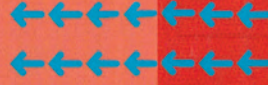




مكتب
العمل
الدولي
جنيف



الطبعة
الثانية



ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ من أجل تشجيع العدالة الاجتماعية والمساهمة في إقامة سلام عالمي ودائم. وتعتبر هيكلتها الثلاثية فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، إذ أن مجلس إدارتها يتألف من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتقوم هذه الأطراف الثلاثة بالمشاركة الفعلية في مختلف الاجتماعات التي تنظمها منظمة العمل الدولية وفي مؤتمر العمل الدولي - وهو مؤتمر سنوي يجتمع أثناءه الفرقاء لمناقشة مسائل اجتماعية وأخرى تتعلق بالعمل.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية على مرّ السنين مجموعة من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية حثت الدول الأعضاء على تبنيها، وهي تتناول الحرية النقابية، والاستخدام، والسياسة الاجتماعية، وظروف العمل، والضمان الاجتماعي، والعلاقات المهنية وإدارة العمل، الخ...

وتقوم منظمة العمل الدولية بتأمين الخبرات الاستشارية والمساعدة التقنية للدول الأعضاء عبر المكاتب التابعة لها وفرق العمل المتعددة الاختصاصات في أكثر من ٤٠ بلداً. وتتخذ هذه المساعدة شكل منح الاستشارات المتعلقة بحقوق العمل والعلاقات المهنية والترقية في العمل، والتدريب على تطوير المنشآت الصغيرة، وإدارة المشاريع، والمشورة بشأن الضمان الاجتماعي، والسلامة في مكان العمل، وظروف العمل، وتجميع الإحصاءات المتعلقة بالعمل ونشرها، وتعليم العمال.

مطبوعات/منشورات منظمة العمل الدولية

يشكل مكتب العمل الدولي أمانة سر المنظمة وهيئة الأبحاث التابعة لها ودار نشرها. ويُصدر مكتب المطبوعات/المنشورات ويوزع وثائق حول أهم الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية. وينشر البيانات المتعلقة بسياسة المنظمة حول مسائل العمل في جميع أنحاء العالم، والأعمال المرجعية، والكتيبات الفنية، والكتب والمصنفات المتخصصة بالأبحاث، ومدونات السلوك حول السلامة والصحة من إعداد خبراء والكتب الخاصة بتدريب العمال وتعليمهم. كما يُصدر مراجعة العمل الدولية في اللغات الإنكليزية والفرنسية والأسبانية، التي تنشر نتائج أبحاث أصلية، وتصورات حول مواضيع ناشئة، وتقارير عن كتب صدرت.

وبالامكان شراء مطبوعات منظمة العمل الدولية والمصادر والمراجع الأخرى التي تصدر عن المنظمة من خلال شبكة الانترنت : www.ilo.org/publns أو طلب قائمة المطبوعات مجاناً من خلال مراسلة مكتب المطبوعات في مكتب العمل الدولي على العنوان التالي:

International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; fax: +41226983-799-; email: pubvente@ilo.org

ألفاء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

الطبعة الثانية

مكتب العمل الدولي - جنيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٢

الطبعة الأولى بالإنكليزية ٢٠٠٠

الطبعة الثانية بالإنكليزية ٢٠٠٧

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org

منظمة العمل الدولية

الضمان حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢

ISBN 978-92-2-619622-3 (print)

ISBN 978-92-2-619623-0 (web pdf)

ILO

ABC of women workers' rights and gender equality

Geneva, International Labour Office, 2000

ISBN 978-92-2-119622-8

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

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

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

ILO Publications

International Labour Office

Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد

الإلكتروني: pubvente@ilo.org

ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في (لبنان)

الفهرس

xii	تمهيد
١	مقدمة: معايير العمل الداعمة لحقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين
١	١. وجهة استخدام هذا الدليل
٣	٢. المساواة بين الجنسين في اختصاص منظمة العمل الدوليّة
٤	٣. اتفاقيّات وتوصيات العمل الدوليّة
٧	٤. المساواة بين الجنسين، حقّ أساسي من حقوق الإنسان
٨	٥. المعايير الموضوعية لتعزيز حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين
١٠	٦. مصادر قانون المساواة بين الجنسين: معايير العمل الدوليّة، القانون فوق القومي والقانون الوطني
١١	٧. التطبيق والتنفيذ على المستوى الوطني
١٣	٨. وضع معايير منظمة العمل الدوليّة وغيرها من وسائل العمل

أ

١٥	الإتجار بالأشخاص
١٧	إجازة الأبوة
١٧	إجازة الأمومة
١٨	الإجازة الدراسيّة مدفوعة الأجر
١٩	الإجازة الوالديّة
٢٠	إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة
٢١	إجازة مرضيّة
٢٣	إجراءات الاختيار
٢٣	إجراءات تقديم الشكاوى
٢٤	الإجهاد
٢٤	احترام الهويّة الثقافيّة
٢٤	إحصاءات العمل
٢٥	إدارة العمل
٢٦	إدماج منظور النوع الاجتماعي
٢٨	استبقاء الموظفين
٢٨	استخدام الأحداث
٢٩	الاستخدام غير القانوني
٢٩	الاستغلال الجنسي التجاري
٣٠	الأسر التي ترأسها نساء
٣١	إعانات إصابات العمل
٣٢	إعانات الأمومة النقديّة والطبيّة

٣٣	إعانات البطالة
٣٣	إعانات الشيخوخة
٣٣	الإعانات العائلية
٣٣	إعانات العجز
٣٤	إعانات الوراثة
٣٤	الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٣٤	إعلانات العمل
٣٥	الاقتصاد غير النظامي
٣٧	امتنال العقد
٣٨	الإنصاف
٣٨	الإنصاف بين الجنسين
٣٨	الإنصاف في الأجر
٣٨	انقطاع المسار الوظيفي
٣٩	إنهاء الاستخدام
٣٩	الأهداف الإنمائية للألفية

ب

٤١	برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام
٤١	البطالة
٤٢	البطالة الجزئية
٤٢	البطالة الهيكلية
٤٢	البنزين

ت

٤٥	التأمين الصحي
٤٦	التأمين المرضي
٤٦	التحرش الجنسي
٤٨	التحرش والضغط
٤٩	تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له
٥٠	التدابير الإيجابية
٥٠	التدابير التأديبية
٥١	التدابير التصحيحية والعقوبات
٥٢	تدبير المنزل
٥٢	التدريب المهني
٥٣	التسريح
٥٤	التسلط
٥٥	التعاونيات

٥٦	التعلّم المتواصل
٥٦	التعليم
٥٧	تفتيش العمل
٥٨	التقاعد المبكر
٥٨	تقييم الأداء
٥٩	تقييم وتصنيف الوظيفة
٦٠	التمثيل والصوت
٦١	تمكين المرأة
٦٢	التمييز
٦٥	التمييز غير المباشر
٦٥	تنمية الموارد البشرية
٦٧	التنوع في مكان العمل
٦٨	التوازن بين العمل والأسرة
٦٩	التوازن بين العمل والحياة
٦٩	التوجيه المهني
٧٠	توزيع العمل
٧١	التوصيف الوظيفي

ث

٧٣	الثلاثية
----	----------

ح

٧٥	الحالة الاجتماعية
٧٥	الحد الأدنى للأجور
٧٦	الحرية النقابية وحق التنظيم
٧٧	الحصول على عمل
٧٩	الحماية الاجتماعية
٨٠	حماية الأمومة
٨٣	الحماية من الإشعاعات
٨٥	الحوادث
٨٥	الحوار الاجتماعي

خ

٨٧	خدمات الصحة المهنية
٨٧	الخدمات والمرافق العائليّة
٨٧	خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة
٨٨	الخصائص الذكوريّة

ر

٨٩	الرصاص الأبيض (الطلاء)
٨٩	رعاية كبار السنّ

س

٩١	ساعات العمل
٩٣	السقف الزجاجي
٩٤	السكان الناشطون اقتصادياً
٩٤	السلامة والصحة المهنيّتان
٩٧	سوق العمل
٩٨	سياسات المشتريات العامة
٩٨	سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام

ش

١٠١	شروط وإعانات الاستخدام
١٠٢	الشعوب الأصليّة والقبلية

ص

١٠٣	صاحب العمل
١٠٤	الصحة في أثناء الأمومة

ض

١٠٧	الضمان الاجتماعي
-----	------------------

ع

١١١	العاملات الأطفال
١١١	العاملات المسنّات
١١٣	العاملة الموضع
١١٤	العاملون بالتمريض
١١٥	العاملون بعض الوقت
١١٧	العاملون بموجب عقود مؤقتة

١١٧	العاملون في الاستخدام الذاتي
١١٨	العاملون لحسابهم الخاص
١١٩	علاقة الاستخدام
١٢٠	العمّال التابعون
١٢١	العمّال الريفيون
١٢١	العمّال الزراعيون وغيرهم من العمّال الريفيين
١٢٣	عمّال المزارع
١٢٤	العمّال المعوّقون
١٢٦	العمّال المنزليون
١٢٨	العمّال المهاجرون
١٢٩	العمّال ذوو المسؤوليات العائلية
١٣٢	عمل الأطفال
١٣٢	العمل الإلكتروني عن بعد
١٣٤	العمل الإيجابي
١٣٥	العمل البحري
١٣٧	العمل الجبيري
١٣٩	عمل الرعاية
١٤١	العمل العرضي
١٤١	عمل القنّانة
١٤٢	العمل اللائق
١٤٣	العمل الليلي
١٤٤	العمل المستتر
١٤٤	العمل الموسمي
١٤٥	العمل تحت سطح الأرض
١٤٦	العمل عن بعد
١٤٧	العمل غير الثابت
١٤٨	العمل غير المأجور
١٤٨	العمل غير المعياري
١٤٩	العمل غير النمطي
١٥١	العمل في المنزل
١٥١	العمل في نوبات
١٥٢	العنف في مكان العمل المبني على النوع الاجتماعي
	العولمة

ف

١٥٥	فترة العمل
١٥٥	الفرص المهنية
١٥٦	الفصل المهني
١٥٨	فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

ق

١٦١	قابلية الاستخدام
١٦٢	القواعد الصحيّة في مكان العمل
١٦٣	القوى العاملة

ك

١٦٥	الكمبيوتر
-----	-----------

م

١٦٩	المؤهلات التي تقتضيها الوظيفة
١٦٩	المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل
١٧٠	المخاطر البيولوجيّة
١٧١	المدرّسون
١٧٢	المرأة في التنمية
١٧٣	مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة
١٧٤	المرافق والمعدات
١٧٤	مراكز الاتصال
١٧٤	مرونة العمل
١٧٦	مسؤوليّة الإثبات
١٧٧	المساواة بين الجنسين
١٧٧	المساواة بين الجنسين في النقابات
١٧٩	المساواة في الأجر
١٨١	المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة
١٨٢	المستخدم
١٨٣	المشاورات الثلاثيّة
١٨٥	المضايقة
١٨٥	معاش التقاعد

١٨٥	المفاوضة الجماعية
١٨٧	مكاتب أمين المظالم
١٨٧	المناجم
١٨٨	مناطق تجهيز الصادرات
١٨٩	المنشآت الصغيرة والمتوسطة
١٩٠	منظمات أصحاب العمل
١٩٢	منظمات العمال
١٩٢	المهن غير التقليدية
١٩٣	المواثيق الاجتماعية
١٩٣	المواد الكيميائية
١٩٤	الميل الجنسي

ن

١٩٧	النساء منظمات المشاريع
١٩٩	النشاط الاقتصادي
١٩٩	النوع الاجتماعي
٢٠٠	النوع الاجتماعي والتنمية

المراجع

٢٠١	المراجع
٢٠٧	مراجع
٢٠٧	اضافية
٢٠٩	المواقع الالكترونية لمنظمة العمل الدولية
٢٠٩	مراجع متوفرة على اقرص مدمجة
	مطالعات اضافية

تمهيد

يُشكّل هذا الإصدار قراءة مؤسّعة للطبعات السابقة من الكتاب المعنون أُفبء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين ويشمل صكوكاً مهمّة اعتمدتها منظمة العمل الدوليّة بعد صدور الطبعة الأخيرة، ومنها القرار المتعلّق بالمساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين لعام ٢٠٠٤.

لقد شكّلت مبادئ عدم التمييز وتعزيز المساواة الركن الأساسي لنشاط المنظمة منذ نشأتها عام ١٩١٩ وهي تمثّل جزءاً لا يتجزأ من برنامج العمل اللائق الذي اعتمدته المنظمة والذي يقضي بتعزيز العمل اللائق والمنتج في جوّ من الحرية والمساواة والأمن والكرامة البشريّة وهو ما يتأصّل في الأهداف الإنمائيّة للألفيّة. فجميع العمّال الحقّ في عمل لائق، ولا ينحصر هذا الحق بالعاملين في الاقتصاد النظامي وحسب، بل يتوسّع ليشمل العاملين في الاستخدام الذاتي والعاملين المؤقتين أو العاملين في الاقتصاد غير النظامي، ناهيك عن الأكثرية النسائيّة التي تعمل في اقتصاد الرعاية وفي الأسر الخاصة.

وتمثّل معايير العمل الدولية أولى وسائل المنظمة الآيلة إلى تحسين ظروف عمل ومعيشة النساء والرجال وإلى تعزيز المساواة بين جميع العمّال في مكان العمل. وتسري جميع معايير العمل الدولية سواسية على الرجاء والنساء، ما خلا بعض الاستثناءات ولا سيّما ما يعالج منها مواضيع الأمومة ودور المرأة الإنجابي. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال الهوة قائمة بين الحقوق التي تلحظها المعايير الوطنيّة والدوليّة وظروف العمل الفعلية. فيجب أن تُترجم هذه الحقوق على أرض الواقع، ومن العوائق التي تحول دون ممارسة العمّال حقوقهم، غياب الوعي حيال وجود هذه الحقوق. وبالتالي لا بدّ من نشر المعلومات بشأنها لتحسين المساواة بين الجنسين، وليس هذا الإصدار سوى خطوة متواضعة في هذا الاتجاه.

تأمل منظمة العمل الدوليّة أن تساهم المعلومات التي توفّرها هذه الطبعة الثانية من أُفبء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين في الحفاظ على الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل وتعزيز المعرفة بالمواضيع ذات الصلة وتمكين كما تشجيع الجهات التي تشعر بأنّها ضحيّة التمييز على الدفاع عن حقوقها.

صدر أُفبء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين بفضل جهود عدد من الزملاء المتفانين في عملهم والذين أسهمت مشاركتهم النفيسة في وضع اللمسات الأخيرة على الطبعات السابقة والحالية. ولقد رأت الطبعة السابقة النور تحت إشراف أوجينيا دات باه وجاين زانغ وبدعم ومساهمة فنيّة من جانب إنغبورغ هايدي وسيمونيكا كافازا ومارا ستيكازيني وبترا أولشوفر. أمّا هذه الطبعة الثانية والموسّعة فمن إعداد ماندي ماكرونلد التي لم تبخل بخبرتها أو صبرها. ويوجّه الشكر إلى العديد من الأقسام والدوائر الفنية لمكتب العمل الدولي التي ساهمت في المداخل على أنواعها وإلى جاين هودجز، وشاونا أولني، وكارين كلوتزبوتشر، وناومي كاسيرير، وأن تريبلوكوك على تعليقاتهم ومساهماتهم. أمّا المراجعة والتنسيق فتمت بمبادرة من جيز تونستول.

هذا الإصدار بمثابة دليل سهل الاستعمال يعالج معايير العمل الدوليّة المتصلة بحقوق المرأة العاملة وتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل انطلاقاً من قراءة موسّعة لوثائق المنظمة وبالتشاور مع عدد من الخبراء حول المواضيع قيد المعالجة. ولكنّه لا يعكس بالضرورة التعاريف المتفق عليها في المنظمة أو آراءها الرسميّة.

أجريت هذه المراجعة بدعم من حكومتي السويد والدنمرك.

إيفي ميسل
مديرة مكتب المساواة بين الجنسين
مكتب العمل الدولي

مقدمة:

معايير العمل الداعمة لحقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

١. وجهة استخدام هذا الدليل

تري منظمة العمل الدولية أنه من الأهمية بمكان نشر المعلومات حول النواحي القانونية المتصلة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وفي حين أن الصكوك القانونية المعنية بتعزيز المساواة بين الجنسين وحماية حقوق المرأة العاملة تزداد كما ونوعاً على المستويين الوطني والدولي، لما تزل الهوة قائمة بين تلك الحقوق التي تنص عليها المعايير الوطنية والدولية وترجمتها على أرض الواقع. ولا يمكن لأفضل الأحكام القانونية أن تؤتي منفعة إذا بقيت مجهولة ونظرية. فيحتاج الأفراد إلى الإطلاع على حقوقهم القانونية وعلى آلية تنفيذها إذا أريد لهم مكافحة التمييز والنضال في سبيل إحقاق توازن عادل بين الفرص والمعاملة والأجر والتمثيل بين الرجال والنساء في جميع نواحي الاستخدام المأجور وغير المأجور وفي صنع القرارات المتصلة بالعمل. ولكن بالكاد يعي العديد من العمال حول العالم حقوقهم لا بل يجهلونهم تماماً، مما يشكل على الأرجح أبرز المعوقات أمام ممارستهم هذه الحقوق.

وبالتالي يرمي هذا الدليل العملي إلى ردم هذه الهوة المعرفية، وقد وُضع بحسب ترتيب المواضيع الألفبائي وهو يركز أولاً على واجبات الدول وأصحاب العمل وحقوق العمال لناحية المساواة بين الرجال والنساء وهو ما ترسخه مجموعة معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (أي الاتفاقيات والتوصيات). كما يشير إلى سائر التطورات والاتجاهات في القانون الدولي (على سبيل المثال صكوك الأمم المتحدة) والقانون فوق الوطني (على سبيل المثال توجيهات الاتحاد الأوروبي) والتشريعات والممارسات الوطنية.

هذا ويتضمن الدليل شروحات متعلقة بجملة مصطلحات سياسية وقانونية واجتماعية واقتصادية متداولة ومتصلة بشكل خاص بالنساء العاملات والمساواة بين الجنسين. وهي تتضمن على سبيل المثال: العمل الإيجابي، مناطق تجهيز الصادرات، الأسر التي ترأسها نساء، الاقتصاد غير النظامي، السقف الزجاجي، والتوازن بين العمل والأسرة. كما يتضمن مداخل حول آليات إنفاذ القوانين والقواعد الإجرائية مثل مسؤولية الإثبات، والتدابير التصحيحية والعقوبات. ويعالج

مصطلحات ومفاهيم متصلة بالمساواة بين الجنسين وكيفية تعزيزها مثل تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له وإدماج منظور النوع الاجتماعي، من منطلق اتصالها بعالم العمل. كما تتضمن هذه الطبعة عدداً من المداخل الجديدة التي تعكس مواضيع أَلقت منظمة العمل الدولية مؤخراً وقد أثير البعض منها في معايير جديدة ومنقّحة منذ صدور الطبعة السابقة عن الألفباء، ومنها العمل الجبري، وتممية الموارد البشرية، وعلاقة الاستخدام، والاتجار بالأشخاص.

وتحت كلّ عنوان، يجري وصف الأحكام الواردة في الصكوك الأساسية التي تنطبق على الموضوع المذكور. وترد هذه الصكوك في نهاية كل مدخل إلى جانب سرد للمصطلحات ذات الصلة الواردة في هذا الدليل. وليست لألثة الصكوك الواردة في نهاية كلّ مدخل بالشاملة؛ من خلال الإشارة إلى بعض المعايير في مدخل محدد فإننا لسنا نستثني انطباق معايير أخرى على هذا الموضوع أو نحصر تطبيق المعايير الواردة بهذا الموضوع دون سواه.

فالاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ هي من الاتساع في تطبيقها بحيث لم نورد لها ضمن كلّ موضوع من المواضيع التي تنطبق عليها. وتجدر الإشارة إلى أنّ الاتفاقيات يُشار إليها بصورة مختصرة مثلاً: «اتفاقية ٨٨: إدارات التوظيف، ١٩٤٨» أي «الاتفاقية بشأن تنظيم إدارات التوظيف رقم ٨٨ لعام ١٩٤٨»، في حين أنّ «توصية ١٥٠: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥» تعني «التوصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، رقم ١٥٠ لعام ١٩٧٥».

وفي بعض الحالات، يرد ذكر معايير قامت منظمة العمل الدولية بوضعها واعتمادها إلى جانب وكالات متحدية أخرى مثل توصية منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرّسين لعام ١٩٦٦. أمّا التوصيات التي اعتمدتها منظمة الأمم المتحدة بصورة أكثر شمولية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز بحق المرأة فلم يرد ذكرها نظراً لكونها تعلو ولا يُعلا عليها.

الوضع الراهن لمعايير العمل الدولية

ارتأى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية اعتبار حوالي ٧٠ اتفاقية و٧٦ توصية صكوكاً حديثة. وهي أبرز الصكوك المروّج لها. وطبعاً تحفظ السجلات بعضاً من المعايير الأخرى وهي الاتفاقيات التي تبقى ملزمة للدول المصادقة عليها. ولكننا نشير في الغالب في هذا الدليل إلى معايير العمل الدولية التي تُصنّف على أنّها حديثة. ومن الاستثناءات اتفاقية حماية الأمومة (المراجعة) رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ واتفاقية السكان الأصليين والقبليين رقم ١٠٧ لعام ١٩٥٧ والتي تبقى على قدر من الأهمية في دول لم تصادق بعد على المعايير الأحدث عهداً المستجدة بشأن هذه المواضيع.

المصطلحات

تُستخدم في معايير العمل الدوليّة كلمات وتعابير محددة تعكس إلزامية البنود والأحكام. فيمكن لصياغة على غرار «يقوم كلّ عضو ب...» أو «يتلقّى كلّ عامل...» أن تخلق واجباً قانونياً و/أو حقاً قانونياً. ولا ينشأ مثل هذا المفعول القانوني إلا من المصادقة على الرغم من وجود بعض المبادئ الأساسية التي يمكن أن يُنظر إليها على أنها تدخل نطاق القانون بغض النظر عن المصادقة. أمّا بالنسبة إلى الدول غير الملزمة نتيجة عدم مصادقتها على صكّ معيّن، فيجب أن تسترشد بأهداف ومضمون هذه الصكوك لوضع سياساتها. وترد في هذا الدليل بصورة متكررة تعابير مثل «يتعيّن» أو «يجب» للإشارة إلى أنّ الأحكام الموصوفة يمكن أن تكون ملزمة للدول المصادقة وغير ملزمة لغيرها. وثمة استثناءات للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي يجب على جميع الدول الأعضاء حمايتها وتعزيزها (مراجعة القسم ٤، الصفحة xxxx).

ويراعي العديد من معايير العمل السارية الاهتمام الحديث نسبياً باللغة المحايدة جنسانياً أي المصطلحات التي لا تفترض أنّ العامل النموذجي هو رجل. وفي بعض الحالات، جرى تحديث لغة المعايير قيد المراجعة ولكنّ بعض المعايير لا زال يُشير إلى العامل مستخدماً الضمير «هو» باعتباره الضمير الشامل. وحين يُستخدم ضمير المذكر بما لا يحدد النوع الاجتماعي، وجب تفسير هذا الأمر بصورة عامة بحيث يشمل العمّال من كلا الجنسين. ويُشير [دليل صياغة صكوك العمل الدوليّة] الذي أعدّه مكتب المستشار القانوني (JUR)، إلى وجهة استخدام اللغة الشاملة للجنسين لدى صياغة المعايير (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠٠٥a، الفقرات ٢٥٤ff) ناهيك عن إرشادات حول استخدام الصياغة الشاملة للجنسين في التشريعات الوطنيّة في [توجيهات لوضع تشريعات العمل] (مراجعة الجزء المعنون مراجع إضافية).

٢. المساواة بين الجنسين في اختصاص منظمة العمل الدوليّة

لا يمكن للسلام الشامل والدائم أن يستتبّ إلا على أساس العدالة الاجتماعيّة. وهذا ما يرد في ديباجة دستور منظمة العمل الدوليّة لعام ١٩١٩. وحتى في تلك الحقبة أي فوراً بعد الحرب العالميّة الأولى، جرى تسليط الضوء على مبدأ حماية المرأة ومبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية باعتبارهما مجالين يستوجبان العمل الفوري. وفي فيلادلفيا عام ١٩٤٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلاناً، هو ملحق حالياً بالدستور، جاء فيه «إن لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص». كما ينصّ الإعلان على «أنّ الفقر في أي مكان يشكّل خطراً على الرفاه في كلّ مكان».

