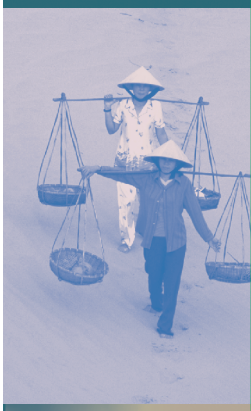
معايير العمل الدولية:
قواعد اللعبة للإقتصاد العالمي

" أظهـرت لنـا التجـارب أن النمـو الاقتصـادي ليـس كافيـاً. وعلينـا أن نبـذل المزيـد مـن الجهـد لتمكـين الأفـراد مـن خـلال العمـل اللائـق، ودعـم النـاس مـن خـلال الحمايـة الاجتماعيـة، وضـمان سـماع أصـوات الفقـراء والمهمشـين. وفي الوقـت الـذي نواصـل فيـه جهودنـا لتحقيـق الأهـداف الإنمائيـة للألفيـة وتشـكيل خطـة التنميـة لمـا بعـد سـنة ٢٠١٥، دعونـا نجعـل العدالـة الاجتماعيـة مسـألة أساسـية لتحقيـق النمـو المنصـف والمسـتدام للجميـع. (١)

الأمين العام السابق للأمم المتحدة بان كي مون
رسالة بمناسبة اليوم العالمي للعدالة الاجتماعية
٢٠ فبراير/شباط ٢٠١٤

منـذ سـنة ١٩١٩، وضعـت منظمـة العمـل الدوليـة وطـورت نظامـاً لمعايـير العمل الدوليـة يهـدف إلى تعزيـز فرص النسـاء والرجـال في الحصول عـلى عمل كريم ولائـق ومنتـج، تحـت ظـروف مـن الحريـة والإنصـاف والأمـان والكرامـة الإنسـانية. وتعتـبر معايـير العمـل الدوليـة، في ظـل العولمـة الاقتصاديـة الراهنـة، عنـصراً أساسـياً يضمـن إفـادة الجميـع مـن النمـو في الاقتصـاد العالمـي.

إقامة اقتصاد عالمي يتسم بالعدالة الاجتماعية



يتطلع البشر، رجالاً ونساءً، إلى العدالة الاجتماعية، التي يمكن لكل رجل وامرأة في سوق العمل أن يطالب من خلالها بنصيبه العادل من الثروة التي تحققت بفضلهم. ولا يقل هذا الطموح حجما عما كان عليه عندما أنشئت منظمة العمل الدولية في سنة ١٩١٩. وقد نما الاقتصاد العالمي الحالي بشكل لم يحدث من قبل في التاريخ. وبفضل التكنولوجيات الجديدة، ينتقل الناس ورأس المال والسلع بين البلدان بسهولة وبسرعة مما أدى إلى إنشاء شبكة اقتصادية عالمية مترابطة تؤثر على كل شخص تقريباً على وجه الأرض.

وفي حين أن العولمة خلقت فرصاً وحققت فوائد لكثير من الناس، فقد واجه الملايين من العمال وأصحاب العمل في جميع أنحاء العالم تحديات جديدة. فقد أدى الاقتصاد المعولم إلى نقل العمال والمنشآت إلى مواقع جديدة، وأسفر عن تراكم مفاجئ لرأس المال أو هروبه، وتسبب في عدم استقرار مالي أدى بدوره إلى الأزمة الاقتصادية العالمية لعام ٢٠٠٨. وعلى الرغم من الفوائد الواضحة، لم تأت العولمة بعصر من الرخاء للجميع. وفي الواقع، على الرغم من النمو الاقتصادي القوي الذي ولد ملايين من فرص العمل الجديدة منذ أوائل تسعينات القرن الماضي وحتى أزمة سنة ٢٠٠٨، زاد عدم المساواة في الدخل أيضاً بشكل كبير في معظم مناطق العالم. وتزايد التفاوت في توزيع الأجور الشخصية، حيث اتسعت الفجوة بين أعلى ١٠٪ وأدنى ١٠٪ من أصحاب الأجور.(٢) وبالإضافة إلى ذلك، وبعد ست سنوات من الأزمة الاقتصادية والاجتماعية لعام ٢٠٠٨، لا تزال حالة العمالة العالمية غير متكافئة: إذا كانت بعض الاقتصادات المتقدمة قد تمكنت من استعادة بعض الوظائف التي فقدت، فلا تزال اقتصادات أخرى تواجه تحديات كبيرة فيما يتعلق بسوق العمل، وتواصل الآفاق الاجتماعية في التدهور. ومن المنظور الاقتصادي، تشير المؤشرات إلى انتعاش الربحية وأسواق الأسهم في معظم البلدان. كما أن رواتب المسئولين التنفيذيين تواصل في الارتفاع، بعد توقفها في أعقاب الأزمة مباشرة. وبالتالي، فإن المسألة الرئيسية هي كيفية ترجمة هذه الأرباح إلى استثمارات منتجة.(٣) ولا تزال هناك حاجة إلى أكثر من ٣٠ مليون فرصة عمل لإعادة العمالة إلى مستويات ما قبل الأزمة.(٤) وأبرزت التداعيات السلبية للغاية للأزمة العالمية على أسواق العمل وحقيقة أن الانتعاش غير مؤكد وبعيد المنال ضرورة النمو الشامل للجميع.

ولا يـؤدي عـدم المسـاواة إلى انخفـاض في الإنتاجيـة فحسـب، ولكنـه يولـد أيضـاً الفقـر وعـدم الاسـتقرار الاجتماعـي وحتـى الـصراع. وفي ضـوء ذلـك، أقـر المجتمـع الـدولي بـضرورة وضـع بعـض القواعـد الأساسـية للعبـة لضـمان أن تتيـح العولمـة فرصـة عادلـة للرخـاء للجميـع.

وقـد أكـد كل مـن إعـلان منظمـة العمـل الدوليـة بشـأن العدالـة الاجتماعيـة مـن أجـل عولمـة عادلـة لعـام ٢٠٠٨ والميثـاق العالمـي لفـرص العمـل لعـام ٢٠٠٩ للمنظمـة أهميـة ولايـة منظمـة العمـل الدوليـة في تعزيـز العدالـة الاجتماعيـة باسـتخدام كل الوسـائل المتاحـة لهـا، بمـا في ذلـك تعزيـز معايـير العمـل الدوليـة.

دور معايير العمل الدولية

أنشـأت الـدول الموقعـة عـلى معاهـدة فرسـاي، في سـنة ١٩١٩، منظمـة العمـل الدوليـة اعترافـاً منهـا بـأن «ظـروف العمـل القائمـة تنطـوي عـلى قـدر كبـير مـن الظلـم والمعانـاة والحرمـان بالنسـبة لأعـداد كبـيرة مـن النـاس مـما يـؤدي إلى اضطـراب شـديد لدرجـة أن السـلم والتناغـم في العـالم يصبحـان مهـددان». ولمعالجـة هـذه المشـكلة وضعـت المنظمـة الوليـدة نظامـاً لمعايـير العمـل الدوليـة: اتفاقيـات وتوصيـات دوليـة يضعهـا ممثلـون عـن الحكومـات وأصحـاب العمـل والعـمال مـن مختلـف أنحـاء العـالم، تتنـاول كافـة الأمـور المتعلقـة بالعمل. وقـد أدرك مؤسسـو منظمـة العمـل الدوليـة في سـنة ١٩١٩ أن الاقتصـاد العالمـي بحاجـة إلى قواعـد واضحـة لضـمان أن يسـير التقـدم الاقتصـادي جنبـاً إلى جنـب مـع العدالـة الاجتماعيـة والرخـاء والسـلام للجميـع.

وقـد صُمـم الإعـلان التاريخـي بشـأن العدالـة الاجتماعيـة مـن أجـل عولمـة عادلـة (انظـر القسـم الثالـث)، الـذي اعتمدتـه الحكومـات والعـمال وأصحـاب العمـل في يونيـو ٢٠٠٨، للنهـوض بقـدرة منظمـة العمـل الدوليـة عـلى تعزيـز برنامجهـا بشـأن العمـل اللائـق ووضـع اسـتجابة فعالـة للتحديـات المتناميـة للعولمـة. ويهـدف برنامـج العمـل اللائـق الـذي يتنـاول العديـد مـن نفـس التحديـات التـي واجهتهـا المنظمـة في بدايتهـا، إلى تحقيـق العمـل اللائـق للجميـع مـن خـلال تعزيـز الحـوار الاجتماعـي والحمايـة الاجتماعيـة وخلـق فـرص العمـل، فضـلاً عـن احـترام معايـير العمـل الدوليـة.

وقد تطورت معايير العمل الدولية إلى نظام شامل من الصكوك بشأن العمل والسياسة الاجتماعية، التي تدعمها نظام إشراف مصمم للتغلب على كل أنواع المشاكل في تطبيقها على المستوى الوطني. وهي مكون قانوني من استراتيجية منظمة العمل الدولية لإدارة العولمة، وتعزيز التنمية المستدامة، والقضاء على الفقر، وضمان أن يكون بوسع الناس العمل بكرامة وسلامة. وأكد الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة أنه من أجل الوصول إلى أهداف منظمة العمل الدولية في سياق العولمة، على المنظمة أن «تعزز سياسة وضع فالمعايير لمنظمة العمل الدولية، باعتبارها ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة من خلال تعزيز ملاءمتها لعالم العمل، وضمان دور المعايير كأداة مفيدة في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة «.

وقد جعلت تحديات العولمة معايير العمل الدولية أكثر أهمية من أي وقت مضى. ولكن ما هي الفوائد التي تقدمها اليوم؟

السبيل إلى العمل الكريم واللائق

تعني معايير العمل الدولية في المقام الأول بتنمية الأفراد كبشر. وقد جاء في إعلان منظمة العمل الدولية الصادر في فيلادلفيا سنة ١٩٤٤ أن المجتمع الدولي يقر بأن «العمل ليس سلعة». فالعمل ليس مثل فاكهة ما أو جهاز تليفزيون أو أي منتج لا حياة فيه يمكن المفاوضة فيه لجلب أكبر ربح أو أقل سعر. فالعمل جزء من الحياة اليومية لكل شخص وضرورة لكرامته كإنسان ورفاهته وتطوره كبشر. وينبغي أن تشمل التنمية الاقتصادية خلق الوظائف وظروف العمل التي يستطيع الأفراد العمل في ظلها بحرية وأمان وكرامة. وبعبارة أخرى، فإن التنمية الاقتصادية ليست هدفاً في حد ذاتها لكنها وسيلة نحو تحسين حياة البشر. وتأتي معايير العمل الدولية لتضمن استمرار التركيز على هدف تحسين الحياة البشرية والكرامة الإنسانية.

إطار قانوني دولي لعولمة منصفة ومستقرة

يتطلب تحقيق هدف العمل الكريم واللائق في ظل عولمة الاقتصاد عملاً على الصعيد الدولي. ويواجه المجتمع الدولي هذا التحدي جزئياً عن طريق وضع صكوك قانونية دولية بشأن التجارة والتمويل والبيئة وحقوق الإنسان والعمل. وتساهم منظمة العمل الدولية في هذا الإطار القانوني بوضع وتعزيز معايير دولية للعمل تهدف إلى أن يسير النمو الاقتصادي والتنمية جنباً إلى جنب مع خلق فرص للعمل الكريم واللائق. وتضمن البنية الثلاثية الفريدة لمنظمة العمل الدولية دعم هذه المعايير من جانب الحكومات وأصحاب العمل والعمال على حد سواء. لذا، فإن معايير العمل الدولية تضع الحد الأدنى الأساسي من المعايير الاجتماعية المتفق عليها بين جميع المشاركين في الاقتصاد العالمي.

ملعب مستوٍ

يضمن الإطار القانوني الدولي للمعايير الاجتماعية توافر ملعب مستو على صعيد الاقتصاد العالمي. فهو يساعد الحكومات وأصحاب العمل على تجنب الإغراء بتخفيض معايير العمل اعتقاداً منهم بأن ذلك قد يحقق لهم ميزة نسبية أكبر في التجارة الدولية ومثل الممارسات لا تفيد أحداً على المدى الطويل. فتخفيض معايير العمل يمكن أن يشجع انتشار الأجور المنخفضة والمهارات المحدودة وارتفاع نسبة استبدال العاملين في الصناعة ويحول بين الدولة وبين تنمية العمل المستقر ذي المهارات العالية. كذلك، فإن مثل هذه الممارسات تجعل من الصعب على الشركاء التجاريين العمل على تطوير اقتصاداتهم إلى مستوى أعلى. ونظراً لأن معايير العمل الدولية تمثل الحد الأدنى من المعايير التي تعتمدها الحكومات وجميع الشركاء الاجتماعيين، فإن من مصلحة الجميع تطبيق هذه المعايير تطبيقاً عاماً، حتى لا يضر أولئك الذين يطبقونها فعلاً بممارسة من لا يأخذون بالمعايير المعنية.

وسيلة لتحسين الأداء الاقتصادي

ينظر إلى معايير العمل الدولية أحياناً على أنها تتطلب تكلفة كبيرة ومن ثم، فإنها تعوق التنمية الاقتصادية. ومع ذلك، تدل مجموعة متزايدة من البحوث على أن الالتزام بمعايير العمل الدولية كثيراً ما يسير جنباً إلى جنب مع تحسن الإنتاجية والأداء الاقتصادي. فالأجور الأعلى والمعايير الخاصة بفترة العمل واحترام المساواة يمكن أن تسفر عن مزيد من الرضا لدى العمال وبالتالي إلى أداء أفضل وإلى الحد من استبدال العاملين. كما أن الاستثمار في التدريب المهني يمكن أن يؤدي إلى وجود قوى عاملة أفضل تدريباً

ينظر إلى معايير العمل الدولية أحياناً على أنها تتطلب تكلفة كبيرة ومن ثم، فإنها تعوق التنمية الاقتصادية. ومع ذلك، تدل مجموعة متزايدة من البحوث على أن الالتزام بمعايير العمل الدولية كثيراً ما يسير جنباً إلى جنب مع تحسن الإنتاجية والأداء الاقتصادي. فالأجور الأعلى والمعايير الخاصة بفترة العمل واحترام المساواة يمكن أن تسفر عن مزيد من الرضا لدى العمال وبالتالي إلى أداء أفضل وإلى الحد من استبدال العاملين. كما أن الاستثمار في التدريب المهني يمكن أن يؤدي إلى وجود قوى عاملة أفضل تدريباً وإلى مستويات أعلى من التشغيل.(٥) ويمكن لمعايير السلامة أن تقلل من تكلفة الحوادث ومصاريف الرعاية الصحية. وتشجع حماية الوظائف العمال على المجازفة والابتكار. ويمكن لتدابير الحماية الاجتماعية، مثل نظم البطالة والسياسات الإيجابية لسوق العمل، أن توفر المرونة في سوق العمل؛ كما تساعد على تقبل الجمهور بقدر أكبر لسياسات التحرر الاقتصادي والخصخصة واستدامتهما. كما يمكن أن تؤدي الحرية النقابية والتفاوض الجماعي إلى مشاورة وتعاون أفضل بين العمال والإدارة، الأمر الذي يؤدي إلى التقليل من النزاعات العمالية المكلفة وإلى المزيد من الاستقرار الاجتماعي.

ولا يغفل المستثمرون الأجانب الآثار الطيبة التي تحدثها معايير العمل. وقد دلت الدراسات على أن المستثمرين الأجانب عند اختيارهم للبلدان التي يقومون فيها باستثماراتهم يضعون كمؤشرات لاختياراتهم: نوعية العمالة والاستقرار السياسي والاجتماعي في مرتبة أعلى من تلك المؤشرات التي تعني بتقليل تكلفة العمل. كما أنه لا توجد أدلة كافية على أن البلدان التي لا تحترم معايير العمل أكثر قدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي.(٦)

شبكة أمان في أوقات الأزمات الاقتصادية

حتى الاقتصادات سريعة النمو التي لديها عمال ذوي مهارات عالية يمكن أن تشهد ركوداً اقتصادياً غير متوقع. وأظهرت الأزمة المالية الآسيوية لعام ١٩٩٧، وانفجار فقاعة شركات التكنولوجيا في سنة ٢٠٠٠ والأزمة المالية والاقتصادية لعام ٢٠٠٨ كيف يمكن أن تفقد عقود من النمو الاقتصادي بسبب تخفيضات حادة في قيمة العملات أو انخفاض أسعار السوق. وعلى سبيل المثال، زادت البطالة بشكل كبير خلال الأزمة الآسيوية لعام ١٩٩٧، فضلا عن أزمة سنة ٢٠٠٨، في العديد من البلدان المتأثرة. وتفاقمت الآثار الكارثية لهذه الأزمات على العمال في العديد من هذه البلدان لافتقارها إلى نظم الحماية الاجتماعية (وخاصة البطالة والتأمين الصحي)، وسياسات سوق العمل النشط والحوار الاجتماعي أو تعرضها لضغط هائل. ويمكن أن يساعد اتخاذ نهج يحقق التوازن بين الأهداف الاقتصادية الكلية والعمالة، ويراعي في الوقت نفسه الآثار الاجتماعية، في التغلب على هذه التحديات.(٧)

استراتيجية للحد من الفقر

تعتمد التنمية الاقتصادية دائماً على القبول بالقواعد. فالتشريعات والمؤسسات القانونية الفعالة تضمن حقوق الملكية وتنفيذ العقود واحترام الإجراءات والحماية من الجريمة – وكلها عناصر قانونية للحكم الرشيد الذي لا يمكن لأي اقتصاد أن يعمل بدونها. فالسوق التي تحكمها مجموعة منصفة من القواعد والمؤسسات تكون أكثر كفاءة وأكثر نفعاً للجميع. وسوق العمل

لا تختلف عن ذلك. فالممارسات المنصفة في العمل كما تحددها معايير العمل الدولية والتي تطبق بموجب النظام القانوني الوطني تضمن كفاءة سوق العمل واستقراره لصالح العمال وأصحاب العمل على السواء.

وفي العديد من الاقتصادات النامية والانتقالية، يكون جزء كبير من القوى العاملة نشطاً في الاقتصاد غير الرسمي. وبالإضافة إلى ذلك، تفتقر هذه البلدان في كثير من الأحيان القدرة على توفير عدالة اجتماعية فعالة. ومع ذلك، يمكن أن تكون معايير العمل الدولية أدوات فعالة في هذه الحالات أيضاً. وتنطبق معظم المعايير على جميع العمال، وليس على أولئك الذين يعملون بموجب ترتيبات عمل رسمية فقط؛ وتتناول بعض المعايير، مثل تلك المتعلقة بالعمال المنزليين، والمهاجرين، والعمال الريفيين، والشعوب الأصلية والقبلية، في الواقع مجالات الاقتصاد غير الرسمي على وجه التحديد. وقد تثبت أن تمديد الحرية النقابية، والحماية الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنيتين، والتدريب المهني، وغيرها من التدابير التي تقتضيها معايير العمل الدولية تعتبر استراتيجيات فعالة في الحد من الفقر ونقل العمال إلى الاقتصاد الرسمي. وبالإضافة إلى ذلك، تدعو معايير العمل الدولية إلى إنشاء مؤسسات وآليات يمكن أن تنفذ حقوق العمال. وإلى جانب مجموعة من الحقوق والقواعد المحددة، يمكن أن تساعد المؤسسات القانونية العاملة على إضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد وخلق مناخ من الثقة والنظام الذي يعتبر أساسياً للنمو الاقتصادي والتنمية.(٨)

حصيلة الخبرة والمعارف الدولية

إن معايير العمل الدولية هي ثمرة المناقشات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال بالتشاور مع الخبراء من جميع أنحاء العالم. وهي تمثل التوافق الدولي حول كيفية معالجة مشكلة معينة تتعلق بالعمل على المستوى العالمي، كما أنها تعكس المعارف والخبرات القائمة من مختلف أرجاء العالم. ويمكن للحكومات، ولمنظمات أصحاب العمل والعمال، والمؤسسات الدولية، والشركات متعددة الجنسيات، والمنظمات غير الحكومية الأخرى أن تستفيد من هذه المعارف بإدراج هذه المعايير في سياساتها وأهدافها التشغيلية ونشاطها اليومي. ويسمح الطابع القانوني للمعايير بإدخالها في النظم القانونية ونظم الإدارة على الصعيد الوطني، كما يسمح بأن تكون جزءاً من مجموعة قواعد القانون الدولي الذي من شأنه أن يحقق مزيداً من التكامل للمجتمع الدولي.

نبذة عن منظمة العمل الدولية

أنشئت منظمة العمل الدولية في سنة ١٩١٩ وأصبحت وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة في سنة ١٩٤٦. وهي تضم حالياً في عضويتها ١٨٥ دولة. وللمنظمة بنية «ثلاثية» فريدة تجمع بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال على قدم المساواة فيما بينهم لمعالجة التحديات المتعلقة بالعمل والسياسة الاجتماعية. ويضع **مؤتمر العمل الدولي** السياسات العريضة لمنظمة العمل الدولية. وينعقد مؤتمر العمل الدولي مرة واحدة سنويا ويلتقي فيه الأطراف الثلاثة الذين يشكلونه. ويعتمد المؤتمر كذلك معايير دولية جديدة للعمل كما يعتمد خطة عمل المنظمة وميزانيتها.

وفيما بين دورات المؤتمر، يوجه أعمال المنظمة **مجلس الإدارة** الذي يضم في عضويته ٢٨ ممثلاً عن الحكومات و١٤ ممثلاً عن أصحاب العمل و١٤ ممثلاً عن العمال. و**مكتب العمل الدولي** هو الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية. ومقر الأمانة العامة يكمن بجنيف بسويسرا. ولها مكاتب ميدانية في أكثر من ٤٠ بلداً. وقد حصلت المنظمة، عند الاحتفال بالعيد الخمسين لإنشائها في سنة ١٩٦٩، على جائزة نوبل للسلام. والمدير العام الحالي للمنظمة هو السيد Guy Ryder. وستحتفل المنظمة بالعيد المائة لإنشائها في سنة ٢٠١٩.

ما هي معايير العمل الدولية؟

معايير العمل الدولية هي صكوك قانونية وضعتها الأطراف التي تشكل منظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) والتي تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل. والمعايير عبارة إما عن اتفاقيات، وهي معاهدات دولية ملزمة قانوناً يمكن أن تصدق عليها الدول الأعضاء، أو توصيات، التي تعد بمثابة توجيهات إرشادية غير ملزمة. وفي كثير من الأحيان، تضع الاتفاقية المبادئ الأساسية التي يتعين على الدولة المصدقة عليها تطبيقها بينما تكمل التوصية ذات الصلة الاتفاقية حيث تتضمن إرشادات أكثر تفصيلاً حول كيفية تطبيقها. ويمكن أيضاً أن تكون التوصيات قائمة بحد ذاتها أي غير متعلقة باتفاقية بعينها.

وتوضع الاتفاقيات والتوصيات بواسطة ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتعتمد خلال مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد سنوياً. وبمجرد اعتماد أي معيار من المعايير فإن الدول الأعضاء تكون مطالبة، بحكم دستور منظمة العمل الدولية، بعرضها على السلطات المختصة (عادة ما تكون البرلمان) لبحثها. وبالنسبة للاتفاقيات، فإن ذلك يعني بحثها من أجل التصديق عليها. فإذا ما قررت الدولة التصديق على الاتفاقية، فإنها تصبح سارية المفعول عادة بعد سنة من تاريخ التصديق. والدول المصدقة تكون ملزمة بتطبيق الاتفاقية من خلال تشريعها الداخلي والممارسة العملية، كما أنه يطلب منها تقديم تقرير فيما يخص تطبيق الاتفاقيات المعنية على فترات منتظمة. وتقوم منظمة العمل الدولية بتقديم المساعدة الفنية إذا احتاج الأمر. هذا ومن الممكن اتخاذ إجراءات الاحتجاج والشكوى ضد الدول لانتهاكها الاتفاقيات التي صدقت عليها. (انظر القسم الثالث).

الاتفاقيات الأساسية

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثماني اتفاقيات بوصفها «أساسية»، وتغطي الموضوعات التي تعتبر كمبادئ وحقوق أساسية في مجال العمل: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والقضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ويغطي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨) هذه المبادئ أيضاً (انظر القسم الثالث). وهناك حالياً أكثر من ١٣٥٧ تصديقاً على هذه الاتفاقيات، وهو ما يمثل ٩١,٧٪ من العدد الممكن من التصديقات. ولا تزال هناك حاجة إلى ١٢٥ تصديقاً آخراً لتحقيق هدف التصديق العالمي على جميع الاتفاقيات الأساسية بحلول سنة ٢٠١٥ في إطار الأهداف الإنمائية للتنمية التي وضعتها الأمم المتحدة.

والاتفاقيات الأساسية الثمانية هي:
•اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
•اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩ (٩٨)
• اتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
•اتفاقية إلغاء العمل الجبري، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
•اتفاقية الحد الأدنى للسن، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
•اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
•اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
•اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)

الاتفاقيات (ذات الأولوية) المتعلقة بالحكم

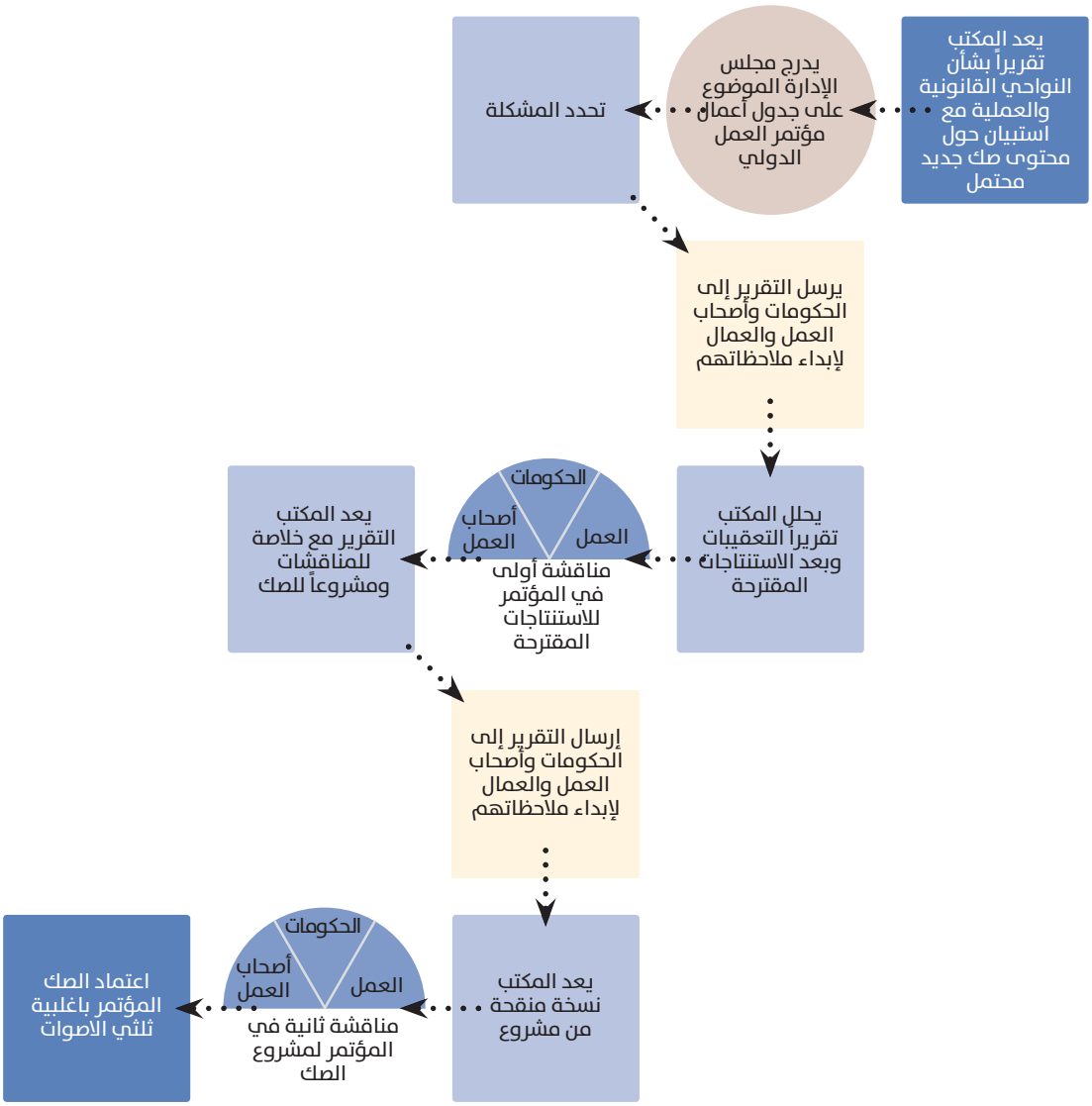
حـدد مجلـس إدارة منظمـة العمـل الدوليـة أيضـاً أربـع اتفاقيـات أخـرى كصكـوك ذات «أولويـة»، مشـجعاً بالتـالي الـدول الأعضـاء عـلى التصديـق عليهـا لمـا لهـا مـن أهميـة في تسـيير نظـام معايـير العمـل الدوليـة. وأكـد إعـلان منظمـة العمـل الدوليـة بشـأن العدالـة الاجتماعيـة مـن أجـل عولمـة عادلـة، في متابعتـه، أهميـة هـذه الاتفاقيـات مـن منظـور الحوكمـة.

والاتفاقيات الأربع هي:
•اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)
•اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، لسنة ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
•اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
•اتفاقية سياسة العمالة، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

كيف يتم وضع معايير العمل الدولية؟

تنبثق معايير العمل الدولية عن الاهتمام الدولي المتزايد بالحاجة إلى الشروع في عمل لمعالجة قضية بعينها، مثل توفير الحماية للأمومة بالنسبة للأمهات العاملات أو توفير ظروف عمل آمنة بالنسبة للعمال الزراعيين. وتوضع معايير العمل الدولية في منظمة العمل الدولية وفقاً لأسلوب تشريعي فريد يشترك فيه ممثلون عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل من جميع أنحاء العالم. وكخطوة أولى يوافق مجلس الإدارة على إدراج الموضوع على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في إحدى دوراته القادمة. ثم يعد مكتب العمل الدولي تقريراً يحلل فيه قوانين الدول الأعضاء وممارساتهم فيما يتعلق بالموضوع قيد البحث. ويوزع التقرير على الدول الأعضاء وعلى منظمات العمال وأصحاب العمل للتعقيب عليه من جانبهم، ثم يناقش في مؤتمر العمل الدولي. وبعد ذلك يعد المكتب تقريراً ثانياً يتضمن مشروعاً للصك المقترح لإبداء الملاحظات بشأنه ثم يناقش في الدورة التالية للمؤتمر حيث يعدل المشروع وفقاً لما تقتضيه الحاجة ويطرح على المؤتمر لاعتماده. وتتيح هذه «المناقشة المزدوجة» الوقت الكافي للمشاركين في المؤتمر لدراسة مشروع الصك المقترح والتعقيب عليه. ويتعين أن يتم التصويت بأغلبية الثلثين لاعتماد المعيار.

كيف يتم اعتماد معيار من معايير العمل الدولية؟



من الذي يعتمد معايير العمل الدولية؟
يجمع مؤتمر العمل الدولي وفود جميع الدول الأعضاء لمنظمة العمل الدولية. ويتكون الوفد لدولة عضو من:
مندوبين عن الحكومة
مندوب عن أصحاب العمل
مندوب عن العمال
ولكل واحد من ممثلي الحكومة، وأصحاب العمل والعمال صوت مساو للآخرين في الجلسات العامة.