وحقوق المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من القيم والمبادئ والأهداف التي تقع في صلب اختصاص منظمة العمل الدولية الهادف إلى إعلاء العدالة الاجتماعية والعمل اللائق – أي العمل ذات الأجر المنصف والمنتج والذي يتم في جو من الحرية والعدالة والأمن والكرامة. وفي حين ما زالت تلتزم المنظمة بهذا الهدف، إلا أنها بدلت مقاربتها لهذا الموضوع على ضوء تطوّر أدوار الرجال والنساء في المجتمع. فأدخلت تغيّرات جذرية على النظرة إلى الحصّة «التقليدية» من العمل المأجور والعمل العائلي أو الرعائي غير المأجور. ولم تكتف المنظمة بالرد على هذه التغيّرات الاجتماعية وإنما تولّت أيضاً دوراً قيادياً في رسم مستقبل أكثر إنصافاً في عالم العمل عن طريق:

- ◆ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال معايير العمل الدولية؛
- ◆ طلب التقدّم القابل للقياس من أركان المنظمة (أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال) ومن هيكليّاتها وعمليّاتها الخاصة تحقيقاً للمساواة بين الجنسين؛
- ◆ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التعاون الفني حول العالم؛
- ◆ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدارة المعلومات ذات الصلة ونشرها وتشاركتها.

واعتمدت منظمة العمل الدولية صكّين أساسيين إحقاقاً للمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين في السنوات الأخيرة. وهذا الصكان هما القرار الأخير بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٤ والذي يدعو إلى مساهمة أكثر فعالية في إزالة التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين؛ والقرار الذي اتخذته مجلس إدارة المنظمة في آذار/مارس ٢٠٠٥ والذي يجعل إدماج منظور النوع الاجتماعي (مراجعة الصفحة ٢٦) إلزامياً في جميع نشاطات المنظمة المعنية بالتعاون التقني. ولقد جرى التشديد على المساواة بين الجنسين في التعاون التقني في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٦ وفي الخلاصات حول التعاون التقني والتي تقول إنه يتعيّن على منظمة العمل الدولية أن تعزز إدماج منظور النوع الاجتماعي في اتفاقيّات الشراكة مع الجهات المانحة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، الفقرة ٢٢).

كما أن الحوار الاجتماعي الذي يختزل الشمولية التي تتبعها المنظمة في عملها يسلط الضوء أيضاً على مبدأ المساواة بين الجنسين حيث يعترف بحاجة المرأة والرجل إلى التمتع بصوت متساوٍ في عالم العمل.

٣. اتفاقيّات وتوصيات العمل الدولية

تشكّل معايير العمل الدولي أداة أساسية تستعين بها الحكومات التي تسعى إلى صياغة قانون

(١) كان مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد قرارات سابقة حول المساواة بين الجنسين في السنوات ١٩٧٥، ١٩٨٥، و١٩٩١.

العمل والسياسة الاجتماعية وتطبيقهما بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال مع مراعاة المعايير الدولية المقبولة. وهي تنصّ من بين ما تنصّ عليه على ظروف العمل الدنيا ومبدأ عدم التمييز في العديد من النواحي، وهي عادةً ما تكون مصممةً لجميع العمال بصرف النظر عن الجنس والإثنية والقدرة الجسدية وغيرها من الصفات.

والاتفاقيات كناية عن معاهدات دولية تُعرض على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية للمصادقة عليها. وتعني المصادقة أن تتعهد الدولة بتطبيق أحكام الاتفاقية المصادق عليها من الناحية القانونية والتطبيقية وأن تدعّن للإشراف الدولي المنتظم. ويجب على الدول المصادقة أن ترفع تقارير منتظمة إلى المنظمة بشأن التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقية ويجب عليها أن توافق على إشراف المنظمة. وإذا لم تقم دولة عضو بعد بالمصادقة على اتفاقية ما، شكّل هذا هدفًا يجب تحقيقه. وفي الواقع يفيد ملايين العمال من القوانين الوطنية المتشعبة من اتفاقيات العمل الدولية حتّى إذا لم تقم الدولة (بعد) بالمصادقة عليها.

أما التوصيات فترسم خطوطاً توجيهية غير ملزمة لتوجيه السياسة والممارسة الوطنية ويمكن استخدامها للاسترشاد بها. ويمكنها أن تشكّل تنمةً للأحكام الواردة في اتفاقية موازية تعالج الموضوع نفسه.

ويقوم مؤتمر العمل الدولي السنوي باعتماد اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، فتجتمع وفود وطنية عن الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال بصورة سنوية في جنيف لمناقشة المعايير التي ترعى عالم العمل واعتمادها والإشراف عليها.

ويتعيّن على الدول التي صادقت على اتفاقية ما أن تعتمد إلى تطبيقها. فيجب عليها إبطال أي أحكام تشريعية وتعديل أي تعليمات أو إجراءات إدارية تتعارض مع الاتفاقية. وتقوم حكومات الدول التي صادقت على الاتفاقية بإعداد تقرير منتظم ترفعه إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات يتمحور حول وجهة تطبيقها القانونية والعملية. وتتمتع منظمات أصحاب العمل والعمال هي الأخرى بالحق في رفع معلومات بهذا الشأن. وفي الدول التي صادقت على اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم ١٤٤ لعام ١٩٧٦، يجب استشارة الشركاء الاجتماعيين جميعهم قبل أن تُرسل ردود الحكومة واقتراحاتها أو تقاريرها إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ويجري التباحث في تقرير اللجنة، التي هي هيئة مستقلة، ضمن اللجنة الثلاثية حول تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي. وتتمّ الإشارة إلى مواطن القصور وتُعرض على الحكومات المساعدة الفنية لتصحيحها.

ومن أبرز نشاطات المنظمة تعزيز المصادقة على الاتفاقيات والتوصيات وتطبيقها على النحو المناسب، ويُعدّ تعزيز المعايير الأساسية لضمان المساواة بين الجنسين مسؤوليةً مركزيةً من مسؤوليات المكتب المعني بالمساواة بين الجنسين.

المساواة بين الجنسين في معايير العمل

تعالج معايير العمل المساواة بين الجنسين بطرق مختلفة. فالبعض منها صريح العبارة بشأن النوع الاجتماعي حيث يشير بشكل خاص إلى المساواة بين الجنسين أو إلى عدم التمييز بين النساء والرجال، مثل الاتفاقيات المعنية بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (رقم ١٠٠) لعام ١٩٥١، وحماية الأمومة (رقم ١٨٣) لعام ٢٠٠٠، وإنهاء الاستخدام (رقم ١٥٨) لعام ١٩٨٢، وسياسة العمالة (رقم ١٢٢) لعام ١٩٦٤. أما الاتفاقيات الأخرى فكنائية عن معايير تراعي الاعتبارات الجنسانية وتراعي حاجات النساء والرجال من دون أن تأتي صراحة على ذكر أي منهما، مثل الاتفاقيات المعنية بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦) لعام ١٩٨١، واتفاقية إزالة أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢) لعام ١٩٩٩، واتفاقية العمل بعض الوقت (رقم ١٧٥) لعام ١٩٩٤، واتفاقية العمل في المنزل (رقم ١٧٧) لعام ١٩٩٦، ناهيك عن مجموعة من المعايير التي تُعنى بظروف العمل مثل السلامة والأمن والنقل. وتجمع الاتفاقية الأساسية رقم ١١١ بين الفئتين حيث تعالج التمييز وبالتالي المساواة بين الجنسين، بيد أنها لا تنحصر حكماً بالتمييز المبني على النوع الاجتماعي. وتتضمن مجموعة ثالثة من الاتفاقيات المعايير الفنية التي تُعد نصوصها محايدة نسبياً بيد أنها تعالج خصوصيات النوع الاجتماعي في تطبيقها، على سبيل المثال في جمع الإحصاءات واستخدامها. وهي تتناول مجالات مثل دفع الأجور والحوادث والإصابات المهنية وساعات العمل والضمان الاجتماعي.

وتعتبر أربع اتفاقيات أدوات أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل:

- ◆ اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠) لعام ١٩٥١؛
- ◆ اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم ١١١) لعام ١٩٥٨؛
- ◆ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦) لعام ١٩٨١؛
- ◆ اتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣) لعام ٢٠٠٠.

ومن الإستراتيجيات الأساسية التي اتبعتها المنظمة لتحقيق الهدف الأشمل أي العمل اللائق، تعزيز المصادقة على معايير العمل المتصلة بالمساواة وتطبيقها. وترتدي الاتفاقيات الأربع المعنية بالمساواة أهمية أساسية في حين يجري تعزيز اتفاقيات وتوصيات أخرى متصلة بالمساواة بين الجنسين مثل تلك المتصلة بتعزيز الاستخدام وظروف العمل والعمال المهاجرين. وتجدر الإشارة إلى أن تعزيز المعايير التي تلحظ بديهاً نواحي المساواة بين الجنسين لا ينفي أبداً تعزيز المساواة في تطبيق المعايير غير المتصلة حكماً بقضايا النوع الاجتماعي.

هذا ويُعد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أداة أساسية في إطار تعزيز حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين (مراجعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصفحة ١٦٩).

٤. المساواة بين الجنسين، حق أساسي من حقوق الإنسان

منذ التسعينات، اكتسب مفهوم التنمية المبنية على حقوق الإنسان أهمية متزايدة وبات يقدم إطاراً معيارياً وثيق الاتصال بالمعايير وبوضع المعايير. وتتضمن المقاربة المبنية على حقوق الإنسان بطبيعة الحال مبدأ إزالة شتى أنواع التمييز.

يحدّد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٨ المجالات التالية التي يجب فيها إعلاء الحقوق والمبادئ الأساسية وتحقيقها:

أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال

د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

وعليه، يتعيّن على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بحكم عضويتها أن تحترم المبادئ المتصلة بهذه الحقوق الأساسية وتعمل على تعزيزها وتحقيقها.

ولقد حددت المنظمة ثمانى اتفاقيات على أنّها تجسّد هذه المبادئ والحقوق الأساسية، وترمي اثنتان منها إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ و١١١.

تُعتبر حماية وتعزيز المساواة بين الجنسين مفاهيم أساسية في أبرز صكوك حقوق الإنسان الدولية بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (لعام ١٩٩٦)؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز بحق المرأة (١٩٧٩) والبروتوكول الاختياري ذات الصلة لعام ١٩٩٩؛ واتفاقية حقوق الطفل (لعام ١٩٨٩)، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)؛ وإعلان الأمم المتحدة حول القضاء على العنف بحق المرأة (١٩٩٣)؛ وإعلان بيجينع ومنهاج العمل (١٩٩٥) ومتابعته؛ والأهداف الإنمائية للألفية؛ ومؤخراً اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي اعتمدها الجمعية العامة في جلستها بتاريخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وتعدّ هذه الأحكام ملزمة أيضاً للدول التي لم تصادق على صكوك محددة من صكوك منظمة العمل الدولية وإنما اكتفت بالمصادقة على تلك المعايير الدولية الأكثر شمولية. كما أن العديد من هيئات رصد المعاهدات التي تأسست للإشراف على تطبيق صكوك منظمة الأمم المتحدة قد أولت في تقاريرها الدورى أهمية خاصة لشؤون النوع الاجتماعي وأدمجت منظور المساواة بين الجنسين في الأسئلة الموجهة إلى الدول الأطراف.

وبالإضافة إلى الصكوك الدولية، تُعدّ آليات حقوق الإنسان الوطنية بما في ذلك اللجان المعنية بالمساواة وتكافؤ الفرص، صكوكاً قيّمة لكسب حقوق متساوية في عالم العمل وحمايتها. وهي

قائمة في العديد من الدول، ففي جنوب إفريقيا على سبيل المثال، أدت لجنة حقوق الإنسان لجنوب إفريقيا التي تأسست بموجب المادة ١٨٩ من الدستور دوراً أساسياً ولا سيما في قضايا التمييز. وأنشئت اللجنة إلى جانب لجنة وطنية معنية بالمساواة بين الجنسين وقد تأسست هي الأخرى بموجب الدستور (المادة ١٨٧). وبحسب البعض يمكن أن يؤدي تواجد هاتين الهيئتين جنباً إلى جنب إلى تهميش حقوق المرأة، لذا بُذلت جهود عدة لتنسيق عملهما. وفي الاتجاه نفسه، تأسست لجنة سيادية حول المساواة وحقوق الإنسان في بريطانيا العظمى، بموجب قانون المملكة المتحدة حول المساواة لعام ٢٠٠٦ الذي يمهد الطريق للقانون الموحد حول المساواة الذي سيجمع بدوره بين مختلف القوانين الحالية حول المساواة (حول العرق، والنوع الاجتماعي، والإعاقة الخ).

٥. المعايير الموضوعية لتعزيز حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

يُعدّ التمييز على أساس الجنس شكلاً أساسياً من أشكال التمييز ولقد كان محور اهتمام الأسرة الدولية منذ الحرب العالمية الثانية.

ولطالما شكّلت حماية حقوق المرأة العاملة وتعزيزها جزءاً لا يتجزأ من اختصاص منظمة العمل الدولية. فمثلاً استخدام المرأة قبل الوضع وبعده محور إحدى أولى اتفاقيات المنظمة منذ العام ١٩١٩ أي منذ السنة الأولى على نشأتها. وتبقى حماية الأمومة الموضوع الأساسي في تعزيز المساواة بين الجنسين كما يتضح من إصدار الاتفاقية الثالثة حول هذا الموضوع أي الاتفاقية رقم ١٨٣. وفتحت الاتفاقية رقم ١٠٠ التي تضمن الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية الباب أمام النظر في الانحياز الجنسي الهيكلي في سوق العمل. ومنذ ذلك، سجّل انتقال تدريجي في محور التركيز من حماية المرأة إلى تعزيز المساواة وتحسين ظروف معيشة وعمل العمّال من أي جنس كان على أساس متساو، كما هي الحال مثلاً في استبدال التوصية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥ حول استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية بالاتفاقية رقم ١٥٦. وفي الألفية الجديدة تعكس معايير العمل الجديدة والمنقحة الهدف الأسمى الكائن في العمل اللائق والذي يشكل أساس عمل المنظمة. وتقع المساواة بين الجنسين في صلب هذا الهدف.

في أولى عقود القرن العشرين، كان يُنظر إلى المرأة على أنّها أكثر ضعفاً من الرجل من الناحيتين الجسدية والاجتماعية فلا تُعتبر بالتالي مناسبة لأداء بعض أشكال العمل ولا سيما أي نوع من النشاطات التي يمكن أن تمثل خطراً على صحتها ولا سيما على وظيفتها الإنجابية. وعليه، شكّل الحد الأدنى من المعايير حول إجازة الأمومة ومنافعها أولى الصكوك التي اعتمدتها المنظمة. وفي أوائل الخمسينات، انتقل التركيز إلى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الاستخدام والأجر. وفي اتفاقية العام ١٩٥١ رقم ١٠٠ والتوصية الملحق بها (رقم ٩٠) حول المساواة في الأجر، تأسست المبادئ التوجيهية حول المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بغض النظر عن الجنس. وعام ١٩٥٨، جرى اعتماد الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ حول التمييز (في الاستخدام

والمهنة) لإرساء مبدأ عدم التمييز على أسس محدّدة، ومنها الجنس، من حيث الوصول إلى التدريب المهني والاستخدام وظروف العمل وشروطه. وتُعَدّ الاتفاقيتان رقم ١٠٠ و ١١١ من بين أكثر اتفاقيات المنظمة حصداً للمصادقات^٢ وقد أثّرت في صياغة اتفاقيات منظمة الأمم المتحدة والصكوك الإقليمية اللاحقة وذات الصلة.

أمّا المعايير السابقة الأخرى والمتصلة بالسلامة والصحة المهنيّتين مثل التوصية بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصااص (رقم ٤) لعام ١٩١٩، والتوصية المتعلقة بمنع استخدام الفسفور الأبيض (رقم ٦) لعام ١٩١٩، واتفاقية استعمال الرصااص الأبيض في الطلاء (رقم ١٣) لعام ١٩٢١، فتضمنت أحكاماً محدّدة تحظر استخدام المرأة في بعض المجالات والعمليات، مما يعكس اهتماماً بعدم تعريض الصحة الإنجابية للمرأة العاملة للخطر. وينبغي مراجعة هذه الصكوك (والاتفاقية رقم ١٣٦ بشأن البنزين والتوصية رقم ١٤٤ لعام ١٩٧١) علماً أنّ العديد من الصكوك الحديثة يتضمن أحكاماً مماثلة خاصة بالمرأة وصولاً إلى الاتفاقية الأخيرة بشأن السلامة والصحة في الزراعة رقم ١٨٤ والتوصية ذات الصلة رقم ١٩٢ لعام ٢٠٠١. تحظر الاتفاقية رقم ٨٩ عمل النساء ليلاً في حقل الصناعة وقد جرى اعتمادها عام ١٩٤٨ (إثر اعتماد اتفاقية عمل المرأة ليلاً رقم ٤ لعام ١٩١٩ واتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، رقم ٤١ لعام ١٩٣٤)، ولكنها أصبحت أكثر ليونة بعد اعتماد بروتوكول العام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ بشأن العمل الليلي والتوصية رقم ١٧٨ لعام ١٩٩٠ فأُمدت تحمي الرجال والنساء على حدّ سواء من مضاعف العمل الليلي. ولكنّ الأحكام الخاصة بالنساء لا تزال مثار جدل سيّما وأنّ العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لا زال يعتبرها تمييزية.

منذ الستينيات، باتت المعايير التي تعزز المساواة تسلم أكثر فأكثر بأنّ المساواة تفترض تشارك الرجل والمرأة في مسؤوليّات العائلة. واكتسبت المرأة حصّة أكبر من سوق العمل - مع أنّها لم تتركز دوماً في الوظائف بدوام كامل - إلّا أنّ مثال الرجل المعيل والعامل بدوام كامل بات يعكس بدرجة أقلّ العامل «النموذجي». وبدأت معايير العمل تعكس هذا التغيير في العام ١٩٦٥ عندما جرى اعتماد التوصية رقم ١٢٣ حول المرأة ذات المسؤوليّات العائليّة، والتي تغطي التدابير الواجب اتخاذها لتمكين المرأة العاملة من أداء مسؤوليّاتها المختلفة بصورة متناغمة ومن دون تمييز. ومنذ أوائل الثمانينات، بعدما انتقل محور المساواة بشكل عام من التركيز على المرأة إلى تحليل العلاقات بين الرجل والمرأة (مراجعة تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له، الصفحة ٤٩)، باتت القناعة راسخة بأنّ أيّ تغيير في دور المرأة يجب أن يترافق مع تغيير في دور الرجل، ويجب أن يتجلّى تشاركاً أكبر في الواجبات الأسريّة والمنزليّة. وتماشياً مع هذا التفكير، جرى اعتماد الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية المرافقة لها رقم ١٦٥ حول العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة عام ١٩٨١. وتسري هذه الصكوك على الرجال والنساء الذين يتحمّلون مسؤوليّة إعالة الأطفال

(٢) منذ ١٧ شباط/فبراير ٢٠٠٧، حصدت الاتفاقية رقم ١٠٠ ما يُعادل ١٦٢ مصادقةً والاتفاقية رقم ١١١ ما يُعادل ١٦٥. لمزيد من المعلومات مراجعة الموقع الإلكتروني: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

وغيرهم من أفراد الأسرة المباشرة وترمي إلى تسهيل استخدامهم من دون تمييز ناجم عن مثل هذه المسؤوليات العائلية.

ويأتي العديد من المعايير المعتمدة مؤخراً ليستجيب للتغيرات السريعة الطارئة على سوق العمل وآليات العمل في وجه العوالة المتنامية منذ الثمانينات وحتى يومنا هذا. فعلى سبيل المثال، تُعدّ الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢ للعام ١٩٩٤ والتي ترمي إلى المعاملة المتساوية بين العمال طيلة الوقت أو بعض الوقت، أساسيةً للمساواة بين الجنسين لأنّ معظم العاملين بعض الوقت هم من النساء. وتساهم الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤ المتصلة بالعمل في المنزل والتي جرى اعتمادها عام ١٩٦٦ في تحسين ظروف ملايين العمال في المنزل وغالبيتهم من النساء. هذا وتتضمن الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠ الهادفة إلى حظر وإلغاء أسوأ أشكال عمل الأطفال عنصراً جنسانياً وهي تدعو إلى مراعاة الوضع الخاص بالفتيات. وتشكّل الاتفاقية رقم ١٨٣ إحدى أبرز اتفاقيات العمل الدولية الأربعة المعنية بالمساواة كما أشير إليه أعلاه.

وتنسجم اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ مع الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و١١١ في ما يخصّ التمييز بشكل عام والمساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بشكل خاص؛ كما أنها تلزم الدول الأعضاء بتوفير تسهيلات ترفيه متساوية للبحارة بصرف النظر عن الجنس أو غيرها من الصفات. ويتصمّن العديد من التوصيات الحديثة بنوداً تشير إلى أهمية احترام مبدأ المساواة بين الجنسين وتعزيزه ومنها: التوصية بشأن تعزيز التعاونيات (رقم ١٩٣) لعام ٢٠٠٢؛ والتوصية بشأن تنمية الموارد البشرية (رقم ١٩٥) لعام ٢٠٠٤؛ والتوصية بشأن علاقة الاستخدام (رقم ١٩٨) لعام ٢٠٠٦. وترمي آخر هذه التوصيات إلى تشجيع الدول الأعضاء على اعتماد سياسات وطنية تنظم علاقة الاستخدام ولا سيما في حال "العمال المستضعفين"، وضماناً للنساء العاملات. ويرتدي ذلك الأمر أهمية خاصة للنساء العاملات في أنواع العمل غير النموذجية والنسائية بامتياز.

٦. مصادر قانون المساواة بين الجنسين: معايير العمل الدولية، القانون فوق القومي والقانون الوطني

يركّز هذا الدليل على حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين المشتقة من القانون الدولي أي مجموعة الصكوك المتفق عليها دولياً والمتمثلة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ناهيك عن غيرها من الصكوك ذات الصلة مثل تلك الواردة أعلاه. ويمكن لمعايير العمل الدولية أن تصف المبادئ العامة مثل المساواة في الأجر، والمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء، وهي مصممة على أنّها معايير الحد الأدنى. وقد تذهب دول منفردة إلى أبعد فتوفّر مستوى حماية أعلى مثل إجازة الأمومة لمدة أطول أو غيرها من الأحكام الأكثر مؤاتاة للمرأة. وعليه يمكن للقانون الذي يسري في حالة منفردة أن يُشتق من القانون الدولي والوطني.

كما يمكن الرجوع إلى القانون فوق القومي في بعض الأحيان. فقد اعتمدت المجموعة الأوروبية عدداً من التوجيهات المتصلة بالمساواة في الأجر وفي المعاملة بين الرجال والنساء في مكان العمل والضمان الاجتماعي التنظيمي وخطط التقاعد الوظيفي وحماية الأمومة والإجازة الوالدية والعمل بعض الوقت ومسؤولية الإثبات في قضايا التمييز الجنسي. كما تعلق القوانين الأوروبية المعنية بالمساواة على القانون الوطني وهي تسري على مختلف الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. والأمريكيين بالنسبة إلى عدد من قرارات محكمة العدل الأوروبية في حقل المساواة بين الرجل والمرأة. وعليه يُسجل تفاعل بين قانون المساواة على ثلاثة مستويات مختلفة.

وبمعزل عن الصكوك القانونية الملزمة، يمكن لمبادرات إقليمية أو شبه إقليمية أخرى أن تؤثر في وضع القوانين على المستوى الوطني. ففي جزر الكاريبي مثلاً، اعتمدت الجماعة الكاريبية كجزء من مشروعها حول تهيئة تشريعات العمل، تشريعاً نموذجياً حول المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام وأقامته دليلاً للتشريع في الدول الأعضاء. وفي آسيا الجنوبية، جرى التوقيع على اتفاقية رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي والمتعلقة بمنع ومكافحة الاتجار بالنساء والأطفال لأغراض البغاء عام ٢٠٠٢ (SAARC، ٢٠٠٢). وقامت دول الكومنولث بوضع إعلان شلالات فيكتوريا حول مبادئ تعزيز الحقوق الإنسانية للمرأة عام ١٩٩٤ وتلتها صكوك أخرى. أما اتفاقية بيليم دو بارا التي اعتمدها منظمة الدول الأمريكية عام ١٩٩٤ فتعنى بالوقاية من العنف بحق المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله كما يرد في الملحق لعام ١٩٩٨ لإعلان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي حول النوع الاجتماعي والتنمية لعام ١٩٩٧.

٧. التطبيق والتنفيذ على المستوى الوطني

لا بدّ من مراعاة الاعتبارات الجنسانية لدى تطبيق معايير العمل الدولية، للحرص على وصول الرجل والمرأة المتساوي إلى المنافع المستمدة من هذه المعايير. وهي عملية تعترف بالتساوي بحاجات الرجل والمرأة وتجاربهما واهتماماتهما حين تكون مختلفة كما حين تكون مماثلة. أما التقارير التي ترفعها الحكومات إلى منظمة العمل الدولية بموجب المادتين ١٩ و٢٢ من دستور المنظمة والتي تحدّد إجراءات رفع التقارير الدورية من قبل الدول الأعضاء، فتشير إلى حالات التمييز في الاستخدام المستندة إلى عدد من الأسباب غير الواردة في الاتفاقية رقم ١١١ بما في ذلك الحالة الاجتماعية والميل الجنسي والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. هذا وتتمتع المنظمة بإجراءات دستورية لمعالجة النزاعات المتصلة بامتهال الدول الأعضاء للمعايير التي تنصّ عليها الاتفاقيات المصادق عليها.

ولقد اعتمدت دول عدة تشريعات محددة تحظر التمييز وتعزز المساواة في الاستخدام. وتتضمّن العديد من الدساتير الوطنية بنوداً تحدّد مثل هذه المساواة. أمّا التركيز فيتمحور مؤخراً على واجب الحكومات الإيجابي في الوقاية من التمييز وتعزيز المساواة. ولكن القانون لا يُطبّق بصورة

دائمة وتستمر حالات انعدام المساواة. ويصبّ اليوم التركيز على تنفيذ هذه التشريعات من خلال التدابير القانونية والإدارية والتشجيعية لسد الهوة الدائمة بين القانون ووجهة تطبيقه، عن طريق مؤسسات محددة.

وغالباً ما تواجه المرأة العاملة عقبات عملية ناجمة عن أحكام «محايدة» ظاهرياً في القوانين أو الاتفاقات الجماعية، مما قد يؤدي إلى تمييز غير مباشر. فيمكن أن يكون التمييز «مباشراً» أي أنه يمايز بين الجنسين أو محايداً ظاهرياً بيد أنه يحدث في الواقع لا مساواة ويشكل بالتالي تمييزاً «غير مباشر». وتدرج حالات التمييز ضمن نطاق الاتفاقيات ذات الصلة. والتمييز مهم بدوره لأنه في حين تبدو أشكال التمييز المباشر إلى انحسار، إلا أن حالات التمييز غير المباشر والتي يصعب رصدها أو إثباتها تبدو إلى ارتفاع. هذا ويسجل تمييز مؤسسي ينبثق من قوى سوق العمل أو اللامساواة الهيكلية في الاستخدام والمهنة.

وفي غالبية الدول، إن قوانين المساواة التي تتخذ شكل قوانين العمل وقوانين تكافؤ الفرص أو تشريعات عامة حول الاستخدام، تخضع لإشراف مفتشية العمل. ويتحقق ذلك من خلال تفتيش مقرات وسجلات العمل التي تؤكد على أن المؤسسات قيد الكشف تمثل لموجبات القانون. ولم يعد يُنظر إلى خدمات تفتيش العمل الحديثة على أنها «شرطة مكان العمل»، إذ باتت تؤدي في الوقت الراهن دور مورد المعلومات والنصائح لأصحاب العمل والعمال بشأن أفضل سبل الامتثال للأحكام القانونية. وقد يتمتع مفتشو العمل بسلطة إحالة الشكاوى إلى السلطات المناسبة أو رفع الدعاوى أمام المحاكم.

وكجزء من الآلية الوطنية الرامية إلى تحسين وضع المرأة وتعزيز المساواة، قام عدد من الدول والهيئات فوق القومية بوضع لجان تُعنى بحقوق الإنسان و/أو المساواة للنظر في شكاوى التمييز ورصد مدى تطبيق التدابير المناهضة للتمييز. ويمكن لهذه الهيئات أن تسهل إقامة وفض الدعاوى الفردية أو الجماعية. وفي بعض الدول، يشكل تقديم شكاوى للجنة تكافؤ الفرص شرطاً إجرائياً مسبقاً لرفع أي شكاوى حول وقوع تمييز في الاستخدام.

وقد يتعين على محاكم العمل أو غيرها من الهيئات المختصة احترام المعايير الدولية كما الوطنية وذلك بحسب الأنظمة الوطنية. فعندما يتحوّل القانون الدولي إلى قانون وطني أو يدخل حيز التنفيذ من خلال المفاوضة الجماعية، يتم العمل بالحكم الوطني ذات الصلة.

بصورة عامة، في خلال العقد المنصرم أصبح قضاة محاكم العمل كما المحامون وغيرهم من المعنّين بإجراءات المقاضاة أكثر وعياً لتبعات التمييز الجنسي. ولقد أظهرت بعض القضايا أهمية التقدّم القضائي المحرز لناحية المساواة في مكان العمل. ولكن يوجّه نقد لا بل تظهر بعض الإثباتات بأن الأنظمة القانونية التي يسيطر عليها الرجال الذين لا يفقهون مسألة المساواة يمكن

أن تشكل عقبة أمام التنفيذ. وتسهيلاً للمقاضاة في دعاوى التمييز الجنسي، يمكن الاستعانة بأدوات مفيدة منها المعونة القضائية، وتعديل مسؤولية الإثبات (مراجعة مسؤولية الإثبات، الصفحة ١٧٦) والحماية من الثأر.

٨. وضع معايير العمل الدولية وغيرها من وسائل العمل

تؤدي اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية دوراً مهماً في تعزيز المساواة كونها تمثل توافقاً دولياً وثلاثياً حول الحد الأدنى من المعايير. وفي حين تسري هذه المعايير بشكل عام على العمال من الرجال والنساء على حد سواء، إلا أن البعض منها يعالج بشكل خاص الحقوق التي تشير إلى النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، وهي معايير يجب التقيد بها وتضمينها في جميع برامج منظمة العمل الدولية. وكما جاء سابقاً، تُعنى هذه المعايير بالمساواة في الأجر والمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والعمل بعض الوقت وفي المنزل.

ولا يعني مفهوم المساواة في الاستخدام أن يطابق الرجال والنساء أحدهما للآخر (مراجعة المساواة بين الجنسين، الصفحة ١٧٧) أو أن تكون أدوارهم أو حاجاتهم متطابقة. فبالفعل، يسعى مفهوم المساواة والأهم مفهوم المساواة بين الجنسين إلى منح قيمة متساوية واعتراف باختلاف الرجل والمرأة من حيث الطبيعة والأدوار والحاجات. فتختلف أدوار المرأة ومناصبها باختلاف المجتمع وتبقى مقيدة باعتباريات ماضية ومعاصرة، وقد تختلف حاجات كل منهما بناءً على ذلك. وفي غالبية المجتمعات إن لم يكن في جميعها، يتعين على المرأة أن تؤدي دوراً محدداً كأم وربة منزل وراعية للحاجات الأساسية، مما يعني عادةً أن موقعها أضعف لجهة الحصول على الوظائف والتدريب والأجر المتساوي والحق في الأرض وغيرها من الأصول الرأسمالية وحرية التنقل. ولتحقيق التقدم في سبيل المساواة بين الجنسين، لا بد من معالجة هذه الاختلالات لدى تصميم السياسات والبرامج والمشاريع.

إن وضع المعايير والتعاون الفني سبل مهمة ومتكاملة تساهم من خلالها المنظمة في تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

فتحدد معايير العمل الدولية الأهداف والسبل والمقاربات في السياسة الاجتماعية في حين يساعد التعاون الفني على تحقيق التقدم الاجتماعي عملياً. وعليه يرتبط التعاون الفني بناءً على طلب الدول الأعضاء بتعزيز معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان بصورة شاملة ومتكاملة.

ويجب أن يُبنى كل من وضع المعايير والتعاون الفني على بحث وتوثيق منتظم. تشارك منظمة العمل الدولية في العديد من برامج وشبكات البحث والمناصرة وفي جمع البيانات المتصلة بنواحي

النوع الاجتماعي وتحليلها. وتوضع هذه المعلومات بتصريف أركان المنظمة والرأي العام من خلال العديد من الإصدارات وقواعد البيانات الإلكترونية والاجتماعات والمنتديات وورش العمل.

وفي الخدمات الاستشارية ونشاطات بناء القدرات التي تقدمها المنظمة للهيئات المكونة لها، سبيل آخر تنجح من خلاله في تعزيز المساواة بين الرجال والنساء في عالم العمل.

الاتجار بالأشخاص

إنّ بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول الإتجار أو بروتوكول باليرمو) المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والمعتمد عام ٢٠٠٠ يُعرّف بالاتجار بالأشخاص على الشكل التالي:

تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيطهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء؛ (المادة ٣. (أ)).

ولكنّ البروتوكول يُعرّف بالاتجار بالأطفال على نحو مختلف: حين تكون الضحية صبيّاً أو فتاة دون سنّ الثامنة عشرة من العمر، يُعتبر تجنيدها أو نقلها أو تنقيطها أو إيواؤها أو استقبالها لغرض الاستغلال «اتجاراً بالأشخاص»، حتى إذا لم ينطو على استعمال أي من الوسائل المبينة أعلاه (الخدمة قسراً، الخطف، الخداع، الخ) (المادة ٣ (ج) و(د)).

يرتبط الاتجار ارتباطاً وثيقاً بالعمل الجبري، ويمكن أن يقع ضمن أراضي الدولة الواحدة كما بين دول متجاورة أو متباعدة. ويبلغ الحد الأدنى لعدد الأشخاص العاملين في العمل الجبري نتيجة الإتجار ٢,٤٥ مليون (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥ ب، ص. ١٤، الفقرة ٥٦). كما يُقدّر بأنّ الأطفال يمثلون ٤٠٪ إلى ٥٠٪ من مجموع ضحايا الإتجار (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥ ب، ص. ١٥، الفقرة ٦١). وبحسب تقرير صادر عام ٢٠٠٣ عن مجموعة خبراء عقدها الاتحاد الأوروبي بشأن الاتجار بالبشر، يشكّل العمل الجبري «عنصراً أساسياً» من بروتوكول الاتجار، ويجب في جهود مكافحة الاتجار أن تركز على استغلال الأشخاص المتاجر بهم لأغراض العمل الجبري بدلاً من التركيز على آليات الاتجار نفسه.

كما أن الاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال في العمل، ولا سيّما لأغراض الاستغلال الجنسي

القسري، يؤثر في النساء والفتيات بصورة متفاوتة. ففي حين يصعب التوصل إلى تقديرات دقيقة، من الواضح أن النساء والفتيات يشكلن غالبية ضحايا الاتجار في العالم. كما يُتاجر بالرجال والصبيان لأغراض محددة، على سبيل المثال في البرازيل حيث يتم الاتجار بالعمال الذكور في داخل الدولة للعمل في مزارع الماشية أو قطع الأشجار. ويتصل الاتجار بجزء منه بوصول المرأة غير المتساوي إلى العمل اللائق نتيجة التمييز بين الجنسين في سوق العمل كما نتيجة المعتقدات التقليدية التي تحط من قيمة النساء والفتيات. ويقع غالباً ضحية الاتجار الأشخاص المعرضون للتمييز العرقي والجنسي.

لقد اعتمد العديد من الدول الأطراف في بروتوكول الاتجار قوانين جديدة لمكافحة الاتجار مع أن البعض منها لا يغطي سوى الاستغلال الجنسي للنساء والأطفال. ولكن الدول تسعى بصورة متنامية إلى توسيع تعريفها بالاتجار بحيث يشمل أيضاً الاستغلال في العمل الجبري.

وعلى الرغم من غياب اتفاقية خاصة بمنظمة العمل الدولية حول الاتجار بالأشخاص، تركّز المنظمة على العمل في ظروف الاتجار وعلى الرابط بين الاتجار والعمل الجبري وعمل الأطفال والهجرة والتمييز. وتستند تدابير منظمة العمل الدولية لمكافحة الاتجار بالبشر على عدد من المعايير ذات الصلة المتصلة بالعمل الجبري وعمل الأطفال وحماية العمال المهاجرين والمساواة في الحقوق وخدمات الاسترخاء وسياسة الاستخدام (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥ب، ص. ٦٩، الخانة ٣.١). على سبيل المثال، لطالما عالجت الهيئات المشرفة على المنظمة مشاكل الدعارة الجبرية والاستغلال الجنسي بموجب الاتفاقيتين ٢٩ و ١٨٢.

ومؤخراً، أشارت التوصية رقم ١٩٨ إلى ضرورة أن تحول الدول الأعضاء دون استغلال العمال المهاجرين «الذي قد يتأثرون بعدم اليقين فيما يتعلق بوجود علاقة استخدام» (الفقرة ٧ (أ)).

حيثما يكون العمال معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، يمكن البحث في إبرام ترتيبات ثنائية لمنع «ممارسات الإساءة والتدليس بغرض التهريب من الترتيبات القائمة لحماية العمال في سياق علاقة استخدام». (المادة ٧ (ب)). ويمكن إضافة هذه التدابير المتمحورة حول علاقة الاستخدام إلى التدابير الشاملة لمكافحة الاتجار بالبشر.

وفي العام ٢٠٠٥، اعتمدت لجنة الأمم المتحدة حول وضع المرأة قراراً حول «إزالة الطلب على النساء والفتيات المتاجر بهنّ لشتى أنواع الاستغلال، *Eliminating Demand for Trafficked Women and Girls for All Forms of Exploitation*».

اتفاقية ٢٩: العمل الجبري، ١٩٣٠

اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥

اتفاقية ١٨٢ وتوصية ١٩٠: أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الأطفال؛ العمل الجبري؛ العمال المهاجرون.**

إجازة الأبوة

إجازة الأبوة هي إجازة قصيرة المدّة يأخذها أب في فترة ولادة طفله. وتلحظ بعض الدول أحكاماً خاصة لهذه الإجازة. ولكنّ إجازة الأبوة لا ترد بعد في أيّ من المعايير الدوليّة ولكنّها تنتشر أكثر فأكثر في القانون الوطني وممارسة المنشآت ولا سيّما في اتفاقات المفاوضة الجماعيّة. وتتراوح فترة الإجازة الأبويّة بين يومين و ١٥ يوماً وعادةً ما تكون مدفوعة.

وفي بعض الدول، حيث لا إجازة أبوة منصوص عليها، يمكن للآباء الجدد الاستعانة بإجازة طارئة أو بإجازة عائليّة.

توصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليّات العائليّة، ١٩٨١
اتفاقيّة ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: **العمال ذوو المسؤوليّات العائليّة؛ الإجازة الوالديّة.**

إجازة الأمومة

إجازة الأمومة هي إجازة من العمل يحقّ بها للمرأة لفترة متواصلة قبل الولادة وبعدها. وتوسّع الاتفاقيّة رقم ١٨٣ (٢٠٠٠) حول حماية الأمومة أحكام الاتفاقيّة رقم ١٠٣ (١٩٥٢) وتنصّ على أنّه لجميع النساء المستخدمات، بما في ذلك اللاتي يمارسن أشكال غير نمطيّة من العمل لدى الغير، الحقّ في الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً (المادة ٤. ١)، تكون ستّة منها على الأقل بعد ولادة الطفل ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمّال على خلاف ذلك على المستوى الوطني. وتمتد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة متساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزاميّة بعد الولادة (المادة ٤. ٥).

تُمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها بناءً على شهادة طبيّة في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الوضع. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحدّ الأقصى لطولها وفقاً للقوانين والممارسات الوطنيّة (المادة ٥).

توصي التوصية رقم ١٩١ أنّه ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مدّ فترة إجازة الأمومة إلى ثمانية عشر أسبوعاً على الأقلّ (الفقرة ١. ١). كما ينبغي تمديد إجازة الأمومة في حالة تعدد

الولادات. وعملياً باستطاعة اتفاقيات المفاوضة الجماعية بين النقابات وأصحاب العمل تمديد فترة الإجازة. ولقد وسّع العديد من الدول الحماية من الصرف لتشمل فترةً من الزمن تلي عودة المستخدمة إلى العمل بعد إجازة الأمومة.

وبشكلٍ الحقّي في العودة إلى نفس الوظيفة أو إلى وظيفة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة الأمومة حقاً أساسياً من حقوق الأمومة. وتنص الاتفاقية رقم ١٨٣ (المادة ٨) على أنه لا ينبغي إنهاء استخدام أي امرأة أثناء تغييرها في إجازة الحمل أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل تقررهما القوانين واللوائح الوطنية. وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء الإثبات.

وتمنح غالبية الدول إعانات نقدية كبديل جزئي عن الدخل الفائت في أثناء إجازة الأمومة. وهي تشكّل جزءاً من «رزمة» حماية الأمومة الأوسع (مراجعة حماية الأمومة، الصفحة ٨٠). فمن دون هذه الإعانات لا يسع المرأة في العديد من الحالات أخذ إجازة الأمومة أو قد تضطر إلى معاودة العمل قبل أن تسمح صحتها بذلك.

وبهدف تعزيز المساواة بين الجنسين والتكيّف مع حاجات الأسر العاملة، اعتمد الاتحاد الأوروبي والعديد من الدول المنفردة تشريعات تمنح بموجبها إجازة ما بعد الوضع لكلا الوالدين.

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة) وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨، (وبروتوكول، ١٩٨٢)

اتفاقية ١٧١: العمل الليلي، ١٩٩٠

بروتوكول ٨٩: بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨

اتفاقية ١٤٩ وتوصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

اتفاقية ١٥٨: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

توصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: إعانات الأمومة النقدية والطبية؛ التسريح؛ العمّال ذوو المسؤوليات العائلية؛ مرونة العمل؛ حماية الأمومة؛ العاملون بالتمريض؛ الإجازة الوالدية؛ المدرّسون.

الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

تمنح الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر للعمال لأغراض الدراسة، لمدة محدّدة خلال ساعات العمل، مع مستحقات مالية كافية. تمنح هذه الإجازة لجميع العمّال بالتساوي ومن دون تمييز

على أساس العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، النسب أو الأصل الاجتماعي: تُمنح الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر للأغراض التالية:

- التدريب على أي مستوى؛
- التثقيف العام والاجتماعي والمدني؛
- التثقيف النقابي.

ويجب أن تسمح هذه الإجازة من دون تمييز بما يلي:

- اكتساب مهارات مهنية ووظيفية وتحسينها وتكييفها؛
- المشاركة الكفوءة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المجتمع المحلي؛
- ترقّي العمال على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتقني؛
- تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين (التعلّم المتواصل).

تُعتبر فترة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فترة خدمة فعلية تُسدّد عنها جميع المستحقات.

اتفاقية ١٤٠: الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤

← الإطلاع أيضاً على: **التعليم؛ التدريب المهني.**

الإجازة الوالدية

الإجازة الوالدية هي إجازة تُمنح لأي من الوالدين لرعاية أحد الأطفال. وعادةً ما تلي فترة إجازة الأمومة التي لا يحقّ بها لغير الأم. وفي بعض الدول، تُمنح الإجازة الوالدية في حال التبنّي أيضاً. ويمكن أن تترافق مع ترتيبات العمل بعض الوقت.

تختلف الإجازة الوالدية عن إجازة الأبوة وهي إجازة تُمنح للأب في فترة الوضع.

ويجب أن يحظى أي من الوالدين بإمكانية الحصول على إجازة تغيب لغرض رعاية الأطفال:

- ضمن مهلة تلي إجازة الأمومة على الفور؛
- في حال مرض طفل معال؛
- لأسباب أخرى متصلة بتربية طفل.

إحقاقاً للمساواة بين الجنسين، اعتمد عدد متزايد من الدول تشريعات حول الإجازة الوالديّة بأشكال عدّة وضمن شروط مختلفة ينصّ البعض منها على تسديد إعانات نقدية في خلال فترة الإجازة. وفي الاتحاد الأوروبي على سبيل المثال، جرى اعتماد صكّ جديد يتعدّى حدود الولاية الوطنيّة حول الإجازة الوالديّة عام ١٩٩٦.

وبات إجازة الأبوة، التي لا يُكافأ عليها عادةً، أكثر انتشاراً، مع أنّ مدّة إجازة التغيب هذه وشروطها تختلف اختلافاً شديداً بحسب الدول والمنشآت. ولكن الأمهات أكثر من الآباء هنّ غالبية من يأخذ إجازة والدية. ولقد استحدثت بعض الدول لوائح خاصة لتشجيع الآباء على أخذ الإجازة الوالدية، على سبيل المثال عبر تخصيص حصة من الإجازة يمكن أن يأخذها الآباء وحدهم (أحكام «خذها أو افقدها»)، أو تمديد الإجازة المدفوعة عندما يأخذها الأب ومنع تحويل الإجازة (EUEGGSIE، EC، ٢٠٠٥، ص. ٦٠).

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ مرونة العمل؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ إجازة الأمومة؛ المدرسون.

إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة

ينبغي أن يتسنى للعمال من كلا الجنسين الحصول على إجازة تغيب بداعي مرض فرد مُعال من الأسرة المباشرة يكون في حاجة إلى رعاية العامل أو دعمه، أو في حال وفاة فرد مباشر من العائلة. ولكن التمييز غير المباشر يمكن أن يقع نتيجة استخدام هذا الحق عملياً. فحيث أنّ معدلات إجازات التغيب أعلى للنساء منه للرجال، يمكن أن يُنظر إلى أحكام الإجازة على أنّها تزيد الكلفة غير المباشرة المترتبة عن استخدام المرأة حيث يمكن أن يُستغل ذلك لتبرير الأجور المتدنية في الصناعات التي تهيمن عليها المرأة. وحيث لا تكون مثل هذه الإجازات ممكنة، يُرجح أن تقوم الأم أو الابنة باتخاذ الترتيبات المناسبة، والتي تترتب عنها تبعات تمييزية إذ يُنظر بالتالي للمرأة على أنّها عامل غير موثوق به.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: رعاية كبار السن؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ إجازة مرضية.

إجازة مرضية

تفيد البحوث بأنّ الفوارق في التعليم والاختلاط الاجتماعي والتربية تولّد اختلافاً في طريقة إدارة الرجال والنساء للمرض، وبالتالي في كيفية استفادتهم من أحكام الإجازة المرضية (Messing و Östlin، ٢٠٠٦، ص. ٢٠).

وتؤثر أنواع الاستخدام التي تهيمن فيها النساء والرجال تبعاً في أنماط الحصول على إجازة مرضية. وبما أنّ المرأة ممثلة بقوة في العمل غير النمطي، من المهم بالتالي أن ينصّ العديد من معايير العمل الدولية (مثلاً الاتفاقية رقم ١٧٥ حول العمل بعض الوقت والتوصية رقم ١٨٤ حول العمل في المنزل) على ضرورة ألا تكون الإجازة المرضية لفئات مختلفة من العمال غير النمطيين دون المستوى النسبي للعاملين طيلة الوقت، مع تحديد المستحقات المالية نسبةً إلى ساعات العمل والمداويل. كما لا يجب أن يترتب عن الإجازة المرضية خفض في الأمن الوظيفي لأي عامل. ويجب على أصحاب العمل، بالتشاور مع العمال وممثلهم، اتخاذ تدابير لتسوية وضع العمال المصابين بأمراض نقص المناعة البشرية المكتسبة، بما في ذلك إجازة مرضية مرنة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠١d، ص. ٨).

ومن الأحكام ذات الصلة ما يتصل بإعانات المرض. بموجب اتفاقية الرعاية الطبية والإعانات المرضية رقم ١٣٠ لعام ١٩٦٩، يجب منح الإعانات المرضية للمستخدمين في حال العجز عن العمل نتيجة المرض الذي ينطوي على وقف الكسب وفقاً لما يحدده التشريع الوطني. أمّا مدة الإجازة المرضية المدفوعة فتبلغ عادةً ٢٦ أسبوعاً منذ اليوم الأول لوقف الكسب.

وبالإشارة إلى المرأة، غالباً ما يقع لفظ بين الإجازة المرضية وإعانات المرض من جهة وإجازة وإعانات الأمومة من جهة أخرى. ولكن من غير المناسب مساواة إجازة الحمل والأمومة مع إجازة المرض ما لم يكن الحمل أو الأمومة يؤديان إلى تعقيدات تؤدي إلى المرض. وتتصّ قوانين الضمان الاجتماعي في بعض الدول على منح العاملة إعانات مرضية أو بطالة بدلاً من إعانات الأمومة في خلال إجازة الأمومة. ولكن معاملة الأمومة وكأنها إعاقة أو الإجازة على أنها فترة بطالة يمكن اعتبار معاملة غير متكافئة بما أنّ مثل هذه المنافع لا تتوفّر إلا لفترة من الوقت، وبالتالي قد تجد المرأة التي تستخدم تلك الإجازة في حال الوضع بأنها لا تتمتع بإجازة أو إعانات كافية لتغطية فترات المرض أو البطالة اللاحقة. وعندما صيغت التوجيهات الأوروبية للعاملات الحوامل عام ١٩٩٢، أشير إلى أنّه في ما يخص المعاملة المتساوية بين الرجال والنساء، يجب الاعتراف بالأمومة على أنّها سبب مستقل للحصول على إعانات (Séguret، ١٩٩٧).