التصديق

الـدول الأعضـاء في منظمـة العمـل الدوليـة مطالبـة بتقديـم أي اتفاقيـة يتـم اعتمادهـا في مؤتمـر العمـل الـدولي إلى السـلطات المختصـة لديهـا لإصـدار التشريعـات ذات الصلـة أو غـير ذلـك مـن الإجـراءات بما فيهـا التصديـق. وعـادة مـا تدخـل الاتفاقيـة التـي يتـم اعتمادهـا حيـز النفـاذ بعـد إثنـي عـشر شـهراً مـن تاريـخ التصديـق عليهـا مـن جانـب دولتـين مـن الـدول الأعضـاء. والتصديـق عبـارة عـن إجـراء رسـمي تقبـل الـدول بمقتضـاه الاتفاقيـة باعتبارهـا وثيقـة ملزمـة قانونـاً. وبمجـرد التصديـق عـلى الاتفاقيـة تصبـح الدولـة خاضعـة لنظـام الإشراف المنتظـم مـن جانـب منظمـة العمـل الدوليـة لضـمان تطبيـق الاتفاقيـة. ويمكـن الاطـلاع عـلى مزيـد مـن التفاصيـل عـن نظـام الإشراف لـدى المنظمـة في القسـم الثالـث مـن هـذا الكتيـب.

العالمية والمرونة

تعتمـد المعايـير بالتصويـت عليهـا بأغلبيـة ثلثـي الأعضـاء الذيـن يشـكلون منظمـة العمـل الدوليـة، ومـن ثـم، فإنهـا تعبـر عـن مبـادئ معـترف بهـا عالمياً. وفي ذات الوقـت تعـبر المعايـير عـن اختـلاف الـدول مـن حيـث ثقافاتهـا وتاريخهـا ونظمهـا القانونيـة ومسـتويات نموهـا الاقتصـادي. وقـد صيغـت معظـم المعايـير عـلى نحـو يجعلهـا تتسـم بدرجـة كافيـة مـن المرونـة تسـمح بإدراجهـا في التشريعـات والممارسـات الوطنيـة مـع مراعـاة الاختلافـات السـابقة. فالمعايـير الخاصـة بالحـد الأدنى للأجـور، عـلى سـبيل المثـال، لا تتطلـب مـن الـدول الأعضـاء أن تحـدد حـداً أدنى للأجـر ولكنهـا تتطلـب وضـع نظـام وآليـة لتحديـد معـدلات الأجـور الدنيـا بمـا يتناسـب مـع درجـة نموهـا الاقتصـادي. وتتضمـن المعايـير الأخـرى مـا يسـمى بـ «بنـود المرونـة» التـي تسـمح للـدول بوضـع معايـير مؤقتـة تقـل عـادة عـما ينـص عليـه المعيـار الأصـلي، أو باسـتبعاد بعـض فئـات العـمال مـن نطـاق تطبيـق الاتفاقيـة، أو بتطبيـق بعـض نصـوص الصـك فقـط دون بعضهـا الآخـر. وعـادة مـا يطلـب مـن الـدول المصدقـة أن تقـدم إلى المديـر العـام بيانـاً يوضـح مـا إذا كانـت تطبـق أيـا مـن خيـارات المرونـة المتاحـة، وألا يتـم ذلـك إلا بالتشـاور مـع الـشركاء الاجتماعيـين. غـير أنـه لا يسـمح بإبـداء تحفظـات عـلى اتفاقيـات منظمـة العمـل الدوليـة.

تحديث معايير العمل الدولية

اعتمدت منظمة العمل الدولية حتى الآن ١٨٩ اتفاقية و٢٠٣ توصيات و٦ بروتوكولات يرجع بعضها إلى سنة ١٩١٩. وكما هو متوقع فإن بعض هذه الصكوك لم تعد ملائمة للاحتياجات الراهنة. ولمعالجة هذه المشكلة فإن منظمة العمل الدولية تعتمد اتفاقيات معدلة تحل محل الاتفاقيات القديمة، أو بروتوكولات تضاف بمقتضاها نصوص جديدة لاتفاقيات سابقة. ويمكن لمؤتمر العمل الدولي أن يقر سحب التوصيات أو الاتفاقيات التي لم تدخل حيز النفاذ. هذا وقد قام مجلس الإدارة للمنظمة، فيما بين سنتي ١٩٩٥ و٢٠٠٢، بمراجعة تفصيلية لجميع المعايير التي اعتمدتها المنظمة قبل سنة ١٩٨٥ باستثناء الاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات ذات الأولوية للنظر فيما إذا كانت بحاجة إلى التعديل. وأسفرت هذه المراجعة عن تحديد ٧١ اتفاقية، بما فيها الاتفاقيات الأساسية وتلك التي اعتمدت بعد سنة ١٩٨٥، باعتبارها «حديثة» والتوصية بالترويج لها ترويجاً نشطاً. أما بالنسبة لبقية المعايير فقد قرر مجلس الإدارة أن بعضها يحتاج إلى تعديل، وأن بعضها ذو صفة مؤقتة، وأن بعضها عفا عليه الزمن، وأن بعضها الآخر يتطلب مزيداً من المعلومات والدراسة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٩٧ تعديلاً لدستور المنظمة يسمح بإلغاء اتفاقية تكون قد دخلت حيز النفاذ ومعترف بقدمها وذلك إذا وافق ثلثا المندوبين على ذلك. وقد صدق على هذا التعديل أكثر من ١٢٠ دولة عضواً حتى الآن ولا يزال يحتاج إلى تصديقين أخرين لسريان مفعوله. وتبحث الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الوقت الحالي أيضاً إمكانية تنفيذ آلية لاستعراض المعايير بهدف ضمان أن يكون لدى منظمة العمل الدولية مجموعة واضحة ومتينة من معايير العمل الدولية الحديثة التي تستجيب لاحتياجات عالم العمل، وحماية العمال وتعزيز المنشآت المستدامة.

كيف تستخدم معايير العمل الدولية؟

نماذج لقانون العمل وأهدافهف

معايير العمل الدولية هي في المقام الأول أدوات للحكومات التي تسعى، بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال، إلى صياغة وتطبيق قوانين العمل وسياسات اجتماعية تتمشى مع المعايير المقبولة دولياً. وتبدأ هذه العملية، بالنسبة لكثير من البلدان، بقرار منها بالنظر في التصديق على اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وعادة ما تمر البلدان بمرحلة من الدراسة، وإذا اقتضت الضرورة من المراجعة لتشريعاتها وسياستها من أجل التوفيق بينها وبين الصك الذي تريد التصديق عليه. ومن ثم فإن معايير العمل الدولية تعتبر بمثابة أهداف يجب أن تتوافق معها التشريعات والممارسات الوطنية في مجال بعينه؛ وربما جاء التصديق في مرحلة لاحقة من خلال تطبيق المعيار المحدد. وتقرر بعض البلدان عدم التصديق على اتفاقية ما ولكنها توفق مع ذلك بينها وبين تشريعاتها. ومثل هذه البلدان تستخدم معايير المنظمة كنماذج لصياغة قوانينها وسياساتها. على أن بلداناً أخرى تصدق على اتفاقيات المنظمة بسرعة نسبياً ثم تبذل الجهود من أجل التقريب بينها وبين تشريعاتها وممارستها الوطنية. ويمكن أن تسترشد هذه البلدان بملاحظات الجهات الإشرافية في المنظمة وبمساعداتها الفنية (انظر القسم الثالث) في هذه العملية. والتصديق بالنسبة لهذه البلدان هو الخطوة الأولى في سبيل تطبيق معيار معين.

مصادر القانون الدولي المطبقة على المستوى الوطني

في هذه البلدان، تطبق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها بصفة تلقائية على المستوى الوطني. وفي تلك الحالة تستطيع المحاكم أن تستخدم معايير العمل الدولية للفصل في القضايا التي لا يكون القانون الداخلي فيها وافياً أو حيث لا يوجد تشريع بعينه. وكذلك يمكن للمحاكم المحلية أن تعتمد على التعاريف المحددة في المعايير كتلك التي تتعلق « بالعمل الجبري» أو «بالتمييز».

توجيهات إرشادية للسياسات الاجتماعية

بالإضافة إلى دورها في تشكيل القانون، فإن معايير العمل الدولية يمكن أن تكون بمثابة توجيهات إرشادية لوضع السياسات الوطنية والمحلية، مثل سياسات التشغيل وسياسات العمل والأسرة. كما أنه يمكن استخدامها لتحسين البنيات الإدارية المختلفة مثل إدارة شئون العمل، وتفتيش العمل، وإدارة التأمين الاجتماعي، وخدمات التشغيل وغيرها. كما يمكن لمعايير العمل الدولية أن تكون أساساً لعلاقات صناعية طيبة إذا طبقتها جهات فض المنازعات العمالية، وأن تكون نماذج للاتفاقات الجماعية.

المجالات الأخرى التي تؤثر فيها المعايير

في حين أن الحكومات وأصحاب العمل والعمال هم المستخدمون الرئيسيون لمعايير العمل الدولية، فقد خلصت جهات فاعلة أخرى إلى أنها مفيدة كذلك. وفي الواقع، هناك جهات فاعلة جديدة تستخدم معايير العمل الدولية، وبالتالي تشارك في نشرها على المستوى الدولي.

• المسئولية الاجتماعية للشركات

تُعرّف منظمة العمل الدولية المسئولية الاجتماعية للشركات باعتبارها طريقة تراعي بموجبها الشركات أثر عملياتها على المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمها في أساليبها الداخلية وتفاعلها مع الجهات الفاعلة الأخرى. وبالفعل، فقد دفع تزايد اهتمام المستهلكين بالأبعاد الأخلاقية للمنتجات الشركات متعددة الجنسيات إلى تبني مدونات سلوك طوعية لتنظيم ظروف العمل في مواقعها الإنتاجية وفي سلاسل الإمداد الخاصة بها. واعتمدت الأغلبية العظمى من أكبر ٥٠٠ شركة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة نوعاً من أنواع مدونات قواعد السلوك، وتشير العديد منها إلى مبادئ مستمدة من معايير منظمة العمل الدولية. وفي حين أن هذه المدونات ليست بديلاً عن الصكوك الدولية الملزمة، فإنها تؤدي دوراً هاماً في نشر المبادئ الواردة في معايير العمل الدولية.

ويمكـن أن تلعـب منظمـة العمـل الدوليـة دوراً هامـاً في مجـال المسـئولية الاجتماعيـة للـشركات مـن خـلال نقطتـين مرجعيتـين رئيسـيتين: إعـلان منظمـة العمـل الدوليـة بشـأن المبـادئ والحقـوق الأساسـية في مجـال العمـل وإعـلان المبـادئ الثـلاثي بشـأن المنشـآت متعـددة الجنسـية والسياسـة الاجتماعيـة. ففي سـنة ٢٠٠٩، أطلقـت منظمـة العمـل الدوليـة مكتـب المسـاعدة الـذي يوفـر للأعضاء الذيـن يشـكلون المنظمـة والمنشـآت إمكانيـة الوصـول بسـهولة إلى المعلومـات، والمسـاعدة والإحالـة والمشـورة فيـما يتعلـق بالمسـئولية الاجتماعيـة للـشركات وتنفيـذ معايـير العمـل.( )

• المنظمات الدولية الأخرى

أكـد إعـلان منظمـة العمـل الدوليـة بشـأن العدالـة الاجتماعيـة مـن أجـل عولمـة عادلـة أن «للمنظـمات الدوليـة والإقليميـة الأخـرى المعهـود إليهـا بولايـات في ميادين وثيقـة الصلـة إسـهام مهـم»، ولا سـيما مـن خـلال أهـداف برنامـج العمـل اللائـق. وتسـتخدم مؤسسـات دوليـة أخـرى بانتظـام معايـير العمـل الدوليـة في أنشـطتها. وتُقـدم تقاريـر عـن تطبيـق معايـير العمـل الدوليـة بانتظـام إلى هيئـات الأمـم المتحـدة المعنيـة بحقـوق الإنسـان والكيانـات الدوليـة الأخـرى. وقـد أدمجـت المؤسسـات الماليـة الدوليـة ومصـارف التنميـة متعـددة الأطـراف، مثـل البنـك الـدولي ومصرف التنميـة الآسـيوي، بعـض جوانـب معايـير العمـل في بعـض أنشـطتها، بمـا في ذلـك عمليـة الورقـة الاسـتراتيجية للحـد مـن الفقـر في البنـك الـدولي أو معيـار الأداء ٢ لمؤسسـة التمويـل الدوليـة الـذي يقـر بأنـه ينبغـي تحقيـق التـوازن بـين السـعي إلى تحقيـق النمـو الاقتصـادي مـن خـلال خلـق فـرص عمـل وتوليـد الدخـل وبـين حمايـة الحقـوق الأساسـية للعـمال.( ) ومـع تطبيـق مؤسسـة التمويـل الدوليـة في سـنة ٢٠١٠ لـشرط أن يمتثـل الأعضـاء المقترضـون لجميـع معايـير العمـل الأساسـية وممارسـات مـكان العمـل الأخـرى، تـدرج جميـع مصـارف التنميـة متعـددة الأطـراف متطلبـات معايـير العمـل الأساسـية في معايـير وثائـق العطـاءات.

وتؤثـر معايـير العمـل الدوليـة أيضـاً تأثـيراً مبـاشراً عـلى الصناعـات المعولمـة مثـل قطـاع الشـحن البحـري. فهـي لا تسـتخدم لتشـكيل التشريـع البحـري الوطنـي للـدول الأعضـاء فحسـب، ولكنهـا تؤخـذ كأسـاس لعمليـات تفتيـش السـفن في دولـة الميناء وتؤثـر تأثـيراً مبـاشراً أيضـاً عـلى لوائـح ومدونـات المنظـمات الدوليـة الأخـرى، مثـل المنظمـة البحريـة الدوليـة.

• اتفاقات التجارة الحرة

يحتوي عدد متزايد من اتفاقات التجارة الثنائية ومتعددة الأطراف، وكذلك ترتيبات التكامل الاقتصادي الإقليمية، على أحكام اجتماعية وأحكام بشأن العمل تتعلق بحقوق العمال. وبالفعل، زادت اتفاقات التجارة التي تشتمل على أحكام بشأن العمل بشكل كبير في العقدين الأخيرين: تضمن ٥٨ اتفاقاً تجارياً أحكاماً بشأن العمل في يونيو ٢٠١٣، مرتفعاً من ٢١ في سنة ٢٠٠٥ و٤ في سنة ١٩٩٥.( ) وتشير أحكام العمل المنصوص عليها في اتفاقات التجارة الحرة بشكل متزايد إلى صكوك منظمة العمل الدولية، ولا سيما إعلان سنة ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل، وفي حالة اتفاقات الاتحاد الأوروبي الأخيرة، إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية أيضاً. وعلى سبيل المثال، ينص ترتيب الحوافز الخاص للاتحاد الأوروبي من أجل التنمية المستدامة والحكم الرشيد (نظام الأفضليات المعمّم/الترتيب الخاص) على فوائد إضافية للبلدان التي تطبق معايير دولية معينة فيما يتعلق بحقوق الإنسان والعمل. ومنذ التوقيع على اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية (نافتا) في سنة ١٩٩٢ واستكملت في سنة ١٩٩٤ باتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل (NAALC)، أكد العديد من اتفاقات التجارة الحرة التي وقعتها الولايات المتحدة مع عدد من البلدان من بينها شيلي وجمهورية كوريا والمغرب والأردن وسنغافورة وبلدان أمريكا الوسطى من جديد التزام الدول الأطراف في منظمة العمل الدولية وعلى وجه الخصوص احترام وتعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل. وعلى سبيل المثال، يقتضي اتفاق التجارة الذي أبرمته الولايات المتحدة في سنة ٢٠٠٩ مع بيرو أن يمتثل الطرفان لجميع مبادئ إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بدون قيود، بالإضافة إلى إنفاذ قوانين عملهما الوطنية.

وعلى الرغم من أن أحكام العمل تميل إلى أن تتركز في اتفاقات التجارة بين الشمال والجنوب، فهناك اتجاه متواضع ولكن متزايد لإدماج أحكام العمل في اتفاقات التجارة بين البلدان النامية والناشئة.

• المجتمع المدني

تستند مجموعات الترويج والمنظمات غير الحكومية إلى معايير العمل الدولية لتدعو إلى إجراء تغييرات في السياسة أو القانون أو التطبيق. وكان دور المجتمع المدني، وخاصة منظمات العمال، أساسياً في تفعيل مختلف أبعاد أحكام العمل في اتفاقات التجارة. كما أنها تستخدم كثيراً تعليقات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية في استراتيجياتها بشأن الترويج.

دور منظمات أصحاب العمل والعمال

تضطلع منظمات أصحاب العمل والعمال ذات الصفة التمثيلية بدور أساسي في نظام معايير العمل الدولية: فهي تشارك في اختيار الموضوعات للمعايير الجديدة لمنظمة العمل الدولية وفي صياغة نصوصها؛ كما أن تصويتها عليها يمكن أن يحدد ما إذا كان مؤتمر العمل الدولي سيعتمد معياراً حديث الصياغة أم لا. وإذا ما اعتمدت اتفاقية ما، يمكن لأصحاب العمل والعمال تشجيع الحكومات على التصديق عليها. وكما يُناقش في القسم الثالث، فإن الحكومات مطالبة، إذا ما صدقت على الاتفاقية، أن تقدم بصفة دورية تقريراً إلى منظمة العمل الدولية حول كيفية تطبيقها لها قانوناً وعملياً. ويجب أن تقدم تقارير الحكومة كذلك إلى منظمات أصحاب العمل والعمال ذات الصفة التمثيلية التي يمكنها إبداء ملاحظاتها بشأنها، وتقدم جميعها إلى منظمة العمل الدولية. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال أن تقدم المعلومات ذات الصلة إلى منظمة العمل الدولية مباشرة. ويمكنها أن تقدم احتجاجاً على انتهاك اتفاقيات منظمة العمل الدولية وفقاً للإجراءات التي تنص عليها المادة ٢٤ من دستور المنظمة. كما يجوز لمندوبي أصحاب العمل والعمال في مؤتمر العمل الدولي تقديم الشكاوى ضد الدول الأعضاء وفقاً للمادة ٢٦ من الدستور.

وإذا ما صدقت دولة عضو على اتفاقية المشاورة الثلاثية (من معايير العمل الدولية) لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، على غرار ما فعله حتى الآن ١٣٧ بلداً، فإنها تكون ملزمة بإجراء مشاورات ثلاثية على المستوى الوطني حول الصكوك الجديدة المقترحة التي سيناقشها المؤتمر، وحول تقديم الصكوك إلى السلطات المختصة، وحول التقارير المتعلقة بالاتفاقيات التي تم التصديق عليها، وحول التدابير المتعلقة بالاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها والتوصيات الأخرى، وحول الاقتراحات الخاصة بنقض بعض الاتفاقيات.

٢

الموضوعات التي تتناولها معايير العمل الدولية

الحرية النقابية
المفاوضة الجماعية
العمل الجبري
عمل الأطفال
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
المشاورات الثلاثية
إدارة شئون العمل
تفتيش العمل
سياسة العمالة
النهوض بالعمالة
التوجيه والتدريب المهنيان
الأمان الوظيفي
السياسة الاجتماعية
الأجور
مدة العمل
السلامة والصحة المهنيتان
الضمان الاجتماعي
حماية الأمومة
العمال المنزليون
العمال المهاجرون
البحارة
صيادو السمك
عمال المناولة بالموانئ
الشعوب الأصلية والقبلية
فئات محددة أخرى من العمال

«إن ضمان الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يمكن أن يساعدا بدرجة كبيرة على تحسين كفاءة سوق العمل وتحسين الأداء الاقتصادي. وهناك أسباب اقتصادية واجتماعية بديهية لحظر الرق وكافة أشكال العمل الجبري.» - البنك الدولي، ٢٠٠٤(١٢)

تستجيب معايير العمل الدولية لعدد متزايد من الاحتياجات والتحديات التي يواجهها العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد العالمي. ويبين هذا القسم الموضوعات التي تتناولها معايير العمل الدولية ويعرض بعض الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة. كما أنه يوضح المشكلات القائمة اليوم في مجال بعينه وكيف أن هذه المعايير تساعد على إيجاد حلول لها. وأخيراً يتم إبراز بعض الحالات على سبيل المثال، التي أدى فيها تطبيق معايير العمل الدولية أو المبادئ التي تتضمنها إلى إسهام إيجابي في وضع بعينه.

ملحوظة:
يلخص هذا القسم مجموعة مختارة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها. وتهدف الملخصات إلى تقديم بعض المعلومات وهي ليست بديلاً عن مراجعة النص الكامل ذي الحجية حيث إن هناك العديد من الاتفاقيات والتوصيات الأخرى التي لم تلخص رغم أن كثيراً منها له صلة بالموضوع وما زال سارياً. وينبغي للقراء الرجوع إلى قائمة مستوفاة من معايير منظمة العمل الدولية على موقع المنظمة على الإنترنت www.ilo.org/normes. والحالات التي قدمت كأمثلة تم اختيارها لغرض تقديمها كمثال ولا يقصد بها الإشارة إلى بلد معين أو وضع معين.

الحرية النقابية

يندرج مبدأ الحرية النقابية في جوهر قيم منظمة العمل الدولية: فهو منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية (١٩١٩)، وإعلان المنظمة الصادر في فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨). وهذا الحق منصوص عليه كذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨). فالحق في التنظيم وتشكيل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل هو الشرط الأساسي المسبق من أجل التفاوض الجماعي السليم والحوار الاجتماعي. ومع ذلك، فإنه لا تزال هناك تحديات تواجه تطبيق هذه المبادئ: ففي بعض البلدان ينكر هذا الحق على بعض فئات العمال (مثل الموظفين العموميين، والبحارة، والعاملون في مناطق تجهيز الصادرات). كما توقف أعمال منظمات العمال وأصحاب العمل ويجري التدخل في شئونها على نحو غير مشروع، وفي بعض الحالات القصوى يعتقل النقابيون أو يقتلون. وتعمل معايير منظمة العمل الدولية، مقترنه بعمل لجنة الحرية النقابية وآليات الإشراف الأخرى (انظر القسم الثالث) على تمهيد الطريق لحل هذه الصعوبات وضمان احترام هذا الحق الأساسي من حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

تبرز هذه الاتفاقية الأساسية حق العمال وأصحاب العمل في تأسيس المنظمات التي يريدونها والانضمام إليها دون ترخيص مسبق. فمنظمات العمال وأصحاب العمل لهم الحق في إنشاء تنظيماتهم بحرية ولا يجوز حل أو إيقاف تنظيماتهم بواسطة السلطات الإدارية، ويكون لها الحق في إنشاء الاتحادات أو الاتحادات الفرعية والانضمام إليها، وتستطيع هذه الأخيرة بدورها الانضمام إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل.

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

تنص هذه الاتفاقية الأساسية على أن يتمتع العمال بالحماية المناسبة من أي تمييز ضدهم بسبب عملهم النقابي، مثل اشتراط عدم الانضمام إلى نقابة أو التخلي عن عضويتها حتى يتم توظيفهم، أو فصل عامل بسبب عضويته في نقابة أو مشاركته في أنشطتها. وتتمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بالحماية المناسبة ضد أي تدخل من جانب أي منهما في شئون الآخر، وبوجه خاص فيما يتعلق بإنشاء منظمات للعمال تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو مساندة منظمات العمال بالوسائل المالية أو غيرها من الوسائل، بغرض وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم. وتنص الاتفاقية كذلك على الحق في المفاوضة الجماعية (انظر كذلك فقرة المفاوضة الجماعية).

اتفاقية ممثلي العمال، لسنة ١٩٧١ (رقم ١٣٥)
يتمتع ممثلو العمال في أي مؤسسة بالحماية الفعلية ضد أي فعل ضار بهم، بما في ذلك الفصل، يكون السبب فيه صفتهم أو نشاطهم كممثلين عن العمال أو عضويتهم في نقابة أو مشاركتهم في أنشطتها، ما داموا يتصرفون في حدود القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المتفق عليها بصفة مشتركة. وتقدم التسهيلات في المنشآت لممثلي العمال كما يكون مناسباً لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وكفاءة.

اتفاقية منظمات العمال الريفيين، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤١)
يكون لجميع فئات العمال الريفيين، سواء كانوا يعملون مقابل أجر أو كانوا يعملون لحسابهم الخاص، الحق في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها دون الحاجة إلى ترخيص مسبق ووفقاً للقواعد المعمول بها لدى منظمتهم المعنية وحدها. ويجب احترام مبادئ الحرية النقابية بصورة كاملة. وتكون منظمات العمال الريفيين مستقلة وذات طابع طوعي وتكون متحررة من أي تدخل أو إكراه أو قمع. والسياسة الوطنية يجب أن تسهل إنشاء ونمو منظمات مستقلة وقوية للعمال الريفيين، تقوم على أساس طوعي، باعتبارها وسيلة فعالة لضمان مشاركة هؤلاء العمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
يتمتع الموظفون العموميون، كما ورد في الاتفاقية، بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم، وتتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالاستقلال الكامل من السلطات العامة وتتمتع بالحماية الكافية من أي تدخل من جانب سلطة عامة في إنشائها أو سير عملها أو إدارتها.

الحرية النقابية تتعرض لضغوط

على الرغم من الاعتراف بالحرية النقابية كحق أساسي في العمل، فلا تزال النقابات وأعضائها يتعرضون لانتهاكات خطيرة لحقوقهم. وفي منشوره الرئيسي الأخير بعنوان «انتهاكات حقوق النقابيين» (٢٠١٣)، أشارت تقديرات الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى أن أعضاء النقابات واجهوا عنفاً في ٢٤ من ٨٧ بلداً (متاح بشأنها معلومات). وفي غواتيمالا، قتل ٥٣ نقابياً خلال السنوات الست الماضية، وقتل ١٨ نقابياً في كولومبيا منذ يناير/كانون الثاني ٢٠١٢. وفي سنة ٢٠١٣، اعتقلت حكومات ٣٥ بلداً على الأقل أو سجنت عمال كوسيلة لمقاومة مطالب من أجل حقوق الديمقراطية، والأجور اللائقة، وظروف العمل والوظائف الآمنة. ولا تمنح القوانين والممارسات في ٨٧ بلداً لأنواع معينة من العمال حق الإضراب. كما أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال في سنة ٢٠١٤ «مؤشر الحقوق العالمية» الذي يصنف ١٣٩ بلداً على أساس ٩٧ مؤشراً معترف بهم دولياً لتقييم أين تحظى حقوق العمال بأكبر قدر من الحماية، في القانون والتطبيق. ووفقاً لهذا التصنيف، لا يوجد في ٣٢ بلداً ما يضمن التمتع بالحقوق على الإطلاق ويتعرض العمال إلى أنظمة استبدادية وإلى ممارسات عمل غير عادلة بصورة منهجية. والحرية النقابية ليست بأي حال مجرد قضية للعمال. وقدمت بعض منظمات أصحاب العمل أيضاً شكاوى على مر السنين إلى لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية بشأن التدخل غير المشروع في أنشطة منظماتهم، على سبيل المثال.

المفاوضة الجماعية

تضمن الحرية النقابية للعمال وأصحاب العمل إمكانية تشكيل تنظيمهم للتفاوض بكفاءة حول علاقات العمل. فالممارسات السليمة في التفاوض الجماعي، مقترنة بحرية نقابية قوية، تضمن لأصحاب العمل والعمال أن يكون لهم صوت متساو في المفاوضات وأن تسفر عن نتيجة منصفة وعادلة. ويسمح التفاوض الجماعي للجانبين بالتفاوض حول علاقات عمل منصفة وبتجنب الأعباء الباهظة للنزاعات العمالية. وقد أوضحت بعض الأبحاث بالفعل أن البلدان التي يوجد بها مفاوضة جماعية جيدة التنسيق توجد بها درجة أقل من عدم المساواة في الأجور وبطالة أقل من حيث حجمها واستمرارها، وإضرابات أقل من حيث عددها ومدتها، عن البلدان التي لم يترسخ فيها التفاوض الجماعي.(١٣)

فقد كانت ممارسات التفاوض الجماعي المرسخة من بين العناصر التي سمحت لجمهورية كوريا بتجاوز الأزمة المالية الآسيوية التي حدثت في تسعينات القرن الماضي ومكنت جمهورية جنوب أفريقيا من الانتقال السلمي نسبياً إلى عصر ما بعد الفصل العنصري. (١٤) وتدعو معايير منظمة العمل الدولية إلى التفاوض الجماعي وتساعد على ضمان إفادة الجميع من علاقات العمل الطيبة.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
تنص هذ الاتفاقية الأساسية بأنه عند الاقتضاء تتخذ تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآليات التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية. (انظر كذلك ما يتعلق بالحرية النقابية)

اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
تدعو الاتفاقية إلى اتباع أسلوب التفاوض الجماعي بالنسبة للموظفين العموميين وكذلك الأساليب الأخرى التي تسمح لممثلي الموظفين العموميين بالمشاركة في تحديد ظروف عملهم. وهي تنص كذلك على تسوية النزاعات عن طريق التفاوض بين الأطراف أو عن طريق آلية مستقلة ومحايدة مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم.

اتفاقية المفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
تضع الاتفاقية تعريفاً للتفاوض الجماعي وتدعو إلى تعزيزه في جميع فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك الخدمة العامة.

الحوار الاجتماعي عملياً
شركة إسمنت ترينيداد المحدودة (TCL) هي شركة دولية تعمل في ترينيداد وتوباغو، وفي بربادوس وفي جامايكا. وخلال فترة طويلة من تاريخها وصمت الشركة بسوء إدارة علاقات العمل فيها. ففيما بين ١٩٨٤ و١٩٩٥ شهدت الشركة توقفاً عن العمل بمعدل مرتين كل سنة وكان بها ما لا يقل عن ٤٧ شكوى ونزاعاً لم يتم البت فيهم. وكان توافر المنشآت الآلية فيها وكفاءتها دون ٧٠٪. وبعد سنة ١٩٩٥ أخذت إدارة الشركة باستراتيجية جديدة شملت تقديم مكافأة عن العلاقات السليمة مع العمال وأنشأت لجنة ثلاثية ووضعت استراتيجيات للتفاوض. ونتيجة لهذا النهج الجديد، استكملت المفاوضات بسرعة ودون توقف العمل، وزاد توافر المنشآت الآلية وارتفعت كفاءتها، كما حدث نفس الشيء في الإنتاجية الإجمالية للإسمنت وفي رضا العاملين بوظائفهم، كما قلت نسبة التغيب عن العمل. وفي سنة ٢٠٠٢، استطاعت الإدارة والعمال معاً منع جهة أجنبية من الاستيلاء على شركتهم بواسطة عطاء بالمناقصة وذلك بفضل القدرة التنافسية وعلاقات العمل الطيبة التي خلقوها. ومن هنا، فإن علاقات العمل الطيبة آتت ثمارها بالنسبة للعمال ولأصحاب العمل سوياً.(١٥)

آليات الوساطة تحت رعاية منظمة العمل الدولية

شجعت إدارة معايير العمل الدولية بمنظمة العمل الدولية آليات تسوية المنازعات الثلاثية بناء على طلب من الحكومات حيث تقدم بموجبها المنظمات النقابية الشكاوى إلى لجنة الحرية النقابية. وتشتمل هذه الآليات، التي تقدم خدمات الوساطة وتستند إلى قبول الأطراف المعنية وحضورها، على إمكانية طلب حضور السلطات الوطنية التي لديها صلاحية الإشراف على المعايير وتفسيرها. وتتيح هذه الآليات أيضاً بحث شكاوى انتهاك الحقوق النقابية على المستوى الوطني، عند الاقتضاء، قبل عرضها على لجنة الحرية النقابية. وقد سمحت هذه الآليات بإيجاد حلول للمشاكل المطروحة في شكاوى رسمية ومقدمة إلى لجنة الحرية النقابية فيما يخص الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، على سبيل المثال، في كولومبيا وبنما، مما أدى إلى سحب الشكاوى.