ومن ناحية أخرى، من الأهمية بمكان أن تحصل المرأة على إجازة مرضية بالإضافة إلى إجازة الأمومة في حال واجهتها تعقيدات طبية ومشاكل صحية نتيجة الحمل أو الوضع. ولقد أكد العديد من قرارات محكمة العدل الأوروبية على أنّ منع المرأة من أخذ إجازة مرضية لكون مرضها متصل بالحمل يُشكّل تمييزاً جنسياً غير مشروع. وبموجب التوجيهات الأوروبية للعاملات

الحوامل، يجوز للمرأة تأجيل عودتها إلى العمل لحوالي أربعة أسابيع بعد نهاية إجازة الأمومة في حال المرض.

كما أن الدورة الشهرية وسن الأياس من المواضيع النسائية الأخرى التي قد تثير إشكالات حول الإجازة المرضية. فهي ليست أمراضاً ولكن باستطاعتها إضعاف المرأة والحد بشكل كبير (ولو مؤقت) من قدرة المرأة على العمل. ويمكن أن تتخلل الدورة الشهرية جملة ظروف (مثل انحباس الطمث، والنزف وعسر الطمث، وعوارض ما قبل الطمث وانقطاعه) وهو ما يمكن أن يثير انزعاج المستخدم أو قلقه. ويمكن أن تضطر المرأة نتيجة هذه العوارض إلى أخذ إجازة مرضية فتبلغ عن حالات انزعاج طفيفة بدل الحديث عن مشكلة الدورة الشهرية، سيما إذا وجب رفع شهادة التغيب الطبية إلى مدير ذكر. ويمكن معالجة المشكلة سريعاً عن طريق الإحالة إلى طبيب (Last, ١٩٩٧).

وحيث لا توجد أحكام تنصّ على كيفية تعاظمي العمال مع حالات الطوارئ، مثلاً إجازة لرعاية طفل مريض، يميل العمال إلى تعليل التغيب بأسباب أكثر منطقية مثل إجازة مرضية؛ وحيث تتولى المرأة معظم هذه الرعاية، يُمكن أن يؤدي لجوؤها الكثيف إلى الإجازة المرضية إلى ترسيخ قوالب نمطية سلبية تسيء إلى فاعلية المرأة العاملة وإمكانية التعويل عليها. ولكن الإجازة المرضية المبطنة هذه شائعة للغاية. في أستراليا، جرت معالجة هذا الموضوع عن طريق اعتماد مبدأ الإجازة العائلية أو إجازة الراعي مما يمكن المستخدمين من استخدام إجازتهم المرضية لرعاية أفراد الأسرة المرضى من الزوج إلى الأطفال والأهل والأجداد أو الأحفاد (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٤b). وهذا التدبير مهم لمن يتولى رعاية مرضى فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

توصية ٨٤: شروط العمل في العقود العامة، ١٩٤٩

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

توصية ١١٢: خدمات الصحة المهنية، ١٩٥٩

اتفاقية ١٤٩ وتوصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٧٥: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

توصية ١٨٤: العمل في المنزل، ١٩٩٦

← الإطلاع أيضاً على: العمال المنزليون؛ فيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ إجازة الأمومة؛ العاملون بالتمريض؛ العمل بعض الوقت.

إجراءات الاختيار

لا بدّ من تنظيم إجراءات اختيار طالبي العمل مثل الاختبارات والمقابلات للحرص على صلتها بالوظيفة. أمّا المكان الذي تُعقد فيه الاختبارات والمقابلات فيجب أن يكون على مقربة من مرافق نقل مشترك وأن يكون الوصول إليه سهلاً.

ويجب إخضاع جميع طالبي العمل إلى الاختبارات والأسئلة نفسها من دون تمييز مبني على الجنس أو على أي صفة أخرى ويجب تقييم الإجابات على أساس موضوعي من قبل أكثر من شخص (من الأفضل أن يكونوا أشخاصاً من جنس مختلف).

كما لا يجب إخضاع المرأة لفحص الحمل كجزء من إجراءات التوظيف، ولا يجب أن يُطلب من طالب العمل الكشف عن حالته الاجتماعية في إطار عملية التوظيف.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨،
اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ التمييز؛ الحالة الاجتماعية؛
حماية الأمومة.

إجراءات تقديم الشكاوى

من حقّ أي عامل، بشكل فردي أو بالاشتراك مع عمّال آخرين، يرى أنّ لديه ما يدفع إلى الشكاوى بشأن المعاملة في الاستخدام أن يتقدّم بهذه الشكاوى دون أن يتعرّض لأي ضرر وأن يُنظر في هذه الشكاوى وفقاً للإجراءات المناسبة من دون أن يتعرّض لأي ضرر نتيجة لذلك.

ويجب أن تُستحدث في مكان العمل إجراءات للنظر في الشكاوى المبنية على ممارسات العمل والمعاملة التمييزية ويجب أن تكون بمتناول جميع العمّال ومنطبقة عليهم جميعهم. وتبدأ إجراءات الشكاوى بمصالحة مباشرة أو غير مباشرة لمساعدة الطرفين على إيجاد حل. ويجب أن توضع إجراءات شكاوى شاملة وأن يطبقها في مكان العمل صاحب العمل أو العمّال أو ممثّلون عنهم.

وتتضمن الإجراءات ما يلي:

- لجنة (تضمّ رجالاً ونساءً) وتتألف من ممثلي المستخدمين والإدارة للإشراف على نظام التظلم ومراجعة الشكاوى وجمع المعلومات ذات الصلة والقيام بتحقيقات مناسبة واتخاذ قرارات وتطبيقها؛

- إجراء وشرح كلففة رفع الشكاوى الناجمة عن ممارسات تمييزفة لجميع الموظفين وطالبي العمل؛
- قاعدة لرفع شكوى التمييز، والتي لا يجب أن تكون محصورة بمجموعة أو جنس معينين؛
- إجراء معياري وسريع وحرّ وعادل مبني على معايير موضوعفة لتقييم الشكاوى ومعالجتها؛
- تطبيق مجموعة عقوبات فاعلة وإجراءات مرافقة لها على الجهات المسؤولة عن الممارسات والمعاملة التمييزفة.

ويجب في إجراءات الشكاوى أن تكون محايدة وأن تتيج معالجة الشكاوى على وجه السرعة. كما ينبغي إحاطة المستخدمين علماً بإجراءات الشكاوى وتشجيعهم على رفع الشكاوى حيال الممارسات التمييزفة. كما لا بد من اعتماد إجراءات استئناف أمام النظام الرسمي لتسوية نزاعات العمل. ويجب تعليق أهمية قصوى على الحاجة إلى السرية.

الإجهاا

← الإطلاع على: الكمبيوتر؛ السلامة والصحة المهنيةتان.

احترام الهوية الثقافية

← الإطلاع أيضاً على: التنوع في مكان العمل.

إحصاءات العمل

تشكل إحصاءات العمل قاعدة أساسفة لقياس درجة التمييز وتقييم المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام، في الدول النامية والمتطورة على حد سواء. وتقضي الاتفاقفة رقم ١٦٠ لعام ١٩٨٥ الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول إحصاءات العمل بأن تقوم الدول الأعضاء بجمع إحصاءات العمل وأن تتولف الهيئة الوطنية المختصة نشرها ورفعها إلى منظمة العمل الدولية. ويجب إجراء إحصاءات العمل بهدف قياس، على الأقل:

- حجم السكان الناشطين اقتصادياً والعمالة والبطالة والبطالة الجزئفة، أقله مرة في السنة؛

- متوسط الكسب وساعات العمل، أقله مرّة في السنة؛
- هيكلية وتوزيع السكان الناشطين اقتصادياً من أجل التوصل إلى توزيعهم بحسب طبيعة العمل (صاحب عمل، عامل في الاستخدام الذاتي، مستخدم، فرد الأسرة العامل بدون أجر، عضو تعاونية المنتجين) كل عشر سنوات.

ويجب دوماً تصنيف هذه الإحصاءات بحسب جنس العمّال وكلّما أمكن وفق مجموعات عمرية وفرع النشاط الاقتصادي. أمّا وفرة المعلومات الإحصائية والبيانات المفصلة بحسب الجنسين فتتيح إجراء مقارنة لتحليل وضع الرجل والمرأة في العمل والمجتمع، الأمر الذي يساعد بدوره على الكشف عن أوجه التمييز القائمة ولا سيّما عن التمييز غير المباشر الأقل وضوحاً. على سبيل المثال، يسهّل توثيق التباينات في الأجر تقييم الحجم الفعلي للهوة في الأجر بين الجنسين وتداخلاتها مع أشكال أخرى من عدم المساواة في الأجر.

وبشكل عام، تتوفّر البيانات المفصلة بحسب الجنس بدرجة أكبر من تلك المفصلة بحسب فئات أخرى. ولكن من المعترف به أن البيانات المتوفرة لا تكشف عن نطاق وطبيعة التمييز بشكل عام والتمييز الجنسي بشكل خاص. ففي بعض الأحيان، يُعزى ذلك بكل بساطة إلى نقص في البيانات، وأحياناً لكون بنية أو هيكلية البيانات المتوفرة مثل الإحصاءات والاستطلاعات الأسرية لا تولّد المعلومات التي تسمح بإقامة رابط مباشر مع التمييز.

إن نوعية إحصاءات العمل وقفّ على درجة تعبيرها عن الفوارق والتباينات بين الرجل والمرأة في سوق العمل. تشكّل المرأة عنصراً مهماً في ظروف العمل «غير النمطية» وبالتالي يرتبط إنتاج إحصاءات عمل صادقة وموثوق بها بفهم واضح لمختلف الأعمال التي تؤديها المرأة وسلوكها في سوق العمل. على سبيل المثال، تُعتبر المعلومات الإحصائية حول الاقتصاد غير النظامي ضرورية إذا أريد تقييم مساهمة العاملة تقييماً عادلاً. ولكن غالباً ما لا تأخذ مساهمة المرأة في الاقتصاديات الوطنية حقها وغالباً ما تكون الإحصاءات المتوفرة منحازة ومنحرفة بسبب استمرار النظرة السائدة إلى أدوار الرجال والنساء في الاقتصاد.

اتفاقية ١٦٠ وتوصية ١٧٠: إحصاءات العمل، ١٩٨٥

← الإطلاع أيضاً على: إدارة العمل؛ سوق العمل.

إدارة العمل

إدارة العمل هي الإطار المؤسسي الذي يتم بموجبه وضع سياسة العمل الوطنية وتطبيقها وتنسيقها وتدقيقها ومراجعتها. وتغطي سياسة العمل الوطنية ميادين الاستخدام والتدريب المهني، وحماية

العمال، وعلاقات العمل، وأبحاث ومعلومات سوق العمل والتفتيش.

وتقضي الأغراض الأساسية لإدارة العمل بتوفير الحماية للعمال عن طريق وضع واعتماد وتطبيق ومراجعة معايير العمل بما في ذلك القوانين واللوائح المتصلة بها لتعزيز المساواة والعدالة الاجتماعية في عالم العمل. كما أن حماية العمال لناحية تحسين السلامة والصحة المهنية للعمال من الجنسين وظيفة أساسية من وظائف إدارة العمل.

ويجب على إدارة العمل أن تؤدي دوراً حيوياً في الوقاية من التمييز فتجعل جميع الفعاليات مطلعة على مفهوم المساواة بين الجنسين وتوجد بيئة مؤاتية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ويمكن أن يتم ذلك عبر الحرص على مراعاة حقوق العاملات والمساواة بين الجنسين في:

- وضع معايير العمل الوطنية ومراجعتها؛
- مساعدة العمال والمستخدمين ومنظماتهم في المفاوضات التي تؤدي إلى اعتماد معايير عمل جديدة من خلال المفاوضة الجماعية؛
- إشراك الشركاء الاجتماعيين في إعداد وتطبيق معايير حول ظروف العمل وشروط الاستخدام والسلامة والصحة المهنية؛
- تطبيق معايير العمل بشكل فاعل من خلال تفتيش العمل.

اتفاقية ١٥٠ وتوصية ١٥٨ إدارة العمل، ١٩٧٨.

← الإطلاع أيضاً على: تفتيش العمل؛ مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة.

إدماج منظور النوع الاجتماعي

على الرغم من أن إدماج منظور النوع الاجتماعي مفهوم وُلد منذ سنوات عدة إلا أن اعتماده على أنه الإستراتيجية العالمية الأساسية لتعزيز المساواة بين الجنسين قد تمّ بوضوح عام ١٩٩٥ في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجينغ. ولقد جرى التعريف بإدماج منظور النوع الاجتماعي على الشكل التالي:

هو كناية عن عملية تقضي بتقييم التبعات المرتبة على الرجال والنساء نتيجة أية إجراءات، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى شتى المستويات. وهي إستراتيجية تقضي بإدماج مشاغل وتجارب الرجل والمرأة في تصميم وتطبيق ورصد وتقييم السياسات والبرامج، في جميع الأوساط السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد الرجال والنساء بالتساوي ويتم القضاء على اللامساواة. وغاية هذه العملية تحقيق المساواة بين الجنسين (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٩٧).

وليس إدماج منظور النوع الاجتماعي هدفاً بذاته بل وسيلةً لتحقيق المساواة بين الجنسين. فيشكل هذا المفهوم والتدخلات الرامية إلى تعزيز المساواة بين النساء والرجال استراتيجيات متكاملة. ويمكن في التدخلات الخاصة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين أن تستهدف النساء وحدهن، الرجال والنساء معاً، أو الرجال وحدهم. ولا تضارب بين الإستراتيجيتين؛ بل على العكس، يُنظر إلى التدخلات الهادفة على أنها أساسية لإدماج منظور النوع الاجتماعي.

ويعني استخدام إستراتيجية مبنية على تحليل النوع الاجتماعي:

- نشاطات توعية وبناء القدرات؛
- في مرحلة التخطيط، الأخذ بالحسبان محطات التطبيق والرصد والتقييم، وتأثير السياسات والبرامج في النساء والرجال؛
- تخصيص الموارد البشرية والمالية على النحو المناسب؛
- مشاركة الرجال والنساء الفاعلة في عملية صنع القرار في جميع المجالات وعلى شتى المستويات؛
- وضع أدوات وآليات رصد مناسبة تحقيقاً لتقييم مستمر حول كيفية ودرجة إدماج منظور النوع الاجتماعي على النحو الفاعل.

سُجِّل انتقال تدريجي من التركيز حصراً على المرأة العاملة من مختلف الفئات إلى إدماج منظور النوع الاجتماعي على أنه إستراتيجية لمكافحة التمييز الجنسي (مراجعة المقدمة، الجزء ٥). ويُشكل تعميم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، وسيلةً لدمج اعتبارات المساواة في جميع أهداف السياسة والنشاطات بهدف تعزيز المساواة بين جميع العمال بصرف النظر عن الجنس. أما أبرز المجالات التي تستدعي الانتباه فهي التالية:

- تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها للحرص على تطبيق مبدأ عدم التمييز بشكل كامل في القانون والممارسة؛
- استحداث فرص أكبر للنساء والرجال وتأمين الاستخدام والدخل المأمون إلى جانب تحقيق أهداف معايير العيش اللائق والدمج الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق الذات والتنمية الاجتماعية؛
- تأمين تغطية الحماية الاجتماعية وتعزيز فعاليتها للجميع بهدف تحسين الأمن الاقتصادي والاجتماعي للجميع بما في ذلك تدابير ضمان ظروف العمل والسلامة والصحة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛
- تدعيم مبدأ الثلاثية والحوار الاجتماعي لمنح الرجل والمرأة مشاركة متساوية بحيث تتجلى اهتماماتهما ومشاغلهما على النحو المناسب في وضع السياسات وتطبيقها.

استبقاء الموظفين

← الإطلاع أيضاً على: التنوع؛ البطالة الهيكلية.

استخدام الأحداث

يُشكّل استخدام الأحداث من كلا الجنسين مصدر قلق متنام لمعدي السياسات وواضعي الخطط من حول العالم. بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٥، ارتفع المعدّل العالمي لبطالة الأحداث الذين يتراوح عمرهم بين ١٥ و ٢٤ سنة من ١, ١٢ إلى ١٣, ٧٪ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦د، ص. ٢١، الفقرة ٦٣). وكانت معدلات بطالة الأحداث الإناث، ومعدلات البطالة الجزئية، أعلى من معدلات بطالة الأحداث الذكور في العديد من الدول. وحين تكون الوظائف نادرة، يُرجّح في الأحداث الإناث أكثر من الذكور ترك القوى العاملة بدلاً من التبليغ عن بطالتهم، أو العمل بعض الوقت أو في العمل العرضي حين لا يكون العمل طيلة الوقت متوفراً.

وغالباً ما يكون السبيل لحصول الأحداث الإناث على عمل لائق أكثر صعوبة واضطراباً منه للأحداث الذكور. وأما الإنصاف في الحصول على التعليم الأساسي، فيتحسّن بتأثير من الهدف الإنمائي الثالث للألفية، وفي العديد من الدول غالباً ما تتفوّق الفتيات على الصبيان في الأداء المدرسي. لكن الوصول إلى التدريب وسوق العمل النظامي غالباً ما يكون مقيداً بالتقاليد التي تشجّع (أو تعزز) الزواج أو الأمومة باكراً، أو مشوباً بعقبات التمييز المبني على أساس الجنس. وفي حين تختلف الظروف اختلافاً شديداً بين بلد وآخر، إلا أنّ بعض العقبات أمام ضمان العمل اللائق لا تزال تنطبق على جميع الأحداث الإناث. وغالباً ما لا تستطيع الشابة الاستفادة من فرص التدريب نظراً للحواجز المفروضة على الدخول والتمييز في عملية الاختيار والقوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي. والقوالب النمطية توجد أكثر ما توجد في التوجيه والإرشاد المهني الذي يتجه العاملون في المدرسة أو مرافق الاستخدام. ويلقى الأحداث الإناث التشجيع على الخضوع لتدريب على العمل المتصل بتدبير المنزل أو عمل الرعاية في حين يلقي الأحداث الذكور التشجيع على خوض التدريب والاستخدام الذي يتطلب مهارات عالية ويكون مبنياً على التكنولوجيا الحديثة. ونتيجة لذلك، ينتهي الأمر بالأحداث الإناث إلى العمل في مهن قليلة المهارات وسيئة الأجر تقتصر إلى آفاق الترقية إلى مناصب أعلى.

يجب على معدي السياسات وواضعي الخطط معالجة العقبات المحددة التي تواجهها الإناث الأحداث عن طريق:

- توفير توجيه وإرشاد مهني وخدمات توظيف تكون مناسبة لحاجات المرأة الشابة وقدراتها؛
- تيسير وصول الفتيات إلى التعليم والتدريب على المواضيع غير التقليدية؛

- تشجيع الأحداث الإناث على اختيار التدريب على الوظائف الأفضل كسباً ونجاحاً في المستقبل؛
- جمع البيانات المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي وتحسين أنظمة معلومات سوق العمل لد السياسات بالمعلومات الضرورية.

وفي الوقت نفسه، لا يجب تجاهل المشاكل الخاصة بالصبيان والأحداث الذكور الذين يبحثون عن عمل. فحيث يفشل الأحداث الذكور في إيجاد عمل وينال منهم الإحباط ولا يكون لديهم عمل في المنزل يعودون إليه، ويُرجح فيهم الميل نحو تعاطي المخدرات والجريمة والعنف.

وفي إطار التقرير عن التقدم المحرز في سبيل تحقيق أهداف الألفية الإنمائية، تتولّى منظمة العمل الدولية الريادة في وضع تقارير بشأن توجه معدل الاستخدام بين صفوف الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ عمل الأطفال؛ التعليم؛ سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام؛ تنمية الموارد البشرية؛ الأهداف الإنمائية للألفية؛ المهن غير التقليدية؛ الفصل المهني؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني.

الاستخدام غير القانوني

← الإطلاع أيضاً على: العمل المستتر.

الاستغلال الجنسي التجاري

يستخدم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال تعبير "الاستغلال الجنسي التجاري" للإشارة إلى استخدام صبيان وفتيات دون سن الثامنة عشرة لأغراض الدعارة أو غيرها من

أشكال النشاط الجنسي التي يمكن للطفل المشاركة فيها للحصول على المأكّل والمأوى وغيرها من الحاجات الأساسية. ولقد جرى التعريف بالاستغلال الجنسي التجاري للأطفال في الإعلان الذي اعتمده المؤتمر العالمي الأول لمناهضة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال (ستوكهولم، ١٩٩٦) على أنّه استغلال جنسي يمارسه بالغون مقابل أجر نقدي أو عيني يُسدّد لطفل أو لشخص ثالث أو أكثر. ويُعامل الطفل على أنّه سلعة جنسيّة وسلعة تجارية. وتعرّف الاتفاقية رقم ١٨٢ بالاستغلال الجنسي لأغراض تجارية على أنّه أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال ويمكن أن يقع ضحيّته الصبيان كما الفتيات.

- اتفاقية ٢٩: العمل الجبري، ١٩٣٠
توصية ٣٥: الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠
اتفاقية ١٠٥: إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
اتفاقية ١٨٢ وتوصية ١٩٠: أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: عمل الأطفال؛ الإتجار بالأشخاص.

الأسر التي ترأسها نساء

الأسر التي ترأسها نساء هي أسر لا يتواجد فيها رجل نتيجة الطلاق، الانفصال، الهجرة، عدم الزواج أو الترمّل، أو التي لا يساهم فيها الرجل، رغم وجوده، في دخل الأسرة نتيجة المرض، الإعاقة، التقدم في السن، إدمان الكحول، أو أسباب عجز مشابهة (ولكن ليس بسبب البطالة).

وفي العديد من الدول اليوم، يُعدّ الدخل الذي تدرّه المرأة أساسياً لبقاء العائلة. فتوفّر المرأة مصدر الدخل الأساسي في ملايين الأسر عبر العالم، متحديّة بذلك الافتراض التقليدي الذي يسلم بأنّه يُفترض بالرجل أن يؤدي دور «رَبّ الأسرة». ويجب أخذ هذا الواقع في الحسبان لدى تعديل أحكام الضمان الاجتماعي على وجه الخصوص (في ما يتصل بمعاش التقاعد، وإعانات البطالة، والتقديمات العائلية) للحرص على تلبية حاجات هذه المجموعة، مثلاً عن طريق توسيع حقوق الضمان الاجتماعي الشخصية لتشمل المرأة. كما يجب إدراج مفهوم الأسر التي ترأسها

٤) الحقّ الشخصي هو المصطلح المستخدم لوصف حقّ الفرد في تلقّي إعانات اجتماعيّة باسمه. وينبع الحقّ الشخصي من نشاط الفرد المهني أو من كونه مقيماً في بلد معيّن. ولا يرتبط بالحالة الاجتماعية أو بالوضع العائلي مع أنّه يمكن في بعض الحالات زيادة الإعانات في حال وجود معالين. أما الحقّ المشتقّ فهو حقّ الفرد في تلقّي الإعانة الاجتماعية نظراً لاعتماده الفعلي أو المزعوم على الشخص الذي يشمله التأمين الاجتماعي. وعادة ما يرتبط هذا الحقّ بحالة الفرد الاجتماعية التي غالباً ما تُشكّل دليلاً على وجود مثل هذه التبعية. تسمح الحقوق المشتقة لزوجّة معالة بالاستفادة من الحماية الصحيّة (إعانات عينيّة) ومعاش الشيخوخة على شكل إعانات ورثة (مبلغ مقطوع أو معاش) (ILO-EUROPE، 2000، ص. 6).

نساء بصورة روتينية ضمن إحصاءات العمل الوطنية إفساحاً بالمجال أمام تحديد أعداد هذا النوع من الأسر ونسبها.

وتواجه الأسر التي ترأسها نساء وبدرجة متنامية خطر الفقر أكثر من تلك التي يرأسها رجال نظراً لمحدودية الوصول إلى وظائف ذات أجر جيد وإلى الأصول والاعتمادات. ونظراً لكون النساء ربّات الأسر يتحملن وحدهنّ مسؤوليّة العمل المنزلي، لا يبقى أمامهنّ متسع من الوقت أو أي وقت على الإطلاق للمشاركة الفعلية في عضوية النقابات العمالية والتقدم في التعليم أو التدريب المهني. وعليه يمثل غياب بيئة ممكنة مثل مرافق كافية لرعاية الطفولة عاملاً بغاية الأهمية.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٦٠ وتوصية ١٧٠: إحصاءات العمل، ١٩٨٥

← الإطلاع أيضاً على: **العمّال الزراعيون وغيرهم من العمّال الريفيين؛ توزيع العمل؛ تدبير المنزل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ إحصاءات العمل؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي؛ النساء منظمات المشاريع.**

إعانات إصابات العمل

يجب التأمين على جميع العمّال، بصرف النظر عن الجنس أو عن صفات شخصية أخرى، في حال حادث أو مرض ناتج عن الاستخدام. وتلقت المادة ٤ من الاتفاقية رقم ١٢١ إلى أن: التشريع الوطني المتعلق بإعانات إصابات العمل يحمي جميع المستخدمين بما فيهم التلاميذ الصناعيين وذلك في القطاعين العام والخاص بما في ذلك التعاونيات، كما يحمي في حال وفاة العائل، فئات مقررّة من المستفيدين.

أمّا الحالات الطارئة التي يغطيها نظام إعانات إصابات العمل فهي:

- الرعاية الطبية بغية الحفاظ على القدرة على العمل أو استعادتها أو تحسينها؛
- العجز عن العمل مع توقف الكسب؛
- فقدان القدرة الدائمة على الكسب كلياً أو جزئياً؛
- فقدان وسيلة العيش الذي يتعرّض له المعالون نتيجة الوفاة.

وفي حال العجز عن العمل، أو فقدان القدرة الدائمة على الكسب أو وفاة المعيل، تكون الإعانة دورية.

يجب أن تسري هذه الإعانات سواسيةً على الرجال والنساء ولكن ليست هذه الحال عملياً. يجب

على السياسات الوطنية والآليات المؤسسية أن ترمي إلى إقامة مساواة فعّالة في المعاملة بين العمّال الرجال والنساء على هذا المستوى. ولقد وضعت بعض الحكومات (مثلاً الهند) هيكليات للحرص على أن تكون مختلف إعانات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك إعانات إصابات المرض، متوفرة للعمّال غير المنظمين بما في ذلك العاملات.

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
اتفاقية ١٢١ وتوصية ١٢١: إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤
توصية ١٦٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

← الإطلاع أيضاً على: شروط وإعانات الاستخدام؛ الحماية الاجتماعية؛
الضمان الاجتماعي.

إعانات الأمومة النقدية والطبية

تنص الاتفاقية رقم ١٨٣، التي راجعت الاتفاقية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ على أنه يحق للمرأة المتغيبية عن عملها في إجازة الأمومة إعانات نقدية تبلغ مستوى يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة ووفقاً لمستوى معيشة لائق. كما يحق لها الحصول على الإعانات الطبية التي تشمل الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة. وبموجب الاتفاقية رقم ١٠٣، تحترم حرّيتها في اختيار الطبيب وحرّية الاختيار بين مستشفى عام أو مستشفى خاص.

كما تُوفّر الإعانات النقدية عن طريق الضمان الاجتماعي الإلزامي أو من الصناديق العامة. وحين توفر الإعانات النقدية من خلال خطط الضمان الاجتماعي الإلزامية وتكون محددة على أساس الكسب، لا يجوز أن يقل مقدار هذه الإعانات عن ثلثي كسب المرأة السابق أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات (الاتفاقية رقم ١٨٣، المادة ٦ (٣)). وتنص التوصية رقم ١٩١ على أنه ينبغي، حيثما يكون ذلك عملياً، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال، زيادة الإعانات النقدية لتبلغ كامل كسب المرأة السابق أو كامل المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات. ولا يُحمّل صاحب العمل وحده مسؤولية كلفة هذه الإعانات.

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢
اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨
اتفاقية ١٦٥: الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧
اتفاقية ١٨١: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧
اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: الصّحة في أثناء الأمومة؛ إجازة الأمومة؛ حماية الأمومة؛ الحماية من الإشعاعات.

إعانات البطالة

← الإطلاع على: البطالة.

إعانات الشيخوخة

← الإطلاع أيضاً على: معاش التقاعد.

الإعانات العائليّة

الإعانات العائليّة كناية عن بدل يُسَدّد للعمّال الذين يتحمّلون مسؤوليّة إعالة أطفالهم (بما في ذلك الأطفال المتبنين). ويجب أن تُسَدّد على شكل مدفوعات دوريّة للأشخاص المشمولين بالحماية الذين يكونون قد أتمّوا المدة المؤهلة المقررة، بصرف النظر عن جنسهم. وتسلّط الفقرة ٢٧ من التوصية رقم ١٦٥ الضوء على حقّ الأهل في إعانات الضمان الاجتماعي وتنصّ أنّه ينبغي، عند الاقتضاء، أن تتاح للعمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة تخفيضات ضريبية وغير ذلك من التدابير التي تتفق والسياسة الوطنيّة.

الاتفاقيّة ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
الاتفاقيّة ١١٨: المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
التوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة.

إعانات العجز

← الإطلاع على: شروط وإعانات الاستخدام؛ الإطلاع أيضاً على: إعانات إصابات العمل؛ الحماية الاجتماعيّة؛ الضمان الاجتماعي.

إعانات الوراثة

يحقّ لجميع الأشخاص المتمتعين بحماية أنظمة الضمان الاجتماعي الحصول على إعانات وراثة. وتستحق تلك الإعانات للأرامل من كلا الجنسين. ينبغي أن يستحق مبلغ دوري للرجل أو المرأة التي كان يرعاها الزوج عند وفاته وللأطفال الذي فقدوا الدعم بعد وفاة العامل المضمون. وقد يكون حقّ الأرمل أو الأرملة مشروطاً بعجزه عن إعالة نفسه، ويمكن تخفيض الإعانة أو تعليقها إذا كان الشخص يزاول نشاطاً مربحاً. كما يُمكن أن تكون هذه الإعانة مشروطةً بمرور فترة محددة على المساهمة في الضمان أو على العمل. وإذا لم يكن للزوج الوريث أطفال وكان يُعتبر غير قادر على إعالة نفسه، يمكن التأكد من انقضاء حدٍّ أدنى من الوقت على عقد الزواج.

الاتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
اتفاقية ١٢٨ وتوصية ١٣١: إعانات العجز والشيخوخة والوراثة، ١٩٦٧

← الإطلاع أيضاً على: الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي.

الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

← الإطلاع أيضاً على: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

إعلانات العمل

لا يجب على الإعلانات أن تشير إلى تفضيل طالبي العمل من أحد الجنسين على الآخر أو أي صفة شخصية محددة ما لم يُعلل التفضيل بوضوح باعتباره ضرورياً ومتصلاً بالوظيفة. وفي ما يلي بعض الخطوط التوجيهية العامة للإعلانات الوظيفية المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي:

- يجب تفادي الرسوم التي تفيد بأن الوظيفة مُعدة فقط للرجال أو للنساء.
- يجب التشجيع على تلقي الطلبات من كلا الجنسين من خلال استخدام صياغة من نوع «يُرحّب بالطلبات من جانب النساء كما الرجال». وفي قطاعات أو مهن محددة يكون فيها تمثيل أحد الجنسين منقوصاً، يمكن اعتماد صياغة تُشجّع الطلبات من الجنس الأقل تمثيلاً.
- يجب أن يظهر في الإعلانات أن الهيئة المستخدمة كناية عن صاحب عمل يحترم تكافؤ الفرص.
- لا يجب على الإعلانات أن تورد شروط عمل لا صلة لها بالوظيفة ويمكن أن تحدّ من طلبات النساء.

- يجب في معيار الاختيار أن يكون موضوعياً، متصلاً بشروط الوظيفة ومنطبقاً بالتساوي على جميع طالبي العمل؛ لا يجب في معايير مثل الجنس أو السن أو المظهر والخصائص البدنية أن تؤثر في الاختيار.
- يجب في الإعلانات أن تغطّي الطيف الأكبر من طالبي العمل المحتملين؛ فيجب مثلاً أن تُوزّع حيث يجتمع طالبو العمل المحتملون من أيّ من الجنسين أو حيث يبلغهم خبر الوظيفة.
- يجب في المؤهلات المطلوبة أن تستند إلى التوصيف الوظيفي الحالي وأن تحدد بوضوح الغاية من الوظيفة ومهمّتها.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٨١ وتوصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ إدارة العمل؛ مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة.

الاقتصاد غير النظامي

مع أنّ الدول تعمل بتعاريف مختلفة للاقتصاد غير النظامي، يمكن القول إن هذا المصطلح يشير إلى «جميع النشاطات الاقتصادية التي يؤديها عمّال وجميع النشاطات الاقتصادية التي، في القانون أو الممارسة، لا تشملها، أو لا تشملها كفاية ترتيبات رسمية» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢a، الفقرة ٣). ولقد حلّ المصطلح بديلاً عن «القطاع غير النظامي»، ولعلّ هذا يُعزى إلى الاعتراف العام بتنامي وزن النشاطات غير النظامية في الاقتصاديات الدولية والوطنية.

ويغطي مفهوم الاقتصاد غير النظامي طرفين غايةً في الاختلاف:

- اللانظامية المعزّوة إلى غياب نقطة مرجعية رسمية حيث لا معيار عمل قابل للتطبيق، وبالتالي لا واجبات يجب تولّيها أو حقوق يجب احترامها أو المطالبة بها؛
- اللانظامية المعزّوة إلى عدم الامتثال لنقطة مرجعية قانونية حيث تكون معايير العمل المطبقة قائمة ولكن يُهزأ بها بشكل كامل أو جزئي وبالتالي لا يتم الاعتراف بالواجبات أو الحقوق.

ويغطّي العمل غير النظامي طيفاً من النماذج بما في ذلك مشاريع العمل الصغيرة للحساب الخاص، والمنشآت العائلية صغيرة الحجم، والتجارة بالمفرّق، والعمل في المنزل وعن بعد، والعمل بواسطة الانترنت وبعض أشكال التعاقد من الباطن. وفي الدول الصناعية بشكل خاص (ولكن غير حصري)، بات يشمل المحترفين ذوي المهارات العائلية مثل أخصائيي تكنولوجيا المعلومات والأشخاص العاملين في فنون الابتكار والأداء. وفي الدول النامية، يشمل الاستخدام الذاتي غير النظامي أصحاب العمل غير المسجلين والعاملين لحسابهم الخاص وأفراد العائلة المساهمين في العمل غير المأجورين، بينما يشمل العمل المأجور غير النظامي العمّال العرضيين، والعمال المنزليين والمستخدمين غير المسجلين على سبيل المثال لا الحصر. ويمكن في بطالة المرأة أن تكون عمالة مقنّعة أو مستترة في الاقتصاد غير النظامي.

يمثّل الاقتصاد غير النظامي جزءاً مهماً من الاقتصاد ومن سوق العمل في العديد من الدول ولا سيّما في النامية منها، وهو ينمو ويتشعّب يحده إلى ذلك نموّ التجارة الالكترونية والخدمات المزوّدة إلكترونياً. وتلاحظ تغييرات جذرية في العمليات التي تقضي إلى نشاطات غير نظامية وفي طريقة أدائها واتساقها في الاقتصاديات الوطنية. فلا تُعد السلع والخدمات المنتجة في القطاع غير النظامي مخصصة للاستهلاك المحلي في الأسر ذات الدخل المتدني وحسب، وإنما أيضاً للأسواق العالمية عن طريق عقود تعاقد من الباطن مع منشآت القطاع النظامي المعولة.

وبشكل عام، إن العمل في الاقتصاد غير النظامي أقلّ أمناً وأجراً بأشواط من العمل في الاقتصاد النظامي وغالباً ما يكون تأثير الدولة ومؤسسات سوق العمل النظامية ضعيفاً. فلا يستفيد العمّال في الاقتصاد غير النظامي من خطط الحماية الاجتماعية التقليدية أو من الأطر القانونية والتنظيمية. وفي بعض الحالات مثل مناطق تجهيز الصادرات، يجري تنظيم ظروف العمل من دون الضمان الاجتماعي. ويطرح الوصول المحدود إلى الموارد والمعلومات والمنتجات والأسواق والاعتمادات والبنية التحتية ومنشآت التدريب والخبرة الفنية والتكنولوجيات المتطورة، مشكلة خطيرة لتحسين إنتاجية العمل غير النظامي وعائداته. وفي قرار حول العمل اللائق والاقتصاد غير النظامي جرى اعتماده في الدورة التسعين عام ٢٠٠٢، لفت مؤتمر العمل الدولي إلى أنّ نتيجة تأنيث الفقر والتمييز المبني على الجنس والسنّ والإثنية أو الإعاقة، ينتهي الأمر بالمجموعات الأكثر تهميشاً بما في ذلك النساء الفقيرات إلى العمل في الاقتصاد غير النظامي حيث تتجلى انتهاكات العمل اللائق بأبلغ صورها.

وتلقى النساء تمثيلاً كبيراً ومتنامياً في الاقتصادي غير النظامي على المستويات كافة. فيشكل العمل غير النظامي مصدر استخدام ودخل أساسي للعديد من النساء العاملات ويحلّ بديلاً عن الفصل المهني والبطالة والبطالة الجزئية. ففي الدول النامية، تعمل المرأة بشكل أساسي في عمل الكفاف والنشاطات غير النظامية المرتبطة بالقطاعات التجارية الجديدة. ومع أنّ المرأة عادة ما تتحمّل ثمن إنشاء مشروعها غير النظامي إلا أنّها لا تتحكّم دوماً بالمنافع التي يستولي عليها الأقارب الذكور.

يوفر عدد من اتفاقيات العمل الدوليّة الحماية للعاملين في الاقتصاد غير النظامي. وهم يخضعون أولاً لتغطية جميع الاتفاقيات التي تحمي الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، ولحماية عدد من المعايير التي تشير إلى «العمال» بدلاً من «المستخدمين» أو التي لا تستعين بلغة تحصر انطباقها بالاقتصاد النظامي (Trebilcock، ٢٠٠٤، ص. ٥٩٠). ويتضمن العديد من المعايير أحكاماً حول توسيع نطاق التطبيق ليشمل العاملين في الاقتصاد غير النظامي.

ويمكن لإستراتيجية مناسبة حول تحسين الاقتصاد غير النظامي بشكلٍ يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي أن تغطي:

- ضمان حقوق أساسية لجميع العمال، بما في ذلك رفع تحدي المساواة وعدم التمييز؛
- تحسين الإنتاجية والقدرة على الاستخدام وتوليد الدخل من خلال ضمان وصول جميع العمال غير النظاميين إلى الاعتمادات والتكنولوجيا والتدريب، مع إيلاء أهمية خاصة للمرأة واعتماد تدابير خاصة إذا دعت الحاجة لذلك؛
- إنشاء إطار تنظيمي يشمل أشكالاً من الحماية الاجتماعية تكون مناسبة ومراعية للبعد الجنساني (مثلاً أحكام خاصة بالأئمة ومراعية للاعتبارات الثقافية والتوازن بين العمل والعائلة)؛
- التشجيع على تنظيم العاملين في الاقتصاد غير النظامي ولا سيما النساء؛
- تحسين أنظمة الرعاية الاجتماعية الخاصة بأكثر المجموعات فقراً بما لا يزيد على عبء المرأة في العمل المنزلي؛
- الاستمرار في جمع الإحصاءات وتحسين التحاليل المتصلة باستخدام الرجال والنساء في الاقتصاد غير النظامي.

اتفاقية ١٦٨: النهوض بالعمال والحماية من البطالة، ١٩٨٨

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤

اتفاقية ١٧٧ وتوصية ١٨٤: العمل في المنزل، ١٩٩٦

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل المنزلي؛ العمل المستتر؛ علاقة الاستخدام؛ العمل في المنزل؛ الفصل المهني؛ العاملون في الاستخدام الذاتي.**

امتنال العقد

← الإطلاع أيضاً على: **العمل الإيجابي؛ سياسات المشتريات العامة.**

الإنصاف

← الإطلاع أيضاً على: **الإنصاف بين الجنسين**.

الإنصاف بين الجنسين

يعني الإنصاف بين الجنسين الإنصاف في معاملة الرجال والنساء بحسب حاجاتهم واهتماماتهم الخاصة. ويمكن أن يشمل المساواة في المعاملة أو المعاملة المختلفة وإنما التي تعتبر متساوية لناحية الحقوق والمنافع والواجبات والفرص.

الإنصاف في الأجر

الإطلاع أيضاً على: **المساواة في الأجر**.

انقطاع المسار الوظيفي

تشكّل فترات الانقطاع عن العمل آليّة مهمّة للتوفيق بين الحياة المهنيّة والعائليّة. وفي ما يتعلّق بانقطاع المسار الوظيفي المتصل بالأمومة، تنصّ الاتفاقية رقم ١٨٣ على الأمن الوظيفي، وتحظر إنهاء الاستخدام أثناء الحمل أو التغيب في إجازة الأمومة والحقّ في العودة إلى نفس الوظيفة أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر (المادة ٨).

وتعالج المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٥٦ هذا الموضوع فتتصّ على ما يلي:

تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنيّة بما في ذلك تدابير في مجال التوجيه والتدريب المهنيين، لتمكين العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة من أن يغدوا ويظلّوا مندمجين في القوى العاملة ومن الانضمام مرّة أخرى إلى القوى العاملة بعد غياب عنها بسبب هذه المسؤوليّات.

وتنصّ التوصية رقم ١٦٥ (ثالثاً، ١٢ - ١٤) على ضرورة أن تُتاح، بما يتفق مع السياسات والممارسات الوطنيّة، تسهيلات التدريب المهني وعند الإمكان ترتيبات بشأن الإجازات الدراسيّة المدفوعة الأجر بحيث يتمكن العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة من العودة إلى عملهم. وتتضمن التسهيلات الموصى بها لمثل هؤلاء العمّال خدمات التوجيه المهني والإرشاد وخدمات تقديم المعلومات والتعيين التي ينهض بها موظفون تلقوا التدريب الملائم وقادرون على الوفاء بصورة كافية بالاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليّات العائليّة.

ولقد استحدثت دول مثل بلجيكا خططاً حول الانقطاع المهني لا يعزى فيها الغياب أو خفض ساعات العمل بالضرورة إلى الوضع أو الالتزامات العائلية (المفوضية الأوروبية، ٢٠٠٥).

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني؛ التوازن بين العمل والأسرة؛ التوازن بين العمل والحياة.

إنهاء الاستخدام

الإطلاع على: التسريح.

الأهداف الإنمائية للألفية

تُبنى الأهداف الإنمائية للألفية على إعلان الأمم المتحدة للألفية الموقع عليه في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ في قمة الأمم المتحدة للألفية. وهي تحدّد برنامجاً طموحاً يقضي بخفض معدلات الفقر إلى النصف وتحقيق غيرها من الأهداف الإنمائية بحلول العام ٢٠١٥.

أمّا الأهداف الثمانية فهي:

- (١) القضاء على الفقر المدقع والجوع
- (٢) تعميم التعليم الابتدائي
- (٣) تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- (٤) تخفيض معدل وفيات الأطفال
- (٥) تحسين الصحة النفاسية
- (٦) مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والملاريا وغيرها من الأمراض
- (٧) كفاءة الاستدامة البيئية
- (٨) إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية

بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، ترتبط الأهداف الإنمائية للألفية ببرنامج العمل اللائق الذي يساهم في تحقيق الأهداف الثمانية من خلال الاستخدام اللائق والمنتج والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي^٦. وانطلاقاً من القناعة بأنّ الوظائف اللائقة والمنتجة هي

(٦) للحصول على معلومات مفصلة مراجعة منظمة العمل الدولية، External Relations and Partnerships، Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals المتوفّر على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs>

السبيل الأكثر فعالية إلى استئصال الفقر، تعتبر منظمة العمل الدولية أن الأهداف الإنمائية للألفية وبرنامج العمل اللائق متلاحمان ويعزز أحدهما الآخر باعتبارهما صكين يرميان إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء. وفي الوقت نفسه، يشكل تعزيز المساواة بين الجنسين وإزالة التمييز الجنساني شرطاً أساسياً لاستئصال الفقر.

ترتبط المساواة بين الجنسين ارتباطاً وطيداً بتحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية، ولكن الهدف الثالث يُشير إلى المساواة بين الجنسين على وجه التحديد. وهو يستخدم حصّة المرأة في الاستخدام المأجور غير الزراعي (إلى جانب نسبة الفتيات إلى الصبيان في التعليم، ونسبة الإناث غير الأميات إلى الذكور لشريحة العمل ١٥-٢٤، وحصّة النساء من المقاعد في البرلمانات الوطنية) كمؤشر للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو ما يعكس الأهمية التي توليها منظمة الأمم المتحدة لوصول المرأة إلى الاستخدام. وفي منظومة الأمم المتحدة، تتولى منظمة العمل الدولية زمام القيادة في التبليغ عن كيفية تطوّر نسبة النساء في الاستخدام غير الزراعي المأجور ومعدلات البطالة بين صفوف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة.

← الإطلاع أيضاً على: العمل اللائق؛ التعليم؛ المساواة بين الجنسين؛ استخدام الأحداث.

برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام

إن برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام كناية عن برامج يمولها القطاع العام لتطوير البنية التحتية (أشغال عامة لتلبية الحاجات الأساسية في الأرياف والمدن والضواحي) بهدف خلق فرص العمل وكسب الدخل والحفاظ عليها، ويمكن أن ترمي هذه البرامج إلى مكافحة الفقر وتلبية الحاجات الأساسية في مناطق تنتشر فيها البطالة والبطالة الجزئية. ويجب إيلاء أهمية خاصة لخلق فرص العمل للنساء والأحداث وغيرهما من المجموعات المستضعفة.

ينبغي توظيف العاملين في برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام على أساس طوعي ولا ينبغي استخدامهم من نشاطات منتجة أخرى. أما شروط الاستخدام فيجب أن تتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية. ويجب ضمان الأحكام القانونية التي ترعى الوصول إلى الاستخدام وساعات العمل والأجر والإجازات المأجورة والسلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي كما يجب توفير برامج التدريب المهني.

ويتعين بذل جهود خاصة عن طريق برامج الترويج والإعلام وبناء القدرات لتوفير النفاذ المتساوي للنساء الفقيرات والحرص على المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. ويجب مكافحة استغلال عمل المرأة «الطوعي» غير المأجور باعتباره جزءاً من المساهمة في المجتمع. وتشكل مرافق رعاية الطفولة والنقل (حيث تقضي المسألة بقطع مسافات طويلة) حوافز إيجابية لتعزيز مشاركة النساء الفقيرات في برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام.

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤

← الإطلاع أيضاً على: إعانات إصابات العمل؛ الإعانات العائلية؛ شروط وإعانات الاستخدام؛ حماية الأمومة؛ معاش التقاعد؛ إعانات الشيخوخة؛ إعانات الوراثة.

البطالة

يُعرّف بالعاطلين عن العمل على أنهم جميع الأشخاص الذين يفوق عمرهم سنّاً معينة، وكانوا مؤخراً في خلال فترة قصيرة (تدوم أسبوعاً أو أسبوعين عادةً) من دون عمل أو متاحين للعمل

وساعين للعمل لمدّة ساعة واحدة على الأقلّ (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠٠٦ أ، ص. ٩، الملاحظة ٣). ولا يقيس هذا التعريف البطالة الجزئيّة المستوطنة في الاقتصاد غير النظامي في العديد من الدول ولا سيّما في الدول النامية.

ومع أنّ معدلات استخدام المرأة ارتفعت بانتظام في غالبية الدول على مر العقود الأخيرة، إلّا أنّ المرأة في جميع البلدان تقريباً تعاني من البطالة والبطالة الجزئيّة بدرجة أكبر من الرجل. فنتيجة حصّة المرأة الأكبر من رعاية الأطفال والأسرة، تراها تواجه صعوبات أكثر في وضع نفسها بتصرّف العمل فوراً فتعوّل بشكل كبير على أشكال العمل غير النمطي والمرن مقابل دخل.

أما إعانة البطالة فهي في شكل مدفوعات دوريّة تُسدّد في حال توقف الكسب نتيجة عدم القدرة على توفير عمل مناسب لشخص قادر على العمل ومتاح له. ويجب في فترة الإعانة أن تختلف بحسب طبيعة العمل ومدّة المساهمة.

ولا يجب أن يؤثّر الوضع الاجتماعي للمرأة (بما فيه ذلك المساكنة) على أهليّة المرأة للحصول على إعانات البطالة.

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

اتفاقية ١٦٨: النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨



الإطلاع أيضاً على: الحالة الاجتماعيّة؛ الضمان الاجتماعي؛ الحماية الاجتماعيّة.

البطالة الجزئيّة

بحسب فهم منظمة العمل الدوليّة لمصطلح البطالة الجزئيّة، يتعرّض شخص للبطالة الجزئيّة إذا كان مستخدماً ولكنّه أبدى رغبة في العمل أكثر مقابل أجر أعلى وهو مستعد لتولّي عمل مدته أطول في مهلة أسبوعين من تاريخ تعبيره عن هذه الرغبة. وبحسب ما هو متبع في قاعدة بيانات منظمة العمل الدوليّة عن سوق العمل، أي المؤشرات الأساسيّة لسوق العمل، تشكّل البطالة الجزئيّة المتصلة بالوقت مقياساً يشير إلى أنّ ساعات العمل التي يقوم بها المستخدم هي أقلّ من العدد الذي يبدي الشخص استعداداً أو رغبة في أدائه. وعلى غرار سائر نواحي الاستخدام، ترتدي البطالة الجزئيّة بعداً جنسانياً ويجب جمع وتحليل إحصاءات البطالة الجزئيّة المفصّلة بحسب الجنس.