العمل الجبري

على الرغم من إدانة العمل الجبري عالمياً، تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن هناك ٢٠,٩ مليون شخص ما زالوا يتعرضون له حول العالم. ومن العدد الإجمالي لضحايا العمل الجبري، يُستغل ١٨,٧ مليون (٩٠٪) في الاقتصاد الخاص، من قبل أفراد أو منشآت، والعدد المتبقي البالغ ٢,٢ مليون شخص (١٠٪) فيُستغلون في أشكال من العمل الجبري الذي تفرضه الدولة. ومن بين أولئك الذين يستغلهم الأفراد أو المنشآت الخاصة، هناك ٤,٥ مليون (٢٢٪) من ضحايا الاستغلال الجنسي الجبري و١٤,٢ مليون (٦٨٪) ضحايا استغلال في العمل الجبري. ويحقق العمل الجبري في الاقتصاد الخاص ١٥٠ مليار دولار أمريكي من الأرباح غير المشروعة في السنة: ثلثا المجموع التقديري (أو ٩٩ مليار دولار أمريكي) يأتي من الاستغلال الجنسي التجاري، في حين أن ٥١ مليار دولار أمريكي ناتج عن الاستغلال الاقتصادي الجبري، بما في ذلك العمل في المنازل والزراعة وأنشطة اقتصادية أخرى.(١٦)

ولا تزال بقايا الرق موجودة في بعض أجزاء من أفريقيا، في حين أن العمل الجبري الذي يتخذ شكل الإكراه على عمل معين موجوداً في كثير من بلدان أمريكا اللاتينية، وفي مناطق أخرى. وفي العديد من البلدان يجد العمال المنزليون أنفسهم محصورون في أوضاع العمل الجبري، وفي كثير من الحالات يمنعون من ترك منزل صاحب العمل نتيجة التهديد أو ممارسة العنف. ولا يزال العمل الجبري المقترن بالديون مستمراً في جنوب آسيا حيث يجد ملايين الرجال والنساء والأطفال أنفسهم مضطرين للعمل بسبب الحلقة المفرغة للديون. وفي أوروبا وأمريكا الشمالية، يقع عدد متزايد من النساء والأطفال ضحايا الاتجار للاستغلال في العمل والاستغلال الجنسي. وقد حظى موضوع الاتجار بالبشر باهتمام دولي متزايد في السنوات الأخيرة. وأخيراً، لا يزال العمل الجبري يُفرض من قبل الدول لأغراض التنمية الاقتصادية أو كعقاب، بما في ذلك للتعبير عن آراء سياسية.

وبالنسبة للكثير من الحكومات حول العالم، لا يزال القضاء على العمل الجبري يمثل تحدياً كبيراً في القرن الحادي والعشرين. فالعمل الجبري ليس فقط انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان الأساسية، بل إنه السبب الرئيسي للفقر وعائق أمام التنمية الاقتصادية. ووفرت معايير منظمة العمل الدولية وتعليقات الهيئات الإشرافية، مقترنة بالخبرة من المساعدة الفنية والتعاون، إرشادات هامة للدول الأعضاء لوضع استجابة شاملة للعمل الجبري.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
تحظر هذه الاتفاقية الأساسية كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والذي يعرّف بأنه «كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره». واستثنت الاتفاقية من ذلك الأعمال التي تتطلبها الخدمة العسكرية الإجبارية، والواجبات المدنية العادية، أو تلك التي تتم بناء على إدانة من محكمة قانونية (بشرط أن تنفذ هذه الأعمال والخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة وألا يكون الشخص الذي يؤدي العمل الإجباري مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها)، وفي حالات الطوارئ والخدمات المجتمعية البسيطة. وتنص الاتفاقية كذلك على أن يعاقب على التكليف غير المشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة جنائية وأن تضمن الدول المصدقة عليها أن تكون العقوبات التي ينص عليها القانون ملائمة وتنفذ بصورة قاطعة.

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
تستكمل هذه الاتفاقية الأساسية الاتفاقية رقم ٢٩ وتحظر العمل الجبري، بما في ذلك العمل الإلزامي في السجون كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي القائم أو على التصريح بهذه الآراء، أو كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو استخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة، أو كعقاب على المشاركة في إضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

وفي حين أن هذين الصكين من بين أكثر الصكوك التي تم التصديق عليها، فإن استمرار ممارسات العمل الجبري على نطاق واسع يكشف عن وجود ثغرات في تنفيذهما. وأدى ذلك إلى أن يطلب مجلس الإدارة إلى مؤتمر العمل الدولي بعقد مناقشة في دورته الثالثة بعد المائة للنظر في اعتماد صك تكميلي للاتفاقية رقم ٢٩. وكانت النتيجة اعتماد الصكين التاليين: بروتوكول سنة ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠؛ وتوصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، لسنة ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣).

وفي يونيو ٢٠١٤، اعتمدت منظمة العمل الدولية بالتالي البروتوكول الجديد الملزم قانوناً بشأن العمل الجبري، والذي أيدته توصية (رقم ٢٠٣)، بهدف تعزيز تدابير الوقاية والحماية والتعويض، فضلاً عن تكثيف الجهود للقضاء على أشكال الرق المعاصرة.

العمل الجبري في التطبيق

شددت الهيئات الإشرافية في مناسبات عديدة على أهمية اعتماد استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة العمل الجبري بهدف ضمان أن تتخذ مختلف الوكالات العامة المسئولة إجراءات شاملة ومنسقة، مع الرجوع بصفة خاصة لدوائر تفتيش العمل، وإنفاذ القانون والتحقيق. وتوفر السياسة الوطنية الواضحة ضد العمل الجبري نقطة انطلاق أساسية للعمل على منع العمل الجبري والقضاء عليه وحماية ضحاياه، مع التركيز بوجه خاص على تحديد القطاعات والمهن ذات الأولوية، وزيادة الوعي العام، وتنمية القدرات المؤسسية وتنسيقها، وحشد الدعم وتعزيز اللجوء إلى العدالة. وشجعت لجنة الخبراء على وضع وتنفيذ سياسات وخطط عمل لمكافحة العمل الجبري في العديد من البلدان، بما في ذلك بالدعم الفني المقدم من المكتب:

- في البرازيل، اعتُمدت خطط عمل بشأن «عمل الرق»، في عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٨، حيث وفرت الأساس اللازم للتنسيق القوي بين الوزارات من خلال اللجنة الوطنية للقضاء على عمل الرق (CONATRAE)؛
- في بيرو، تُنسق اللجنة الوطنية المشتركة بين الوزارات لمكافحة العمل الجبري، التي تشارك فيها منظمات أصحاب العمل والعمال، تنفيذ الخطة الوطنية الثانية لمكافحة العمل الجبري، التي اعتُمدت في سنة ٢٠١٣؛
- في نيبال، تشتمل خطة عمل وطنية منقحة ضد عمل السخرة، اعتُمدت في سنة ٢٠٠٩، على تدابير مثل إنفاذ القانون، ورفع الوعي، وأنشطة الترويج، والتعليم وإدرار الدخل وخلق فرص العمل.

وبالإضافة إلى خطط عمل مكافحة العمل الجبري، فإن الغالبية العظمى من الدول الأعضاء اعتمدت خطط عمل تعالج تحديداً الاتجار بالبشر بعد التصديق على بروتوكول الأمم المتحدة بشأن الاتجار بالبشر.

عمل الأطفال

يعتبر عمل الأطفال انتهاكاً لحق أساسي من حقوق الإنسان وثبت أنه يعوق نمو الأطفال، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى ضرر بدني أو نفسي لمدى الحياة. وتشير الأدلة إلى وجود علاقة وثيقة بين فقر الأسرة وعمل الأطفال. ويؤدي عمل الأطفال إلى استدامة الفقر عبر الأجيال بإبقاء أبناء الفقراء خارج المدارس والحد من فرصتهم في التقدم الاجتماعي. وهذا الإهدار لرأس المال البشري تم ربطه ببطء النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. وقد أوضحت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أن القضاء على عمالة الأطفال في البلدان ذات الاقتصادات الانتقالية والنامية يمكن أن تحقق منافع اقتصادية تزيد بحوالي سبعة أضعاف عن التكاليف، التي تتعلق معظمها بالاستثمار في خدمات مدرسية واجتماعية أفضل.(١٧) وتمثل معايير منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال الركيزتين القانونيتين لمكافحة عمل الأطفال.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الحد الأدنى للسن، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
تضع هذه الاتفاقية الأساسية الحد الأدنى العام لسن الاستخدام أو العمل وتحدده بخمسة عشر عاماً (أو ثلاثة عشر للأعمال الخفيفة) وبثمانية عشر عاماً للأعمال الخطرة (ستة عشر في ظل بعض الظروف المحددة بدقة). وهي تتيح إمكانية تحديد السن بأربعة عشر عاماً مبدئياً (أو إثني عشر عاماً للأعمال الخفيفة) إذا لم يكن الاقتصاد والإمكانات التعليمية قد بلغت درجة كافية من النمو.

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
تعرّف هذه الاتفاقية «الطفل» بأنه الشخص الذي لم يبلغ ثمانية عشر عاماً. وهي تتطلب من الدول المصدقة عليها القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بما في ذلك كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل الجبري أو الإلزامي بما في ذلك تشغيل الأطفال جبراً لاستخدامهم في النزاعات المسلحة، ودعارة الأطفال والصور الإباحية، واستخدام الأطفال في أنشطة غير مشروعة وبصفة خاصة في إنتاج وتهريب المخدرات، والأعمال التي يكون من شأنها الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقياتهم. وتتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تقدم المعونة المباشرة اللازمة والمناسبة لإبعاد الأطفال عن أسوأ أشكال عمل الأطفال ولإعادة تأهيلهم واندماجهم اجتماعياً. وتطالب الاتفاقية الدول كذلك بضمان إمكانية تلقي الأطفال التعليم الأساسي المجاني، وكلما كان ذلك ممكناً ومناسباً، بتوفير التدريب المهني للأطفال الذين أبعدوا عن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

وحتى الآن، صدق ١٦٥ بلداً على الأقل على إحدى الاتفاقيتين المشار إليهما أعلاه.

عمل الأطفال بالأرقام

تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى استخدام ١٦٨ مليون طفل في جميع أنحاء العالم، وهو ما يشكل نحو ١١٪ من عدد الأطفال ككل. ويشارك ما يقرب من ٨٥ مليون طفل ممن تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و١٧ سنة في أعمال خطرة: ٣٨ مليون طفل بين ٥ و١٤، و٤٧ مليون طفل بين ١٤ و١٧. ويعد عمل الأطفال أكثر انتشاراً في القطاع الزراعي، ويشكل ٥٩٪ من جميع الأطفال العاملين، وهو ما يمثل أكثر من ٩٨ مليون طفل. وفي حين لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به، فقد تحقق تقدم في هذا المجال: انخفض عدد الأطفال العاملين بمقدار الثلث تقريباً بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٢، وهو انخفاض قدره ٧٨ مليون طفل تقريباً.

وبحسب المنطقة، لا يزال هناك:
٧٧,٧ مليون طفل عامل
(بين سن ٥ و١٧ سنة) في آسيا والمحيط الهادئ
٥٩ مليون طفل يعمل في أفريقيا جنوب الصحراء
١٢,٥ مليون طفل يعمل في أمريكا اللاتينية والكاريبي
٩,٢ مليون في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا(١٨)

ولا تقتصر مكافحة عمل الأطفال على أفقر البلدان. ففي حين أن حالات عمل الأطفال أعلى في البلدان الأكثر فقراً (٢٣٪ من الأطفال في البلدان منخفضة الدخل يعملون، مقارنة بنسبة ٩٪ في الفئة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل و٦٪ في الفئة العليا من البلدان متوسطة الدخل)، وتستأثر البلدان متوسطة الدخل بأكبر عدد من الأطفال العاملين. وكشفت دراسة مؤخرة لمنظمة العمل الدولية عن أن الفئتين الدنيا والعليا من البلدان متوسطة الدخل تمثل ما مجموعه ٩٣,٦ مليون طفل، مقارنة بما قدره ٧٤,٤ مليون في البلدان منخفضة الدخل.

معايير عمل الأطفال في التطبيق:
مكافحة عمل الأطفال في ميانمار والبرازيل

تمثل الاتفاقية رقم ١٨٢ التزاماً بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك استخدام الأطفال في النزاعات المسلحة. ومنذ سنة ٢٠٠٧، تعاونت ميانمار مع منظمة العمل الدولية لمعالجة تجنيد القُصَّر من الأطفال. وشمل ذلك اللجنة المعنية بمنع التجنيد العسكري للقُصَّر، ونظام الشكاوى للضحايا الذين يلتمسون الإنصاف وخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن مكافحة التجنيد العسكري للقُصَّر التي تهدف إلى تحديد الجنود القُصَّر وإطلاق سراحهم وإعادة إدماجهم. وفي خطوة جديدة تؤكد الالتزام بمكافحة آفة عمل الأطفال، صدقت ميانمار مؤخراً على الاتفاقية رقم ١٨٢. وقد حققت هذه الاتفاقية الآن التصديق العالمي تقريباً، مما يعكس الإجماع العالمي الدامغ على أن أشكال معينة من عمل الأطفال تتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة وفورية للقضاء عليها.

ومنذ التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٢ في سنة ٢٠٠٠ والاتفاقية رقم ١٣٨ في سنة ٢٠٠١، حققت البرازيل قفزات هائلة نحو القضاء على عمل الأطفال. وتراجع النشاط الاقتصادي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ سنوات و١٥ سنة بأكثر من النصف بين عامي ١٩٩٢ و٢٠٠٩ (من ١٨٪ من الأطفال المنخرطين في النشاط الاقتصادي إلى أقل من ٧٪)، في حين ارتفع معدل الالتحاق بالمدارس من ٨٥٪ إلى ٩٧٪.() وقد تحقق هذا التقدم من خلال نهج منظم ومتكامل شمل إصلاحات في السياسات، وبرنامج ناجح للتحويلات النقدية المشروطة بالالتحاق بالمدرسة وتعزيز هيئة مجهزة ومدربة لتفتيش العمل، بما في ذلك من خلال إنشاء مجموعات تفتيش متنقلة خاصة تستهدف عمل الأطفال.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

لا يوجد مجتمع خال من التمييز. وبالفعل، فإن التمييز في الاستخدام والمهنة يشكل ظاهرة آخذة في التطور عالمياً وبشكل مستمر. فملايين النساء والرجال في العالم يُحرمون من إمكانية الحصول على الوظائف أو التدريب، أو يحصلون على أجور زهيدة، أو يُحصرون في وظائف معينة بسبب جنسهم أو لون بشرتهم أو أصلهم الإثني أو معتقداتهم بصرف النظر عن قدراتهم ومهاراتهم. ففي بعض البلدان المتقدمة مثلاً تحصل النساء على أجر يقل عن زملائهن من الرجال بنسبة تصل إلى ٢٥٪ بالرغم من أدائهن لأعمال متساوية. (٢٠) والتحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان وهو ضروري للعمال ليختاروا وظائفهم بحرية ولتنمية قدراتهم بالكامل وليجنوا ثمارها الاقتصادية على أساس الجدارة. وكذلك فإن تحقيق المساواة في مكان العمل له فوائد اقتصادية جمة. فأصحاب العمل الذين يطبقون المساواة يستطيعون الوصول إلى قوى عاملة أوسع نطاقاً وأكثر تنوعاً. والعمال الذين يتمتعون بالمساواة يستطيعون الحصول على مزيد من التدريب، وكثيراً ما يحصلون على أجور أعلى، ويحسنون من نوعية القوى العاملة بشكل عام. كما أن المنافع الناجمة عن عولمة الاقتصاد يمكن أن توزع على نحو أكثر إنصافاً في مجتمع تسوده المساواة، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الاستقرار الاجتماعي وإلى دعم أكبر من جانب الجمهور للمزيد من التنمية الاقتصادية.( ) وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن المساواة أدوات للقضاء على التمييز في كل ما يتصل بمكان العمل وفي المجتمع ككل. كما أنها توفر كذلك الأساس الذي يمكن بموجبه تطبيق استراتيجيات تعميم المساواة بين الجنسين في مجال العمل.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

تتطلب هذه الاتفاقية الأساسية من الدول المصدقة عليها ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال والعاملات القائمين بعمل ذي قيمة متساوية. ويعرّف مصطلح «الأجر» تعريفاً واسعاً ليشمل الحد الأدنى للأجر أو المرتب العادي والأساسي وأية مخصصات إضافية يدفعها صاحب العمل إلى العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء نقداً أو عيناً مقابل تشغيل صاحب العمل للعامل.

في دراستها الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أكدت لجنة الخبراء من جديد على المبادئ المنصوص عليها بالفعل في ملاحظتها العامة لعام ٢٠٠٧ بشأن اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠) فيما يتعلق بمفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية»، وذكرت ما يلي:

«في حين أن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية مبدأ مقبول على نطاق واسع، فإن نطاق هذا المفهوم وتطبيقه في الممارسة أكثر صعوبة في الفهم والتطبيق في بعض البلدان. [...] وقد لاحظت اللجنة أن الصعوبات التي تواجه تطبيق الاتفاقية في القانون والممارسة تنشأ على وجه الخصوص من عدم فهم مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية» ... ويكمن مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية» في صميم الحق الأساسي في المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتعزيز المساواة. وإذ ترى اللجنة أن العديد من البلدان ما زالت تحتفظ بأحكام قانونية أضيق من المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية، لأنها لا تعبر عن مفهوم «العمل ذي القيمة المتساوية»، وأن هذه الأحكام تعوق التقدم في القضاء على التمييز في الأجور القائم على أساس نوع الجنس، فإنها تحث حكومات تلك البلدان مرة أخرى على اتخاذ الخطوات اللازمة لتعديل تشريعها. وينبغي ألا ينص هذا التشريع على المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أو العمل نفسه أو العمل المماثل، ولكنه ينبغي أن يتناول أيضاً الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء عملاً مختلفاً يكون على الرغم من ذلك «ذا القيمة المتساوية».

ومن أجل تحديد ما إذا كانت وظيفتان ذاتا قيمة متساوية، يتعين اعتماد أسلوب ما لقياس ومقارنة قيمتهما النسبية مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل المهارة والجهد والمسئوليات وظروف العمل. غير أن الاتفاقية لا تنص على طريقة محددة لإجراء هذا التقييم الموضوعي للوظائف.

اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)

تعرّف هذه الاتفاقية الأساسية التمييز على أنه أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة. وتنص الاتفاقية أيضاً على إمكانية توسيع قائمة الأسباب المحظورة بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال، والهيئات المهنية ذات الصلة. وقد أدرجت التشريعات الوطنية، في السنوات الأخيرة، مجموعة واسعة من الأسباب الإضافية المحظورة للتمييز، وهي الوضع الحقيقي أو المتصور بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، والسن، والإعاقة، والجنسية، والتوجه الجنسي والهوية الجنسية، ضمن غيرها. وتغطي الاتفاقية التمييز فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب المهني، والحصول على فرص العمل ومهن معينة، فضلاً عن شروط وظروف العمل. وتتطلب الاتفاقية من كل دولة مصدقة عليها إعلان وإتباع سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بإتباع نهج يناسب الظروف والممارسات الوطنية بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال. وينبغي تقييم واستعراض هذه السياسة والتدابير المعتمدة بموجبها بشكل مستمر من أجل ضمان أن تظل مناسبة وفعالة في سياق متغير بصورة منتظمة.

وأكدت لجنة الخبراء في دراستها الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ على أن الاتفاقية تقتضي أن تكون السياسة الوطنية للمساواة فعالة. ومن ثم ينبغي الإشارة إلى ذلك بوضوح، مما يعني أنه ينبغي وضع البرامج أو تكون قد وضعت بالفعل، وإلغاء جميع القوانين والممارسات الإدارية التمييزية أو تعديلها، والتصدي للسلوكيات النمطية والمواقف الضارة وتعزيز مناخ من التسامح، ووضع نطام للرصد. وينبغي أن تكون تدابير التصدي للتمييز ملموسة ومحددة، في القانون وفي التطبيق. وينبغي أن تسهم مساهمة فعالة في القضاء على التمييز المباشر وغير المباشر وتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة لجميع فئات العمال، في جميع جوانب الاستخدام والمهن وفيما يتعلق بجميع الأسباب التي تشملها الاتفاقية. وقد تكون هناك حاجة إلى معاملة مجموعات معينة بشكل مختلف للقضاء على التمييز وتحقيق المساواة الموضوعية لجميع الفئات التي تشملها الاتفاقية.

اتفاقية العمال ذوي المسئوليات العائلية، لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تجعل من أهداف سياساتها الوطنية تمكين الأشخاص ذوي المسئوليات العائلية، الذين يعملون أو يرغبون في العمل، من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان، دون تعارض بين مسئوليات العمل والمسئوليات العائلية. وتطالب الاتفاقية الحكومات كذلك بأن تأخذ في الحسبان احتياجات العمال ذوي المسئوليات العائلية عند التخطيط المجتمعي المحلي وأن تنمى وتعزز خدمات المجتمع المحلي، العامة أو الخاصة، مثل رعاية الأطفال والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة.

وبالإضافة إلى هذه المعايير، فإن العديد من المعايير الأخرى لمنظمة العمل الدولية تتضمن نصوصاً حول المساواة في المجال المحدد الذي تتناوله.

المشاورات الثلاثية

تقوم منظمة العمل الدولية على مبدأ الأطراف الثلاثة – الحوار والتعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال في صياغة المعايير والسياسات المتعلقة بشئون العمل. ,يتم وضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها من خلال هيكل ثلاثي الأطراف، الأمر الذي يجعل لمنظمة العمل الدولية طابعاً فريداً في منظومة الأمم المتحدة. ويسمح هذا النهج الثلاثي في اعتماد المعايير بضمان حصولها على تأييد واسع من جانب جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

ولهذا النهج ثلاثي الأطراف أهميته على الصعيد الوطني كذلك. فمن خلال المشاورات الثلاثية المنتظمة، تستطيع الحكومات أن تضمن أن معايير منظمة العمل الدولية تصاغ وتطبق ويتم الإشراف عليها بمشاركة أصحاب العمل والعمال. ومعايير المنظمة بشأن المشاورات الثلاثية تحدد الإطار اللازم للمشاورات الثلاثية الفعالة على المستوى الوطني. وتضمن مثل هذ المشاورات تحقيق مزيد من التعاون بين الشركاء الاجتماعيين ومزيد من الوعي والمشاركة في الأمور المتعلقة بمعايير العمل الدولية، ويمكن أن تفضي إلى حكم أفضل وإلى خلق ثقافة الحوار الاجتماعي بشأن القضايا الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقاً.

ونظراً لأهمية النظام ثلاثي الأطراف، فقد أعطت منظمة العمل الدولية الأولوية للتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتطبيقها. وبالإضافة إلى ذلك، أكد إعلان سنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على الدور الرئيسي لهذا الصك (إلى جانب الاتفاقيات الأخرى الثلاث المتعلقة بالحكم (ذات الأولوية) - أرقام ٨١ و١٢٢ و١٢٩) من منظور الحوكمة.

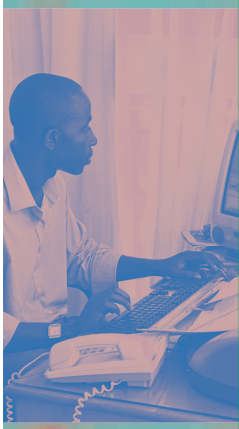
صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
تتطلب هذه الاتفاقية الأساسية من الدول المصدقة عليها ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال والعاملات القائمين بعمل ذي قيمة متساوية. ويعرّف مصطلح «الأجر» تعريفاً واسعاً ليشمل الحد الأدنى للأجر أو المرتب العادي والأساسي وأية مخصصات إضافية يدفعها صاحب العمل إلى العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء نقداً أو عيناً مقابل تشغيل صاحب العمل للعامل.

معايير منظمة العمل الدولية في التطبيق: الحوار الاجتماعي في تونس
في فبراير ٢٠١٣، وبعد فترة قصيرة من اعتماد دستورها الجديد، وبعد أكثر من سنة بقليل من التوقيع على العقد الاجتماعي بين الحكومة التونسية والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل، أصبحت تونس الدولة العضو ١٣٦ التي تصدق على الاتفاقية رقم ١٤٤. وبعد أربع سنوات من أحداث 'الربيع العربي'، من المتوقع أن يصبح هذا التصديق بداية لعهد واعد لتنمية العمل الثلاثي والحوار الاجتماعي كعنصر أساسي من عناصر الديمقراطية.

إدارة شئون العمل

تطبق معايير العمل الدولية عادة من خلال القانون الوطني والسياسة الوطنية. لذا، فإن من الضروري أن يكون لدى كل دولة نظاماً نشطاً وحيوياً لإدارة شئون العمل يكون مسئولاً عن جميع جوانب صياغة وتطبيق سياسة العمل على المستوى الوطني. وتسعى معايير منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى ترويج نظم إدارة شئون العمل بصور مختلفة، إلى تعزيز جمع إحصائيات العمل، والتي لها قيمة كبرى في تحديد الاحتياجات وصياغة سياسة العمل سواء على المستوى الوطني أو الدولي. ورغم وجود إدارات لشئون العمل في معظم بلدان العالم إلا أن الكثير منها يواجه صعوبات مالية ومادية. لذا، فإن توفير التمويل الكافي لنظم إدارة شئون العمل أمر ضروري من أجل المحافظة على هذه الأداة الهامة من أدوات التنمية ودعمها.



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إدارة العمل، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
على الدول المصدقة على هذه الاتفاقية أن يضمنوا، بما يتناسب مع الظروف الوطنية، التنظيم والتطبيق الفعال في دولهم لنظام إدارة العمل التي تكون مهامه ومسئولياته منسقة بشكل صحيح. ويكون نظام إدارة شئون العمل مسئولاً عن صياغة وتنفيذ معايير العمل الوطنية والإشراف عليها: وعن تطوير الاستخدام والموارد البشرية، وعن الدراسات والبحوث والإحصائيات الخاصة بالعمل، وعن تقديم المساندة لعلاقات العمل. كما يجب ضمان مشاركة العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم فيما يخص سياسة الاستخدام على المستوى الوطني. ويجب أن يتوافر لموظفي إدارة شئون العمل المكانة اللازمة والوسائل المادية والموارد المالية الكفيلة بأداء واجباتهم على نحو فعال.

اتفاقية إحصائيات العمل، لسنة ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)
على الدول المصدقة على هذه الاتفاقية أن تقوم بانتظام بجمع وتصنيف ونشر إحصائيات العمل الأساسية، وأن توسعها تدريجياً بما يتفق ومواردها لتشمل السكان النشطون اقتصادياً، والعمالة، والبطالة، والبطالة الجزئية الظاهرة إن أمكن؛ وهيكل وتوزيع السكان النشطين اقتصادياً، ومتوسط الكسب وساعات العمل (ساعات العمل الفعلية أو الساعات مدفوعة الأجر)، وعند الاقتضاء، المعدلات الزمنية للأجور وساعات العمل العادية؛ وهيكل الأجور وتوزيعها؛ وتكلفة العمل؛ ومؤشرات أسعار المستهلكين؛ ومصروفات الأسر المعيشية، أو عند الاقتضاء مصروفات الأسرة، وإن أمكن، دخل الأسرة المعيشية، أو عند الاقتضاء، دخل الأسرة؛ إصابات العمل، وبقدر الإمكان الأمراض المهنية؛ والمنازعات النقابية.

تفتيش العمل

يتوقف التطبيق السليم لتشريعات العمل على وجود تفتيش فعال للعمل. فمفتشو العمل يفحصون كيفية تطبيق معايير العمل الوطنية في مكان العمل ويقدمون المشورة لأصحاب العمل والعمال حول كيفية تحسين طريقة تطبيقهم للقوانين الوطنية فيما يتعلق بأمور مثل مواعيد العمل والأجور والسلامة والصحة المهنيتين وعمل الأطفال. وفضلاً عن ذلك، يحيط مفتشو العمل السلطات الوطنية علماً بالثغرات والعيوب التي قد توجد في التشريع الوطني. وهم يضطلعون بدور هام في ضمان تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة. ونظراً لما يوليه المجتمع الدولي من أهمية لتفتيش العمل، فإن منظمة العمل الدولية جعلت من أولوياتها الدعوة إلى التصديق على اتفاقيتين بشأن تفتيش العمل (هما الاتفاقيتان رقمي ٨١ و١٢٩). وحتى الآن، صدق ١٤٥ بلداً (نحو ٨٠٪ من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية) على اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وصدق ٥٣ بلداً على الاتفاقية رقم ١٢٩.

ومع ذلك، فإنه لا تزال هناك تحديات في البلدان التي لا تحصل نظم التفتيش على العمل فيها على التمويل اللازم وعلى الموظفين اللازمين، ومن ثم يكونون غير قادرين على القيام بمهام وظائفهم. وتدل بعض التقديرات على أنه في بعض البلدان النامية يخصص أقل من ١٪ من الميزانية الوطنية لإدارة شئون العمل ولا تحصل منها نظم تفتيش العمل إلا على نسبة ضئيلة. وتفيد دراسات أخرى بأن التكلفة الناجمة عن حوادث العمل وأمراضه، والغياب عن العمل، وسوء معاملة العاملين، وصراعات العمل، يمكن أن تكون أعلى بكثير. ويمكن أن يساعد تفتيش العمل في منع هذه المشكلات ومن ثم، تزيد الإنتاجية والتنمية الاقتصادية.(٢٢)

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)
تقتضي هذه الاتفاقية المتعلقة بالحكم أن تحتفظ الدول المصدقة عليها بنظام لتفتيش العمل لأماكن العمل في الصناعة والتجارة؛ ويمكن أن تضع الدول استثناءات فيما يتعلق بالتعدين والنقل. وهي تضع سلسلة من المبادئ تتعلق بتحديد المجالات التشريعية التي يغطيها تفتيش العمل، ومهام نظام التفتيش وهيئاته، ومعايير التعيين فيه، ووضع مفتشي العمل وظروف وشروط عملهم وسلطاتهم والتزاماتهم. وعلى مفتشية العمل أن تنشر وترسل إلى منظمة العمل الدولية تقريراً سنوياً يشير إلى العمل العام لدوائرها بشأن عدد من القضايا.

بروتوكول سنة ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)
تقوم كل دولة مصدقة على هذا البروتوكول بتوسيع نطاق تطبيق نصوص اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١) إلى أماكن العمل التي تعتبر غير تجارية، أي تلك التي لا تعتبر صناعية أو تجارية بالمعنى الذي تقصده الاتفاقية. كما أنه يسمح كذلك للدول المصدقة عليه باتخاذ ترتيبات خاصة بالتفتيش على المرافق العامة المتعددة.

اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، لسنة ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
تتطلب هذه الاتفاقية المتعلقة بالحكم، والتي تشابه في مضمونها الاتفاقية رقم ٨١، من الدول المصدقة عليها أن تنشئ وتتبع نظاماً لتفتيش العمل في الزراعة. ويمكن أن يمتد نطاق تفتيش العمل ليشمل كذلك المستأجرين الذين لا يستخدمون عمال خارجيين والذين يعملون بالمزارعة والفئات المماثلة من العمال الزراعيين؛ والأشخاص الذين يشاركون في مشروع اقتصادي جماعي مثل أعضاء التعاونيات أو أفراد أسرة القائم بتشغيل المنشأة الزراعية، وذلك وفقاً لما تحدده القوانين والنظم الوطنية.