← الإطلاع أيضاً على: برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام؛ سياسة العمالة؛ الاقتصاد غير النظامي؛ إحصاءات العمل؛ البطالة؛ استخدام الأحداث.

البطالة الهيكلية

يُستخدم هذا المصطلح لوصف البطالة التي تسببها تغيّرات في هيكلية الاقتصاد وتكون ناجمة عن ابتكارات تكنولوجية أو عن تغيّرات في تركيبة القوى العاملة. وفي العديد من الدول، عادةً ما تكون المرأة أوّل من يخسر وظيفته في حال طرأت تغيّرات هيكلية من هذا النوع، على افتراض أن الذكر ما زال يشكّل ربّ الأسرة ومعيّلها الأساسي. كما تقع البطالة الهيكلية في حال التعارض بين التعليم المتوفّر للذكور والإناث والحاجات والفرص التي يتيحها سوق العمل. ففي العديد من الدول، يمكن أن يؤدي الفصل المبني على أساس الجنس في المنهج التعليمي إلى تلقين الفتيات (والفتيان أيضاً في بعض الحالات) مهناً لا تسمح لهن بإيجاد عمل.

ويتعيّن على أصحاب العمل أن يتنبهوا إلى معاملة جميع العمّال الواجب تسريحهم معاملة منصفة لدى تحديد معيار التسريح وجدوله الزمني. فلا يجب الافتراض أبداً بأنّ النساء أقلّ قدرة على تولّي دور المعيل الأساسي أو الوحيد للأسرة وبالتالي يتأثرن بدرجة أقلّ بالتسريح.

ويجب على الدول الأعضاء تحديد سياسات تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب والتعلّم المتواصل التي تركز من بين أمور أخرى على تنمية المهارات المكافئة للجنسين واستبقاء الوظائف في ظلّ العمل اللائق. وبحسب مستوى نموّ الدولة الاقتصادي، يجب في سياسات التكنولوجيا أن تساهم في تعزيز ظروف العمل وخفض ساعات العمل وأن تتضمن تدابير للوقاية من فقدان الوظائف. ويجب في هذه التدابير الرامية إلى استبقاء العمال أن تشمل:

- استبقاء العمّال لتلبية حاجات العمل المتغيرة نتيجة التغيّر التكنولوجي؛
- إشراك العمّال وممثليهم في التخطيط لاعتماد التكنولوجيات الحديثة واستخدامها؛
- تنظيم وقت العمل بصورة أفضل مع مراعاة الحاجة إلى صون التوازن بين العمل والعائلة واستحداث فرص استخدام جديدة مبنية على أساس الإنصاف بين الجنسين بموازاة زيادة الإنتاجية وتلبية حاجات السكّان الأساسية.

اتفاقية ١٦٨: النهوض بالعمال والحماية من البطالة، ١٩٨٨

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام؛ الأسر التي ترأسها نساء؛ تنمية الموارد البشرية؛ المهن غير التقليدية؛ التوازن بين العمل والأسرة.

البنزين

← الإطلاع أيضاً على: المواد الكيميائية.

التأمين الصحي

خطة التأمين الصحي هي خطة عامة أو خاصة تقضي بتسديد تكاليف الرعاية الطبية أو الاستشفائية أو التعويض عن خسارة لحقت بالدخل جرّاء مرض أو إصابة أو حادث. ويجب أن يكون نظام التأمين الصحي إلزامياً لجميع العمّال ما عدا الاستثناءات التالية:

- العمل المؤقت والعرضي؛
- الحالات التي يتخطى فيها الأجر أو الدخل المبالغ التي يحددها القانون الوطني؛
- العمّال الذين يتخطون السقف العمري الذي نصّ عليه القانون؛
- أفراد أسرة صاحب العمل.

ويجب أن يكون التأمين الصحي متوفّراً بالتساوي للرجال والنساء على الرغم من وجود اختلافات بحسب ما إذا كان العامل يعمل طيلة الوقت أو بعض الوقت. ولا تُطبّق خطط التأمين الإلزامي في العديد من مجالات العمل التي تهمين عليها المرأة (الاستخدام الذاتي، الاقتصاد غير النظامي، الخ) بحيث تكون مضطرة لتحمل المسؤولية الشخصية لهذه الحماية.

ويجب أن تتولّى إدارة هذا النظام مؤسسات لا تبغي الربح تحت إشراف السلطة العامة المختصة. ويجب على الجهات المؤمن عليها وأصحاب العمل مشاركة العبء المالي الذي يفرضه النظام. وفي حال عدم القدرة على العمل لدواعٍ صحيّة، يمكن للشخص المؤمن عليه الحصول على:

- إعانة نقدية أقله مدّة الأسابيع الستّ والعشرين الأولى من عدم القدرة على العمل؛
- العلاج الطبي، الأدوية والأجهزة مجاناً أو لقاء جزء من الكلفة.

وتشكّل التوصية رقم ٢٩ للعام ١٩٢٧ حول التأمين الصحي أحد المعايير ذات الصلة. ومع أنّها بائدة إلا أنّها تشكل الصكّ الوحيد الصادر عن منظمة العمل الدوليّة والمعني بالسلامة والصحة المهنيّتين الذي يورد صراحة التمييز على أساس الجنس.

توصية ٢٩: التأمين الصحي، ١٩٢٧

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

اتفاقية ١٣٠: الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩

← الإطلاع أيضاً على: شروط وإعانات الالخدام؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي.

الأمين المرضي

← الإطلاع أيضاً على: الأمين الصّحي.

الاحرّش الجنسي

بصورة عامة، إنّ الاحرّش الجنسي في مكان العمل كناية عن أي سلوك أو اقرب جنسي، شفهي أو جسدي، لا يكون مرعّباً به ويرتدي طبيعة جنسية ويُعتبر قبوله صراحة أو ضمناً شرطاً لقرارات تصبّ في مصلحة المستخدم، أو يرمي أو يفضي إلى التدخل بشكل غير مسوّغ في أداء الفرد المهني أو في خلق بيئة ترهيبية أو معادية أو استغلالية أو هجومية. ويمكن أن يتكوّن الاحرّش الجنسي من:

- إهانات، ملاحظات، نكت، وتلميحات ذات طبيعة جنسية وتعليقات غير مناسبة على لباس الشخص أو شكله أو سنّه أو وضعه العائلي؛
- اتصال جسدي غير مرغوب به وغير ضروري مثل اللمس والمداعبة والقرص أو الاعتداء؛
- ملاحظات مريكة واحرّش شفهي؛
- نظرات وإيماءات شهوانية متصلة بالحياة الجنسية؛
- دعوات مثيرة للشبهات؛
- طلب أداء خدمات جنسية؛
- تهديدات صريحة أو ضمنية بالفصل أو رفض ترقية الخ، في حال عدم أداء الخدمات الجنسية.

يُعتبر الاحرّش الجنسي انتهاكاً لحقوق الإنسان وشكلاً من التمييز ومسالمة متصلة بالسلامة والصحة. وهو يُهين كرامة العمال ونزاهتهم الشخصية ويتعرّض لهما. كما يقوّض الحقّ في المساواة في المعاملة والفرص. ويجب منع هذا السلوك في مكان العمل؛ وفي حال وقوعه على الرغم من جميع الجهود، يجب المعاقبة عليه وحماية الضحايا. وغالباً ما لا تعي الضحية حقوقها وتخشى الانتقام أو فقدان الوظيفة، وبالتالي تشكّل التوعية عنصراً أساسياً لمكافحة الاحرّش الجنسي.

لا يشكّل الاحرّش الجنسي تهديداً محتملاً للعمال وحسب وإنما للمؤسسات أيضاً. فهو يُعتبر

ت

مناقضاً لأهداف أصحاب العمل كونه يُضعف العلاقات الصناعية ويمكنه أن يؤثر سلباً على الإنتاجية مثلاً عن طريق التغيب، وتغيير طاقم العمل المستمر، وتراجع معنويات العمال. كما يمكن أن يشوّه سمعة المنشأة وأن يخفّض من أرباحها عن طريق الدعاية السيئة كما تكاليف المقاضاة المرتفعة. ويرتدي دور النقابات وأصحاب العمل في خلق بيئة سليمة لكرامة العمال، أهمية قصوى لدواعي الوقاية.

ويجب في السياسات والإجراءات الرامية إلى إزالة التحرش الجنسي أن تتضمن:

- إعلاناً مبدئياً؛
- إجراءات تظلم سرّية من التحرش الجنسي توفر الحماية من الثأر؛
- قواعد تأديبية تقدمية؛
- إستراتيجية تدريب وتوعية وتواصل.

لقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في جلسته الحادية والسبعين لعام ١٩٨٥ قراراً حول المساواة في الفرص والمعاملة بين النساء والرجال في الاستخدام ينصّ على أن «التحرش الجنسي في مكان العمل يسيء إلى ظروف عمل المستخدم وإلى آفاق الاستخدام والترقية. وعليه، يجب في سياسات تعزيز المساواة أن تتضمن تدابير لمكافحة التحرش الجنسي والوقاية منه». (منظمة العمل الدولية، ١٩٨٥، ص. ٩١ كما ورد في منظمة العمل الدولية، ١٩٨٨، ص. ١٠٤).

ويمنح العديد من الدول الحماية من التحرش الجنسي بموجب الدستور وقانون المساواة في الفرص وقانون العمل والقانون الجزائي و/أو التشريعات ذات الصلة. وتقوم المحاكم على المستوى المحلي بتعزيز دور أصحاب العمل للاحية تفادي التحرش والتعاطي مع تبعاته عن طريق الاجتهاد (حول إنهاء عقود الاستخدام، والتدابير التصحيحية والعقوبات، الخ) (Hodges-Aeberhard، ١٩٩٦). وتؤدي خدمات تفتيش العمل دوراً أساسياً في الاستماع إلى الشكاوى أو تسجيل حالات التحرش الجنسي في مكان العمل. وتفضّل بعض منظمات أصحاب العمل استخدام مدونات السلوك الطوعية لمكافحة التحرش الجنسي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥b، ص ١٢ و٤٣).

لقد عالجت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات موضوع التحرش الجنسي باعتباره حقاً من حقوق الإنسان سيّما في مجال التمييز ضد المرأة مع أنه يمكن للرجل أيضاً أن يكون مستهدفاً. وقد ركّزت سائر نشاطات منظمة العمل الدولية بشكل أساسي على البحوث وصياغة التشريعات وندوات التدريب والتوعية ولا سيّما في آسيا والكاريبي. ولا بد من بذل مزيد من الجهود لتوسيع نطاق التغطية الجغرافية وتطوير نشاطات التعاون التقني التي ستساعد على تزويد أركان المنظمة بالأدوات الضرورية لمواجهة هذا الشكل من التمييز مواجهة أكثر فعالية.

اتفاقية ٨١: تفتيش العمل، ١٩٤٧

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ التحرش والضغط؛ التدابير التصحيحية والعقوبات.

التحرش والضغط

يمكن أن تتخذ ممارسات التحرش والضغط (المعروفة أيضاً باسم التسلط أو المضايقة) في مكان العمل أشكال تهجمات مختلفة. وهي كناية عن سلسلة اعتداءات جسدية أو نفسية مستمرة بحق مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وهي اعتداءات غير منصفة أو منطقية ولا يمكن توقعها. ويشكل التحرش الجنسي أحد أشكال التحرش.

كما يمكن لمراقبة العمال الإلكترونية أن تشكل تحرشاً في بعض الحالات.

ولا يجب إخضاع أي عامل، ذكراً كان أم أنثى للتحرش أو الضغط أياً كان شرط الاستخدام أو ظرفه، كما لا يجب إخضاعه لاستغلال عاطفي ومضايقة أو إيذاء في العمل. ولا يجب ممارسة التحرش الجنسي. بل يجب توزيع وظائف العمل بالتساوي انطلاقاً من معيار موضوعي. وينبغي تقييم أداء جميع الموظفين المهني تقيماً موضوعياً، فلا يجب أن يتعرض الموظفون لعقوبات في أداء وظائفهم المهنية كما لا يجب أن يطلب منهم أداء مهام أو أعمال إضافية بسبب جنسهم. ويجب إحاطة ضحايا التحرش والضغط بالحماية من تدابير الثأر أو التدابير التأديبية عن طريق تدابير وقائية وسبل التعويض.

يسجل وعي متنام بأن التحرش والضغط في مكان العمل لا يشكلان مشكلة إنسانية فردية وحسب بل هما متجذران في السياق الاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي والثقافي الذي ينطوي على تباين كبير في العلاقات بين الجنسين. وكما تفيد البحوث، يتحمل العامل والمؤسسة والمجتمع المحلي كلفة باهظة نتيجة التحرش. وعليه يجب معالجة التحرش عبر اتخاذ تدابير مناسبة.

اعتمدت دائرة منظمة العمل الدولية حول شروط العمل والاستخدام برنامجاً خاصاً حول العنف والتحرش في مكان العمل وهو يُعنى بالوقاية من جميع أشكال العنف في مكان العمل بما في ذلك التسلط والمضايقة والتحرش على أسس مثل الجنس أو العرق أو الاثنية والدين أو التوجه الجنسي. ويجري البرنامج بحوثاً حول هذا الموضوع ويعد أدوات عملية ويسدي النصح للحكومات والمنظمات أصحاب العمل والعمال حول كيفية الوقاية من التحرش والتعاطي معه.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

← الإطلاع أيضاً على: الكمبيوتر؛ إجراءات تقديم الشكاوى؛ التحرش الجنسي؛ العنف في مكان العمل.

تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له

تحليل النوع الاجتماعي (أو التحليل الجنساني) أداة لتشخيص الفوارق بين الرجال والنساء من حيث نشاطاتهم وظروفهم وحاجاتهم ووصولهم إلى الموارد وتحكمهم بها ووصولهم إلى منافع التنمية وصنع القرار. وهو يحلل الروابط بين هذه العوامل وغيرها من العوامل في الإطار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والبيئي الأوسع.

ويشكل التحليل الجنساني الخطوة الأولى في التخطيط الاستراتيجي والتنموي المراعي لشؤون النوع الاجتماعي. ويقضي بما يلي:

- جمع بيانات مفصلة بحسب الجنس ومعلومات مراعية للنوع الاجتماعي بخصوص شريحة السكان قيد الدرس؛
- تحديد توزيع العمل بحسب الجنس ووصول الرجل والمرأة تبعاً إلى الموارد المنافع والتحكم بها؛
- فهم حاجات الفتيات والصبيان والرجال والنساء والضوابط المفروضة عليهم والفرص المتاحة لهم؛
- تحديد الضوابط والفرص في السياق الأوسع؛
- مراجعة قدرات المنظمات ذات الصلة على تعزيز المساواة بين الجنسين.

يتفرّع تحليل النوع الاجتماعي عن مفهوم «النوع الاجتماعي والتنمية» الذي ولد بحد ذاته في الثمانينات ردّاً على الانتقادات الموجهة إلى مقاربة «المرأة في التنمية»، وبدأ في أوائل السبعينات عندما بدأ الباحثون يحللون توزيع العمل بحسب الجنس وتأثير التنمية على المرأة. وتتادي مقاربة المرأة في التنمية بدمج المرأة في إستراتيجيات التنمية مع التركيز على المرأة المستضعفة وإزالة التمييز الممارس بحقها. ولكنّ مقاربة النوع الاجتماعي والتنمية لا تركّز على المرأة وحسب وإنما أيضاً على الفوارق الاجتماعية والعلاقات غير المتكافئة بين الرجال والنساء. وهي تشدّد على مساهمة المرأة والرجل في تحقيق التنمية المنصفة للجنسين.

كما أن تمكين المرأة مفهوم غالباً ما يُستخدم في تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له. وعادةً ما يشير إلى إمكانية إعادة توزيع علاقات السلطة غير المتكافئة بين الرجال والنساء عبر زيادة اعتماد المرأة على ذاتها وتعزيز قدراتها الداخلية من خلال عملية توعية وبناء للقدرات تؤدي إلى مشاركة أكبر وقدرة أكبر على صنع القرار وسيطرة أعظم وفي النهاية إلى تغيير مجرى الأمور. ويعني تمكين المرأة الاقتصادي انتشالها من العمل متدني الأجر وبعض الوقت الذي

يمعن في غالب الأحيان في إقامة اللامساواة بين الجنسين. وبصورة أشمل، يُنظر إلى المشاركة المجدية في منطديات صنع القرار (مثل منظمات أصحاب العمل والعمّال والنقابات) على أنّها أساسية لتمكين المرأة (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ١٩٩٨). أمّا التركيز على الخصائص الذكورية فيشكل أيضاً أداة مفيدة للنظر في تغيير العلاقات الجنسية عبر النظر في أدوار الرجال والصبيان. فيمكن لذلك أن يساعد في زيادة الوعي وقبول أدوار الرعاية التي يؤدّيها الرجل.

ويمكن التعريف بشكل عام بالتخطيط الجنسي على أنّه تخطيط يراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في شتّى مراحل التصميم والتطبيق والرصد والتقييم الخاصة ببرنامج أو مشروع، بما في ذلك وضع الغايات والأهداف وتحديد الاستراتيجيات والمؤشرات واختيار المنهجيات والأدوات لمراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي وتنفيذ نشاطات جنسانية وتخصيص الموارد لتنفيذها.

تمت بلورة العديد من المقاربات والأطر للتخطيط الجنسي وتعدّ أطر عمل هارفرد وموسر أكثرها استعمالاً. للحصول على مزيد من المعلومات حول أنماط التخطيط الجنسي، مراجعة الفقرة بعنوان مراجع إضافية (الصفحة ٢٠٧).

← الإطلاع أيضاً على: توزيع العمل؛ إحصاءات العمل؛ الخصائص الذكورية؛ التمثيل والصوت.

التدابير الإيجابية

الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي.

التدابير التأديبية

تتضمن التدابير التأديبية تدابير يتخذها صاحب العمل بحقّ مستخدم/مستخدمة ردّاً على عدم امتثاله/امتثالها لواجباته/واجباتها. ويمكن في التدابير التأديبية أن تتضمن التحذير، التعليق من الخدمة، النقل أو خفض الدرجة.

ويجب اعتماد سياسات وإجراءات للحرص على ألاّ تتخذ التدابير التأديبية على أساس اعتباراتي أو تمييزي. ويجب تحديد الأسس التي يجوز استناداً عليها اتخاذ التدابير التأديبية، انطلاقاً من معيار موضوعي متفق عليه في عملية الحوار الاجتماعي، كما ينبغي أن تكون متصلة بمقتضيات الوظيفة.

ت

ويجب تطبيق السياسات والإجراءات المتصلة بالتدابير التأديبية بالتساوي؛ فلا يجب تأديب أي مستخدم عن أي تصرف أو سلوك يكون مقبولاً إن صدر عن مستخدمين آخرين.

اتفاقية ١٥٨ وتوصية ١٦٦: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
توصية ١٣٠: بحث الشكاوى، ١٩٦٧
اتفاقية ١٥١ وتوصية ١٥٩: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

← الإطلاع أيضاً على: التسريح.

التدابير التصحيحية والعقوبات

التدابير التصحيحية سبيل إلى التعويض عن ضحية أو تصحيح الضرر أو الأذى التي تتعرض لها؛ أما العقوبة فهي جزية جنائية أو غرامة إدارية مدنية تُفرض كعقوبة عن سلوك غير مقبول. وتشكل التدابير التصحيحية والعقوبات سبلاً إلى تفعيل الأنظمة القانونية وإلى ردع السلوك غير القانوني. وتُطبق التدابير التصحيحية والعقوبات على المستوى الوطني، وغالباً ما تأتي رداً على دعوة معايير العمل الدولية لاتخاذ تدابير رادعة في أسوأ حالات استغلال القوى العاملة، مثل اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ في المادة ٢٥، أو اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ في المادتين ٧ (١) و٨.

وتُعدّ التشريعات الوطنية حول المساواة في الأجر والفرص والمعاملة مهمةً ولكنها ليست كافيةً بحد ذاتها للحرص على تطبيقها في القانون والممارسة. فيجب الحيلولة دون ممارسات التمييز بواسطة وسائل الردع الفعالة كما يجب التعويض بشكل منصف على ضحايا التمييز. ففي حال الصرف التسفي من العمل مثلاً، لا يُنظر عموماً إلى التعويض النقدي على أنه كافياً. وحرصاً على إقرار القانون، من المهم توفير سلسلة من التدابير التعويضية و/أو العقوبات في حالات التمييز. ونظراً لتبدل طبيعة التمييز الذي يتحوّل أكثر فأكثر إلى تمييز غير مباشر، يصعب الوقاية منه بواسطة العقوبات الجنائية وحدها؛ وبالتالي لا بد من اتخاذ التدابير الوقائية لاستكمال العقوبات المفروضة على السلوك التمييزي.

ويُلاحظ ميل متنامٍ إلى تشديد التدابير التصحيحية والعقوبات. لقد أوجدت الدول بمعظمها هيئات متخصصة وموضوعة بالتصرف لمعالجة التمييز وتعزيز المساواة في العمل؛ ولكن كثير منها يعوّل بدرجة كبيرة على العقوبات منه على التدابير التصحيحية. لتوخي المزيد من الفعالية، تترافق العقوبات القانونية مع تدابير تصحيحية في بعض الدول. كما تصبح التدابير التصحيحية والعقوبات منهجيةً بغاية الأهمية لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل ومكافحته.

ويشكّل أمين المظالم أو مكتب أمين المظالم سبيلاً آخر إلى التحقيق في الشكاوى وتوفير التدابير التصحيحية. وهو يُصدر عادة التوصيات والتقديرات ويرفع تقريراً سنوياً إلى البرلمانات. ويمكن

استحداث مثل هذه المكاتب خصيصاً لمعالجة مسألة المساواة ومسائل حساسة مثل التحرّش الجنسي. فالسويد على سبيل المثال لديها أمين مظالم يُعنى بالمساواة في الفرص ولجنة معنية بالمساواة في الفرص: وبناءً على طلب أمين المظالم، تستطيع اللجنة أن تطلب إلى صاحب العمل اتخاذ تدابير فعّالة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، تحت طائلة دفع غرامة إن لم يمتثل لأوامرها.

← الإطلاع أيضاً على: **التدابير التأديبية؛ التمييز؛ إجراءات تقديم الشكاوى؛ التحرّش والضغط؛ التحرّش الجنسي.**

تدبير المنزل

تدبير المنزل (المختلف عن العمل المنزلي المأجور) هو العمل غير المأجور القائم على رعاية الأسرة والذي يؤديه أفراد الأسرة. ولا زالت المرأة في جميع أنحاء العالم تتولّى المسؤوليّة الأساسيّة لتدبير المنزل. وعلى الرغم من تنامي حصّة الرجل من التدبير المنزلي بصورة تدريجيّة، خصوصاً في الدول المتطوّرة، إلّا أنّها لا تزال تشكّل حصّة صغيرة من مجموع الوقت الذي يُنفق في تدبير المنزل. فحتّى عندما تضطلع المرأة والفتاة بمسؤوليّات اقتصاديّة داخل المنزل وخارجه، إلّا أنّها عادةً ما تتولّى الجزء الأكبر من مهام تدبير المنزل نظراً لدورها التقليدي في المجتمع. ويتضمن هذا العمل رعاية الأطفال وكبار السنّ، وعادةً ما لا يكون منظماً أو محمياً بموجب القانون.

وفي غالبية الدول، لا تتمتع ربّة المنزل بالحقّ في معاش تقاعد مع أنّه من الممكن في بعض الدول القيام بمساهمات طوعيّة في صندوق التقاعد. وإذا كانت ربّة المنزل متزوّجة، عادةً ما يكون لها الحقّ بالإعانات الاجتماعيّة التي يتقاضاها الزوج العامل (تعويض آيل إلى الورثة، إعانات العائلة، معونة صحيّة). ويُشكّل تنامي عدد الأسر التي ترأسها امرأة إلى جانب الوصول المحدود إلى عمل مربح وإلى خطط الضمان الاجتماعي، عاملاً أساسياً من ظاهرة «تأنيث الفقر».

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الرعاية؛ توزيع العمل؛ العمّال المنزليون؛ النشاط الاقتصادي؛ رعاية كبار السنّ؛ الأسر التي ترأسها نساء؛ الحماية الاجتماعيّة؛ الضمان الاجتماعي؛ العمل غير المأجور.**

التدريب المهني

التدريب المهني كناية عن نشاطات مُعدّة لتوفير المهارات والمعارف والقدرات والمواقف الضرورية للعمل في مهنة محددة أو مجموعة مهن مترابطة، في أي حقل من حقول النشاط الاقتصادي. وعبر تزويد المجموعات المعرّضة للتمييز بالمهارات الضروريّة لتحسين قابليّة استخدامهما وإنتاجيّتهما ومدخولهما، يمكن للتدريب المهني أن يؤدي دوراً مهماً في تعزيز المساواة في الفرص بين جميع العمّال للحصول على العمل اللائق.

ت

ومن تدابير تعزيز المساواة في الفرص بين الرجال والنساء في التدريب والاستخدام ما يلي:

- تعليم الرجال والنساء وتشجيع كلا الجنسين على أداء دور متساوٍ في تغيير المواقف التقليدية؛
- التوجيه المهني الذي يُمكن الفتيات والنساء من الاستفادة من فرص التدريب المهني؛
- توسيع نطاق التدريب إلى أبعد من القطاعات "الأنثوية" التقليدية (الفنون المنزلية، التطريز، الطهو، عمل الرعاية، العمل السكريتييري، الخ)؛
- توفير الوصول المتساوي للفتيات والنساء إلى جميع قنوات العمل والتدريب المهني لشتى أنواع المهن، وتوفير مزيد من التدريب للحرص على التنمية والتقدم الذاتي؛
- توفير مرافق الرعاية بالأطفال وغيرها للعمال ذوي المسؤوليات العائلية إفساحاً بالمكان أمام وصولهم إلى التدريب المهني العادي؛
- برامج التدريب المهني والتعلم المتواصل للنساء والرجال ممن هم فوق سن الاستخدام الاعتيادية، ولن يرغبون في إعادة الانخراط في العمل بعد انقطاع لفترة من الزمن لتربية الأطفال.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: التعليم؛ تنمية الموارد البشرية؛ الفصل المهني؛ التوجيه المهني.

التسريح

التسريح هو إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل. لا يُنهي الاستخدام ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء (يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق أو ينجم عن إعادة هيكليّة تكنولوجيّة واقتصاديّة) أو إجراء مناسب يشمل الحقّ المضمون في الاستئناف. وفي حال وقع من جانب العامل خطأ فادح، إذا أقفلت المنشأة أبوابها أو انقضى أجل عقد الاستخدام، أمكن إنهاء الاستخدام. ولكن في مثل هذه الحالات وجبت استشارة ممثل العمال.

ولا يجب تسريح العمال لمشاركته في أنشطة نقابية أو على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو السن (مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية حول التقاعد) أو الحالة الاجتماعيّة أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب القومي أو الأصل الاجتماعي أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع، أو بسبب إصابة أو مرض مدّة قصيرة، أو بسبب الخدمة العسكريّة الإلزاميّة أو غيرها من الواجبات الوطنيّة التي تنصّ عليها القوانين والممارسات الوطنيّة.

ولا يجوز إنذار المرأة العاملة بفصلها من عملها أثناء تغيبها عن العمل في إجازة الأمومة أو أن يُرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب. ويجب تمديد فترة حماية المرأة من التسريح قبل الوضع وبعده بحيث تبدأ في تاريخ تبليغ صاحب العمل بالحمل بواسطة شهادة طبيّة لغاية انقضاء شهر على الأقل على انتهاء إجازة الأمومة.

وحيث يكون التسريح مبنياً على التمييز، تشكّل الإعادة إلى المنصب السابق حلاً أولياً إذا رغب به العامل. وليس التعويض المالي وحده تدييراً تصحيحياً كافياً.

في حال خفض عديد الموظفين لأسباب اقتصادية أو هيكلية، وجبت استشارة الموظفين وممثليهم وإعلامهم بما يلي:

- عدد الموظفين الذين يُرجح تأثرهم وأسمائهم وفئاتهم؛
- الموعد المرتقب لخفض عديد الموظفين؛
- معيار الاختيار المستخدم في اتخاذ القرار قبل البت بقرار التسريح. يجب الحرص على ألا يسيء المعيار المتبع إلى المرأة بدرجة أكبر من الرجل. وتسمح هذه المشاورات بالتفاوض على الحاجة إلى تلك التدابير وإلى تفاصيلها، ويمكنها أن تساعد على التلطيف من تأثير عمليات التسريح الجماعية المحتملة عن طريق استخدام المواثيق الاجتماعية مثلاً.

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨ وبروتوكول ١٩٨٢

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٥٤ وتوصية ١٦٣: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٥٨ وتوصية ١٦٦: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

اتفاقية ١٧١: العمل الليلي، ١٩٩٠

← الإطلاع أيضاً على: مسؤولية الإثبات؛ التدابير التأديبية؛ الحالة الاجتماعية؛ حماية الأمومة؛ التدابير التصحيحية والعقوبات؛ التحرش الجنسي.

التسلط

← الإطلاع أيضاً على: التحرش والضغط.

التعاونيات

التعاونية جمعية مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق غاية مشتركة عن طريق تشكيل منظمة ديمقراطية والمساهمة بالتساوي في رأس المال الضروري والقبول بنسبة منصفة من مخاطر وتقديمات المنشأة التي يشارك فيها الأعضاء بصورة ناشطة. وتعاونيات العمال (مؤسسات المستخدمين أو مؤسسات يملكها عمال) كناية عن مؤسسات يملكها الأعضاء ويتحكمون بها وتفتح عضويتها أمام جميع المستخدمين.

توفر التعاونيات سبيلاً تنظيمياً فاعلاً للتوفيق بين الموارد الاقتصادية والبشرية وتحقيق الغايات الاجتماعية. ويمكن أن تشكل آليات أساسية لتمكين المرأة وتقديمها تحقيقاً للمساواة الكاملة مع الرجل.

تشكل مجموعة المبادئ التعاونية الخطوط التوجيهية التي تتبعها الحركة التعاونية العالمية لترجم بموجبها قيمها على أرض الواقع. وجرى اعتماد بيان حول الهوية التعاونية في المؤتمر المؤي الذي عقده الحلف التعاوني الدولي في مانشستر، المملكة المتحدة عام ١٩٥٥. ويشير المبدأ التعاوني الأول إلى عضوية طوعية ومفتوحة ويشدد على كون التعاونيات مفتوحة أمام كل من يستطيع استخدام الخدمات التي توفرها التعاونية ويرغب في تحمل مسؤولية العضوية من دون تمييز بين الجنسين.

وتنص التوصية رقم ١٩٣ حول تعزيز التعاونيات في الفقرة ٧ (٣) على ما يلي: «ينبغي إيلاء اهتمام خاص لزيادة مشاركة المرأة في الحركة التعاونية على كافة المستويات ولا سيما مستوى الإدارة والمناصب القيادية»، وعلى أنه يجب على السياسات الوطنية حول التعاونيات أن تعزز المساواة بين الجنسين في التعاونيات وفي عملها (الفقرة ٨ (١) (أ)). ولكن يبقى على التعاونيات أن تعالج مشاكل النوع الاجتماعي. ومن بين المسائل المتصلة بالنوع الاجتماعي مستوى مشاركة المرأة المتدني في التعاونيات وتمثيلها الناقص على مستويات اتخاذ القرارات. وتعزى المشكلتان إلى عدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية الثقافية وإلى الانحياز الجنسي والظروف القانونية والسياسية. ولعل دور المرأة التقليدي في المجتمع هو على الأرجح أكبر العقبات التي تحول دون مشاركتها في التعاونيات ووصولها إلى مستويات اتخاذ القرارات. فغالباً ما تؤدي المرأة دوراً أكثر سلبية من الرجل في التعاونيات المختلطة في حين يميل الرجل إلى تولي أدوار قيادية ويتردد في مشاركة المرأة مسؤولياته.

لا تمارس قوانين التعاونيات وأنظمتها الداخلية تمييزاً مباشراً بحق المرأة كونها تنادي بمبادئ العضوية المفتوحة والحقوق المتساوية لجميع أعضائها، ولكن يمكنها أن تمارس تمييزاً غير مباشر عن طريق شروط العضوية في التعاونيات المختلطة. على سبيل المثال، لا يقبل العديد من التعاونيات الزراعية عضوية غير أصحاب الأرض وفي بعض الدول لا يجوز للمرأة قانوناً امتلاك الأرض حتى لو كانت تزرع ممتلكات العائلة.

ومن أبرز ميزات التعاونيات النسائية مساهماتها في مجال الادخار والاعتماد ولكن في حين أنّ المرأة تشكّل أبرز أعضاء هذه التعاونيات إلا أنّ الرجل يشغل تقليداً المناصب الإدارية.

وفي العديد من المجتمعات ولا سيما في الحقول التي تُفصل فيها المرأة عن الرجل، تفضّل المرأة تنظيم صفوفها في تعاونيات تحتكرها النساء. ومن أبرز حسنات مثل هذه التعاونيات أنّ المرأة تتحكم بشكل مباشر بنشاطها الاقتصادي وتملك فرص كسب خبرة في القيادة والإدارة وزيادة الثقة بالنفس. ولكن لا بدّ من الإشارة إلى أنّ التعاونيات التي تحتكرها النساء لم تنجح بشكل عام في تغيير موقع المرأة الدولي في المجتمع وإشراك المرأة في النشاطات التعاونية العامة. وعليه من المهم دمج تعاونيات المرأة القابلة للبقاء في منظمات ثانوية أو أساسية أو إلحاقها بها بحيث تحرص على مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات وتمثيلها على مستوى الإدارة.

توصية ١٩٣: تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢

← الإطلاع أيضاً على: العمال الزراعيون وغيرهم من العمال الريفيين؛ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة؛ إحصاءات العمل؛ التمثيل والصوت؛ العاملون في الاستخدام الذاتي؛ النساء منظمات المشاريع.

التعلّم المتواصل

← الإطلاع على: التعليم؛ قابلية الاستخدام؛ الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر؛ الضمان الاجتماعي؛ البطالة الهيكلية؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني؛ التوازن بين العمل والحياة.

التعليم

لا تزال النساء والفتيات في معظم أنحاء العالم يواجهن معوّقات تحول دون مشاركتهنّ الفاعلة في التعليم والتدريب وذلك نتيجة الأدوار الجنسانية المقبولة (تدبير المنزل، رعاية أفراد الأسرة، الزواج المبكر والإنجاب). ويستدعي هذا النوع من التمييز اتخاذ تدابير سياسية متعمّدة ترمي إلى الحرص على المساواة بين الذكور والإناث لناحية الوصول إلى التعليم والمهارات والحصول على الفرص المناسبة له واكتسابها والإبقاء عليها. ولا يجب في التعليم والتدريب والتوجيه المهني والتعلّم المتواصل^٨ أن تكون متاحة بالتساوي أمام الرجال والنساء منذ التعليم الابتدائي وحسب،

(٨) عرّفته توصية التنمية البشرية رقم ١٩٥ لعام ٢٠٠٤ على أنّه يشمل جميع أنشطة التعلّم المنفّذة طوال الحياة بهدف تنمية الكفاءات والمؤهلات.

ت

وإنما يجب تربية الصبيان والفتيات بحيث يفهمون الضغوطات التي تمارسها الأحكام المسبقة على كلا الجنسين ويتوقعون إلى وظائف ومهن غير معدة بحسب القوالب النمطية. وليس هذا النوع من التعليم أقل أهمية للصبيان منه للفتيات.

ولقد أُحرز تقدم ملموس في غالبية الدول لناحية زيادة الوصول إلى التعليم خصوصاً بالنسبة إلى الفتيات. فالفوارق بين الجنسين في التحصيل العلمي إلى تقلص وليس أقله نتيجة الجهود المبذولة لتلبية هدف الألفية الإنمائي الثالث الذي يشير صراحةً إلى إحراز تقدّم نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق إزالة الفروقات بين الجنسين في التعليم. ولكن تفيد الأدلة بأن التحصيل العلمي الأعلى لا يُترجم تلقائياً انخفاضاً في انعدام المساواة في سوق العمل. فيجب الحرص على المساواة في الفرص بين الرجال والنساء والشباب فور مغادرتهم التعليم النظامي وذلك من خلال التوجيه والتدريب المهنيين والنفاذ إلى الاستخدام.

ينظر البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية إلى التعليم وبشكل خاص إلى تعليم الفتيات على أنه إستراتيجية أساسية نحو إزالة عمل الأطفال والوقاية منه.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤

اتفاقية ٨٨: إدارات التوظيف، ١٩٤٨

توصية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

توصية ١٩٥: توصية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الأطفال؛ توزيع العمل؛ المساواة في الأجر؛ السقف الزجاجي؛ الأهداف الإنمائية للألفية؛ المهن غير التقليدية؛ الفصل المهني؛ التدريب المهني؛ استخدام الأحداث.**

تفتيش العمل

تفتيش العمل كناية عن مرفق عام غايته الإشراف على التقيد بجميع الأحكام القانونية المتصلة بحماية العمال. ويشكل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات إدارة العمل الوطنية الرامية إلى مكافحة جميع أشكال التمييز في مكان العمل بما في ذلك التحرش الجنسي وغيره كما العمل الجبري وعمل الأطفال. وحيث أن تفتيش العمل يساعد على احترام معايير السلامة والصحة في مكان العمل، فهو يساهم في الوقاية من حوادث مهنية خطيرة وفي منع انتشار الأمراض المهنية وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ويجري تفتيش العمل عن طريق عمليات تفتيش منتظمة في أماكن العمل في الصناعة والتجارة والزراعة. ويتخذ في العديد من الدول شكل خدمات غير تجارية تتمثل

بتوفير المشورة والمعلومات لأصحاب العمل والعمّال بهدف تحسين الامتثال للموجبات القانونية. ويجب على هذا المرفق أن يتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمّال وأن يضمّ فريقاً مؤهلاً كفاية يضمّ نسبة مناسبة من النساء.

ويجب على هيئة تفتيش العمل أن تؤدي دوراً مهماً في الوقاية من الممارسات التمييزية في مكان العمل وإزالتها، فيجب عليها الحرص بشكل خاص على:

- منح مفتشي العمل الوصول إلى مكان العمل والقدرة على البقاء على اتصال بالإدارة وبالموظفين من كلا الجنسين حتى في غياب ممثلي عن الإدارة إذا دعت الحاجة؛
- أن يتناول مفتشو العمل برامج تثقيف العمّال وخصص التدريب في جميع نواحيها، ولا سيما تلك التي تعنى بإزالة التمييز وتعزيز فرص الاستخدام المتساوية؛
- تشجيع العمّال على الاتصال بهيئة تفتيش العمل التماساً للمعلومات والشروحات حول قانون العمل عندما تطرأ مشاكل متصلة بالممارسات التمييزية في الاستخدام؛
- إعلام مفتشي العمل وتدريبهم على جميع نواحي السياسات والإجراءات المتصلة بفرص الاستخدام المتساوية والمعاملة غير التمييزية بما في ذلك التحرّش الجنسي؛
- توظيف مفتشي عمل من كلا الجنسين، وتوعيتهم على أهمية تعزيز المساواة ومعرفة صلة هذا الأمر بعملهم؛ وإذا دعت الحاجة إناطة مفتشات بالقضايا الخاصة بالمرأة؛
- تضمين تقارير التفتيش سجلات عن الممارسات التمييزية في مكان العمل وتدابير التعويض؛
- تضمين تقارير تفتيش العمل بيانات حول القوى العاملة المفصلة بحسب الجنس.

اتفاقية ٨١ وتوصية ٨١ تفتيش العمل، ١٩٤٧ وبروتوكول، ١٩٩٥

اتفاقية ١٢٩ وتوصية ١٢٣: تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩

← الإطلاع أيضاً على: إدارة العمل؛ مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة.

التقاعد المبكر

← الإطلاع أيضاً على: العائلات المسنّات؛ معاش التقاعد.

تقييم الأداء

تعرف منظمة العمل الدولية بتقييم الأداء على أنه تقييم أداء العمّال وقدراتهم. عادةً ما يتولاه

ت

المسؤولون المشرفون على العامل ولكن يمكن أن يقوم به نذ أو مرؤوس أو الشخص نفسه. ولا شك في أن الإنصاف عنصر أساسي من تقييم الأداء، إذ ينبغي أن تُعتبر أنظمة وإجراءات التقييم منصفة من قبل جميع الأطراف.

ولكن عملياً، تفيد الممارسة بأن العملية معرّضة للانحياز الجنسي والقوالب النمطية. ففي حين قد لا تكون معايير تقييم الأداء مثل المهارة والإنتاج وما شابه انحيازيةً بحد ذاتها لتبرير التباين في الأجور، إلا أن الخطر يقوم في أن يُستخدم التشديد على «المساواة في الظروف من حيث العمل والمهارة والإنتاج» كذريعة لتسديد أجر أقل للمرأة مقارنةً بنظيرها الرجل. ونتيجة وصول المرأة غير المتكافئة إلى فرص التدريب والتقدم المهني، والوزن النسبي الممنوح للمهارات التقنية والشخصية أو نظرة الرجل والمرأة المختلفة حيال ما يشكل أبرز عوامل التقدم المهني، يمكن أن تحل المرأة في مرتبة أدنى عند تقييم الأداء.

فتحتاج المؤسسات والمنظمات إلى تصميم أنظمة وإجراءات لتقييم الأداء وتطبيقها مع التنبه إلى المعايير التي يمكن ألا تكون منصفة للجنسين.

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: **تنمية الموارد البشرية؛ التدريب المهني.**

تقييم وتصنيف الوظيفة

يشكّل تقييم الوظيفة وتصنيفها جزءاً من عملية المقارنة بين مختلف الوظائف لاستخراج أسس يُبنى عليها سُلّم الدرجات والرواتب.

إن تصنيف الوظيفة كناية عن مجموعة من الفئات المستخدمة لتصنيف الوظائف في منشأة أو مؤسسة. ففي خطة التصنيف الوظيفي، يجري ترتيب الوظائف الفردية بالإستناد إلى وظائف مرجعية ووصف للدرجات.

أما تقييم الوظيفة فهو التعريف المنطقي بالقيمة النسبية للوظيفة في المؤسسة بغرض تحديد الأجر والترقية. والغرض هو تقييم الوظيفة لا الشخص الذي يؤدي الوظيفة؛ ومن هذا المنطلق، لا يجب اللغط بين تقييم الوظيفة وتقييم الأداء (مراجعة الصفحة ٥٨) الذي يقيّم أداء الشخص الذي يتولّى الوظيفة. ويتم تقييم وظيفة محددة في علاقتها مع الوظائف الأخرى عن طريق نظام قياس يشمل مختلف عناصر الوظائف قيد المقارنة. ويجب في تقييم الوظيفة غير القائم على التمييز أن يؤدي إلى نظام دفع يلقي فيه العمل ذات قيمة متساوية أجراً متساوياً بصرف النظر عن جنس الشخص الذي يؤدي الوظيفة.

ويجب على تقييم الوظيفة أن يتم بصورة منتظمة وفقاً لجدول يكون معلوماً لدى جميع المستخدمين ويُطبّق بالتساوي بحيث لا تخضع المرأة العاملة لتدقيق أكثر حدّة أو وتيرةً من العامل الرجل. ويجب في معيار التقييم أن يكون موضوعياً ومتصلاً بمهام الوظيفة ومنطبقاً بالتساوي على جميع المستخدمين. كما ينبغي إطلاع المشرفين والمستخدمين على معايير التقييم وتدريبهم على تطبيقها.

وتُستخدم أنواع مختلفة من المنهجيات. فنظام تقييم الوظيفة التحليلي يقضي بمقارنة الوظائف وفقاً لعوامل موضوعية منتقاة سلفاً مثل المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل. ويُلاحظ توافق متنام على أنّ هذه المنهجية هي الأكثر عملية للحرص على تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن عمل ذات قيمة متساوية.

أمّا العمل الذي تنجزه المرأة فغالباً ما يُنتقص من تقييمه. وعليه يجب مراجعة معيار تقييم الوظيفة للحرص على غياب أي تمييز مباشر أو غير مباشر بحق العاملة. ويجب في المعيار المنتقى أن يكون شاملاً كفاية بحيث يشمل عوامل تقيس على النحو المناسب النواحي الخاصة بعمل المرأة والرجل. فلا يجب أن يُنظر إلى عمل الرعاية أو التعليم على سبيل المثال على أنّه أقلّ قيمة من العمل الذي يقتضي القوة الجسدية أو النفسية، وهي خصائص تُصنّف تلقائياً بالذكورية.

ويدعو القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٤ حول المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة، منظمات أصحاب العمل والعمال إلى اعتماد خطط تقييم محايدة من حيث النوع الاجتماعي.

اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

← الإطلاع أيضاً على: عمل الرعاية؛ المساواة في الأجر؛ التوظيف الوظيفي.

التمثيل والصوت

في ظلّ العولمة وتشردم سوق العمل وتراجع دور الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تغيب الآليات والمؤسسات التي تحرص على تمثيل وإسماع «صوت» فئات كبيرة من العمال. فيُحرم العمال الزراعيون وشتى العمال غير النمطيين - بما في ذلك العمال المهاجرين المستترين - من حرية التجمع وممارسة حقهم في المفاوضة الجماعية. كما يصطدم أصحاب المؤسسات الصغرى والصغيرة ومتوسطة الحجم بالحوازر التي تحول دون انتسابهم إلى منظمات أصحاب العمل المخصصة للمؤسسات الكبرى.

ت

وبما أنّ المرأة تشكّل جزءاً كبيراً لا بل أكثرية العاملين في هذه الظروف، يغدو غياب التمثيل والصوت ضرباً من التمييز غير المباشر. ومن أجل تمكين المرأة لا بدّ من أن يكون لها صوت مساوٍ لصوت الرجل على أعلى مستويات الحوار الاجتماعي. ولا يمكن بلوغ هذا الهدف إلا من خلال تمثيل أكثر توازناً بين الجنسين في وسط الشركاء الاجتماعيين. فيمكن أن تؤدي المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات على هذه المستويات إلى استحداث تشريعات وسياسات أكثر مساواة بين الجنسين تعنى بمواضيع مثل الموازنة بين العمل والأسرة والنفاذ المنصف إلى فرص العمل اللائقة والحماية الاجتماعية الأفضل للمرأة والرجل في العمل غير النظامي وغير المأمون.

وتسمي النقابات العمالية أكثر وعياً لضرورة تنظيم نفسها وتمثيل مصالح مختلف القوى العاملة، مما يقتضي تغييراً جذرياً في استراتيجيات التنظيم وبناء التحالفات والهيكلية المؤسسية والخدمات التي توفرها. وهي تحتاج إلى الابتعاد عن التصور الذي كان سائداً في السابق حول العامل النموذجي باعتباره ربّ العائلة الذكر العامل في وظيفة منتظمة وبدوام كامل، وتغطية العمّال غير المنظمين والتعلّم من أشكال التنظيم التي تقوم بها المجموعات الأهلية والمجموعات النسائية وغيرها.

وتحتاج منظمات أصحاب العمل بدورها إلى بلورة سبل لتمثيل المنشآت الصغيرة والمتوسطة وصغار سيدات الأعمال. تختلف حاجات رائدة الأعمال عن حاجات نظيرها الرجل، ولطالما كان استحداث جمعيات وتعاونيات سيدات الأعمال سبيلاً فاعلاً إلى التغلب على التمييز الذي قد تواجهه المرأة في إطلاق المشاريع وإدارتها.

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

اتفاقية ١٣٥: ممثلو العمّال، ١٩٧١

اتفاقية ١٥٤ وتوصية ١٦٣: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

توصية ١٩٣: تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ المفاوضة الجماعية؛ منظمات أصحاب العمل؛ الحرية النقابية وحق التنظيم؛ الحوار الاجتماعي؛ النقابات؛ منظمات العمّال.

تمكين المرأة

الإطلاع على: تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له.

التمييز

تعرف الاتفاقية ١١١ بالتمييز على الشكل التالي:

أي تفریق 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 تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة (المادة ١ (أ)).

ليس التمييز حديث العهد لا بل يرقى ببعض أوجهه إلى زمن بعيد، ولا سيما ما يُبنى منه على أساس العرق أو الإثنية والجنس. مؤخراً، أدت تغييرات طرأت على هيكليات أسواق العمل وديناميكياتها، وقد استجابت لعمليات سياسية واقتصادية واجتماعية ثقافية شاملة، إلى ولادة أشكال جديدة من التمييز المبني على عوامل مثل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والميل الجنسي وسيرة الاستخدام أو الدين. ويتسم التعاطي مع التمييز بالتعقيد لكون التمييز يعتمد على مواقف ووجهات نظر أو أحكام مسبقة غير موضوعية حول قدرات وسلوك الأفراد المنتمين إلى مجموعات محددة بدلاً من الارتكاز على عوامل موضوعية، وغالباً ما يكون خفياً أو مقنعاً. ولكن إزالة التمييز في العمل شرط مسبق لأي إستراتيجية ترمي إلى تحقيق العمل اللائق وخفض الفقر وضمان التنمية المستدامة. ويتعين على الحكومات وأصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال مكافحة التمييز بالسبل التي تناسبها.