تعزيز التنسيق والتعاون الإقليمي في مجال تفتيش العمل

في سنة ٢٠٠٩، وقعت الدول الأعضاء في السوق الجنوبية المشتركة - الأرجنتين والبرازيل وباراغواي وأوروغواي وجمهورية فنزويلا البوليفارية – على الخطة الإقليمية لتفتيش العمل(٢٣) التي تتضمن أحكاماً تنص على وضع أنشطة تفتيش منسقة في المناطق الحدودية بهدف تحقيق كفاءة أكبر في الكشف عن حالات عدم الامتثال لمعايير العمل وتصحيحها. ويتم التركيز على حماية الحقوق الأساسية الخاصة بالعمل والحقوق الاجتماعية، ومنع عمل الأطفال والقضاء عليه ومكافحة العمل غير المعلن عنه. وتضمنت إجراءات التعاون المستهدف حملة مشتركة لمكافحة عمل الأطفال في سنة ٢٠٠٩ وتفتيش الشاحنات عند عدة نقاط لعبور الحدود بين الأرجنتين والبرازيل في سنة ٢٠١٣. وتتضمن الخطة الإقليمية لتفتيش العمل أيضاً أحكاماً تنص على إنشاء مناطق جغرافية للتنسيق الاستراتيجي لدوائر تفتيش العمل، بهدف تعزيز قنوات المعلومات بين سلطات التفتيش، وتنظيم برنامج تدريبي لمفتشي السوق الجنوبية المشتركة

صياغة مبادئ أخلاقية لخدمات تفتيش العمل

في فرنسا، نشرت وزارة العمل في فبراير ٢٠١٠ مؤلفاً جماعياً بشأن «المبادئ الأخلاقية لتفتيش العمل»، بدعم فني من منظمة العمل الدولية. واستناداً إلى التشريعات الوطنية والقانون الدولي، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، تحدد هذه الوثيقة المرجعية عشر قواعد مهنية أساسية لأداء وظائف تفتيش العمل وتوفر توجيهاً لمفتشي العمل على جميع مستويات السلم الإداري، وخاصة للمعينين الجدد. وصرح وزير العمل في مقدمة الوثيقة أن «علم الأخلاق يعزز العمل المتماسك لمفتشي العمل على جميع المستويات الهرمية [...] ويحمي المواطنين من مخاطر التعسف. وبالفعل، فإن مبدأ استقلال تفتيش العمل ليس حقاً للعملاء المعنيين فقط ولكنه أيضاً ضمان للمواطنين لتكون لديهم خدمة عامة منظمة لا تخضع لأي تأثير خارجي لا داع له».( )

سياسة العمالة

إن الحصول على عمل هو الوسيلة بالنسبة لغالبية الناس لتجنب الفقر. وأقرت منظمة العمل الدولية أن وضع معايير للعمل بدون معالجة مسألة العمالة أمر لا معنى له. ولذلك فقد خصصت جانباً كبيراً من برنامجها لخلق مزيد من الفرص أمام النساء والرجال لضمان عمل ودخل كريم ولائق. وتحقيقاً لهذا الهدف، فإنها تسعى إلى تعزيز المعايير الدولية بشأن سياسة العمالة التي تهدف، مع برامج التعاون الفني، إلى الوصول إلى التوظيف الكامل والمنتج في عمل يتم اختياره بحرية. ولا توجد سياسة واحدة يمكن وصفها للوصول إلى هذه الغاية. فكل دولة، سواء كانت نامية أو متقدمة أو تمر بمرحلة انتقال، بحاجة إلى أن تضع سياساتها الخاصة بها لتحقيق التوظيف الكامل. وتقدم معايير منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة أدوات لتصميم وتنفيذ تلك السياسات، مما يسمح بأقصى قدر من فرص الحصول على وظائف تضمن لصاحبها العمل الكريم واللائق.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية سياسة العمالة، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

تتطلب هذه الاتفاقية المتعلقة بالحكم من الدول المصدقة عليها أن تعلن وأن تتبع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. وتستهدف هذه السياسة كفالة توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه، وأن يكون هذا العمل منتجاً إلى أقصى حد ممكن، وأن تتوافر حرية اختياره وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، بحيث يكون هذا العمل مناسباً له بصرف النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. وتولي هذه السياسة الاعتبار المناسب لمرحلة النمو الاقتصادي ومستواه، والعلاقة المتبادلة بين أهداف العمالة وغيرها من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. ويجري العمل على متابعة هذه السياسة بأساليب تلائم الظروف والممارسات الوطنية. وتتطلب الاتفاقية كذلك من الدول الأعضاء اتخاذ التدابير اللازمة لتطبيق سياسة العمالة بالتشاور مع ممثلي العمال وأصحاب العمل.

أجرت لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية دراسة استقصائية عامة في سنة ٢٠١٠ للقوانين والممارسات بشأن صكوك العمالة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

فيما يتعلق بسياسات العمالة، من منظور الاتفاقية رقم ١٢٢، أعربت لجنة الخبراء عن سعادتها بملاحظة أن جميع البلدان تقريباً تلتزم بهدف زيادة العمالة المنتجة. وفي حين أن هذا الالتزام قد يأخذ أشكالاً قانونية مختلفة، فقد ترجمته أغلبية البلدان إلى سياسة. وبالإضافة إلى ذلك، أدرجت بعض الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية استحداث فرص العمل ضمن استراتيجياتها للحد من الفقر. وبالإضافة إلى ذلك، من بين جوانب سياسة العمالة في البلدان النامية، تم التأكيد على زيادة كثافة العمالة في النمو، وتعزيز الاستخدام في المناطق الريفية من خلال التنمية الزراعية وتنمية العمالة الريفية غير الزراعية، والحاجة إلى إيلاء اهتمام خاص بالاقتصاد غير الرسمي.

برنامج العمل العالمي ومتابعة إعلان ٢٠٠٨

اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٣ برنامج العمل العالمي، التي تحدد عشر عناصر جوهرية من أجل وضع استراتيجية عالمية لزيادة العمالة. وهي تشمل استراتيجيات اقتصادية مثل النهوض بالتجارة والاستثمار من أجل توفير العمل المنتج وإتاحة إمكانية وصول البلدان النامية إلى الأسواق والتنمية المستدامة من أجل استدامة أسباب العيش، وتكامل السياسات على مستوى الاقتصاد الكلي. والعناصر الجوهرية الأخرى تشمل الاستراتيجيات التي تدعمها معايير العمل الدولية مثل النهوض بالتعاونيات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتدريب والتعليم، والحماية الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنيتين، والمساواة والتفاوض الجماعي.( ) وتشتمل عملية متابعة إجراءات إعلان سنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على خطة من المناقشات المتكررة في مؤتمر العمل الدولي. واستجابة لمتطلبات الإعلان بشأن نهج متكامل في مساعدة الدول الأعضاء في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، تقرر إعداد تقرير دوري يعده المكتب للمناقشات في مؤتمر العمل الدولي. وفي نوفمبر ٢٠٠٨، اتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن أول هدف استراتيجي تتم مناقشته، كبند متكرر. وخصصت أول مناقشة متكررة للعمالة وجرت في سنة ٢٠١٠.

النهوض بالعمالة

تضع الاتفاقية رقم ١٢٢ هدف العمالة الكاملة والمنتجة والتي يتم اختيارها بحرية؛ وتضع صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق هذه الغاية. فإدارات التوظيف (العامة والخاصة) واستخدام وتشغيل الأشخاص المعاقين، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتعاونيات كلها تضطلع بدور في توفير فرص العمل. وتقدم معايير منظمة العمل الدولية في هذه المجالات إرشادات حول كيفية استخدام هذه الوسائل بفاعلية من أجل توفير فرص العمل.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إدارات التوظيف، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٨)
تتطلب من الدول المصدقة عليها أن تقيم إدارة توظيف مجانية تكون متاحة للجميع سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب العمل.

اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، لسنة ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
تضع المبادئ التي تقوم عليها السياسة الوطنية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين وتنص على ضرورة توفير وتقييم خدمات التوجيه والتدريب المهنيين والتوظيف وخدمات البطالة للأشخاص المعوقين.

اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، لسنة ١٩٩٧ (رقم ١٨١)
تتطلب من الدول المصدقة عليها التأكد من احترام وكالات التوظيف الخاصة للمبادئ المتعلقة بعدم التمييز. وهي تنص على التعاون بين إدارات التوظيف العامة والخاصة وتضع مبادئ عامة لحماية الباحثين عن عمل من الممارسات غير الأخلاقية وغير المناسبة، وحماية العمال الذين يعملون بموجب ترتيبات عقود من الباطن والعمال الذين يستجلبون من الخارج. كما تنطبق هذه الاتفاقيات على وكالات التوظيف لأعمال مؤقتة.

توصية العمال المسنين، لسنة ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)
توصي بأن يتمتع العمال الأكبر سناً بالمساواة في الفرص وفي المعاملة فيما يخص توظيفهم أو تشغيلهم دون تمييز ضدهم بسبب سنهم.

توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لسنة ١٩٨٨ (رقم ١٨٩)
تقترح أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير تتناسب مع الظروف والممارسات الوطنية من أجل تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة نظراً إلى أهميتها في إيجاد فرص العمل وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام.

توصية تعزيز التعاونيات، لسنة ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
ترمي إلى تشجيع التعاونيات وبوجه خاص من أجل دورها في خلق فرص العمل وتعبئة الموارد وتوليد الاستثمارات.

تأمين العمالة للعمال المعوقين

سنحت للجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير فرصة، على مدى العقد الماضي، لاستعراض حالتين من حالات التقدم في مجال التأهيل المهني وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. وأشادت لجنة المؤتمر بالنهج الذي اتخذته أيرلندا وأيسلندا من أجل تعزيز فرص العمل، في عامي ٢٠٠٦ و٢٠١٣ على التوالي. وقد اتخذت الجهود التي بذلتها أيرلندا من أجل تبسيط الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة شكلين، هما إعادة التشكيل المؤسسي التي شملت نقل المسئولية عن السياسات وشراكة ثنائية الأطراف شملت الاتحاد الأيرلندي للشركات وأصحاب العمل والمجلس الأيرلندي لنقابات العمال. وكان برنامج «طريق العمل» (Workway) أول مشروع في أوروبا يطبق نهج الشراكة لزيادة عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. وتأسس في سنة ٢٠٠١ في إطار برنامج من أجل الرخاء والإنصاف. ويهدف البرنامج إلى رفع الوعي بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والتشجيع عليها. ومن أجل القيام بذلك، عمل البرنامج من خلال ثلاث شبكات محلية أنشئت في أربع مناطق من البلد. واشترك في تمويل هذا البرنامج الحكومة الأيرلندية والمفوضية الأوروبية. وكان العمل ثلاثي الأطراف والحوار الاجتماعي أيضاً في صميم الجهود التي بذلتها أيسلندا عن طريق سن بعض التشريعات بشأن الإعاقة وعن طريق تشغيل صندوق للتأهيل المهني. وترجع أصول هذا التشريع إلى الاتفاقات الجماعية لعام ٢٠٠٨ التي تضمنت أحكاماً بشأن وضع ترتيبات جديدة لإعادة التأهيل مصممة لتوفير سبل انتصاف للعمال الذين مرضوا لفترات طويلة أو تعرضوا لحوادث أدت إلى الحد من قدرتهم على العمل. وأنشئ صندوق التأهيل المهني أيضاً لتفعيل اتفاق توصل إليه الشركاء الاجتماعيون في سنة ٢٠٠٨ بشأن فرض علاوة خاصة على أصحاب العمل تُدفع إلى صندوق خاص يتم تشغيله لهذا الغرض.

تشغيل الشباب: التحديات والآفاق

في سنة ٢٠١٢، استعرضت المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي حجم وخصائص أزمة تشغيل الشباب. ونظرت بصفة خاصة في المستويات العالية للعمالة والعمالة الناقصة، والانخفاض في نوعية الوظائف المتاحة للشباب، والابتعاد عن سوق العمل والتحولات البطيئة والصعبة إلى العمل اللائق. وفي أعقاب تلك المناقشة، اعتُمد قرار يدعو إلى إجراء فوري وموجه ومتجدد للتغلب على أزمة تشغيل الشباب. وأقر قرار مؤتمر العمل الدولي بأن معايير العمل الدولية تؤدي دوراً هاماً في حماية حقوق العمال الشباب. كما تضمن تذييلاً يسرد معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل والشباب. وفي حين أن بيانات تقرير اتجاهات العمالة العالمية لعام ٢٠١٤ تؤكد أن آفاق سوق العمل للشباب ساءت في كل منطقة من مناطق العالم تقريباً، فقد لاحظت لجنة الخبراء،(٢٦) في تقريرها لعام ٢٠١٤، الجهود المبذولة من خلال تدابير سوق العمل النشطة لتعزيز فرص تشغيل الشباب في دول مثل كوستاريكا وجمهورية كوريا والمغرب وأوروغواي.

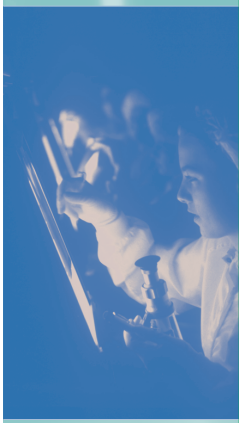
التوجيه والتدريب المهنيان

يعتبر التعليم والتدريب المفتاح الذي يجعل الناس قابلين للتشغيل، الأمر الذي يسمح لهم بالحصول على عمل كريم ولائق وعلى تجنب الفقر. ويتعين من أجل توفير القدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي اليوم أن يتدرب العمال وأصحاب العمل تدريباً جيداً على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وعلى الأشكال الجديدة لتنظيم أعمالهم، وعلى أساليب عمل قوى السوق الدولية. لذا فإن المجتمعات التي تتطلع إلى تحقيق التشغيل الكامل والتنمية الاقتصادية المستدامة بحاجة إلى الاستثمار في التعليم وتنمية الموارد البشرية. فبتوفيرها للتعليم الأساسي، ومهارات العمل الجوهرية، وفرص التعلم مدى الحياة لجميع القوى العاملة، تستطيع البلدان ضمان مساعدة العمال على الاحتفاظ بقابليتهم للتوظيف وتحسينها، مما يؤدي إلى وجود قوى عاملة أكثر مهارة وإنتاجيه. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات بين البلدان وفي داخل كل منها من حيث التعليم وإمكانية الحصول على تكنولوجيا المعلومات. وتشجع معايير منظمة العمل الدولية البلدان على تطوير ممارسات وسياسات تدريب سليمة فيما يتعلق بالموارد البشرية يستفيد منها جميع الشركاء الاجتماعيين. وبالنظر للأهمية الراهنة لهذا الموضوع، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في سنة ٢٠٠٤ توصية محدثة بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة (رقم ١٩٥).

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، لسنة ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
تتطلب من الدول المصدقة عليها، وبالطرق المناسبة للظروف والممارسات الوطنية وعلى مراحل إذا اقتضى الأمر، وضع وتطبيق سياسة ترمي إلى تشجيع منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر من أجل التدريب على أي مستوى، سواء كان على مستوى التعليم العام والاجتماعي والمدني، والتثقيف النقابي.

اتفاقية تنمية الموارد البشرية، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
تتطلب من الدول المصدقة عليها أن تضع سياسات وبرامج للتوجيه والتدريب المهنيين، تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وبوجه خاص عن طريق مكاتب التشغيل العامة. ولهذا الغرض، فإن الدول مطالبة كذلك بوضع نظم تكميلية للتعليم العام والتقني والمهني، وللتعليم والتوجيه والتدريب المهني، وأن تمتد تدريجياً بحيث تشمل الشباب والكبار، بما في ذلك برامج تلائم المعاقين.

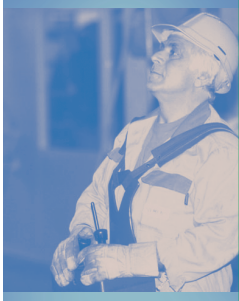


التعليم والتدريب في التطبيق

يمكن للمنشآت، من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، تحسين الإنتاجية والتنافس بنجاح أكبر في الأسواق العالمية. وقد خلصت إحدى الدراسات في الدانمرك، على سبيل المثال، إلى أن الشركات التي تجمع بين ابتكارات الإنتاج والتدريب الموجه غالباً ما تكون قادرة على تحقيق نمو في الناتج والوظائف وإنتاجية العمل مقارنة بالشركات التي لم تتبع مثل هذه الاستراتيجيات. وتوصلت الدراسات بشأن ألمانيا وإيطاليا واليابان والولايات المتحدة إلى استنتاجات مماثلة. ولا يعود التدريب بفائدة على العامل بمفرده فقط، ولكن عن طريق زيادة مستوى إنتاجيته ومهارته، يجني صاحب العمل الثمار أيضاً. (٢٧)

تشمل الدراسة الاستقصائية العامة لصكوك العمالة لعام ٢٠١٠ إشارة إلى العلاقة الحاسمة بين الاتفاقية رقم ١٤٢، المستكملة بالتوصية رقم ١٩٥، تحقيق العمالة الكاملة والعمل اللائق، وإعمال الحق في التعليم للجميع. وأقر التقرير أيضاً بالدور الهام الذي يتعين أن تؤديه الاتفاقية رقم ١٤٢ في مكافحة التمييز. ولاحظت لجنة الخبراء أن هناك مشكلة بطالة متنامية بين العمال المتعلمين، خاصة خريجي الجامعات من الشباب، غير القادرين على العثور على عمل آمن يتناسب مع مستوى مهاراتهم. وبالتالي، كانت هذه مشكلة بالنسبة لاقتصادات السوق المتقدمة فضلاً عن البلدان النامية. وشجعت لجنة الخبراء الحكومات على وضع سياسات بشأن خلق فرص العمل والتوجيه المهني تستهدف هذه الفئة الجديدة من المتعلمين العاطلين عن العمل.

الأمان الوظيفي



من المرجح أن يؤدي إنهاء علاقة أو عقد العمل إلى صدمة نفسية للعامل كما أن لفقدان الدخل أثر مباشر على رفاهية الأسرة. ومع سعي المزيد من البلدان إلى تحقيق المرونة في التشغيل، ومع ما تحدثه العولمة من اختلال في أنماط الاستخدام التقليدية، فإن من المرجح أن يواجه المزيد من العمال إنهاء أعمالهم بغير طواعية منهم في مرحلة ما من حياتهم المهنية. وفي الوقت نفسه فإن المرونة في إنقاص عدد العاملين وفصل غير الملائمين منهم إجراء ضروري لأصحاب العمل للمحافظة على إنتاجية المشروعات. وتسعى معايير منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء العمل إلى تحقيق التوازن بين الحفاظ على حق صاحب العمل في فصل العمال لأسباب وجيهة، وبين ضمان أن يكون هذا الفصل منصفاً وألا يتم اللجوء إليه إلا كملاذ أخير، وألا يكون أثره السلبي على العامل مبالغاً فيه.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية إنهاء الاستخدام، لسنة ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)

يبرز هذا الصك مبدأ عدم وجوب إنهاء عمل العامل ما لم يكن هناك سبب وجيه لذلك يرتبط بقدرة العامل أو سلوكه أو يرجع إلى اعتبارات تشغيل المنشأة أو المؤسسة أو المرفق. وتشمل أسباب الفصل التي لا تعتبر أسباباً وجيهة تلك التي ترجع إلى عضوية نقابة أو المشاركة في أنشطتها، أو تقديم شكوى ضد صاحب عمل، أو إلى العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب القومي أو الأصل الاجتماعي، أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو الغياب عن العمل خلال إجازة الوضع. وإذا ما فصل العامل فإنه يكون له الحق في الدفاع عن نفسه ضد أية ادعاءات توجه إليه. وفي حالات الفصل الجماعي، على الحكومات أن تسعى إلى تشجيع أصحاب العمل على التشاور مع ممثلي العمال وأن تضع بدائل لعمليات الفصل الجماعي (مثل تجميد التعيينات وتخفيض ساعات العمل). وتتناول الاتفاقية كذلك أموراً تتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، ومهلة الإخطار، وإجراءات الطعن في قرار الفصل، والتأمين ضد البطالة، والإنذار المسبق الذي يلزم إبلاغ السلطات به في حالة الفصل الجماعي.(٢٨)

السياسة الاجتماعية

ينص دستور منظمة العمل الدولية، الوارد في إعلان فيلادلفيا، على « أن لجميع البشر، بصرف النظر عن العرق أو العقيدة أو الجنس، الحق في السعي من أجل رفاهيتهم المادية وتطورهم الروحي في ظل ظروف من الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي والفرص المتكافئة»؛ وعلى أن تحقيق هذا الهدف «يجب أن يشكل الغاية الأساسية للسياسات الوطنية والدولية على حد سواء». والسياسة الاجتماعية التي توضع من خلال الحوار بين الشركاء الاجتماعيين هي التي تتوفر لها أكبر فرص النجاح في تحقيق الأهداف المتفق عليها من جانب المجتمع الدولي. وتوفر معايير منظمة العمل الدولية إطاراً للعمل على وضع سياسات اجتماعية تضمن استفادة جميع المشاركين في التنمية الاقتصادية من منافعها.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، لسنة ١٩٦٢ (رقم ١١٧)

تضع الاتفاقية مبدأ عاماً مفاده أنه يجب أن تسعى جميع السياسات إلى تحقيق رفاهية الشعوب وتنميتها، وإلى تعزيز رغبتها في تحقيق التقدم الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، يعتبر العمل على تحسين مستويات المعيشة الهدف الأساسي في تخطيط التنمية الاقتصادية. وتنص الاتفاقية على شروط أخرى كذلك تتعلق بالعمال المهاجرين، والمنتجين الزراعيين، والمنتجين المستقلين، والعاملين بأجر، وعلى تحديد حد أدنى للأجور ودفعها، وعدم التمييز، والتعليم والتدريب المهنيين.

الأجور

يعمل معظم الناس من أجل كسب المال. ومع ذلك، فإنه لا يوجد ضمان في كثير من أنحاء العالم بالحصول على أجور كافية ومنتظمة. وقد أدى عدم دفع الأجور في كثير من البلدان إلى تراكم متأخرات ضخمة للأجور كما أنها تدفع أحياناً في شكل سندات أو سلع مصنعة أو حتى كحوليات. وقد ارتبطت المتأخرات الضخمة للأجور بالعمل المقيد بالديون وبالرق. ويواجه العمال في بلدان أخرى خطر فقدان أجورهم إذا أفلس صاحب العمل. وقبل الأزمة الاقتصادية لعام ٢٠٠٨، كانت الصلة بين الأجور وإنتاجية العمل قد انكسرت بالفعل في العديد من البلدان وساهم ذلك في خلق اختلالات اقتصادية عالمية. وتضمن الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمده مؤتمر منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٩، عدة إشارات إلى الحد الأدنى للأجور كإحدى وسائل الاستجابة لهذه الأزمة، والاتفاقية رقم ١٣١ هي صك منظمة العمل الدولية الوحيد التي يشير إليها بالتحديد في هذا الصدد. وعندما ترتفع الأجور بما يتماشى مع زيادة الإنتاجية، يكون كلاهما مستداماً ويخلقان حافزاً لمزيد من النمو الاقتصادي عن طريق زيادة القوة الشرائية للأسر المعيشية. وتتناول معايير منظمة العمل الدولية بشأن الأجور هذه المشاكل من خلال نصها على الدفع المنتظم للأجور، وتحديد مستويات دنيا للأجور، وتسوية الأجور غير المدفوعة في حالة إعسار صاحب العمل.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٤)
تهدف إلى ضمان احترام الحدود الدنيا الواردة في معايير العمل عند تنفيذ العقود العامة.

اتفاقية حماية الأجور، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٥)
تدفع الأجور نقداً بالعملة السائدة قانوناً على فترات منتظمة. وفي الحالات التي يكون فيها جزء من الأجر عينياً فإن قيمته يجب أن تكون عادلة ومعقولة. ويكون للعمال حرية التصرف في أجورهم وفقاً لاختيارهم وفي حالة إعسار صاحب العمل يكون للأجور الأولوية عند توزيع الأصول المسيلة.

اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
تتطلب من الدول المصدقة عليها أن تنشئ آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور تكون قادرة على تحديد المستويات الدنيا للأجور ومراجعتها وتعديلها دورياً بحيث يكون لقراراتها قوة القانون.

اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، لسنة ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)
تنص على حماية مطالب العمال المتعلقة بالأجور في إجراءات الإعسار والإفلاس وذلك عن طريق الامتياز المقرر لها أو من خلال مؤسسة ضامنة.

وأيضاً ذات صلة:
اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
تضع مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال والعاملات القائمين بعمل ذي قيمة متساوية.

الحد الأدنى للأجور: الأجور والإنتاجية

كجزء من أجندتها بشأن العمل اللائق، تشجع منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على تطبيق حد أدنى للأجور للحد من الفقر في العمل وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين الضعفاء. وخلص تقرير الأجور في العالم ٢٠١٢/٢٠١٣ الصادر عن منظمة العمل الدولية إلى أنه في الظروف الاقتصادية الحالية، لا يزال الحد الأدنى للأجور موضوعاً للنقاش على أجندة السياسات وفي المجال العام في كل من البلدان المتقدمة والنامية. ومن النتائج الرئيسية هو اتجاه حصة العمل إلى الانخفاض وتزايد عدم المساواة في توزيع الدخل الشخصي. ويبين التقرير أن هناك اتجاهاً طويل الأجل تجاه انخفاض حصة تعويضات العمال وارتفاع حصة الأرباح في العديد من البلدان. ويدل ذلك على أن هناك اختلافات بين الأجور ونمو إنتاجية العمل في عدد كبير من البلدان. وانخفض متوسط الأجور في الاقتصادات المتقدمة في عامي ٢٠٠٨ و٢٠١١. أما بالنسبة للاختلالات الداخلية، فمن غير المرجح أن تؤدي سياسات التقشف والفترة الممتدة من التراجع الاقتصادي إلى عكس الاتجاهات في التوزيع الشخصي للأجور والدخول. ولا يترتب على هذه التطورات آثار على الاستقرار الاقتصادي والنمو فقط، ولكنها تمثل مشكلة أيضاً لمفهوم العدالة الاجتماعية وتقوض التماسك الاجتماعي. فقد كان التوزيع غير المتساو للدخول وتركيزها بين أصحاب الدخول الأعلى وأصحاب رؤوس الأموال سبباً لعدم الرضا العام حول العالم، مما يزيد من خطر الاضطرابات الاجتماعية وعدم الاستقرار الاجتماعي. وفي الاقتصادات المتقدمة، أدى ذلك إلى انخفاض قبول تدابير التقشف وضبط أوضاع المالية العامة. وفي البلدان النامية، فقد أثارت العديد من الإضرابات والاحتجاجات، وخاصة عندما أدت الزيادات في أسعار الأغذية والطاقة إلى انخفاض متزامن في القوة الشرائية للعاملين بأجر في الشريحة الدنيا.

وللتغلب على هذا الوضع، يُقترح اتخاذ إجراءات في السياسات نحو «إعادة التوازن» على الصعيدين الوطني والعالمي. وفي سنة ٢٠١٤، نشرت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية دراسة استقصائية عامة بشأن نظم الحد الأدنى للأجور. وفي ختام الدراسة، رأت اللجنة أن الأهداف المحددة في الاتفاقية رقم ١٣١ لا تزال ذات صلة اليوم مثلما كانت عندما اعتُمدت في سنة ١٩٧٠ على الرغم من حدوث تغيرات وتطورات حقيقية تؤثر على عالم العمل. ولم تصمد الأهداف والمبادئ والأساليب المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٣١ أمام التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي شهدها العالم منذ اعتمادها في سنة ١٩٧٠ فحسب، ولكنها تتطابق تماماً أيضاً مع السياسات العامة التي تهدف الدول بموجبها إلى تحقيق التوافق بين أهداف التنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية

مدة العمل

يعتبر تنظيم وقت العمل من أقدم اهتمامات التشريعات العمالية. فمنذ أوائل القرن التاسع عشر، كان من المعترف به أن العمل لعدد مبالغ فيه من الساعات يعرض صحة العمال ويعرض عائلاتهم كذلك للخطر. وكانت أولى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي اعتمدت في سنة ١٩١٩ (انظر أدناه) تحد من عدد ساعات العمل ونصت على أن يحصل العامل على فترات راحة ملائمة. واليوم تمثل معايير منظمة العمل الدولية بشأن وقت العمل إطاراً لتنظيم ساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية. وتضمن هذه الصكوك تحقيق إنتاجية عالية مع الحفاظ على صحة العمال البدنية والعقلية. وقد أصبحت المعايير الخاصة بالعمل لبعض الوقت صكوكاً ذات أهمية متزايدة لمعالجة قضايا مثل خلق الوظائف وتشجيع المساواة بين الرجال والنساء.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، لسنة ١٩١٩ (رقم ١)
اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٣٠)
تحدد هاتان الاتفاقيتان المعيار العام بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع بحد أقصى ثمانية ساعات في اليوم الواحد.

اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، لسنة ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
توصية تخفيض ساعات العمل، لسنة ١٩٦٢ (رقم ١١٦)
تضع مبدأ العمل أربعين ساعة أسبوعياً.

اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤)
اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
تضع هاتان الاتفاقيتان معياراً عاماً بأن يحصل العمال على فترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتابعة كل سبعة أيام.

اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
يحق لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أسابيع عمل عن كل سنة خدمة.

اتفاقية العمل الليلي، لسنة ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

تتطلب من الدول المصدقة عليها اتخاذ التدابير التي تقتضيها طبيعة العمل الليلي لحماية العمال أثناء الليل. ويعرف العمل الليلي بأنه العمل الذي يؤدى خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة تشمل الفترة من منتصف الليل حتى الخامسة صباحاً. كما تتطلب الاتفاقية عرض بدائل للعمل الليلي على النساء لفترات معينة أثناء الحمل وبعده.

اتفاقية العمل بعض الوقت، لسنة ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

تتطلب من الدول المصدقة عليها ضمان حصول العمال الذين يعملون جزءاً من الوقت على نفس الحماية والأجر الأساسي والضمان الاجتماعي وظروف العمل المماثلة لتلك التي يحصل عليها نظراءهم الذين يعملون طول الوقت.

مدة العمل في التطبيق:

وفقاً لإحصائيات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٢، يتراوح المتوسط الأسبوعي لعدد ساعات العمل التي يعمل فيها العامل الواحد من ١١,٤ ساعة (غواتيمالا) إلى ٥٠ ساعة (قطر).(٢٩) وبالإضافة إلى ذلك، يشير تحليل يستند إلى البيانات المتاحة بشأن ٤٤ بلداً وإقليماً إلى أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية يتراوح إلى حد كبير بين ٣٥ و٤٥ ساعة. غير أنه عند التركيز على البلدان النامية، يتضح أن عدد الساعات الأسبوعية في عدد كبير منها أكثر من ذلك، حيث تتجاوز ٤٨ ساعة في كثير من الأحيان. وبالنسبة للبلدان مرتفعة الدخل، فإن عدد ساعات العمل الأسبوعية أقل نسبياً، باستثناء بعض البلدان الآسيوية.(٣٠) وتعتبر مدة العمل من المجالات التي تطور فيها المجتمع مع مرور الوقت. وفيما يتعلق بمدة العمل، من المتوقع أن تؤدي أشكال مدة العمل الجديدة، مثل العمل عن بعد، أو الأوقات المرنة، أو العمل عند الطلب إلى تحديات جديدة لصناع السياسات. ويواصل مؤتمر العمل الدولي جهوده للاستجابة للتغيرات المجتمعية عن طريق اعتماد معايير عمل دولية محدثة.

السلامة والصحة المهنيتان

أرسى دستور منظمة العمل الدولية مبدأ وجوب حماية العمال من العلة والمرض والإصابة الناجمة عن العمل الذي يؤدونه. ومع ذلك فإن الواقع مختلف تماماً بالنسبة لملايين العمال. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ٢,٠٢ مليون شخص يموتون كل سنة بسبب الحوادث والأمراض التي لها صلة بعملهم. ويقدر عدد الذين يعانون من أمراض ذات صلة بعملهم بحوالي ٣١٧ مليون شخص، كما يقدر عدد إصابات العمل القاتلة وغير القاتلة بمقدار ٣٣٧ مليون إصابة سنوياً. والمعاناة التي تسببها مثل هذه الإصابات والأمراض للعمال وعائلاتهم لا يمكن حسابها. ومن الناحية الاقتصادية، قدرت منظمة العمل الدولية الخسارة الناجمة عن إصابات العمل وأمراضه بنسبة ٤٪ سنوياً من الناتج المحلي الإجمالي للعالم. ويتحمل أصحاب العمل نتيجة لأمراض وإصابات العمل تكاليف باهظة بسبب التقاعد المبكر، وفقدان العمال المهرة، والتغيب عن العمل، وارتفاع أقساط التأمين. على أنه مع ذلك يمكن تفادى أو الوقاية من الكثير من هذه المآسي من خلال إتباع ممارسات سليمة للوقاية والتبليغ والتفتيش. وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيتين أدوات أساسية في يد الحكومات وأصحاب العمل والعمال لإرساء مثل هذه الممارسات ولتوفير أقصى قدر من السلامة في مكان العمل. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٣ خطة عمل للسلامة والصحة المهنيتين تضمنت الأخذ بثقافة وقائية للسلامة والصحة، ووضع وتطوير الصكوك اللازمة لذلك وتقديم المعونة الفنية.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من أربعين معياراً تعني تحديداً بالسلامة والصحة المهنيتين، وأيضاً أكثر من أربعين مدونة للممارسات في هذا المجال. وتتناول نصف صكوك منظمة العمل الدولية تقريباً قضايا متعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنيتين

اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، لسنة ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)

بوصفها اتفاقية إطار ترويجي، صُممت هذه الاتفاقية لتوفير نهج متماسك ومنهجي لقضايا السلامة والصحة المهنيتين وتشجيع الاعتراف بالاتفاقيات القائمة المعنية بالسلامة والصحة المهنيتين. وتهدف الاتفاقية إلى وضع وتنفيذ سياسات وطنية متماسكة بشأن السلامة والصحة المهنيتين من خلال الحوار بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال وتشجيع ثقافة السلامة والصحة الوقائية الوطنية. وعلى الرغم من اعتماد الاتفاقية منذ فترة قصيرة، فقد بدأ نفاذها منذ أوائل سنة ٢٠٠٨ وصدق عليها بالفعل أكثر من ٣٠ دولة عضواً.

اتفاقيــة الســلامة والصحــة المهنيتــين، لســنة ١٩٨١ (رقــم ١٥٥) والبروتوكــول التابع لها لعام ٢٠٠٢
تنـص الاتفاقيـة عـلى اعتـماد سياسـة وطنيـة متماسـكة بشـأن السـلامة والصحـة المهنيتـين وكـذا الإجـراءات التـي ينبغـي اتخاذهـا مـن جانـب الحكومـات وفي داخل المنشـآت لتعزيـز السـلامة والصحـة المهنيتـين وتحسـين ظـروف العمـل. وتراعـى عنـد وضـع هذه السياسـة الظـروف والممارسـات المحليـة. ويدعـو البروتوكول إلى وضـع الاشـتراطات والإجـراءات اللازمـة لتسـجيل إصابـات العمـل وأمراضـه والإخطـار بهـا ومراجعتهـا بصفـة دوريـة، وإلى إصـدار إحصائيـات سـنوية بهـذا الشـأن.

اتفاقية خدمات الصحة المهنية، لسنة ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
تنـص هـذه الاتفاقيـة عـلى إيجـاد خدمـات للصحـة المهنيـة عـلى مسـتوى المنشـأة تكـون مهمتهـا وقائيـة في المقـام الأول وتكـون مسـئولة عـن تقديـم المشـورة لصاحـب العمـل وللعـمال وممثليهـم في المنشـأة حـول كيفيـة الحفـاظ عـلى بيئـة عمـل سـليمة وصحيـة.

الصحة والسلامة في فروع معينة من النشاط الاقتصادي

اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)
يهـدف هـذا الصـك إلى الحفـاظ عـلى صحـة ورعايـة العـمال الذيـن يعملـون في منشـآت تجاريـة أو في منشـآت أو مؤسسـات أو إدارات للخدمـات يقـوم العـمال فيهـا أساسـاً بعمـل مكتبـي وبخدمـات أخـرى لهـا صلـة بالعمـل المكتبـي وذلـك مـن خـلال تدابـير صحيـة أوليـة تسـتجيب إلى متطلبـات الرعايـة في مـكان العمـل.

اتفاقيـة السـلامة والصحـة في عمليـات المناولـة بالموانـئ، لسـنة ١٩٧٩ (رقـم ١٥٢)
انظر تحت بند المناولة بالموانئ.

اتفاقية السلامة والصحة في البناء، لسنة ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)
تتضمـن هـذه الاتفاقيـة نصوصـاً فنيـة تفصيليـة حـول تدابـير الوقايـة والحمايـة آخـذة في الحسـبان الاشـتراطات الخاصـة لهـذا القطـاع. وتتعلـق هـذه التدابـير بسـلامة أماكـن العمـل، والآلات والمعـدات المسـتخدمة والعمـل في أماكـن مرتفعـة أو تحـت الهـواء المضغـوط.

اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لسنة ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)
ينظـم هـذا الصـك مختلـف الجوانـب المتعلقـة بخصائـص السـلامة والصحـة اللازمـة للعمـل في المناجـم، بمـا في ذلـك التفتيـش، والأجهـزة الخاصـة التـي يتطلبهـا هـذا العمـل، والمعـدات الخاصـة بحمايـة العـمال. كـما أنهـا تتضمـن نصوصـاً تحـدد الـشروط اللازمـة للإنقـاذ في المناجـم.

اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، لسنة ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)
تهدف هذه الاتفاقية إلى منع وقوع الحوادث والإصابات الضارة بالصحة والتي تكون ناجمة عن العمل في الأنشطة الزراعية والحراجية أو مرتبطة به أو تقع أثناءه. ولذلك الغرض تتضمن الاتفاقية تدابير تعنى بسلامة الآلات وملاءمتها للعمل البشري، وتداول ونقل المواد، والإدارة السليمة للمواد الكيماوية، والتعامل مع الحيوانات، والحماية من المخاطر البيولوجية، وتسهيلات الرعاية والإسكان.

الحماية من مخاطر محددة

اتفاقية الحماية من الإشعاعات، لسنة ١٩٦٠ (رقم ١١٥)
تهدف هذه الاتفاقية إلى وضع اشتراطات أساسية لحماية العمال من المخاطر المقترنة بالتعرض للإشعاعات المؤينة. وتشمل تدابير الحماية التي ينبغي اتخاذها الحد من تعرض العمال للإشعاعات المؤينة وتقليله إلى أدنى حد ممكن عملياً وفقاً للمعارف الفنية المتاحة في حينه، وتجنب أي تعرض غير ضروري له ومراقبة مكان العمل وصحة العمال. وتشير الاتفاقية كذلك إلى اشتراطات تتعلق بما قد ينشأ من حالات الطوارئ.

اتفاقية السرطان المهني، لسنة ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)
يهدف هذا الصك إلى إنشاء آلية لوضع سياسة للوقاية من مخاطر السرطان المهني الناجم عن التعرض، لفترة طويلة عادة، لعوامل كيماوية وفيزيائية من أنواع مختلفة تكون موجودة في مكان العمل. ولذلك يتعين على الدول أن تحدد بصفة دورية المواد والعوامل التي تؤدي للإصابة بالسرطان التي يجب أن يحظر أو ينظم التعرض لها، وعليها أن تبذل قصارى جهودها لاستبدال هذه العوامل والمواد بغيرها التي لا تؤدي للإصابة بالسرطان أو أقل تسبباً له، وأن تتخذ تدابير الحماية والإشراف اللازمة وأن تحدد الفحص الطبي للعمال الذين يتعرضون لهذه المخاطر.

اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، لسنة ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
تنص هذه الاتفاقية على ضرورة أن تكون بيئة العمل خالية، بقدر الإمكان، من المخاطر التي يسببها تلوث الهواء أو الضوضاء أو الاهتزازات. وتحقيقاً لذلك، تطبق التدابير الفنية اللازمة على المنشآت والعمليات، وحيث لا يكون ذلك ممكناً تتخذ بدلاً من ذلك تدابير تكميلية تتعلق بكيفية تنظيم العمل.

اتفاقية الحرير الصخري (الأسبستوس)، لسنة ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)
تهدف هذه الاتفاقية إلى الوقاية من الآثار الضارة الناجمة عن التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) على صحة العمال بإيضاح الطرق والتقنيات المعقولة والعملية للتقليل من التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) أثناء العمل إلى أدنى حد ممكن.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تعدد الاتفاقية تدابير مختلفة بالتفصيل تعتمد أساساً على منع المخاطر الصحية الناجمة عن التعرض للحرير الصخري (الأسبستوس) أثناء العمل والتحكم فيه وحماية العمال من هذه المخاطر.

اتفاقية المواد الكيماوية، لسنة ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)
تنص الاتفاقية على ضرورة اعتماد وتطبيق سياسة متسقة بشأن السلامة عند استخدام المواد الكيماوية أثناء العمل، ويشمل ذلك إنتاج ومناولة وتخزين ونقل المواد الكيماوية وكذلك التخلص من النفايات الكيماوية ومعالجتها، وانبعاث المواد الكيماوية نتيجة للأنشطة التي تتم أثناء العمل وصيانة وإصلاح وتنظيف المعدات وحاويات المواد الكيماوية. وبالإضافة إلى ذلك، تلقي الاتفاقية بمسئوليات معينة على الموردين والدول المصدرة.

السلامة والصحة المهنيتان بالأرقام(٣١)

وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يموت كل سنة ٢,٠٢ مليون عامل من أمراض مرتبطة بالعمل في حين يُقتل ٣٢١ ٠٠٠ عامل أثناء أداء الوظيفة، وهذا يعني عامل كل ١٥ ثانية. والعمال ضحايا لما يقرب من ٣١٧ مليون حادث مهني غير قاتل سنوياً. وتكون حالات الوفيات والإصابات كبيرة للغاية في البلدان النامية بالذات، حيث يعمل جزء كبير من السكان في أنشطة خطرة، مثل البناء وصيد الأسماك والتعدين والزراعة، حيث يُقتل نحو ١٧٠ ٠٠٠ عامل زراعي كل سنة.

مراعاة المخاطر المهنية الجديدة والناشئة

وضعت منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠١٠ قائمة جديدة من الأمراض المهنية المصممة لمساعدة البلدان في منع الأمراض الناجمة عن العمل وتسجيلها والإبلاغ عنها وتقديم تعويض بشأنها. وتحل هذه القائمة تلك الواردة في المرفق بالتوصية المتعلقة بقائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها (رقم ١٩٤) وتتضمن مجموعة من الأمراض المهنية المعترف بها دولياً، من الأمراض الناجمة عن المواد الكيميائية، والعوامل الفيزيائية والبيولوجية إلى أمراض الجهاز التنفسي والجلد، واضطرابات العضلات والعظام والسرطان المهني. وأدرجت الاضطرابات النفسية والسلوكية لأول مرة على وجه التحديد في قائمة منظمة العمل الدولية.

وبمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة ٢٠١٠، استرعت المنظمة الانتباه أيضاً إلى المخاطر المهنية الجديدة والناشئة التي قد تكون ناجمة عن الابتكار التقني أو التغيير الاجتماعي أو التنظيمي، مثل (١) التكنولوجيات الجديدة وعمليات الإنتاج الجديدة (على سبيل المثال تكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا البيولوجية، والأخطار الكيميائية)؛ و(٢) ظروف العمل الجديدة (زيادة عبء العمل على سبيل المثال، وتكثيف العمل الناجم عن تقليص حجم الأعمال، والظروف السيئة المرتبطة بالهجرة من أجل العمل، وفرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي)؛ و(٣) الأشكال الناشئة من العمل (على سبيل المثال العمل الحر، والتعاقد مع مصادر خارجية والعقود المؤقتة).(٣٢)

الضمان الاجتماعي

إن المجتمع الذي يوفر الضمان لمواطنيه لا يحميهم فقط من الحرب ومن الأمراض بل كذلك من عدم الأمان المرتبط بقدرتهم على العيش من خلال عملهم. وينظم الضمان الاجتماعي توفر الدخل الأساسي في حالات البطالة، والمرض والإصابة، والشيخوخة والتقاعد والمسئوليات العائلية التي تعوق العمل مثل الحمل ورعاية الأطفال، وفقدان عائل الأسرة. ولهذه الإعانات أهميتها ليس فقط بالنسبة للعمال الأفراد وأسرهم بل كذلك بالنسبة لمجتمعاتهم بوجه عام. فالضمان الاجتماعي بتوفيره للرعاية الصحية والدخل الآمن والخدمات الاجتماعية يؤدي إلى رفع الإنتاجية ويسهم في توفير الكرامة وتحقيق الأفراد لذاتهم تحقيقاً كاملاً. وتعزز نظم الضمان الاجتماعي المساواة بين الجنسين من خلال اعتماد التدابير التي من شأنها أن تضمن للمرأة التي أنجبت أطفالاً التمتع بفرص متكافئة في سوق العمل. وبالنسبة لأصحاب العمل وللمشروعات، يساعد الضمان الاجتماعي على الحفاظ على قوى عاملة قادرة على التلائم مع التغيرات. وأخيراً، فإن الضمان الاجتماعي، بتوفيره لشبكة أمان في حالات الأزمات الاقتصادية، يعد عنصراً أساسياً في التماسك الاجتماعي مما يساعد على ضمان السلام الاجتماعي والانخراط بصورة إيجابية في العولمة والتنمية الاقتصادية. وبالرغم من هذه المزايا، فإن ٢٠٪ فقط من سكان العالم لديهم تغطية ضمان اجتماعي ملائمة، بينما لا يحظى أكثر من نصف سكان العالم بأي نوع من التغطية بالنسبة للضمان الاجتماعي.

وتنص معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي على أنواع مختلفة من تغطية الضمان الاجتماعي في ظل النظم الاقتصادية المختلفة ومراحل النمو في البلدان. وتتضمن اتفاقيات الضمان الاجتماعي مجموعة واسعة من الخيارات وشروطاً للمرونة تسمح ببلوغ هدف التغطية العالمية للجميع تدريجياً. وفي ظل العولمة السائدة اليوم، التي يتعرض فيها الناس على وجه متزايد لأخطار اقتصادية عالمية، هناك إدراك متزايد بأن السياسة الوطنية للحماية الاجتماعية على نطاق واسع يمكن أن توفر حاجزاً قوياً ضد الكثير من الآثار الاجتماعية السلبية للأزمات. ولهذه الأسباب، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في سنة ٢٠١٢ صكاً جديداً هاماً، وهي التوصية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية (رقم ٢٠٢).

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
تضع المعايير الدنيا لمستوى إعانات الضمان الاجتماعي وشروط منحها. وهي تغطي الأفرع التسعة الرئيسية للضمان الاجتماعي وهي الرعاية الطبية، والمرض، والبطالة، والشيخوخة، وإصابات العمل، والأسرة، والأمومة، والعجز، وإعانات الورثة. ومن أجل ضمان تطبيقها في ظل مختلف الظروف الوطنية، تتيح الاتفاقية للدول إمكانية التصديق بقبولها لثلاثة على الأقل من هذه الأفرع التسعة على أن تقبل بعد ذلك الالتزامات التي تفرضها الأفرع الأخرى مما يتيح لها أن تحقق تدريجياً جميع الأهداف التي تنص عليها الاتفاقية. ويمكن تحديد مستوى الحد الأدنى للإعانات بالرجوع إلى مستوى الأجور في البلد المعني. ويمكن كذلك أن تكون هناك استثناءات مؤقتة بالنسبة للبلدان التي لم يصل اقتصادها وتسهيلاتها الطبية إلى درجة كافية من التطور، مما يسمح لهذه البلدان بالحد من نطاق الاتفاقية والتغطية للإعانات المقررة فيها.

توصية الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، لسنة ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)
يقدم هذا الصك توجيهات بشأن إدخال أرضيات الضمان الاجتماعي أو الحفاظ عليها وبشأن تنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية كجزء من الاستراتيجيات الرامية إلى توفير مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لأكبر عدد ممكن من الناس، وفقاً للمبادئ التوجيهية الواردة في معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، لسنة ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، لسنة ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)
تنص هاتان الاتفاقيتان على بعض الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي والإعانات التي تقدم للعمال المهاجرين الذين يواجهون مشكلة فقدان حقوقهم في الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي التي كانوا يتمتعون بها في بلدهم الأصلي.

صكوك أخرى بشأن الضمان الاجتماعي

هناك جيل جديد من الاتفاقيات يوسع من نطاق الحماية التي قررتها الاتفاقية رقم ١٠٢. وبينما تقدم هذه الاتفاقيات درجة أكبر من الحماية من حيث التغطية ومستوى الإعانات المضمونة فإنها تسمح ببعض الاستثناءات توخياً للمرونة.

ويرد فيما بعد بيان بالإعانات التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقيات اللاحقة لها. ولا تتضمن هذه المعلومات بياناً عن المدد والشروط المطلوبة لاستحقاق الإعانات، أو بالإعفاءات التي تسمح بها هذه الصكوك أو بالمستويات الأعلى للإعانات التي تنص عليها التوصيات ذات الصلة.( )

الرعاية الطبية

• الاتفاقية رقم ١٠٢: تنص على توفير الرعاية الوقائية، والرعاية بواسطة ممارس طبي عام، بما في ذلك الزيارات المنزلية، والرعاية من جانب المتخصصين، والإمدادات الدوائية الأساسية التي يتم وصفها، والرعاية فيما قبل وبعد الوضع بمعرفة أطباء أو قابلات (مولدات) مؤهلات لذلك، ودخول المستشفى إذا كان ذلك ضرورياً.
• الاتفاقية رقم ١٣٠: توفر نفس المزايا التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ بالإضافة إلى رعاية الأسنان وإعادة التأهيل الطبي بالنسبة للمستفيد.

إعانة المرضى

• الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر الأصلي.
• الاتفاقية رقم ١٣٠: مدفوعات دورية لا تقل عن ٦٠٪ من الأجر الأصلي. كما تنص على تقديم مصاريف الجنازة في حالة وفاة المستفيد.

إعانة البطالة

• الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر الأصلي.

• الاتفاقية رقم ١٦٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠٪ من الأجر الأصلي. ويمكن بعد مضي الفترة الأولى تطبيق قواعد حسابية خاصة، على أن مجموع الإعانات التي يستحقها العاطل عن العمل يجب أن تضمن له ظروف حياة صحية ومعقولة وفقاً للمعايير الوطنية.

إعانة الشيخوخة

• الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠٪ من الأجر الأصلي. ويجب إعادة النظر في معدلات الإعانات عقب حدوث تغيرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.

• الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر الأصلي. وتتضمن نفس الشروط التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٠٢ بشأن إعادة النظر في المعدلات.

إعانات إصابة العمل

• الاتفاقية رقم ١٠٢: الرعاية الطبية، ومدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠٪ من الأجر الأصلي في حالات عدم القدرة على العمل أو العجز عنه. وإعانات للأرملة والأطفال المعالين في حالة وفاة العائل بواسطة مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠٪ من الأجر الأصلي. وإمكانية استبدال المدفوعات الدورية بمبلغ إجمالي وفقاً لبعض الشروط باستثناء حالة العجز عن العمل، وهناك التزام بإعادة النظر في معدلات المدفوعات الدورية عقب حدوث تغييرات جوهرية في تكاليف المعيشة.

• الاتفاقية رقم ١٢١: تتضمن نفس ما ورد في الاتفاقية ١٠٢ بالإضافة إلى بعض أنواع الرعاية في مكان العمل. ومدفوعات دورية لا تقل عن ٦٠٪ من الأجر الأصلي في حالة عدم القدرة على العمل أو العجز، والإعانة للأرملة والمعاقين والأرمل المعال والأطفال المعالين في حالة وفاة العائل، بالإضافة إلى مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠٪ من الأجر الأصلي. والالتزام بتحديد حد أدنى لمقدار هذه المدفوعات، وإمكانية تحويلها إلى مبلغ إجمالي وفقاً لبعض الشروط وإعانات إضافية للأشخاص المعاقين الذين يحتاجون إلى مساعدة دائمة من شخص آخر.

الإعانات العائلية

• الاتفاقية رقم ١٠٢: تنص على تقديم مدفوعات دورية أو توفير الغذاء والملبس والمسكن والإجازات والخدمة المنزلية، أو الجمع بين عدد من هذه العناصر.
• لا توجد اتفاقية جديدة بشأن هذا الموضوع.

إعانة الأمومة

• الاتفاقية رقم ١٠٢: الرعاية الطبية فيما قبل الوضع وأثنائه وفيما بعد الوضع سواء من جانب ممارسي الطب أو القابلات (المولدات) المؤهلات ودخول المستشفى عند الاقتضاء؛ ومدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر الأصلي.
• الاتفاقية رقم ١٨٣: إعانات طبية بما فيها الرعاية فيما قبل الوضع وأثنائه وبعده ودخول المستشفى عند الاقتضاء؛ وإعانات نقدية لضمان تمكين المرأة من الحفاظ على نفسها وعلى طفلها في ظروف صحية ملائمة وبمستوى مناسب. وتقديم ما لا يقل عن ثلثي الدخل السابق أو مبلغ مماثل لذلك.

إعانة العجز

• الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠٪ من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة.

• الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٥٠٪ من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/أو في تكاليف المعيشة. والالتزام بتوفير خدمات لإعادة التأهيل واتخاذ التدابير التي من شأنها أن تدفع إلى الأمام توظيف الأشخاص المعاقين في أعمال مناسبة.

إعانات الورثة

• الاتفاقية رقم ١٠٢: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٠٪ من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/ أو في تكاليف المعيشة.

• الاتفاقية رقم ١٢٨: مدفوعات دورية لا تقل عن ٤٥٪ من الأجر الأصلي؛ ويجب إعادة النظر في معدل الإعانات المقررة في هذا الشأن عقب حدوث تغييرات جوهرية في المستوى العام للدخل و/ أو في تكاليف المعيشة.

حماية الأمومة

إن إقامة أسرة هو من الأهداف العزيزة على كثير من الأشخاص العاملين. إلا أن فترة الحمل والأمومة هي فترة تضع السيدات العاملات وأسرهن في وضع وهن. فالأمهات الحوامل والمرضعات يحتجن إلى حماية خاصة لمنع الإضرار بصحتهن أو صحة الرضيع. ويحتجن إلى وقت كاف حتى يضعن حملهن ولاسترداد عافيتهن وإرضاع أطفالهن. وهن في الوقت نفسه يحتجن إلى الحماية كذلك لضمان عدم فقدانهن لوظائفهن لمجرد الحمل أو بسبب إجازة الوضع. فهذه الحماية لا تضمن للمرأة الحصول على فرصة متكافئة للالتحاق بعمل فحسب ولكنها تضمن كذلك استمرار حصولها على دخل هام ضروري لرفاه جميع أفراد أسرتها. فالحفاظ على صحة الأمهات الحوامل والمرضعات وحمايتهن من التمييز ضدهن في العمل يعتبر شرطاً أساسياً مسبقاً للتوصل إلى مساواة حقيقية في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في العمل ولتمكين العمال من تنشئة أسرهن في ظل ظروف آمنة.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية حماية الأمومة، لسنة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

تعتبر هذه الاتفاقية أحدث معايير العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رغم أن الصكوك السابقة في هذا المجال، وهي اتفاقية حماية الأمومة، لسنة ١٩١٩ (رقم ٣) والاتفاقية المعدلة لحماية الأمومة، لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) لا تزال سارية المفعول في بعض البلدان.

وتنص الاتفاقية رقم ١٨٣ على حصول النساء اللاتي تنطبق عليهن هذه الاتفاقية على إعانات الوضع لمدة أربعة عشر أسبوعاً. وتستحق النساء اللائي يتغيبن عن العمل لحصولهن على إجازة وضع، إعانات نقدية تؤمن للمرأة الحفاظ على نفسها وعلى طفلها في ظروف صحية مقبولة ومستوى معيشي مناسب، ولا تقل هذه الإعانة عن ثلثي دخلها السابق أو مبلغ مماثل لذلك. وتتطلب الاتفاقية كذلك من الدول المصدقة عليها اتخاذ التدابير التي تضمن عدم اضطرار المرأة الحامل أو الأمهات المرضعات للقيام بأعمال من المعروف أنها ضارة بصحتها أو صحة طفلها، كما أنها تقرر لها الحماية من التمييز ضدها بسبب يرجع إلى حالة الوضع أو الأمومة. ويحظر هذا المعيار كذلك على أصحاب العمل إنهاء خدمة المرأة أثناء فترة الحمل أو فترة الغياب في إجازة الوضع أو خلال الفترة التي تعقب عودتها إلى عملها إلا إذا كان ذلك لأسباب لا علاقة لها بالحمل أو الوضع وما يترتب عليه أو الرضاعة. ويتعين عند عودة المرأة لعملها أن تعود إلى نفس وظيفتها السابقة أو وظيفة مماثلة لها تحصل فيها على نفس معدل الأجر. كما تقرر لها حق الحصول على استراحة واحدة أو أكثر كل يوم أو تقليل عدد ساعات العمل للسماح لها بإرضاع وليدها.

إجازة الأمومة: البلدان الممتثلة لمعايير منظمة العمل الدولية

على الصعيد العالمي، تمنح ٥٣٪ (٩٨ بلداً) من البلدان التي شملتها الدراسة والبالغة ١٨٥ بلداً فترة إجازة أمومة مدتها ١٤ أسبوعاً على الأقل، وهو المعيار الذي وضعته الاتفاقية رقم ١٨٣. ومن بين تلك البلدان، يمنح ٤٢ بلداً ١٨ أسبوعاً أو أكثر كإجازة على النحو الموصى به في التوصية رقم ١٩١. ويمنح ستون بلداً من ١٢ إلى ١٣ أسبوع إجازة - أقل من المدة المحددة في الاتفاقية رقم ١٨٣، ولكن بما يتفق مع المستوى المحدد في الاتفاقيتين رقمي ٣ و١٠٣ والبالغ ١٢ أسبوعاً على الأقل كإجازة. ولا تمنح إلا نسبة ١٥٪ (٢٧ بلداً) أقل من ١٢ أسبوعاً كإجازة أمومة. ومن بين ١٨٥ بلداً متاح بشأنهم معلومات، تمنح جميعها إلا ثلاثة إعانات نقدية للمرأة أثناء فترة إجازة الأمومة. والاستثناءات الثلاثة هي عمان وبابوا غينيا الجديدة والولايات المتحدة، التي تمنح جميعها نوعاً من أنواع إجازة الأمومة ولكن ليس لديها نص قانوني عام بشأن الإعانات النقدية. وعلى الصعيد العالمي، تمنح نسبة ٤٥٪ (٧٤ بلداً) من ١٦٧ بلداً شملتهم الدراسة إعانات نقدية لا تقل عن ثلثي الدخل لمدة ١٤ أسبوعاً. وفي الواقع، تتجاوز ٣٧٪ (٦١ بلداً) من البلدان هذا المعيار بمنح ١٠٠٪ من الدخل السابق لمدة ١٤ أسبوعاً. غير أنه في أكثر من نصف البلدان (٩٣ بلداً)، تكون إجازة الأمومة غير مدفوعة الأجر، أو تدفع على أساس أقل من ثلثي الدخل السابق، أو تدفع لفترة أقل من ١٤ أسبوعاً.

العمال المنزليون

يشكل العمال المنزليون جزءاً كبيراً من قوة العمل العالمية في قطاع العمل غير الرسمي وهم من بين أكثر فئات العمال ضعفاً. وهم يعملون لصالح أسر خاصة، وفي كثير من الأحيان بدون شروط عمل واضحة، ولا يسجلوا في أي سجل، ويستبعدون من نطاق تشريع العمل. ويوجد حالياً ما لا يقل عن ٥٣ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم، بخلاف الأطفال العاملين في المنازل، ويتزايد هذا العدد بشكل مطرد في البلدان المتقدمة والنامية. و٨٣٪ من العمال المنزليين من النساء.

وظروف العمل التي يرثى لها، والاستغلال في العمل، وانتهاكات حقوق الإنسان هي المشاكل الرئيسية التي تواجه العمال المنزليون. ولا يغطي تشريع العمل العام إلا ١٠٪ من جميع العمال المنزليين (أو ٥,٣ مليون) على النحو الذي يغطي العمال الآخرين. وعلى النقيض من ذلك، يُستبعد أكثر من ربع - ٢٩,٩٪، أو نحو ١٥,٧ مليون عامل منزلي - تماماً من نطاق تشريعات العمل الوطنية.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية حماية الأمومة، لسنة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
تعتبر هذه الاتفاقية أحدث معايير العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رغم أن الصكوك السابقة في هذا المجال، وهي اتفاقية حماية الأمومة، لسنة ١٩١٩ (رقم ٣) والاتفاقية المعدلة لحماية الأمومة، لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) لا تزال سارية المفعول في بعض البلدان.

العمال المنزليون بالأرقام

يشكل العمل المنزلي مصدراً كبيراً للعمالة: فهو يمثل ١,٧٪ من إجمالي العمالة في جميع أنحاء العالم، و٣,٦٪ من العمالة بأجر. وفي حين أن العمل المنزلي أقل انتشاراً في البلدان المتقدمة (٠,٩٪ من إجمالي العمالة بأجر) وفي أوروبا الشرقية وبلدان رابطة الدول المستقلة (٠,٤٪)، فإنه يمثل حصة أعلى بكثير من العمالة بأجر في كثير من البلدان النامية والناشئة: في أمريكا اللاتينية والكاريبي، بنسبة ١١,٩٪ من العمالة بأجر في الخدمات المنزلية، ويليها الشرق الأوسط (٨,٠٪) وأفريقيا (٤,٩٪) وآسيا (٣,٥٪). ويضطلع بالعمل المنزلي النساء أساساً، حيث يشكلن ٨٣٪ من جميع العاملين المنزليين في جميع أنحاء العالم. ويتقلب التكوين الجنساني بين المناطق، وتتراوح نسبة الإناث من حوالي ٦٤٪ في الشرق الأوسط و٦٧٪ في أوروبا الشرقية وبلدان رابطة الدول المستقلة إلى ٩٢٪ في أمريكا اللاتينية والكاريبي.

وحتى الآن، صدق ١٤ بلداً على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٨٩ (٢٠١١):
الأرجنتين وأوروغواي والفلبين وموريشيوس ونيكاراغوا وبوليفيا وباراغواي وجنوب أفريقيا وغيانا وإكوادور وألمانيا وإيطاليا وكوستاريكا وكولومبيا.

العمال المهاجرون

أدى ازدياد سرعة العولمة الاقتصادية إلى وجود مزيد من العمال المهاجرين أكثر من أي وقت مضى. وقد دفعت البطالة والفقر المتزايد بالكثير من العمال في البلدان النامية للسعي للحصول على عمل في أماكن أخرى، في الوقت الذي زادت فيه الدول المتقدمة من طلبها على العمالة وبصفة خاصة على العمالة غير الماهرة. ونتيجة لذلك، فإن ملايين العمال وأسرهم يسافرون إلى بلدان غير بلدانهم للبحث عن عمل. ويوجد في الوقت الحالي حوالي ٢٣٢ مليون مهاجر حول العالم، يمثلون ٣,١٪ من سكان العالم. وتشكل النساء حوالي نصف المهاجرين تقريباً. وتشير التقديرات إلى أن واحداً من بين كل ثماني مهاجرين يبلغ من العمر ما بين ١٥ و٢٤ سنة. ويسهم هؤلاء المهاجرون في اقتصادات البلدان المضيفة لهم، والتحويلات التي يرسلونها تساعد على دفع اقتصادات بلدانهم الأصلية. ومع ذلك فإن العمال المهاجرين كثيراً ما لا يحظون إلا بالقليل من الحماية الاجتماعية ويواجهون عدم مساواة في سوق العمل وهم أشد تعرضاً للاستغلال والاتجار في البشر. والعمال المهرة المهاجرون أقل عرضة للاستغلال لكن تركهم لبلادهم حرم بعض البلدان النامية من عمالة قيمة تحتاج إليها اقتصاداتها. وتوفر معايير منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة أدوات بين أيدي الدول المرسلة والدول المستقبلة على حد سواء لإدارة تدفقات الهجرة وتوفير الحماية الكافية لهذه الفئة من العمال الأشد تعرضاً للمخاطر.(٣٤)

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٧)

تتطلب من الدول المصدقة عليها تسهيل الهجرة الدولية من أجل العمل وذلك بإقامة واستمرارية خدمة مجانية للمساعدة وإعلام العمال المهاجرين واتخاذ الإجراءات ضد الدعايات المضللة المتعلقة بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة. وتتضمن الاتفاقية كذلك نصوصاً بشأن الخدمات الطبية المناسبة للعمال المهاجرين وبشأن تحويل الدخول والمدخرات. وعلى الدول أن تطبق على العمال المهاجرين معاملة لا تقل عن تلك التي يحظى بها مواطنوها فيما يتعلق بعدد من الأمور بما فيها شروط الاستخدام والحرية النقابية والضمان الاجتماعي.

اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
تنص على إجراءات لمكافحة الهجرة الخفية وغير المشروعة وتنشئ في نفس الوقت التزاماً عاماً باحترام حقوق الإنسان الأساسية بالنسبة لجميع العمال المهاجرين. كما أنها توسع من نطاق المساواة بين العمال المهاجرين المقيمون إقامة قانونية والعمال الوطنيين بما يتجاوز ما جاء في اتفاقية سنة ١٩٤٩ لضمان الفرص المتكافئة والمعاملة المتساوية فيما يتعلق بالتشغيل والمهنة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والثقافية، كذلك الحريات الفردية والجماعية بالنسبة للأشخاص الذين يقيمون على أراضي الدولة المصدقة على الاتفاقية إقامة قانونية بصفتهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسرهم. وهي تدعو كذلك الدول المصدقة عليها إلى تسهيل توحيد أسر العمال المهاجرين الذين يقيمون على أراضيها إقامة قانونية.

الشباب والهجرة

يشكل المهاجرون من الشباب أكثر من ١٠٪ من مما مجموعه ٢٣٢ مليون مهاجر على الصعيد الدولي، ونظراً لأن الشباب يمثلون الفئة الاجتماعية الأكثر تنقلاً، فإنهم يشكلون الجزء الأكبر من حركات الهجرة السنوية. وتمثل الهجرة الدولية فرصة للرجال والنساء الشباب لتحقيق حياة أفضل لأنفسهم وأسرهم، أو السعي إلى تحقيق تطلعاتهم التعليمية، أو تحسين مهاراتهم وآفاقهم المهنية، أو تلبية رغبة للتنمية الشخصية من خلال مغامرات وتحديات ترتبط بالعيش في الخارج. غير أن هجرة الشباب تحدث في سياق من البطالة المرتفعة بين الشباب وعدم استحداث فرص عمل لائقة في الداخل. ومعدل البطالة بين الشباب في جميع البلدان تقريباً لا يقل عن ضعف معدل البطالة العام، وتشير التقديرات إلى أن ما يقرب من ٧٣ مليون شاب من العاطلين، وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية بشأن اتجاهات العمالة العالمية لعام ٢٠١٣. وللأسف، يقع العديد من المهاجرين الشباب نتيجة لذلك كثيراً في فخ الوظائف الاستغلالية والمسيئة، بما في ذلك العمل الجبري. ويصبحون في كثير من الأحيان أيضاً - مثل غيرهم من المهاجرين - كبش فداء لأوجه القصور في النظم الاقتصادية والاجتماعية.(٣٥)

الممارسات الجيدة المتعلقة بهجرة العمالة

أنشأت منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠١٠ «قاعدة بيانات الممارسات الجيدة بشأن هجرة العمالة» التي يجري تحديثها بشكل منتظم. وتساعد قاعدة البيانات الهيئات المكونة للمنظمة في الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تطوير وتحسين سياسات وبرامج الهجرة لتحقيق أقصى منافع من هجرة العمالة وتقليل آثارها السلبية إلى أدنى حد.(٣٦)

البحارة

يتم نقل ما يقدر بنحو ٩٠٪ من التجارة العالمية على متن سفن ويتطلب بحارة لتشغيل تلك السفن.(٣٧) وبهذا المعنى، يعتبر البحارة أساسيين للتجارة الدولية والنظام الاقتصادي الدولي. وفي الواقع، كان الشحن البحري والبحارة من أقدم الصناعات «المعولمة». وهذا يعني أن بحارة من بلدان عديدة يعملون في كثير من الأحيان على متن سفن مسجلة في بلد آخر أو «ترفع علماً» لبلد آخر ويملكها أصحاب سفن مقرهم في بلد آخر. وبموجب القانون الدولي، يكون البلد الذي ترفع السفينة علمه هو البلد صاحب المسئولية الدولية عن وضع وتنفيذ وتطبيق معايير العمل والمعيشة على متن السفن، بصرف النظر عن جنسية البحارة أو مالك السفينة.

وعلى متن السفن التي ترفع أعلام بلدان لا تمارس الولاية القضائية الفعالة والسيطرة عليها، كما هو مطلوب بموجب القانون الدولي، يضطر البحارة في كثير من الأحيان إلى العمل في ظل ظروف غير مقبولة، تضر برفاهيتهم وصحتهم وسلامتهم وسلامة السفينة التي يعملون عليها. وبالنظر إلى أن البحارة يقضون حياتهم العملية خارج أوطانهم، كما أن مقر أصحاب عملهم لا يكون في كثير من الأحيان في بلدهم، فإن المعايير الدولية الفعالة تكون ضرورية لهذا القطاع. وبالطبع يجب تطبيق هذه المعايير أيضاً على المستوى الوطني، ولا سيما من قبل الحكومات التي لديها سجل للسفن وترخص للسفن برفع علمها. وهناك إقرار جيد بذلك بالفعل فيما يتصل بضمان سلامة وأمن السفن وحماية البيئة البحرية. ومن المهم أيضاً فهم أن هناك العديد من البلدان التي ترخص للسفن برفع علمها ومن أصحاب السفن الذين يفتخرون بتوفير ظروف عمل لائقة للبحارة على متن السفن. وتواجه هذه البلدان وأصحاب السفن منافسة غير عادلة لأنهم يدفعون ثمناً يتمثل في تعرضهم لمنافسة غير عادلة من جانب ملاك السفن الذين يشغلون سفناً دون المستوى المطلوب.

وبما أن السفينة تكون محل إقامة البحارة ومكان عملهم لفترات طويلة من الزمن، فإن ظروف عملهم ومعيشتهم تكتسي أهمية قصوى. وبالإضافة إلى ذلك، يتعرض البحارة للعديد من المخاطر المهنية الفريدة. كما أنهم يواجهون خطر التعرض لظروف الطقس القاسية بالإضافة إلى إمكانية هجرهم في بلد أجنبي إذا واجه مالك السفينة صعوبات مالية أو غيرها من الصعوبات. وجعلت الشواغل المعاصرة إزاء تعزيز الأمن الوطني والضوابط على الحدود من الصعب على البحارة ممارسة حقهم في الذهاب إلى الشاطئ لفترات قصيرة من أجل صحتهم ورفاهيتهم أو السفر للانضمام إلى سفينة أثناء رحلتها أو تركها.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

من أجل حماية بحارة العالم وإسهامهم في التجارة الدولية، اعتمدت منظمة العمل الدولية على مدار السنين نحو ٧٠ صكاً (٤١ اتفاقية وتوصية ذات صلة) من خلال دورات بحرية خاصة لمؤتمر العمل الدولي. وتضع المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية لهذا القطاع الشروط الدنيا «للعمل اللائق» وتتناول تقريباً كل جوانب العمل بما في ذلك الحد الأدنى من المتطلبات للعمل على متن السفينة (مثل الحد الأدنى للسن، واللياقة الطبية والتدريب) والأحكام المتعلقة بشروط العمل مثل ساعات العمل والراحة، والأجور، والإجازة، والإعادة إلى الوطن، والسكن، والمرافق الترفيهية، والغذاء والمطاعم، وحماية السلامة والصحة المهنيتين، والرعاية الطبية، والرفاهية، وحماية الضمان الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تتناول قضايا مثل معاشات التقاعد والوثيقة المعترف بها دولياً للبحارة (وثيقة هوية البحارة) للمساعدة في المسائل المتعلقة بمراقبة الحدود.

تعزيز المعايير البحرية الخاصة بمنظمة العمل الدولية

في فبراير ٢٠٠٦، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والتسعين خلال الدورة البحرية العاشرة اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦. ونقحت هذه الاتفاقية ووحدت ٣٧ اتفاقية قائمة وتوصية ذات صلة. ولم تعد هذه الاتفاقيات مفتوحة للتصديق عليها، على الرغم من أن أعضاء منظمة العمل الدولية الذين صدقوا على أي من هذه الاتفاقيات السابقة ولكنهم لم يصدقوا على اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ سيظلون ملتزمين بالاتفاقية المعنية، بما في ذلك المسئولية عن تقديم تقارير التنفيذ الوطنية المطلوبة بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية. وبدلاً من كون هذه الاتفاقيات مفتوحة للتصديق عليها، فقد أصبحت الآن «موحدة» في صك واحد، وهو اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، التي تستخدم شكلاً جديداً مع بعض التحديث، حسب الاقتضاء، لتعكس الظروف والصيغة المعاصرة. وفي هذا الصدد، فإنها توفر، في صك واحد، الحقوق الشاملة لبحارة العالم البالغ عددهم ١,٥ مليون والخاصة بظروف العمل اللائقة بشأن كل جوانب عملهم وظروفهم المعيشية تقريباً بما في ذلك، من بين أمور أخرى، الحد الأدنى للسن، واتفاقات العمل، وساعات العمل أو الراحة، ودفع الأجور، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، والإعادة إلى الوطن في نهاية العقد، والرعاية الطبية على متن السفينة، واستخدام خدمات التوظيف والتعيين الخاصة، والإقامة، والأغذية والمطاعم، وحماية الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث والبت في شكاوى البحارة.(٣٨)

وتنطبق اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ على مجموعة واسعة من السفن التي تعمل على رحلات دولية ووطنية أو محلية. كما أنها تحتوي على مكونات جديدة هامة بشأن الامتثال والإنفاذ على أساس تفتيش دولة العلم ورقابة دولة الميناء. وتشتمل استثناءات نطاق تغطيتها على التنقل حصراً في المياه الداخلية أو في مياه داخل مناطق محمية، أو مجاورة للغاية لها حيث تنطبق فيها لوائح الميناء؛ وسفن صيد الأسماك أو المشاركة في أعمال مماثلة؛ والسفن تقليدية البناء مثل المراكب أو السفن الشراعية أو السفن الحربية أو السفن البحرية المساعدة.

ولدخول اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ حيز النفاذ، كانت هناك حاجة إلى تسجيل ما لا يقل عن ٣٠ تصديقاً من بلدان تمثل ما لا يقل عن ٣٣٪ من إجمالي حمولة السفن في العالم. وفي ٢٠ أغسطس ٢٠١٢، تم الوفاء بالشرطين المسبقين، ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ بعد ١٢ شهراً، في ٢٠ أغسطس ٢٠١٣. وصدق على الاتفاقية حتى الآن أكثر من ٦٠ بلداً تمثل أكثر من ٨٠٪ من الحمولة الإجمالية في العالم ويتواصل التصديق واسع النطاق عليها.

وبالنظر إلى أثر منظمة العمل الدولية بعيد المدى على آليات الإنفاذ على المستوى الوطني، وكذلك لمواصلة تعزيز التصديق واسع النطاق عليها، فإنها توفر مجموعة واسعة من أنشطة بناء القدرات مثل الندوات الثلاثية الوطنية، ووضعت مجموعة واسعة من الموارد مثل الموقع الشبكي المخصص لاتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، الذي يخزن معلومات محدثة عن الأنشطة في إطار الاتفاقية، وقاعدة بيانات اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، التي تحتوي على معلومات عن التنفيذ القطري للبلدان التي صدقت على الاتفاقية، وكذلك مبادئ توجيهية للتنفيذ وتشريعات وطنية نموذجية. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم أكاديمية العمل البحري التي يوجد مقرها في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو عدداً من ورش العمل بشأن اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، بما في ذلك دورات تدريبية بالإقامة على المدى القصير لمفتشي ومدربي مفتشي العمل البحري، وورش عمل بالتعاون مع المنظمات الدولية التي تمثل البحارة وأصحاب السفن وورش عمل عن صياغة التشريعات.

وفي مارس ٢٠١٣، اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية النظام الأساسي للجنة الثلاثية الخاصة، المكلفة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦ بالحفاظ على عمل الاتفاقية قيد الاستعراض بشكل مستمر. وبموجب الاتفاقية، تشتمل اختصاصات اللجنة على النظر في تعديلات على قانون الاتفاقية واقتراح التعديلات على مؤتمر العمل الدولي وسوف تؤدي أيضاً دوراً استشارياً هاماً بموجب المادة السابعة بالنسبة للبلدان التي ليس لديها منظمات وطنية لأصحاب السفن أو البحارة لاستشارتها عند تنفيذ اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦. وقد أنشئت اللجنة في يونيو ٢٠١٣ وعقدت

أول اجتماع لها في أبريل ٢٠١٤، الذي اعتمدت خلاله تعديلات على القانون لمعالجة مسألة الأمن المالي لأفراد الطاقم/البحارة ومن يعولهم، فيما يتعلق بالتعويض في حالات الإصابة الشخصية والموت والهجر، والتي أحيلت بعد ذلك إلى مؤتمر العمل الدولي للموافقة عليها في يونيو ٢٠١٤. ووفقاً لأحكام المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦، ستدخل التعديلات حيز النفاذ للأعضاء المصدقة على الاتفاقية والتي لم تعرب عن عدم موافقتها خلال ستة أشهر من نهاية الفترة المقررة (عادة ما تكون الفترة في إطار الاتفاقية سنتين) إلا إذا أعرب أكثر من ٤٠٪ من الأعضاء الذين يمثلون ما لا يقل عن ٤٠٪ من الحمولة الإجمالية للسفن لهؤلاء الأعضاء، رسمياً عن عدم موافقتهم.

صيادو الأسماك

يشارك ما يقرب من ٥٨,٣ مليون شخص في القطاع الأولي لمصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية. ويشمل ذلك ٣٧٪ يعملون بدوام كامل، و٢٣٪ يعملون بدوام جزئي، والباقي يعمل إما كصيادين لبعض الفترات أو وضعهم غير محدد (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠١٤). ويشمل الصيد ساعات طويلة ونشاطاً مرهقاً في بيئة بحرية صعبة في كثير من الأحيان. وقد يستخدم الصيادون آلات خطرة بسيطة أو معقدة لصيد الأسماك وفرزها وتخزينها. وتكون معدلات الإصابات والوفيات في قطاع الأسماك أعلى بكثير من المعدلات الوطنية لجميع العمال في العديد من البلدان. وفي حالة الإصابة أو المرض في البحر، قد يكون الصيادون بعيدين عن الرعاية الطبية المهنية ويجب أن يعتمدوا على الآخرين على متن السفينة للحصول على هذه الرعاية؛ وتختلف خدمات الإخلاء الطبي اختلافاً كبيراً بين البلدان والمناطق. ويمكن أن تظل سفن الصيد في البحر لفترات طويلة، وتعمل في مناطق صيد بعيدة. وكثيراً ما يواجه الصيادون صعوبة في دخول الموانئ الأجنبية لقضاء إجازة ومشاكل في الحصول على تأشيرات دخول تسمح لهم بالصعود على متن السفينة أو مغادرتها في بلدان أجنبية. والعلاقات بين أصحاب العمل (مالكو سفن الصيد) والعمال متنوعة. وهناك نوعان رئيسيان من نظم الدفع في القطاع: الأجور الثابتة ونظام التقاسم. والأجر الثابت عبارة عن راتب محدد في كل فترة دفع. وفي إطار عقد نظام التقاسم، يمكن أن يحصل الصيادون على نسبة مئوية من إجمالي إيرادات أو أرباح رحلة صيد معينة. وفي بعض الأحيان، يحصل الصيادون على الحد الأدنى للأجور، ويكون الجزء المتبقي من أجرهم على أساس حصة من الصيد أو مكافآت. وفي العديد من البلدان، تضع هذه الترتيبات الصيادين في فئة «العامل لحسابه الخاص». ولتلبية الاحتياجات المحددة للعمال الذين يعملون في مجال صيد الأسماك، وضعت منظمة العمل الدولية معايير تهدف على وجه التحديد إلى توفير الحماية للرجال والنساء الذين يعملون في هذا القطاع. ونظراً لأهمية صناعة صيد الأسماك والتطورات التي حدثت منذ اعتماد معايير الصيد في عامي ١٩٥٩ و١٩٦٦ على التوالي، ونظراً لأن سفن الصيد استبعدت تحديداً من اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦، اعتمد مؤتمر العمل الدولي خلال دورته السابعة والتسعين اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، لسنة ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، لسنة ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)، اللتين يتمثل الهدف منهما في أن تكونا معايير شاملة تتناول ظروف المعيشة لصيادي الأسماك وظروف عملهم.

اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، لسنة ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)

مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى إعادة النظر في الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وتحديداً فيما يتعلق بقطاع صيد الأسماك، وهي اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٢)، واتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٣)، واتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٤)، واتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)، فإن هذه الاتفاقية تحدث تلك الصكوك وتهدف إلى الوصول إلى عدد أكبر من الصيادين في العالم، وخاصة أولئك الذين يعملون على متن سفن صغيرة. والهدف من هذه الاتفاقية هو ضمان أن يتمتع الصيادون بظروف عمل لائقة على متن سفن الصيد فيما يتعلق بالمتطلبات الدنيا للعمل على متن السفن؛ وشروط الخدمة والإقامة والغذاء؛ والسلامة المهنية وحماية الصحة؛ والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي. وهي تنطبق على جميع أشكال صيد الأسماك التجاري، ما عدا صيد الكفاف والصيد الترفيهي؛ وعلى جميع السفن بصرف النظر عن حجمها؛ وعلى جميع صيادي الأسماك، بما في ذلك أولئك الذين يحصلون على أجر على أساس حصة من الصيد. ومن بين التحسينات العديدة، فإن الاتفاقية:

• ترفع الحد الأدنى لسن العمل على متن سفن صيد الأسماك إلى ١٦ سنة؛
• تحدد المدة القصوى لصلاحية الشهادة الطبية وهي سنتان؛
• تقتضي اعتماد القوانين فيما يتعلق بالمستويات الدنيا من عدد أفراد الطاقم وتحدد فترات دنيا للراحة اليومية والأسبوعية للسفن التي تظل في البحر لأكثر من ٣ أيام؛
• تنص على حق الصيادين في العودة إلى الوطن على حساب مالك سفينة صيد الأسماك؛
• وأخيراً، فإنها تشتمل على أحكام للرقابة في دولة الميناء على غرار تلك المطبقة في صناعة النقل البحري.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٣)
تنص على حظر تشغيل أي شخص على ظهر سفينة ما لم يكن لائقاً صحياً بدرجة كافية للعمل في البحر. وهي تتطلب من الدول المصدقة عليها إجراء فحص طبي مسبق يكون معتمداً لفترة محدودة ويتم بواسطة ممارس طبي معتمد.

اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، لسنة ١٩٥٩ (رقم ١١٤)
تنص على أن توقع نصوص الاتفاق (العقود) من جانب صاحب السفينة أو ممثله الرسمي ومن جانب الصياد. ويجب أن ينص الاتفاق صراحة على حقوق والتزامات كل من الطرفين وأن يحدد، ضمن أمور أخرى، الرحلة أو الرحلات التي ستتم، والعمل الذي يتم توظيف الصياد للقيام به، ومقدار أجره أو أجرها، وكيفية إنهاء الاتفاق.

اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، لسنة ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)
تتطلب من الدول المصدقة عليها أن تضع معايير مؤهلات للحصول على شهادة كفاءة بالنسبة لربان سفينة الصيد وضابط السفينة أو المهندس على ظهر سفينة صيد الأسماك وأن تنظم وتشرف على امتحان للمرشحين لهذه الوظائف للتأكد من وجود المؤهلات اللازمة لديهم. وهي تبين الحد الأدنى للسن وللخبرة المهنية اللازمة لكل مهنة والكفاءات المطلوبة لفئات معينة ودرجات الشهادات التي يتعين على المرشحين أن يثبتوا تأهلهم بموجبها.

اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، لسنة ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)
تحدد متطلبات إسكان الأطقم من حيث الفواصل وغرف النوم والتهوية والتدفئة والإضاءة ومساحة الطابق وغرفة الطعام والمرافق الصحية والمطابخ والتسهيلات الطبية.

عمال المناولة بالموانئ

تعتبر صناعة الشحن والتفريغ بالنسبة لكثير من البلدان اليوم حلقة مهمة في شبكة النقل تتطلب تحديث مستمر لتلبي مطالب التجارة الدولية. فقد أدى تزايد حجم حركة النقل، والتقدم الرفيع المستمر في البنية الأساسية وانتشار استخدام الحاويات وقوة استثمار رأس المال الذي يتطلبه تطوير أنشطة الشحن والتفريغ إلى إجراء إصلاحات عميقة في هذا القطاع. ورغم أن هذا القطاع كان غالباً ما يعتمد في الماضي على العمال الموسميين ذوي المهارات المحدودة، فإن العمل في الشحن والتفريغ يتطلب الآن عمالاً ذوي مهارات أعلى كثيراً كما أن الاتجاه نحو العمال المسجلين يتزايد كذلك. وتتزايد في نفس الوقت مطالبة عمال الشحن والتفريغ بأن يكونوا أكثر إنتاجية وأن يعملوا بنظام النوبات بينما خفض العدد الإجمالي للقوى العاملة في هذا المجال. وتواجه البلدان النامية صعوبة في تمويل عمليات تطوير الموانئ التي تتطور تطوراً رفيعاً على نحو متزايد. وتساعد معايير منظمة العمل الدولية على مواجهة هذه التحديات بتناولها جانبين خاصين من جوانب العمل في الشحن والتفريغ: الحاجة إلى حماية محددة للعمال بسبب المخاطر التي يتعرضون لها خلال عملهم من حيث السلامة والصحة، وتأثير التقدم التكنولوجي والتجارة الدولية على وظائفهم وعلى تنظيم العمل في الموانئ.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية العمل في الموانئ، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)
تتناول هذه الاتفاقية طرق العمل الجديدة في الشحن والتفريغ وتأثيرها على العمالة وعلى تنظيم المهنة ولها هدفين رئيسيين: الأول توفير الحماية لعمال الشحن والتفريغ في حياتهم المهنية من خلال تدابير تتعلق بإمكانية التحاقهم بالعمل وأدائهم له، والثاني توقع التقلبات التي تطرأ على العمل والقوى العاملة اللازمة له وإدارتها على أحسن نحو مستطاع من خلال تدابير ملائمة.

اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، لسنة ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)
تتطلب هذه الاتفاقية من الدول المصدقة عليها اتخاذ التدابير الرامية إلى توفير والمحافظة على أماكن عمل ومعدات وأساليب عمل آمنة لا تنطوي على مخاطر تضر بالصحة وتوفير وسائل آمنة للوصول إلى أي مكان عمل والمحافظة عليها، وتوفير المعلومات والتدريب والإشراف اللازم لحماية العمال من مخاطر الإصابة أو الإضرار بصحتهم خلال عملهم، وتوفير معدات الحماية الشخصية للعمال وكذلك الملابس والأجهزة اللازمة – على نحو معقول – لإنقاذ حياتهم، وتوفير تسهيلات مناسبة للإسعاف الأولي والإنقاذ والمحافظة عليها، ووضع وتطوير الإجراءات المناسبة لمواجهة حالات الطوارئ التي يمكن أن تنشأ.

الشعوب الأصلية والقبلية

للشعوب الأصلية والقبلية ثقافاتهم الخاصة وأساليب حياتهم وتقاليدهم وقوانينهم العرفية. ومع الأسف فإن عدم احترام ثقافات الشعوب الأصلية والقبلية عبر التاريخ أدى إلى حالات عديدة من التنازع الاجتماعي وإلى سفك الدماء. ولكن المجتمع الدولي اليوم قد قبل المبدأ الذي مفاده أن ثقافات الشعوب الأصلية والقبلية، وطريقة عيشها، وتقاليدها، وقوانينها العرفية، لها قيمتها ويتعين احترامها وحمايتها، وأنه لا بد من أن تشارك الشعوب الأصلية والقبلية في عمليات اتخاذ القرار في البلدان التي تعيش فيها. وينص أحدث معيار لمنظمة العمل الدولية حول هذا الموضوع على هذه المبادئ ويضع إطار عمل للحكومات ومنظمات الشعوب الأصلية والقبلية والمنظمات غير الحكومية لضمان تنمية الشعوب المعنية مع الاحترام الكامل لاحتياجاتها ورغباتها.

صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، لسنة ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) واتفاقية السكان الأصليين والقبليين، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٧) الأقدم هما حتى الآن المعاهدتان الدوليتان الوحيدتان اللتان تتناولان فقط موضوع حقوق الشعوب الأصلية والقبلية، فالاتفاقية رقم ١٦٩، التي تعتبر صكاً حديثاً تم بمقتضاه مراجعة الاتفاقية رقم ١٠٧ تنص على التشاور مع الشعوب الأصلية والقبلية ومشاركتهم فيما يتعلق بالسياسات والبرامج التي يمكن أن تؤثر عليهم، وهي تنص على تمتعهم بالحقوق الأساسية وتضع سياسات عامة بشأن أعراف وتقاليد الشعوب الأصلية والقبلية وحقوقهم في أراضيهم واستخدام الموارد الطبيعية الموجودة في الأراضي التابعة لهم تقليدياً، وبشأن التشغيل والتدريب المهني والصناعات الحرفية اليدوية والريفية والضمان الاجتماعي والصحة والتعليم والمعارف والاتصالات عبر الحدود.

حقوق الشعوب الأصلية والقبلية في التطبيق

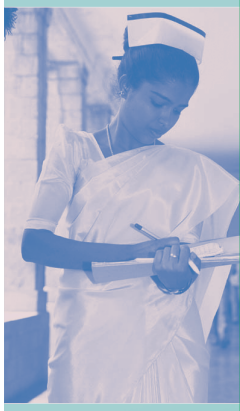
أصدرت كثير من البلدان على مر السنين تشريعات، أو تعديلات تشريعية، تضع الاتفاقية رقم ١٦٩ موضع التنفيذ. وقد أقر عدد من بلدان أمريكا اللاتينية، منها دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا والمكسيك ونيكاراغوا وبيرو وجمهورية فنزويلا البوليفارية، في دساتيرها بالطابع متعدد الأعراق ومتعدد الثقافات لسكانها. واتخذت بعض البلدان أيضاً خطوات لضمان الحكم الذاتي والمشاركة والتشاور. فقد أنشأت النرويج في سنة ١٩٨٧، على سبيل المثال، الصامتينج Sameting، وهو برلمان لشعب صامي Sami له سلطات استشارية وإدارية محدودة. ومن جانبها أنشأت الدنمارك سلطات للحكم الذاتي في جرينلاند حتى يتم الحكم في كثير من الشئون المحلية بواسطة شعب الإينوى في جرينلاند ولصالحه. وفي الآونة الأخيرة، أصبحت جمهورية أفريقيا الوسطى في ٣٠ أغسطس ٢٠١٠، أول بلد أفريقي يصدق على الاتفاقية رقم ١٦٩. وفي سنة ٢٠١٣، أشادت لجنة الخبراء بالتزام البلد، على الرغم من القلق إزاء الوضع المقلق للغاية السائد لمجتمعات أكا وإمبوروورو في البلد.

وفي سنة ٢٠١٣، نشرت منظمة العمل الدولية كتيباً لمساعدة القراء في تحقيق فهم أفضل لأهمية ونطاق وآثار الاتفاقية رقم ١٦٩؛ لتعزيز الجهود التي تبذلها الهيئات التأسيسية الثلاثية ومنظمات الشعوب الأصلية لتنفيذها؛ ومساعدة الشركات على العمل مع الاتفاقية في سعيها إلى الاستفادة من الفرص الاستثمارية والمشروعات.(٣٩)

الاتفاقية رقم ١٦٩ واتفاقات السلام
تم التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩ في مناسبتين كجزء لا يتجزأ من اتفاقات سلام، لوضع حد لنزاع مسلح داخلي ترجع جذوره إلى استبعاد المجتمعات الأصلية. ففي غواتيمالا، وضع اتفاق بشأن السلام الوطيد والدائم حداً لأكثر من ٣٦ سنة من الحرب الأهلية، في ديسمبر/كانون الأول ١٩٩٦. وأدى اتفاق ١٩٩٦ إلى وضع عدد من الاتفاقات السابقة المتفاوض بشأنها على مدى ست سنوات موضع التنفيذ مثل الاتفاق بشأن هوية وحقوق الشعوب الأصلية الذي تم التوقيع عليه في ٣١ مارس/آذار ١٩٩٥، من قبل الحكومة والاتحاد الثوري الوطني الغواتيمالي. ويسرت اتفاقات السلام تصديق غواتيمالا على الاتفاقية رقم ١٦٩ في ٥ يونيو/حزيران ١٩٩٦. وفي نيبال، تم التوصل في ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٦ إلى نهاية رسمية للنزاع المسلح الذي كان قد بدأ في فبراير/شباط ١٩٩٦، بالتوقيع على اتفاق السلام الشامل بين الحكومة والحزب الشيوعي النيبالي. وتألفت عملية السلام من اتفاقات مختلفة، شملت بعضها أحكاماً بشأن التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩؛ وصدقت نيبال على الاتفاقية في ١٤ سبتمبر/أيلول ٢٠٠٧.

فئات محددة أخرى من العمال

لمعايير العمل الدولية في معظم الأحوال قيمة عالمية وتنطبق على جميع العمال وجميع المنشآت. على أن بعض المعايير التي سبقت الإشارة إليها تغطي صناعات بعينها، مثل العمل في البحار. كما أن هناك عدداً من المعايير تتناول القضايا المتصلة بالعمل في قطاعات محددة من النشاط الاقتصادي (المزارع، والفنادق، والمطاعم) أو بفئات محددة من العمال (العاملين في التمريض، والعاملين في المنازل).



صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

اتفاقية المزارع، لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١٠) والبروتوكول الخاص بها لسنة ١٩٨٢
لا تزال المزارع تشكل عاملاً اقتصادياً مهماً في البلدان النامية. وتتناول هذه الصكوك تعيين العمال المهاجرين وتوظيفهم وتوفير الحماية لعمال المزارع فيما يتعلق بعقود عملهم، وأجورهم، وفترة عملهم، والرعاية الطبية، وحماية الأمومة، والتعويض عن إصابة العمل، والحرية النقابية، وتفتيش العمل، والإسكان.

اتفاقية العاملين بالتمريض، لسنة ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
نظراً لازدياد حجم الخدمات الصحية، تفتقر كثير من البلدان إلى موظفي التمريض المؤهلين. وكثير من المشتغلين بالتمريض يدخلن في عداد العمال المهاجرين الذين يواجهون تحديات خاصة. وتتطلب هذه الاتفاقية من الدولة المصدقة عليها أن تتخذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية التي تسمح بتوفير التعليم والتدريب للمشتغلين بالتمريض وكذلك ظروف العمل بما في ذلك إمكانات الترقي المهني والأجور التي يرجح معها أن تجتذب الناس إلى هذه المهنة والبقاء فيها. ويجب أن يحصل المشتغلون بالتمريض على شروط مساوية على الأقل لما يحصل عليه العاملون الآخرون في البلاد فيما يتعلق بساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر، والإجازة التعليمية، وإجازة الوضع، والإجازة المرضية، والضمان الاجتماعي.

اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، لسنة ١٩٩١ (رقم ١٧٢)
تسهم السياحة بنسبة ٩٪ من الناتج المحلي الإجمالي العالمي وتوظف ٨٪ من مجموع العمال.( ) على أن هؤلاء العمال، وغالبيتهم من النساء وصغار السن، يحصلون على أجور تقل بنسبة ٢٠٪ على الأقل عن العاملين في القطاعات الأخرى. وإذ تهدف هذه الاتفاقية إلى تحسين ظروف العمل بالنسبة للعاملين في الفنادق والمطاعم والتقريب بينها وبين تلك السائدة في القطاعات الأخرى فإنها تتضمن نصوصاً بشأن عدد ساعات العمل المعقولة، والأحكام الخاصة بساعات العمل الإضافي، وفترات الراحة، والإجازة السنوية. كما أنها تنص على حظر بيع وشراء فرص العمل في الفنادق والمطاعم.

اتفاقية العمل في المنزل، لسنة ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
يشكل العاملون في المنازل، وغالبيتهم من النساء، فئة وهنة من العاملين بسبب وضعهم غير المنظم أو غير الرسمي في أغلب الأحيان وعدم توفر الحماية القانونية لهم وبسبب عزلتهم وموقفهم التفاوضي الضعيف. وتستهدف الاتفاقية تعزيز المساواة في المعاملة بين العاملين في المنازل وبين غيرهم من الذين يعملون بأجر وبوجه خاص فيما يتعلق بالحرية النقابية والحماية من التمييز، والسلامة والصحة المهنيتين، والأجور، والضمان الاجتماعي، وإمكانية الحصول على التدريب، والحد الأدنى لسن العمل، وحماية الأمومة.

النساء في مجال الفنادق والمطاعم والسياحة

إن قطاع الفنادق والمطاعم والسياحة قطاع خدمات كبير وسريع النمو، تبلغ مشاركة النساء فيه 00,0٪ في المتوسط على المستوى العالمي. وتوظف النساء في مجموعة متنوعة من الأدوار، بما في ذلك كعاملات نظافة وفي المطبخ، وفي الخط الأمامي في خدمة العملاء وفي الإدارة العليا. وسيكون توظيف واستبقاء وتشجيع النساء الموهوبات للمناصب القيادية الفنية والإدارية ضرورياً لتلبية متطلبات القطاع من حيث المهارات والإنتاجية في المستقبل. وبالإضافة إلى ذلك، تشكل النساء نسبة أكبر من قاعدة عملاء هذا القطاع نظراً لأن عدداً أكبر منهن سيسافر للأعمال والترفيه. وسيؤثر ذلك أيضاً على المساواة بين الجنسين في تعيين الموظفين. وأبرزت منظمة العمل الدولية التحديات التي تواجهها النساء في مكان العمل في قطاع الفنادق والمطاعم والسياحة والكامنة وراء الاختلاف بين المؤهلات وواقع مكان العمل للنساء، اللواتي يشكلن ما بين ٦٠٪ و٧٠٪ من القوى العاملة. وتميل النساء غير الماهرات وشبه الماهرات إلى العمل في أقل الوظائف استقراراً، حيث تزيد احتمالات تعرضهن لظروف عمل سيئة، وعدم المساواة في الفرص والمعاملة، والعنف، والاستغلال، والإجهاد والتحرش الجنسي.

ظروف العمل في قطاع الصحة

بالإضافة إلى تعزيز الحماية الصحية الاجتماعية لجميع العاملين، تدعم منظمة العمل الدولية ظروف العمل الأفضل للعاملين الصحيين من خلال معايير العمل القطاعية والحوار الاجتماعي. ويتزامن نقص العاملين الصحيين المدربين مع زيادة متوسط العمر المتوقع، وزيادة استخدام التكنولوجيا الطبية المتخصصة، وزيادة الأمراض الجديدة والمقاومة للعقاقير. وفي الوقت ذاته، نادراً ما تعتبر المستشفيات والمرافق الصحية الأخرى أماكن عمل. ومع زيادة الطلب على الخدمات الصحية وزيادة نقص العاملين الصحيين المؤهلين، تتدهور ظروف العمل وقد تتعرض نوعية الرعاية الصحية للخطر. ويتفاقم النقص الحاد في العاملين في البلدان الفقيرة لأن البلدان الغنية توفر ظروف عمل أفضل للعاملين الصحيين المهاجرين. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع منظمة الصحة العالمية لمواجهة هذه التحديات عن طريق اعتبار المرافق الصحية كبيئات عمل فريدة وتشجيع التحسينات في ظروف العمل بحيث يتشجع العاملون الصحيون ويحصلون على الدعم لتوفير رعاية عالية الجودة في مجتمعاتهم.

نظام الإشراف المنتظم
الاحتجاجات
الشكاوى
الحرية النقابية
تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق البلدان عليها
المساعدة الفنية والتدريب
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

٣

تطبيق معايير العمل الدولية وتعزيزها

«إن التعقيدات العديدة المرتبطة بالنشاط المتعلق بالمعايير لمنظمة العمل الدولية تسمح لي بأن استخلص الاستنتاجات التالية [...]: إن نظام وضع المعايير والإشراف في المنظمة لا غنى عنه لعمل منظمة العمل الدولية، ولا يمكن أن نتصور منظمة العمل الدولية بدونه؛ ويتمتع هذا النظام بسجل حافل من الإنجازات في العديد من البيئات [...]؛ وتم تعديله، ويجب مواصلة تعديله، وفقاً للظروف المتطورة، فهو لن يكون جامداً للأبد؛ وعلى الرغم من البيئة غير المرحبة عموماً بتنظيم سوق العمل في العقود الأخيرة، فقد أثبتت العضوية العالمية لمنظمة العمل الدولية، في سياق الجدل الدائر حالياً حول الحق في الإضراب، بقوة دعمها لنظام معايير منظمة العمل الدولية والإرادة السياسية للحفاظ على سلطتها. - غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٤(٤١)

وتدعم معايير العمل الدولية نظام إشرافي فريد من نوعه على الصعيد الدولي ويساعد على التأكد من أن البلدان تطبق الاتفاقيات التي تصدق عليها. وتفحص منظمة العمل الدولية بانتظام تطبيق المعايير في الدول الأعضاء وتبين المجالات التي يمكن فيها تطبيقها على نحو أفضل. وإذا نشأت أي مشكلات بصدد تطبيق المعايير، تسعى المنظمة إلى مساعدة البلدان على ذلك عن طريق الحوار الاجتماعي والمساعدة الفنية.

نظام الإشراف المنتظم

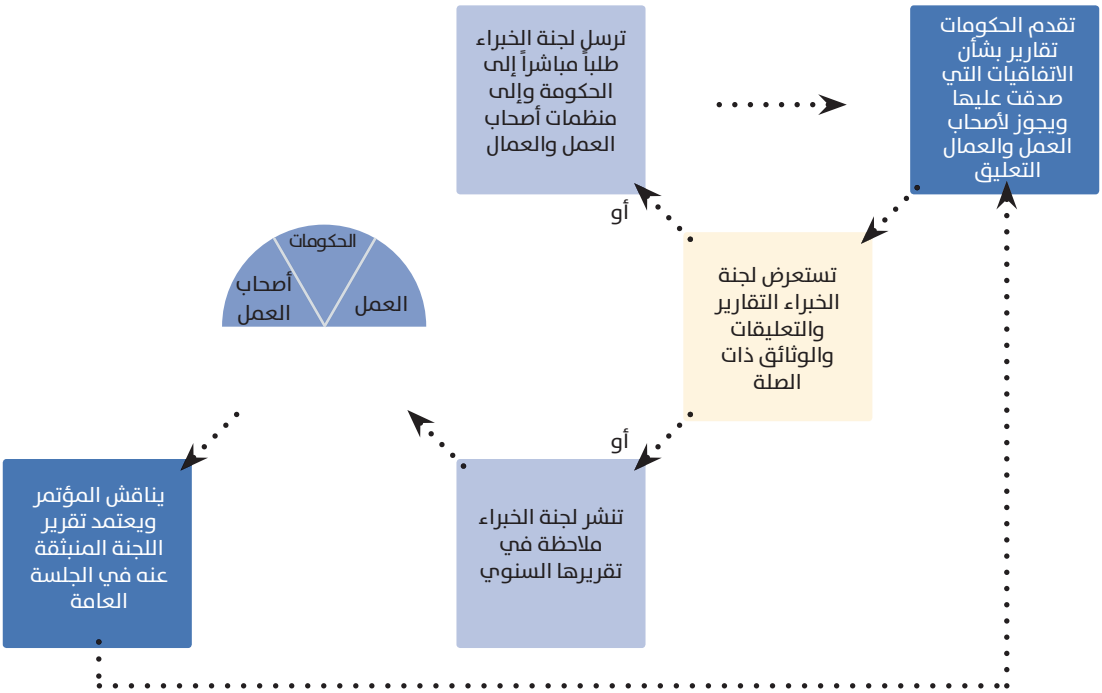
بمجرد أن يصدق بلد ما على اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، يصبح ملزماً بأن يقدم بانتظام تقريراً حول التدابير التي اتخذها لتنفيذها، ويتعين على الحكومات أن تقدم كل ثلاث سنوات تقارير بالخطوات القانونية والعملية التي اتخذتها لتطبيق أي من الاتفاقيات الثمانية الأساسية أو من الاتفاقيات الأربع ذات الأولوية التي تكون قد صدقت عليها. أما بالنسبة للاتفاقيات الأخرى، فيجب أن تقدم التقارير كل خمس سنوات باستثناء الاتفاقيات التي وضعت جانباً (أي التي لم يعد الإشراف عليها يتم بصورة منتظمة). ويمكن أن تطلب تقارير حول تطبيق الاتفاقيات على فترات أقصر من ذلك. وعلى الحكومات أن تقدم نسخاً من تقاريرها إلى منظمات أصحاب العمل والعمال. ويجوز لهذه المنظمات أن تعلق على تقارير الحكومة كما يمكنها أن ترسل ملاحظاتها بشأن تطبيق الاتفاقيات إلى منظمة العمل الدولية مباشرة.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

أنشئت لجنة الخبراء في سنة ١٩٢٦ لفحص العدد المتزايد من التقارير الحكومية بشأن الاتفاقيات التي تم التصديق عليها. وهي تتكون اليوم من عشرين شخصية قانونية مرموقة يعينهم مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات. وينتمي الخبراء إلى أقاليم جغرافية ونظم قانونية وثقافية مختلفة. ويمثل دور اللجنة في إجراء تقييم فني محايد للحالة التي يمر بها تطبيق معايير العمل الدولية.

وعند فحصها لتطبيق معايير العمل الدولية، تُبدي لجنة الخبراء نوعين من التعليقات: **ملاحظات** و**طلبات مباشرة**. وتتضمن الملاحظات تعقيبات على المسائل الأساسية التي تثور بسبب تطبيق اتفاقية معينة من جانب دولة ما. وتنشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي للجنة. وتتعلق الطلبات المباشرة باستفسارات ذات طابع فني أكثر أو طلب المزيد من المعلومات وهي لا تنشر في التقرير ولكنها توجه مباشرة إلى الحكومة المعنية.(٤٢)

ويتكون التقرير السنوي للجنة من ثلاثة أقسام. فيتضمن القسم الأول تقريراً عاماً يحتوي على تعليقات عن مدى احترام الدول الأعضاء لالتزاماتها الدستورية، ويتضمن القسم الثاني ملاحظات لجنة الخبراء حول تطبيق معايير العمل الدولية بينما يتضمن القسم الثالث دراسة استقصائية عامة (انظر أدناه).



لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير

يقدم التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يتم اعتماده عادة في ديسمبر/كانون الأول، إلى مؤتمر العمل الدولي في يونيو/حزيران التالي، حيث تبحثه لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير؛ وهي لجنة دائمة من لجان المؤتمر تتشكل من مندوبين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وهي تناقش التقرير في إطار ثلاثي وتنتقي منه عدداً من الملاحظات بغرض مناقشتها. والحكومات المشار إليها في الملاحظات المذكورة تقدم لها الدعوة إلى الرد عليها أمام لجنة المؤتمر وتقديم المعلومات عن الحالة قيد البحث. وفي كثير من الأحيان تتوصل لجنة المؤتمر إلى استنتاجات توصى فيها الحكومات باتخاذ خطوات محددة لمعالجة مشكلة ما أو أن تدعو إلى المساعدة الفنية من منظمة العمل الدولية أو لزيارات من المنظمة. وتنشر مناقشات لجنة المؤتمر واستنتاجاتها حول الأوضاع التي بحثتها في تقريرها. ويتم إبراز الأوضاع التي تثير قلقاً خاصاً في فقرات خاصة من تقريرها العام.

أثر نظام الإشراف المنتظم

تتبعت لجنة الخبراء، منذ سنة ١٩٦٤، عدد الحالات التي أحرز فيها تقدم، حيث لاحظت وجود تغيرات في التشريع وفي الممارسة العملية أدت إلى تطبيق الاتفاقية المصدق عليها تطبيقاً أفضل. وهناك حتى الآن نحو ٣٠٠٠ حالة حتى اليوم لوحظ فيها مثل هذا التقدم.

وقد لاحظت اللجنة في السنوات الأخيرة حدوث مثل هذه التغيرات الإيجابية استجابة لتعقيباتها على النحو التالي:

• اعتمدت ساموا قانون علاقات العمل والاستخدام لسنة ٢٠١٣. وفي المادة ٥١(٢) من القانون، يحظر استخدام الأطفال دون سن ١٨ للعمل على آلات خطرة أو في أية مهنة أو في أي مكان تحت ظروف عمل ضارة أو من المحتمل أن تضر بالصحة البدنية أو المعنوية للطفل.
•اعتمدت أوكرانيا قانوناً بشأن ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال. ودخل حيز النفاذ في ١ يناير/كانون الثاني ٢٠٠٦. ويهدف القانون إلى ضمان المساواة بين النساء والرجال في جميع مجالات المجتمع، بما في ذلك الاستخدام، من خلال إنفاذ الحقوق المتساوية، والقضاء على التمييز بين الجنسين، واتخاذ إجراءات إيجابية للتصدي لعدم المساواة القائم بين الرجال والنساء. وبموجب المادة ١٧، تمُنح حقوق وفرص متساوية للنساء والرجال في ميدان العمل، وتعزيز فرص العمل، وتنمية المهارات وإعادة التدريب.
• اعتمد لبنان المرسوم رقم ٨٩٨٧ لسنة ٢٠١٢ بشأن حظر استخدام القصر دون سن ١٨ في المهن والأنشطة التي تؤدي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم. ووفقاً لهذا المرسوم، لا يجوز استخدام القصر دون سن ١٨ في المهن والأنشطة المحظورة كلياً والتي تؤدي بفعل طبيعتها إلى الأضرار الجسدية أو النفسية أو الأخلاقية وتحد من التحصيل التربوي وتشكل أسوأ أشكال عمل الأطفال والمذكورة في الملحق رقم (١) بالمرسوم. وبالإضافة إلى ذلك، يحظر استخدام القصر دون سن ١٦ في أنواع الأعمال الخطرة المدرجة في الملحق رقم (٢) بالمرسوم، والتي تشمل العمل في الأنشطة الزراعية؛ والعمل في المصانع التي تقوم بتصنيع البلاط والحجارة، وما شابه ذلك، والعمل في البناء والهدم، والحفر، والتشييد، وتسلق الارتفاعات، والعمل في الشركات التجارية والصناعية.

• ألغت جمهورية تنزانيا المتحدة قانون محكمة تنزانيا الصناعية (رقم ٤١ لسنة ١٩٦٧)، الذي يحتوي على أحكام تحظر الإضراب المخالف للإجراء المنصوص عليه في هذا القانون، والواجب النفاذ بعقوبات تشمل السجن (وتنطوي على إلزام بأداء عمل).

ولا يقتصر تأثير نظام الإشراف المنتظم على الحالات التي يحدث فيها تقدم. وتقوم لجنة الخبراء كل سنة ببحث ما إذا كانت الدول الأعضاء قد أوفت بالتزامها بتقديم الصكوك المعتمدة إلى جهاتها التشريعية لبحثها. فحتى إذا قرر أحد البلدان عدم التصديق على اتفاقية ما فقد يرى توفيق تشريعاته لتكون متمشية معها. فالدول الأعضاء تراجع بانتظام تعقيبات اللجنة حول تطبيق الاتفاقية في البلدان الأخرى وقد تقوم بتعديل تشريعها وممارساتها لتفادي مشكلات مماثلة في تطبيق معيار ما أو لإتباع ممارسات جيدة مشابهة. وإذا كانت الاتفاقية مصدقاً عليها، فكثير ما توجه اللجنة طلبات مباشرة إلى الحكومات تبين فيها بعض المشكلات التي ظهرت في تطبيق معيارها مع إعطاء البلدان المعنية الوقت اللازم للرد ولمعالجة هذه المشكلات قبل نشر أي تعليق في تقريرها. وتسهل مداخلات اللجنة إجراء الحوار الاجتماعي حيث تطالب الحكومات بمراجعة تطبيقها لمعيار ما وأن تشرك الأطراف الاجتماعيين في هذه المعلومات. ويمكن أن يقوم الشركاء الاجتماعيون بدورهم بتقديم معلومات كذلك. ويمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي الناجم عن ذلك إلى حل المزيد من المشكلات وتوقيها.

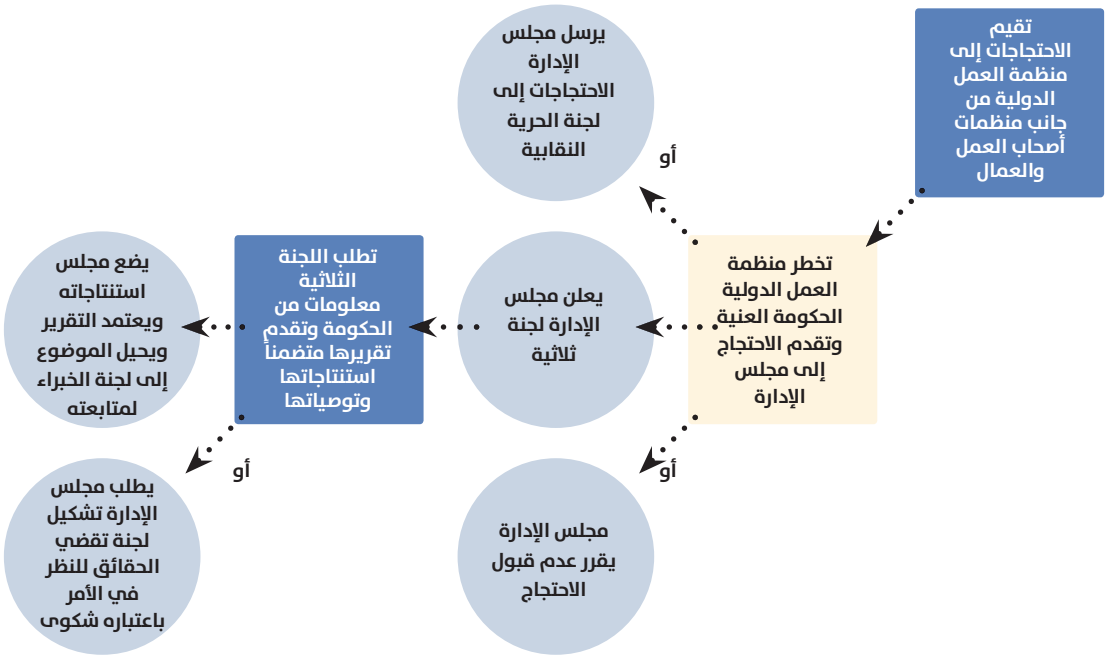
وتقارير كل من لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر متاحة على الإنترنت لملايين من المستخدمين. وبذلك يكون لدى الحكومات والشركاء الاجتماعيين حافز أكبر على حل المشكلات المتصلة بتطبيق المعايير تفادياً للانتقادات التي توجهها هذه الجهات. ويقدم مكتب العمل الدولي، بناء على طلب الدول الأعضاء، مساعدة فنية كبيرة في صياغة التشريعات الوطنية وتعديلها لضمان توافقها مع معايير العمل الدولية. وبهذه الطريقة، تقوم الهيئات الإشرافية بدور هام لتجنب ظهور المشكلات المتعلقة بتطبيق المعايير.

الاحتجاجات

تحكم المادتان ٢٤ و٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية إجراءات الاحتجاج. فهي تعطي للاتحادات النقابية الصناعية لأصحاب العمل أو العمال الحق في أن تقدم إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية احتجاجاً ضد أي دولة عضو تكون في نظرها «قد قصرت على أي نحو عن تأمين الالتزام الفعلي في نطاق سلطتها التشريعية بأي اتفاقية هي طرف فيها». ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل لجنة ثلاثية الأطراف من ثلاث أعضاء لبحث الاحتجاج ورد الحكومة عليه. ويبين التقرير الذي تقدمة اللجنة إلى مجلس الإدارة الجوانب القانونية والعملية للحالة المعروضة ويفحص المعلومات المقدمة ويختتم بتوصيات اللجنة. وإذا ما اعتبرت إجابة الحكومة غير مرضية، يجوز لمجلس الإدارة أن ينشر الاحتجاج والرد عليه. وعادة ما تحال الاحتجاجات المتعلقة بتطبيق الاتفاقيتين رقمي ٨٧ و٩٨ إلى لجنة الحرية النقابية لبحثها.

من الذي يحق له الاحتجاج؟
وفقاً للمادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، يجوز للاتحادات الوطنية والدولية لأصحاب العمل والعمال أن تقدم الاحتجاجات. ولا يجوز للأفراد تقديم احتجاجات مباشرة إلى منظمة العمل الدولية ولكن يجوز لهم تقديم المعلومات ذات الصلة إلى منظمات العمال أو أصحاب العمل التي ينتمون إليها، حسبما ينطبق.

إجراءات الاحتجاج

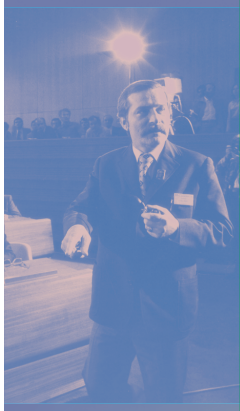


المادة ٢٤ الاحتجاج في التطبيق

صدقت اليونان على اتفاقية تفتيش العمل، لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١) في سنة ١٩٥٥. وفي سنة ١٩٩٤ أصدرت قانوناً بشأن لا مركزية تفتيش العمل بحيث أصبح يتبع الإدارات المحلية المستقلة، ويدخل في مسئولياتها. وعقب ذلك تقدم اتحاد منظمات الموظفين العموميين العاملين في وزارة العمل اليونانية (FAMTT) باحتجاج إلى منظمة العمل الدولية يدعى فيه أن القانون خالف المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ٨١ بأن يتبع تفتيش العمل لسلطة مركزية ويكون تحت إشرافها ورقابتها. وقد وافقت اللجنة الثلاثية التي شكلت لفحص هذا الاحتجاج على ذلك وحثت الحكومة اليونانية على تعديل قانونها ليكون متمشياً مع الاتفاقية. وفي سنة ١٩٩٨، اعتمدت الحكومة اليونانية تشريعات جديدة أعيد تفتيش العمل بمقتضاها تحت إشراف سلطة مركزية. وفي نفس هذه السنة أشادت لجنة الخبراء بالحكومة اليونانية على «حرصها وعنايتها الفائقة» بتوصيات اللجنة الثلاثية.

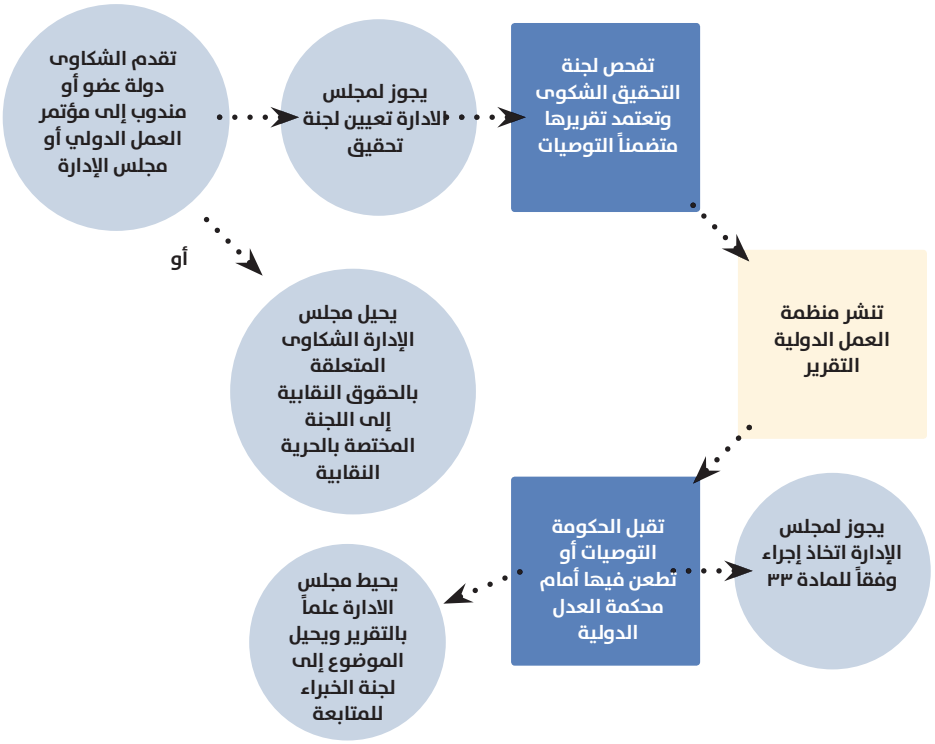
الشكاوى

تحكم المواد من ٢٦ إلى ٣٤ من دستور منظمة العمل الدولية إجراءات الشكوى. ووفقاً لهذه المواد يجوز تقديم شكوى ضد دولة عضو لعدم امتثالها لاتفاقية صدقت عليها وذلك من جانب دولة أخرى مصدقة على نفس الاتفاقية أو من مندوب إلى مؤتمر العمل الدولي أو من جانب مجلس الإدارة من تلقاء نفسه. وبمجرد تلقي الشكوى، يجوز لمجلس الإدارة تشكيل لجنة تحقيق تتكون من ثلاثة أعضاء مستقلين تكون مكلفة بإجراء تحقيق شامل في الشكوى والتثبت من كل وقائعها وتقديم توصيات حول التدابير التي ينبغي اتخاذها لحل المشكلات موضع الشكوى. ولجنة التحقيق هي أعلى مستوى إجراءي للتحقيق وفقاً لإجراءات منظمة العمل الدولية وهي تشكل عادة عند اتهام دولة عضو بارتكاب مخالفات خطيرة ومستمرة ورفضها المتكرر لمعالجتها. وقد كونت حتى اليوم ١٢ لجنة لتقصي الحقائق، آخرها للبت في شكوى بموجب المادة ٢٦ ضد حكومة زمبابوي في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٨.



وإذا رفض بلد ما تنفيذ توصيات لجنة تقصي الحقائق، يجوز لمجلس الإدارة اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية. وتنص المادة على أنه «في حالة عدم قيام أي عضو بتنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق، إن وجدت، أو قرار محكمة العدل الدولية، بحسب الأحوال، خلال الفترة المحددة لذلك، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر باتخاذ الإجراءات التي يراها ملائمة وكفيلة بتحقيق الامتثال لها على وجه السرعة». وقد طبق نص المادة ٣٣ لأول مرة في تاريخ منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٠ عندما طلب مجلس الإدارة من مؤتمر العمل الدولي اتخاذ التدابير اللازمة لحمل ميانمار على إنهاء استخدام العمل الجبري. وقد قدمت شكوى ضد ميانمار وفقاً للمادة ٢٦ وذلك في سنة ١٩٩٦ لمخالفتها لاتفاقية العمل الجبري، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩) وخلصت لجنة تقصي الحقائق إلى أن العمل الجبري «واسع الانتشار ويستخدم بانتظام» في البلاد.

إجراءات الشكوى



المادة ٢٦ الشكاوى في التطبيق

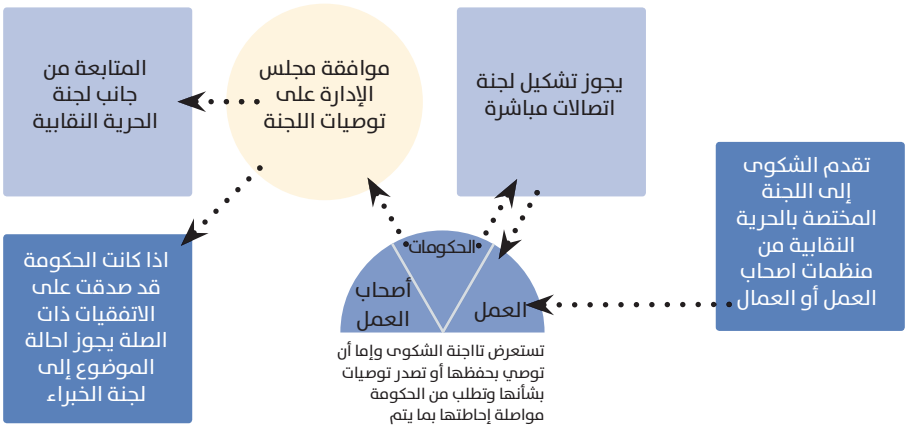
صدقت بولندا في سنة ١٩٥٧ على كل من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وعندما أعلنت الأحكام العرفية في البلاد في سنة ١٩٨١ أوقفت الحكومة أنشطة نقابة التضامن العمالية واعتقلت أو فصلت العديد من قادتها وأعضائها. وبعد أن فحصت لجنة الحرية النقابية هذه الحالة قدم ممثلو الأعضاء إلى مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٨٢ شكوى وفقاً للمادة ٢٦ ضد بولندا. ووجدت لجنة التحقيق التي شكلت لبحث الحالة أن هناك انتهاكات خطيرة لكل من الاتفاقيتين. وبناء على استنتاجات اللجنة مارست منظمة العمل الدولية والعديد من الدول والمنظمات ضغوطاً على بولندا لتصحيح الوضع. وفي سنة ١٩٨٩ أعطت الحكومة البولندية لنقابة التضامن وضعاً قانونياً وعلق ليش فاليسا زعيم نقابة التضامن ورئيس بولندا فيما بعد «أن لجنة التحقيق التي أنشأتها منظمة العمل الدولية بعد فرض الأحكام العرفية في بلادي أسهمت إسهاماً هاماً في التغييرات التي أتت بالديمقراطية إلى بولندا».(٤٣)

الحرية النقابية

اللجنة المعنية بالحرية النقابية

إن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من المبادئ الأساسية التي قامت عليها منظمة العمل الدولية. وبعد اعتماد كلا من الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بفترة وجيزة انتهت منظمة العمل الدولية إلى أن مبدأ الحرية النقابية يحتاج إلى إجراءات إشرافية إضافية لضمان الامتثال له في البلدان التي لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة. وبناء على ذلك شكلت منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية (CFA) في سنة ١٩٥١ بغرض فحص الشكاوى عن مخالفة مبدأ الحرية النقابية سواء كانت البلدان المعنية قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لم تصدق عليها. ويمكن أن تقدم الشكوى ضد دولة عضو من جانب منظمات أصحاب العمل والعمال. ولجنة الحرية النقابية هي إحدى لجان مجلس الإدارة وتتكون من رئيس مستقل وثلاثة ممثلين يمثل أحدهم الحكومات والآخر أصحاب العمل والثالث العمال. وإذا قررت اللجنة قبول النظر في الحالة المعروضة عليها فهي تتثبت من وقائعها من خلال الحوار مع الحكومة المعنية؛ فإذا وجدت أن هناك انتهاكاً لمبادئ أو معايير الحرية النقابية فهي تصدر تقريراً من خلال مجلس الإدارة وتقدم توصيات حول كيفية معالجة الوضع. ويطلب من الحكومة بعد ذلك أن تقدم تقريراً حول كيفية تنفيذها لتلك التوصيات. وفي الحالات التي يكون البلد فيها قد صدق على الصكوك ذات الصلة فإنه يمكن إحالة الجوانب التشريعية في الحالة المعروضة إلى لجنة الخبراء. ويجوز للجنة الحرية النقابية كذلك أن تقترح إيفاد بعثة «للاتصال المباشر» بالحكومة المعنية لمعالجة المشكلة مباشرة مع المسئولين الحكوميين والشركاء الاجتماعيين من خلال أسلوب الحوار. وخلال أكثر من خمسين عاماً من العمل، بحثت لجنة الحرية النقابية أكثر من ٣٠٠٠ حالة. وقد أخذت بتوصياتها أكثر من ستين دولة تقع في خمس قارات وأبلغتها بحدوث تطورات إيجابية في مجال الحرية النقابية طوال السنوات الخمس والثلاثين الماضية.(٤٤)

الإجراءات المتبعة في مجال الحرية النقابية



في سنة ١٩٩٤ قدم الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة (ICFTU) شكوى ضد حكومة إندونيسيا لانتهاكها للحقوق النقابية العمالية بما في ذلك إنكارها على العمال حقهم في إنشاء المنظمات التي يرغبون فيها، والتدخل المستمر من جانب السلطات الحكومية والجيش وأصحاب العمل في أنشطة النقابات، والقيود المستمرة على التفاوض الجماعي وعلى الإضراب، وكذلك وجود ادعاءات جدية بشأن اعتقال وملاحقة أو مضايقة زعماء النقابات وكذلك اختفاء وقتل العمال والنقابيين. ومن بين الزعماء النقابيين العديدين الذين اعتقلوا خلال هذه الفترة ديتا إندا ساري، وهي نشطة في مجال العمل النقابي تنتمي إلى حزب الشعب الديمقراطي ورئيسة مركز كفاح العمال الإندونيسيين، ومختار باكبهان رئيس نقابة الرخاء للعمال الإندونيسية. ومن خلال لجنة الحرية النقابية، استطاع المجتمع الدولي أن يمارس ضغوطه على إندونيسيا للإفراج عن قادة النقابات المعتقلين بسبب نشاطهم النقابي. وقد أفرج عن مختار باكبهان في سنة ١٩٩٨ وأعقبته ديتا ساري بعد ذلك بسنة، حيث انتخبت بالإجماع بعد ذلك مباشرة رئيساً للجبهة الوطنية لكفاح العمال الإندونيسيين. وقد شكل تكاتف إندونيسيا ومنظمة العمل الدولية نقطة تحول بالنسبة لحقوق العمال في البلاد. وفي السنوات التي تلت ذلك اتخذت إندونيسيا خطوات هامة لتحسين حماية الحقوق النقابية، وصدقت على جميع الاتفاقيات الأساسية الثماني. وقضية ديتا ساري ليست فريدة. ففي العقود القليلة الماضية، أطلق سراح بضع مئات من النقابيين في جميع أنحاء العالم بعد أن فحصت لجنة الحرية النقابية قضاياهم ورفعت توصيات للحكومات المعنية.

تطبيق الاتفاقيات في حالة عدم تصديق الدول عليها

الدراسة الاستقصائية العامة (المادة ١٩)

تعتبر معايير العمل الدولية صكوكاً عالمية معتمدة من المجتمع الدولي وتعكس قيم ومبادئ مشتركة بشأن القضايا المتعلقة بالعمل. وللدول الأعضاء أن تختار التصديق على أي من الاتفاقيات، لكن منظمة العمل الدولية تعتبر أن من المهم تتبع التطورات التي تحدث في البلدان التي لم تصدق عليها كذلك. فوفقاً للمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، يتعين على الدول الأعضاء أن تقدم على فترات منتظمة وبناء على طلب مجلس الإدارة تقارير عن التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أي نص من نصوص بعض الاتفاقيات والتوصيات وأن تبين أية عقبات تكون قد حالت دون التصديق على اتفاقية معينة أو أدت إلى تأخيره.

وبناء على المادة ١٩، تنشر لجنة الخبراء سنوياً دراسة استقصائية متعمقة عن التشريعات الداخلية في الدول الأعضاء وممارساتها المتعلقة بموضوع يختاره مجلس الإدارة. وتعد هذه الدراسة الاستقصائية أساساً بناءً على التقارير الواردة من الدول الأعضاء والمعلومات التي تقدمها منظمات أصحاب العمل والعمال. وتلك المعلومات تمكن لجنة الخبراء من دراسة تأثير الاتفاقيات والتوصيات، وتحليل الصعوبات التي تعوق الحكومات في تطبيقها وتحديد الوسائل الكفيلة بالتغلب عليها.

وتشمل الدراسات الاستقصائية العامة التي أجريت في الفترة الأخيرة الموضوعات التالية:

- ٢٠٠١ - العمل الليلي للمرأة في الصناعة
- ٢٠٠٢ – العمل على أرصفة الموانئ
- ٢٠٠٣ - حماية الأجور
- ٢٠٠٤ – تعزيز العمالة
- ٢٠٠٥ - ساعات العمل
- ٢٠٠٦ - تفتيش العمل
- ٢٠٠٧ - القضاء على العمل الجبري
- ٢٠٠٨ - شروط العمل في العقود العامة
- ٢٠٠٩ - السلامة والصحة المهنيتان
- ٢٠١٠ - صكوك العمالة
- ٢٠١١ – صكوك الضمان الاجتماعي
- ٢٠١٢ - الاتفاقيات الأساسية
- ٢٠١٣ - علاقات العمل (الخدمة العامة) والمفاوضة الجماعية
- ٢٠١٤ - صكوك تحديد الحد الأدنى للأجور
- (٢٠١٥) - صكوك الحق في الحرية النقابية ومنظمات العمال الريفيين

المساعدة الفنية والتدريب

لا تقوم منظمة العمل الدولية فقط بالإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وإنما تقوم بتقديم أشكالاً مختلفة من المساعدة الفنية من خلال موظفيها بمكتب المنظمة أو غيرهم من الخبراء الذين يساعدون في معالجة المشكلات التي تواجهها الدولة المعنية في تشريعاتها وممارساتها حتى تكون متمشية مع التزاماتها وفقاً للصكوك التي صدقت عليها. وتتضمن أشكال المساعدة الفنية بعثات استشارية وبعثات الاتصالات المباشرة التي يلتقي فيها المسئولون بالمنظمة مع المسئولين في الحكومات لمناقشة الصعوبات القائمة في تطبيق المعايير بقصد إيجاد حلول لها، كما تتضمن أنشطة ترويجية بما في ذلك عقد الندوات وورشات العمل الوطنية بقصد زيادة التوعية بالمعايير وزيادة قدرة الأطراف الوطنية على استخدامها، وتقديم المشورة الفنية حول كيفية تطبيقها لصالح الجميع. وتقدم المنظمة المساعدة كذلك في صياغة التشريعات الوطنية على النحو الذي يتفق مع معاييرها.

شبكة عالمية من المتخصصين في معايير العمل الدولية

تتم كثيراً من أنشطة المساعدة الفنية سالفة الذكر بواسطة المتخصصين في معايير العمل الدولية الذين يعملون في مكاتب المنظمة في مختلف أنحاء العالم. ويلتقي هؤلاء الأخصائيون بالمسئولين الحكوميين ومنظمات أصحاب العمل والعمال لتقديم المساعدة بشأن التصديقات الجديدة على الاتفاقيات وواجبات التبليغ المترتبة عليها، ولمناقشة الحلول للمشكلات التي تطرحها هيئات الإشراف، ولمراجعة مشروعات القوانين للتأكد من أنها متفقة مع معايير العمل الدولية. ويتواجد أخصائيو معايير العمل الدولية في كل من:

أفريقيا: بريتوريا، القاهرة، داكار، ياوندي
الأمريكتين: ليما، سان خوسيه، سانتياجو
الكاريبي: بورت أوف سبان
الدول العربية: بيروت
شرق آسيا: بانكوك، مانيلا
جنوب آسيا: نيودلهي
شرق أوروبا ووسط آسيا: موسكو

مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية

أنشأت منظمة العمل الدولية والحكومة الإيطالية مركز التدريب الدولي في سنة ١٩٦٤ في تورينو، إيطاليا، وهو معهد للتدريب المهني المتقدم.

ويقدم مركز التدريب الدولي تدريباً على معايير العمل الدولية للمسئولين الحكوميين، وأصحاب العمل، والعمال، والمحامين، والقضاة وأساتذة القانون، فضلاً عن دورات متخصصة بشأن معايير العمل، وتحسين الإنتاجية وتطوير الشركات، ومعايير العمل الدولية والعولمة، وحقوق العاملات. ويساهم المركز في تحقيق هدف منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للنساء والرجال.

كما يستضيف المركز أكاديمية العمل البحري، التي توفر برنامجاً من الدورات المتخصصة التي تهدف إلى تعزيز قدرة الحكومات وملاك السفن والبحارة على تطبيق اتفاقية العمل البحري، لسنة ٢٠٠٦.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل ومتابعته

اتخذت منظمة العمل الدولية في سنة ١٩٩٨ إجراءً ترويجياً خاصاً لتعزيز تطبيق المبادئ الأربعة والحقوق المصاحبة لها التي تعتبر أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية. فباعتماد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته فإنها تقر بالتزامها بالسعي نحو تحقيق بعض القيم الأساسية النابعة من عضويتها في المنظمة وهي الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على كافة أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، وإلغاء عمل الأطفال إلغاءً فعلياً؛ وإلغاء التمييز في العمل والمهنة. ويكون هذا الالتزام قائماً حتى إذا لم تكن الدولة قد تمكنت بعد من التصديق على الاتفاقيات الثمانية الأساسية التي تتضمن هذه المبادئ. وفي الوقت نفسه تلتزم منظمة العمل الدولية نفسها بتقديم المساعدة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

وقد اعتمدت في نفس الوقت وثيقة متابعة للإعلان للمساعدة في تحديد احتياجات الدول من أجل تحسين تطبيقها للمبادئ والحقوق المذكورة أعلاه. والدول الأعضاء مطالبة بتقديم تقارير سنوية حول جميع الحقوق الأساسية التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات الخاصة بها في إطار منظمة العمل الدولية. ويفحص مجلس الإدارة هذه التقارير بمساعدة فريق من الخبراء المستقلين الذين تنشر تعقيباتهم في مقدمة المراجعة السنوية للتقارير. وبالإضافة إلى ذلك، يعد المدير العام تقريراً عالمياً كل سنة حول واحدة من المجموعات الأربع للمبادئ والحقوق لتحليل الوضع بشأنها في مختلف أنحاء العالم بالنسبة للبلدان المصدقة أو غير المصدقة، ولاقتراح طرق جديدة للمساعدة الفنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية. ويبحث مؤتمر العمل الدولي هذا التقرير ثم يضع مجلس الإدارة بعد ذلك خطة عمل للتعاون الفني خلال السنوات الأربع التالية. ويرمي الإعلان ومتابعته إلى تعزيز المبادئ والحقوق التي ينص عليها وإلى تيسير التصديق على الاتفاقيات الأساسية من خلال الحوار والمساعدة الفنية. ولا يهدف الإعلان ومتابعته إلى إيجاد مجموعة موازية من المعايير بل إنه، على العكس، يهدف إلى مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق الاحترام الكامل لهذه المبادئ والحقوق في العمل بما في ذلك التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية في نهاية الأمر. ومتى تحقق ذلك، فإن جميع الدول الأعضاء ستكون قد خضعت للنظام الإشرافي المنتظم لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بهذه الصكوك.

إعلان ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

وسط حالة عدم اليقين واسع النطاق في عالم العمل، بدءاً من الاضطرابات المالية والتراجع الاقتصادي إلى ارتفاع معدلات البطالة، والحماية الاجتماعية غير الرسمية وغير الكافية، اعتمدت الحكومات والعمال وأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية في يونيو/حزيران ٢٠٠٨ إعلاناً تاريخياً يهدف إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على النهوض بأجندتها بشأن العمل اللائق ووضع استجابة فعالة للتحديات المتزايدة للعولمة. وكان هذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩. وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لسنة ١٩٤٤ وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة ١٩٨٨. ويجسّد إعلان سنة ٢٠٠٨ الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة.

ويعبر الإعلان عن الطابع العالمي الذي يتسم به برنامج العمل اللائق: فلا بد لجميع الدول الأعضاء في المنظمة من اتباع سياسات تقوم على الأهداف الاستراتيجية - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل. ويؤكد الإعلان، في الوقت نفسه، اتباع نهج شمولي ومتكامل من خلال الاعتراف بأن هذه الأهداف «غير قابلة للتجزئة ومترابطة ومتكافلة»، يضمن دور معايير العمل الدولية باعتبارها وسيلة فعالة لتحقيقها جميعها.

ويؤكد الإعلان أيضاً على الحاجة إلى تعزيز سياسة وضع المعايير في منظمة العمل الدولية باعتبارها حجر الزاوية في أنشطة المنظمة من خلال تعزيز أهميتها بالنسبة لعالم العمل، فضلاً عن ضمان دور المعايير كوسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة. ويشير الإعلان إلى أن الطريقة التي تحقق بها الدول الأعضاء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية تمثل مسألة يحددها كل عضو معني رهناً بالتزاماته الدولية القائمة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع إيلاء الاعتبار الواجب، لجملة أمور، من بينها مبادئ وأحكام معايير العمل الدولية.

ويتضمن الإعلان آلية متابعة لضمان الوسائل التي يمكن بها للمنظمة مساعدة الأعضاء في جهودهم الرامية إلى تعزيز برنامج العمل اللائق، بما في ذلك استعراض الممارسات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية والحكم فيها؛ وقيام مؤتمر العمل الدولي بإجراء مناقشة منتظمة تستجيب للواقع والاحتياجات في الدول الأعضاء وتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية؛ والاستعراضات القطرية الطوعية، والمساعدة الفنية والخدمات الاستشارية؛ وتعزيز القدرات البحثية، وجمع المعلومات وتبادلها.

الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووثائقها المراجع

٤

المصادر

«نحن لا يمكننا أن نحقق التنمية على حساب العدالة الاجتماعية. ولا نستطيع أن نتنافس بدون أساس من المعايير الإنسانية الأساسية. وإذا كان ذلك صحيحاً داخل مجتمعنا فإنه صحيح كذلك بالنسبة للعالم ككل.»
- نيلسون مانديلا، رئيس المؤتمر الوطني الإفريقي. ١٩٩٤.(٤٥)

تعد معايير العمل الدولية، على نحو ما حاول هذا الكتيب تبيانه، أدوات مهمة لضمان إفادة الجميع من منافع الاقتصاد العالمي والفرص التي يتيحها. فمن الحرية النقابية إلى الضمان الاجتماعي ومن مكافحة تشغيل الأطفال إلى تعزيز التدريب المهني، تتيح معايير العمل الدولية الفرصة لإيجاد ظروف عمل كريمة ولائقة وما ينتج عنها من منافع اقتصادية على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة نفسها. ويضمن نظام الإشراف أن تفي الدول بالتزاماتها التي تنص عليها الاتفاقيات التي صدقت عليها وأن تفي بالتزاماتها المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية بوجه عام.

وما زال نظام معايير العمل الدولية ينمو ويتطور للاستجابة لاحتياجات العالم الراهنة. وكانت هناك حالات عديدة شهدت تقدماً أسهم في تحقيقه نظام معايير العمل الدولية. ولكن لا يزال هناك عمل كثير لابد من القيام به. وعلى الرغم من أن نظام معايير العمل الدولية يعد أساساً أداة تستخدمها الحكومات الوطنية ومنظمات أصحاب العمل والعمال، فإن للجمهور العام دوراً كذلك ينبغي أن يضطلع به. فبوسع الأفراد، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات، والنشطاء العمل على التوعية بالنظام، وعلى تشجيع حكوماتهم على التصديق على الاتفاقيات والعمل مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية للتعرف على المشكلات التي تواجه تطبيق المعايير. ومن المأمول أن يؤدي هذا التقديم الوجيز لمعايير العمل الدولية ليس فقط إلى تمكين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ولكن كذلك تمكين المجتمع ككل من الاستفادة من هذه الأدوات القوية في سبيل التنمية.

وتبين الصفحات التالية عرضاً عاماً لأهم الوثائق المتعلقة بمعايير العمل الدولية وللمصادر التي يمكن الرجوع إليها للمزيد من المعلومات.

الأجهزة الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووثائقها

• الاتفاقيات والتوصيات

• دستور منظمة العمل الدولية

• تقرير لجنة الخبراء فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات
التقرير السنوي الذي يتضمن:
التقرير العام: النقاط الهامة في ملاحظات اللجنة وتعليقات حول مدى امتثال الدول الأعضاء لالتزاماتها من حيث تقديم التقارير، حالات أحرز فيها تقدم، والعلاقة بين معايير العمل الدولية والنظام متعدد الأطراف (التقرير الثالث – القسم ١ (ألف))
ملاحظات: تعليقات حول تطبيق الاتفاقيات في الدول المصدقة عليها (التقرير الثالث – القسم ١ (ألف))
الدراسة الاستقصائية العامة: بحث القوانين والممارسات في مجال موضوعي معين في الدول الأعضاء التي صدقت أو لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة (التقرير الثالث – القسم ١ (باء))

وثيقة معلومات بشأن التصديقات والأنشطة المتصلة بالمعايير (التقرير الثالث – القسم ٢)).

• تقرير لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير
ويتضمن:
تقريراً عاماً
بحث حالات فردية
هو متاح في المحضر المؤقت لمؤتمر العمل الدولي ويُنشر بشكل مستقل كمقتطفات من محضر مداولات مؤتمر العمل الدولي.

• تقرير لجنة الحرية النقابية
ينشر ثلاث مرات كل سنة كوثيقة من وثائق مجلس الإدارة وكذلك في النشرة الرسمية لمنظمة العمل الدولية.

• تقارير اللجان المشكلة لبحث الاحتجاجات (المادة ٢٤)
تنشر ضمن وثائق مجلس الإدارة.

• تقارير لجان تقصي الحقائق (المادة ٢٦)
تنشر ضمن وثائق مجلس الإدارة وكذلك في النشرة الرسمية لمنظمة العمل الدولية.

وجميع الوثائق سالفة الذكر متاحة في قاعدة بيانات NORMLEX وعنوانها:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en

• وثائق مجلس الإدارة، بما في ذلك وثائق لجنة الشئون القانونية ومعايير العمل الدولية وهي متاحة في:
http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/index.htm

• وثائـق مؤتمـر العمـل الـدولي، بمـا في ذلـك التقاريـر التحضيريـة لاعتـماد الاتفاقيـات والتوصيـات وهـي متاحـة في:
http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/index.htm

• وثائـق متابعـة إعـلان المبـادئ والحقـوق الأساسـية في العمـل. وهـي متاحـة في:
http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE

وتتوافـر وثائـق منظمـة العمـل الدوليـة أيضـاً مـن خـلال مكاتـب المنظمـة ومكتبـة الإيـداع.

منشورات مختارة

الأعمال العامة بشأن معايير العمل الدولية

Guide to international labour standards (2014) – Provides summaries of the contents of ILO Conventions and Recommendations by subject matter

Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos. – Comprises a collection of legal essays in honour of former ILO Assistant Director-General, Nicolas Valticos (1918-2003). Twenty-nine articles exclusively dedicated to setting and supervision of international labour standards

Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recomendations. - This Handbook describes the procedures operating within the International Labour Organization in relation to the adoption and implementation of Conventions and Recommendations

Employers' handbook on ILO standards-related activities – Provides guidance on ILO standards-related activities with a focus on issues and questions which are of particular interest to employers

International Labour Standards Electronic Library – ILSE 2014 CD-ROM (E/F/S) .Comprises basic ILO documents on International Labour Standards

أنشطة وضع المعايير والنظام الإشرافي في منظمة العمل الدولية

The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference: A dynamic and impact built on decades of dialogue and persuasion, 2011. On the occasion of the 100th Session of the International Labour Conference, and the 85th anniversary of the Conference Committee on the Application of Standards, this study aims at emphasizing the significance of the work carried out by this body

The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: its dynamic and impact – Describes the composition and functioning of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and reviews cases of progress in relation to the application of eight fundamental Conventions. Also lists cases of progress in relation to the implementation of the “priority and technical” Conventions from 1988 to 2002 and the fundamen-.tal Conventions from 1978 to 2003

The Committee of Freedom of Association: Its impact over 50 years – Based on a selection of examples from the past 25 years, examines the manner in which the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the ILO carries out its supervisory role

Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision (proceedings) – Proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 24–25
(November 2006 (Articles in English, French and Spanish

الحرية النقابية

Freedom of Association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006 – Summarizes the decisions and principles of the Committee on Freedom of Association up to its 339th report November 2005

Freedom of Association and Collective Bargaining: 1994 General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the **Right to Organize and Collective Bargaining Convention** ,((No. 98
1949

ILO principles concerning the right to strike – Examines the principles laid down by the ILO's Committee on Freedom of Association concerning the right to strike, covering inter alia political strikes, compensatory guarantees if the right to strike is denied, and protection against reprisals for strike action

Freedom of association: A user's guide – Standards, principles and procedures of the International Labour Organization – Serves as a companion volume to "ILO law on freedom of association: standards and procedures" (Geneva, 1995). Describes the practical influence and impact of the ILO's freedom of association standards and principles and the use of procedures for their enforcement

ILO Law on Freedom of Association: Standards and procedures – Part one contains texts of and extracts from ILO Conventions and ILO Recommendations dealing with freedom of association and labour relations. Part two contains extracts from the regulations governing the procedure of the ILO's supervisory bodies

عمل الأطفال والعمل الجبري

Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, 2014 – The study investigates the underlying factors that drive forced labour, of which a major one is illegal profits. Figures include a breakdown of profits by area of forced labour and by region

Ending Child Labour in Domestic Work and Protecting Young Workers from Abusive Working Conditions, 2013 – The report provides detailed information on current data regarding the estimated number of child domestic workers worldwide. It examines the ambiguity of the working relationship, the discrimination and isolation associated with the practice, the hazards and risks of this type of work, as well as the vulnerability to violence and to abuse to which child domestic workers are too often exposed

World Report on Child Labour: Economic vulnerability, social protection and the fight against child labour, 2013 – This new report brings together research on child labour and social protection, identifying policies that are designed to achieve multiple social goals

البحارة والقضايا البحرية

The Maritime Labour Convention, 2006: A Legal Primer to an Emerging International Regime 2011 M. L. McConnell, D. Devlin, C. Doumbia Henry - Discusses the MLC, 2006 within the contexts of labour and maritime law, and provides an annotated version of the text

Guidelines for port State control officers carrying out inspections under the Maritime Labour Convention, 2006 (2009) The guidelines contained in this book are an important international resource for implementing port State responsibilities under the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC). They were adopted by the ILO in September 2008 together with Guidelines for flag State inspections under the MLC, 2006

Guidelines for flag State inspections under the Maritime Labour Convention, 2006 (2009) The Guidelines for flag State inspections under the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006), contained in this book are an important resource for implementing flag State responsibilities under the MLC, 2006. They were adopted by the ILO in September 2008 together with Guidelines for port State control officers carrying out inspections under the MLC, 2006

Current Maritime Labour Law Issues – An Internationally Uniform Identity Document for Seafarers. First published in the World Maritime University Journal of Maritime Affairs, 2003, vol. 2, No. 2

From Tankers to Trawlers: The International Labour Organization's New ,Work in Fishing Convention, Ocean Development and International Law, vol. 39 pp. 119-128 ,2008

حماية الأمومة

Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014 – The study reviews national law and practice on both maternity and paternity at work in 185 countries and territories including leave, benefits, employment protection, health protection, breastfeeding arrangements at work and childcare

الاقتصاد غير الرسمي

The Informal Economy and Decent Work: A policy resource guide supporting transitions to formality, 2014 – This practical policy resource brings together knowledge, policy innovations and good practices in addressing the informal economy and facilitating the transition to formality

التجارة وحقوق العمل

The Social Dimensions of Free Trade Agreements, 2013 – The report provides a comprehensive review of all existing trade agreements that include social provisions and discusses impacts for enterprises and workers. It also helps assess the challenges for arising from the multiplication of trade agreements that include different social provisions

The comments of the ILO's Supervisory bodies: Usefulness in the context of the sanction-based dimension of labour provisions in US free trade agreements, 2013 – This paper looks at recent complaints under the labour chapters of three US trade agreements – the CAFTA-DR, the US-Bahrain and the US-Peru FTAs – and undertakes a preliminary analysis of the use of the comments of the ILO's supervisory bodies in the regulation mechanisms of labour provisions contained in those trade agreements

إدارة شئون العمل وتفتيش العمل

Labour Administration in Uncertain Times: Policy, Practice and Institutions, 2013 – The 2008 financial crisis marked the beginning of a prolonged and ongoing period of extreme economic turbulence that has created multiple challenges for both governments and national systems of labour administration. Difficult economic conditions are encouraging a re-evaluation of established policies and institu-.tions in the areas of labour, employment, social protection and industrial relations

المساواة في الأجر

Equal Pay An introductory guide, 2013 – Ensuring that the work done by women and men is valued fairly and ending pay discrimination is essential to achieving gender equality. However, pay inequality continues to persist and gender pay .gaps in some instances have stagnated or even increased

موارد الإنترنت

NORMLEX Information System on International Labour Standards: New information system which brings together information on International Labour Standards (such as ratification information, reporting requirements, comments of the .ILO's supervisory bodies, etc.) as well as national labour and social security laws NORMLEX provides comprehensive and user friendly information on these topics and includes the NATLEX database as well as the information which was previously .contained in the former APPLIS, ILOLEX and LibSynd databases

وكل هذه الموارد متاحة على الموقع التالي:
/www.ilo.org/dyn/normlex/en

المراجع

1 UN Secretary-General, Message for the World Day of Social Justice, 20 February 2014.
2 Global Wage Report 2012/13, *Wage and equitable growth*, ILO, Geneva, 2013.
3 World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
4 Ibid.
5 OECD, OECD Skills Outlook 2013: *First Results from the Survey of adult skills*, Paris, OECD, 2013.
6 D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1-2 (2002), pp. 31-70.
7 World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
8 ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
9 See: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm
10 International Finance Corporations, Performance Standard 2, Labor and working conditions, January 2012.
11 IILS, *Social Dimensions of Free-Trade Agreements, ILO, 2013*; See also C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free Trade Agreements and Labour Rights: Recent Developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3,pp. 185–206.
12 World Bank: World Development Report, 2004, p.141.
13 T. Aidt; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, World Bank, 2002).
14 OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).
15 ILO: *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004, p. 64; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Geneva, ILO, 2002), pp. 75-78.
16 *ILO global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour)*, Geneva, 2012.
17 ILO: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Geneva IPEC, 2004), pp.4-5.
18 ILO: *Making progress against child labour, Global estimates and trends 2000-2012*, ILO/IPEC, Geneva, 2013.
19 UCW, *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
20 ILO: *Equality at work: The continuing challenge – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2011.
21 See also M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, Equal Pay – An introductory guide, ILO, Geneva, 2013.
22 W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 121-133 and 146.
23 See http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112_opargentinabrasil_eng.pdf
24 See France, CEACR, Convention No. 81, observation, 2011: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:23221512
25 ILO: *Global Employment Agenda* (Geneva, 2003).
26 See ILO, *Global Employment Trends 2014: the risk of a Jobless Recovery*, Geneva, ILO, 2014.

[27] ILO: *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4., see also World Bank: *World Development Report*, op. cit., pp. 137-140.

[28] See the final report of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) held in April 2011(TMEE/C.158-R.166/2011/2) available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meeting-document/wcms_165186.pdf and the Governing Body decision on the Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts (Document GB.312/LILS/6, paragraph 4, as amended) available at http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168107/lang--en/index.htm

[29] ILOSTAT Database on the subject of working time – mean weekly hours actually worked per employed person by sex and economic activity.

[30] S. Lee, D. McCann and J. Messenger: *Working Time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva, ILO, 2007), P.27.

[31] *2013 World Day for Safety and Health at Work: Facts and Figures*, ILO, Geneva, 2013.

[32] *2010 World Day for Safety and Health at Work*, ILO, Geneva, 2010.

[33] Adapted from R. Silva, M. Humblet: *Standards for the XX1st century: Social security* (Geneva, ILO, 2002).

[34] ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004; *Fair migration: Setting an ILO Agenda, Report of the ILO Director General to the International Labour Conference,* 2014; ILO: Labour Migration: Facts and Figures, Fact sheet, March 2014.

[35] ILO, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, 2013.

[36] http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home

[37] Shipping facts website: http//www.marisec.org/shippingfacts/index.htm (consulted April 2014).

[38] see http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm

[39] This handbook is available on the ILO website in English, French and Spanish at: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-coveredby-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS_205225/lang--en/index.htm

[40] UNEP Green Economy Report: Tourism 2010.

[41] Guy Ryder, *Lecture on the Relevance of the ILO in the twenty-first century*, March 31th, 2014.

[42] See Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Rev. 2012).

[43] ILO: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington, DC, Washington Branch Office, 2003), p. 29.

[44] E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001).

[45] N. Mandela: "The continuing struggle for social justice", in V*isions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary (Geneva, ILO, 1994), p. 184.

تحدد اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الإطار القانوني الدولي لضمان العدالة الاجتماعية في الاقتصاد العالمي اليوم. تغطي معايير العمل الدولية، المعتمدة من قبل ممثلي الحكوما وأصحاب العمل والعمال، مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك الحرية النقابية، المفاوضة الجماعية، العمل الجبري، عمل الأطفال، تكافؤ الفرص والمعاملة، التشاور الثلاثي، ادارة العمل والتفتيش، سياسة الاستخدام والترويج، التوجيه المهني والتدريب، الأمن الوظيفي، السياس الاجتماعية، الأجور، وقت العمل، السلامة والصحة المهنيتين، الضمان الاجتماعي، حماية الأمومة، العمال المنزليين، العمال المهاجرين، البحارة، الصيادين، عمال الرصيف، السكان الأصليين والقبليين، وفئات محددة أخرى من العمال. وتتخذ منظمة العمل الدولية عدداً من آليات الإشرا والشكاوى الفريدة من نوعها التي تضمن تطبيقها معايير العمل الدولية.

يقدم هذا الكتيب المنقح مقدمة لمعايير العمل الدولية ويناقش أهميتها في الاقتصاد العالمي اليوم، بالاضافة الى المواضيع التي يغطيها، وكيفية تطبيقها والإشراف عليها.

ISBN 9789226312234