يمكن أن يكون التمييز بحكم القانون أي أن يقوم بموجب القانون أو بحكم الواقع أي أن يقوم في الواقع أو الممارسة. ويُنظر إلى قانون عمل ينص على أن تتقاضى المرأة أجراً أقل من الرجل بحكم جنسها على أنه تمييز بحكم القانون، في حين تشكل الممارسة الفعلية التي تقضي بتسديد أجر أقل للمرأة تمييزاً بحكم الواقع.

وفي حين انحسرت قضايا التمييز المباشر وبحكم القانون مع مرور الوقت إلا أن التمييز بحكم الواقع لا يزال مستمراً لا بل يتخذ أشكالاً جديدة. وبهدف تحديد التمييز المبني على الجنس، يُنصح بالنظر ليس فقط إلى النية أو الغاية التي تعكسها القواعد أو التدابير وإنما يجب أيضاً مراعاة التأثير الفعلي الحاصل.

ومن المجدي في هذا المجال فهم الفارق بين التمييز المباشر وغير المباشر. فالتمييز الجنسي المباشر يقوم عندما تنجم المعاملة غير المتساوية بين الرجل والمرأة عن القوانين والقواعد أو الممارسات التي تقيم فارقاً واضحاً بين الرجال والنساء (مثلاً القوانين التي لا تسمح للمرأة بالتوقيع على عقود ولكن تسمح بذلك للرجل). ويقع التمييز الجنسي غير المباشر عندما تؤدي عملياً القواعد والممارسات التي تبدو محايدة للنوع الاجتماعي إلى وقوع مساوئ يعاني منها بالغالب أشخاص من جنس واحد. وغالباً ما لا يتضح ذلك من النظرة الأولى وإنما بعد تحليل مفاعيل السياسات أو الأحكام القانونية بحكم الواقع، أي ما يحصل على أرض الواقع ويكون نتيجة هذه القواعد أو الممارسات.

ت

ويُتضح من خلال مفهوم التمييز غير المباشر أنه يمكن لتعميم المعاملة أو الشروط نفسها على الجميع أن يفرض عملياً إلى نتائج غير متساوية البتّة. وقد يبدو قانوناً، أو تنظيم، أو سياسة أو ممارسة «محايداً» كونه لا يقيم تمييزاً واضحاً بين النساء والرجال، ولكن يمكنه أن يؤدي إلى معاملة غير متساوية لأشخاص يتسمون بخصائص محددة. فتشكّل أي معاملة تلحق عملياً ضرراً بأفراد جنس واحد ضرباً من التمييز غير المباشر إذا كان المفعول السلبي غير مرتبط ارتباطاً وثيقاً بحاجات الوظيفة. ومن الأمثلة مقتضيات الوظيفة أو معايير الأجر التي تبدو ظاهرياً محايدة (مثل الحد الأدنى من الطول أو الوزن) بيد أنها في الواقع تقصي نسبة كبيرة من العاملات، وبالتالي ليست النية في التمييز عنصراً محدداً للتمييز غير المباشر. ولكن ممارسات الاستخدام أو التوظيف لا تعتبر تمييزية عندما تكون مبنية على حاجات الوظيفة الفعلية والواقعية (على سبيل المثال، يمكن أن يشكل المعتقد السياسي أو الديني عنصر حسن نية لنيل مناصب أو وظائف محددة؛ ويمكن أن يكون التمييز على أساس الجنس ضرورياً في بعض الوظائف مثلاً في أداء الفنون)، أو إذا كانت الغاية منها تعزيز المساواة عن طريق عمل إيجابي أو حماية المرأة في مجالات خاصة مثل صحة الأم. ولكن يجب العمل بصورة مستمرة على تعريف الاستثناءات من هذا النوع انطلاقاً من موجبات الوظيفة وحمايتها عن طريق المراجعة القانونية. ولا تُحسب الامتيازات المبنية على استحقاق فردي على أنها تمييز في الاستخدام والمهنة، وإنما يصعب تحديد مثل هذه الامتيازات وهي معرضة عملياً للانحياز.

كما يُمكن أن يمارس التمييز غير المباشر عندما تحظى فئات محددة من العمّال، مثل العمّال بعض الوقت، بمعاملة تفضيلية. وفي العديد من الدول، يجوز في استبعاد العمّال المنزليين والعمّال الزراعيين والعمّال الموسميّين من الحماية الاجتماعية بموجب القانون أن يشكّل تمييزاً بحق المرأة.

وتؤدي القوالب النمطية حول توزيع مهام «الذكور» و«الإناث» وقدراتهم إلى تمييز غير مباشر بحق المرأة لناحية الوصول إلى الاستخدام والتدريب المهني خصوصاً في القطاعات التقنية وفي التقدم المهني. وفي حين يجب احترام هوية العمّال الثقافية (مراجعة الصفحة xxx)، لا بدّ من الاعتراف أيضاً بأنّ بعض المعتقدات والمعايير الثقافية المتصلة بأدوار وعلاقات الرجل والمرأة، مثل تلك المتصلة بحق المرأة في كسب الدخل أو امتلاك الأرض، تشكّل تمييزاً بحق المرأة وتساهم في قيام حلقة مفرغة من الإجحاف في الاستخدام والمهنة والأجر.

وعند التعريف بالتمييز غير المباشر يمكن إعادة تقييم الممارسات والقواعد القائمة التي تقضي إلى نتائج مختلفة للرجال والنساء في مكان العمل رغم كونها محايدة في الظاهر. ومن الإستراتيجيات الأساسية لمكافحة التمييز غير المباشر:

- تعديل تنظيم العمل وتوزيع المهام تفادياً للمفاعيل السلبية على معاملة المرأة وتقدمها؛
- اعتماد تدابير (مثل الخدمات الاجتماعية المتوفرة لجميع العمّال) بغرض إقامة

توازن في تشارك المسؤوليات العائلية والمهنية بين الجنسين؛

- اتخاذ تدابير مثل حملات التوعية لمكافحة الأحكام النمطية حول مهام «الرجل» و«المرأة» وأدوارهما.

وفي غالبية الدول، يُحظر التمييز المبني على الجنس بموجب القانون، لكن عملياً، تستمر المرأة في الدول النامية كما الصناعية بمواجهة التمييز بشكل أو بآخر في حياتها المهنية. ويمكن لقوانين دولة أو لوائحها أن تورد أسساً أخرى يُحظر على أساسها التمييز. ففي بعض الدول على سبيل المثال، يُحظر التمييز في الاستخدام أيضاً متى كان مبنياً على أساس العرق أو الاثنية، الإعاقة البدنية أو العقلية، السن، الحالة الاجتماعية، الأمومة، الميل الجنسي، الدين، الرفاه المادي أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وعملياً يُمكن أن يتضاعف التمييز على أساس الجنس بفعل أي من أسباب التمييز الأخرى.

وتؤدي الدولة دوراً أساسياً في إزالة التمييز. فيمكن للتشريعات أن تساهم بصورة مباشرة في ذلك عن طريق معالجة مشكلة التمييز في العمل، وبصورة غير مباشرة عبر ضمان المساواة في مجالات غير العمل (مثل الإرث وحقوق الملكية والتعليم). ويجري تدعيم القوانين التي تتعلق بالتمييز في العمل في أوروبا في حين تتكاثر تدابير مكافحة التمييز غير المباشر المبني على الجنس بقدر تكاثر هيئات تعزيز المساواة في الفرص في العمل. ويمكن أن تصبح عملية سنّ القوانين والإصلاح أكثر مراعاةً لاعتبارات النوع الاجتماعي عبر زيادة مشاركة المرأة كما الرجل في مجموعات الصياغة وعبر الامتثال لقواعد الصياغة الشمولية مثل تفادي المفهوم البائد الذي يقضي بتفسير استخدام ضمير المذكر «هو» في النص القانوني على أنه يشمل ضمير المؤنث «هي».

ولقد أثبت الحوار الاجتماعي في شتى أشكاله (المفاوضات والمشاورات وتشارك المعلومات) قيمته في مكافحة التمييز كما يتجلى من الأهمية التي اكتسبها الموضوع في المواثيق الوطنية وأطر العمل والاتفاقات القطاعية ومحصلات عمليات التفاوض على مستوى المؤسسة. ولا يمكن التشديد كفايةً على أهمية احترام التوازن بين الجنسين في فرق التفاوض، ليس فقط للحرص على تجلّي مواضيع المساواة بوضوح على طاولة المفاوضة وإنما أيضاً لإثراء العملية نفسها بالمهارات التي يمكن أن يأتي بها كل من الرجال والنساء إلى المفاوضة.

أمّا وتيرة تغيير التمييز ولا سيما بأشكاله غير المباشرة فبطيئة نظراً لكونها تعكس القيم الاجتماعية السائدة التي لا تتغير إلا على مهل. ولكن عندما تقوم في مكان العمل ممارسات تمييز بين الجنسين، يجب أن تتمكن المرأة وممثلوها من الدعوة إلى تدخل هيئة تفتيش العمل العامة أو التقدم بدعوى أمام الهيئة أو المحكمة المختصة المعنية.

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١١٧: السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

إعلان منظمه العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ مسؤولية الإثبات؛ سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الشعوب الأصلية والقبلية؛ إدارة العمل؛ تفتيش العمل.

التمييز غير المباشر

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ العمل الإيجابي؛ المهن غير التقليدية؛ الفصل المهني.

التنوع في مكان العمل

يُعرّف بالتنوع بشكل عام على أنه "مجموعة القيم والمواقف والنظرات الثقافية والمعتقدات والانتماء الإثني والميل الجنسي والمهارات والمعرفة والخبرات الحياتية التي يتمتع بها أفراد يُشكّلون أي مجموعة محددة من السكان" (المفوضية الأوروبية، ١٩٩٨، ص. ١٨). ولكن هذا التعريف العام يفترض بشكل أساسي أن تتألف أي مجموعة من الذكور والإناث على حد سواء ويغفل الفوارق بين الجنسين. فالتنوع في مكان العمل يفترض قيام فوارق بين العمال مثل اختلاف الجنس/النوع الاجتماعي، العرق/الإثنية، السن، القدرة البدنية والعقلية والطبقة الاجتماعية والاقتصادية واللغة والدين والقومية والتعليم والميل الجنسي والوضع العائلي والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية الخ. ويمكن في هذه الاختلافات أن تكون مرئية أو غير مرئية وهي تؤثر في قيم الفرد ومعتقداته ومواقفه وسلوكياته وحياته. ولدى تنوع القوى العاملة يمكن الاستفادة من هذه الاختلافات عندما تنشأ بيئة منتجة يشعر فيها كل فرد بأنه محط تقييم وبأن مواهبه ومهاراته تلقى الاستخدام الأمثل بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. ويُرجح في قوى عاملة تمثل تنوع المجتمع من رجال ونساء وغيره أن تفهم حاجات عملائها في المجتمع وأن تلبيها بصورة أكثر فعالية. هذا ومن شأن تكوين قوى عاملة متنوعة والإبقاء عليها بأكثر من مجرد تمثيل رمزي لمجموعات منقوصة التمثيل وإحقاق المعاملة المتساوية للجميع، أن يجسّد بحد ذاته مبادئ المساواة واللاتمييز مما يساعد على تبديد الأحكام المسبقة والقوالب النمطية ويبرز أن قيام مجتمع خالٍ من التمييز أمر ممكن وفعال ومحبذ.

ويُعد تطبيق مبدأ اللاتمييز شرطاً أساسياً لمفهوم التعددية. ولقد جرت صياغة الاتفاقية رقم ١١١ أساساً لمكافحة مجموعة محدودة نسبياً من حالات التمييز التي أوردتها المادة ١.١ (أ) (أي

العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، النسب أو الأصل الاجتماعي). ولكن الاتفاقية لاحظت في المادة ١.١ (ب) المتبصرة ولادة أسباب أخرى للتمييز يجب معارضتها في المستقبل وتركت السبيل مفتوحاً ليشمل نطاق الاتفاقية ما يلي:

أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إن وجدت ومع هيئات مختصة أخرى.

وعليه منذ اعتماد الاتفاقية، ألحقت بالعديد من التشريعات الوطنية أسس جديدة بما فيها السن والميل الجنسي ومكان الولادة وشرعية الأبوة والصحة البدنية أو العقلية والسيرة المرضية والشك أو اليقين بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والعلاقة العائلية بعمال آخرين في المنشأة والمستوى التعليمي واللغة واللكنة والشكل الخارجي والسجل العدلي والترعرع في دور الأيتام وسمات خلوية أو دموية غير نمطية وموروثة.

وتشكل المساواة بين الرجل والمرأة مكوناً أساسياً من مكونات التنوع. ولكن لا بد من التنبيه إلى عدم تذويب النوع الاجتماعي في التنوع والحرص على تحليل تداخله مع عناصر أخرى من التنوع وأخذها بعين الاعتبار لدى وضع السياسة وتطبيقها بحيث لا تغيب المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة. ويشكل التحليل التقاطعي مفهوماً تحليلياً يسلط الضوء على طريقة تفاعل النوع الاجتماعي مع عناصر أخرى شخصية (العرق/الإثنية، الطبقة الاجتماعية الاقتصادية، القدرة، السن، الميل الجنسي، الدين، الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، الخ) وهو يبين بالتالي طريقة تداخل انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز مع حالات أخرى من عدم المساواة والتمييز لمعرفة إن كان الفرد محظياً أو غير محظي في المجتمع. والتحليل التقاطعي مقارنة مفيدة لفهم أوجه التمييز المختلفة (التي غالباً ما تكون غير مباشرة) ومعالجتها بهدف إنشاء قوى عاملة متنوعة وإدارتها بإنصاف.

وتفترض المقاربة المبنية على التنوع الاعتراف بهوية جميع العمال الثقافية وممارساتهم الدينية وقدراتهم اللغوية ونسبهم ورأيهم السياسي وغيرها من الخصائص ومنحها الاحترام الذي تستحقه. ويجب التعريف بمختلف حاجات القوى العاملة الثقافية والدينية واللغوية كما يجب اعتماد السياسات مع مراعاة الحاجة إلى منع التمييز في الاستخدام إفساحاً بالمجال أمام:

- احترام العطل الدينية وساعات الصلاة أو التأمل؛
- احترام فترات الحداد الخاصة بكل ثقافة لدى وفاة شخص قريب؛
- احترام النظام الغذائي والممارسات الطبية الخاصة؛
- ارتداء اللباس التقليدي والمبني على المعتقد وإرخاء اللحى وتسريحة الشعر؛
- توفير التدريب اللغوي، حيث أمكن، ومرافق الترجمة الفورية والكتابية في جميع مجالات إدارة شؤون الموظفين وتنمية الموارد البشرية.

ولكن لا بدّ من أخذ الحيطة للحرص على عدم تعارض الحاجات والقيم الثقافية مع المبادئ العالمية القائمة على احترام حقوق المرأة.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

توصية ١٠٤: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٥٧

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ التمييز؛ الشعوب الأصلية والقبلية؛ العمال المهاجرون؛ إجراءات الاختيار.

تنمية الموارد البشرية

شكّلت المواقف الراسخة حيال عمل الرجال والنساء عائقاً أساسياً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين. ويجب في تنمية الموارد البشرية أن تعالج هذه المواقف التقليدية عبر التوعية والاستثمار في رأسمال المرأة البشري وبالتالي عبر زيادة قابليّة تشغيلها.

ويجب بذل الجهود لإعلام الرأي العام والتأثير فيه كما في الأهل وأصحاب العمل، بشأن الحاجة إلى تبديل المواقف التقليدية بفهم جديد حيال العمل والمساواة بين الجنسين. كما من الضروري تنمية الموارد البشرية على مستوى المنشأة والتي تستوجب مشاركة العمّال. ويجب وضع سياسات وبرامج مناسبة وتطبيقها في حقول:

- التوجيه والتدريب المهنيين المرتبطين ارتباطاً وثيقاً بالاستخدام؛
- تدريب المدراء والعاملين لحسابهم الخاص؛
- برامج مُعدّة لمجالات أو فروع معيّنة من النشاط الاقتصادي لمجموعات محددة من السكان؛
- تعزيز المساواة بين الجنسين في التدريب والاستخدام؛
- تدريب العمّال المهاجرين؛
- تدريب العاملين في التدريب والتوجيه المهنيين وفي البحث والنواحي الإدارية وإعدادهم للمشاركة في هيئات تمثيلية.

يؤدي التدريب والتوجيه المهنيين كما التعلّم المتواصل دوراً أساسياً في تشعّب خيارات المرأة المهنية وتيسير وصولها إلى وظائف أفضل أجراً، وعمل مستقل، ومناصب إدارية وريادة الأعمال.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١١٧: السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢

اتفاقية ١٤٠: الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤

اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ الفرص المهنية؛ الفصل المهني؛
التوجيه المهني؛ التدريب المهني.

التوازن بين العمل والأسرة

تشكل الأمومة وتوزيع العمل بين الجنسين والذي يُلقى على كاهل المرأة المسؤولية الأساسية لرعاية الأسرة والعائلة، عوامل أساسية وراء اللامساواة بين الجنسين وانعدام التكافؤ بين صفوف النساء. ولا يصب التضارب بين هذه المسؤوليات العائلية وطلبات العمل في صالح المرأة في سوق العمل، كما يسيئ إلى التقدم في سبيل إحقاق المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام. وفي حين تُجبر المرأة أو تُخَيَّر على الموافقة على عمل قليل الأجر، غير مأمون، لبعض الوقت، من المنزل أو غير نظامي لكي تستمر في التوفيق بين مسؤولياتها العائلية وعملها المأجور، تصب الصعوبة في التوفيق بين مطالب العمل والعائلة في غير مصلحة الرجل داخل الأسرة وتقلل من قدرته على الانخراط في الشؤون العائلية.

ويمكن لأوقات العمل التي لا تراعي مسؤوليات العامل العائلية أن تشكل تمييزاً غير مباشر لكونها تجبر مثل هؤلاء العمال على "أداء سيئ" من حيث المساهمة في نشاطات العمل مما قد يسيئ إلى تقدمهم المهني. كما قد يتأثر التقدم المهني للمرأة إذا ما انقطعت عن العمل لفترة تتعدى إجازة الأمومة القانونية لدواعي رعاية العائلة أو إذا أخذت إجازة والديّة فوراً بعد إجازة الأمومة.

ولكن ازداد الاعتراف مؤخراً بأهمية ابتكار تدابير للمساعدة على التوفيق بين مسؤوليات العامل العائلية والعمل - وهي إستراتيجية أساسية تساعد على زيادة مشاركة المرأة في العمل اللائق. وبعد أن توضحت الروابط بين تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنزل كما في مكان العمل، باتت مسألة التوفيق بين التزامات العمل والعائلة الملقاة على عاتق كل من الرجال والنساء موضوع السياسات العمالية والاجتماعية في عددٍ متنامٍ من الدول.

وتعتبر الاتفاقية رقم ١٥٦ المساواة في الفرص على أنّها الهدف الأخير لتدابير التوفيق بين العمل والأسرة. ولكن هذه التدابير لا تدعو جميعها إلى المساواة. فكما ورد في تقرير صدر مؤخراً عن منظمة العمل الدولية: «ثمة خطر من أن تؤدي سياسات العمل/ الأسرة التي غالباً ما تستهدف المرأة بصورة ضمنية أو علنية، إلى تعزيز صورة المرأة بصفتها «المعيل الثانوي» وإلى زيادة العبء المزدوج الملقى على عاتق النساء العاملات» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، ص. ٧٧).

ت

للإطلاع على لائحة بالتدابير الموصى بها لتعزيز التوازن بين العمل والأسرة، مراجعة العمال ذوي المسؤوليات العائلية (الصفحة ١٢٨).

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع على: الحصول على عمل؛ توزيع العمل؛ الحالة الاجتماعية؛ إجازة الأمومة؛ الإجازة الوالدية؛ إجازة الأبوة؛ العمل غير المأجور.

التوازن بين العمل والحياة

لا يُقصد بتعبير «التوازن بين العمل والحياة» رعاية الأقارب المعالين وحسب وإنما أيضاً تولي المسؤوليات «غير الروتينية» أو أولويات الحياة الأساسية. ويجب أن تكون ترتيبات العمل مرنة كفاية لتمكين العمال من كلا الجنسين من تولي نشاطات التعلم المتواصل ناهيك عن تنمية مهنية وشخصية إضافية غير متصلة بالضرورة بوظيفة العامل.

ولكن لأغراض الاتفاقية وواجبات الدول في هذا المجال الواسع إجمالاً، يكون التوازن بين العمل والحياة في صلب تعزيز المساواة في الفرص. وتحلّ المواضيع المتصلة بتحسين الفرص المهنية، والتعلم المتواصل، وغيرها من النشاطات الهادفة إلى النمو الشخصي والمهني، في المرتبة الثانية بعد المشاركة المتكافئة بين الرجال والنساء في المسؤوليات العائلية والأسرية كما في مكان العمل.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع على: التعليم؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ التوازن بين العمل والأسرة.

التوجيه المهني

الغاية من التوجيه المهني إطلاع الأفراد على فرص التعليم والتدريب والتعلم المتواصل والعمل، ومساعدتهم على التخطيط لمسارهم المهني. وهو يشمل الإرشاد والمشورة المهنيين ويمكن إسدائه في المدارس ومراكز التدريب والمكاتب أو المؤسسات المتخصصة.

ويمكن لخدمات التوجيه المهني أن تؤدي دوراً أساسياً في تعزيز الفرص المتساوية للفتيات والنساء باختيار المهن وخصص التدريب المهني والمجالات المهنية المستقبلية. ويجب فيها بالتالي أن تكون

مراعيةً لاعتبارات النوع الاجتماعي. ويجب في هذه الخدمات أن تحرص على ألا تتأثر العروض باعتبارات مبنية على القوالب النمطية أو الأحكام المسبقة التي توجه النساء إلى قطاعات أو نشاطات محددة.

اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: **التعليم؛ تنمية الموارد البشرية؛ الفصل المهني؛ التدريب المهني.**

توزيع العمل

من وجهة نظر عالم الاقتصاد، إن توزيع العمل هو عملية توزيع العمّال لأداء النشاط الذي يعتبرون الأكثر إنتاجية فيه. ويمكن أن يكون مبنياً على:

- خصائص تقنية، حيث تنقسم عملية الإنتاج إلى مكونات عدة يؤدي كل منها شخص أو آلة مختلفة؛ أو
- خصائص اجتماعية حيث يتم توزيع الأشخاص لأداء مهام محددة انطلاقاً من خصائصهم البدنية أو الاجتماعية مثل السنّ والجنس والعرق والدين والأصل الإثني أو الطبقة الاجتماعية.

أما توزيع العمل بحسب النوع الاجتماعي فيعني في الأساس توزيع العمل المأجور وغير المأجور بين الرجال والنساء في الحياة العامة والخاصة. ويعكس هذا التدبير التوزيع التقليدي بين أدوار الرجال والنساء في المجتمع الذي تؤدي بموجبه المرأة مجموع وظائف رعاية الأسرة والأعمال المنزلية في حين تناط بالرجل مسؤولية رفاه الأسرة الاقتصادي أو المالي بصفته المعيل (الوحيد عادة) العامل في وظيفة مستمرة وطيلة الوقت ومدى الحياة. ولكن من المتعارف عليه الآن أنّ هذا التمييز لا يعكس واقع معيشة الرجل والمرأة ويفضي في غالب الأحيان إلى جعل عمل المرأة غير مرئي وبالتالي منقوص القيمة في الحسابات الوطنية ومنقوص التمثيل في سوق العمل.

وتعني مكافحة التمييز الجنسي وتعزيز المساواة بين الجنسين تغيير السلوكيات والممارسات والسياسات التي تعزز توزيع العمل التقليدي بين الجنسين. وتحت التوصية رقم ١٦٥ (الفقرة ١١ ب)) السلطات الوطنية على تعزيز نوع من التعليم من شأنه تشجيع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجال والنساء بصورة أكثر إنصافاً. ويشكّل تغيير دور الرجل والمرأة التقليدي مثار قلق عبّرت عنه ديباجة الاتفاقية ١٥٦ وهي تستذكر ديباجة اتفاقية منظمة الأمم المتحدة حول القضاء على جميع أشكال التمييز بحق المرأة لعام ١٩٧٩. تركّز الأبحاث في مجال الخصائص الذكورية على تغيير أدوار الرجال والصبيان كما على الرغبة في تكيف جداول وأنماط العمل لتمكين الرجال من إقامة علاقات مقربة مع أطفالهم. وتشدّد هذه الأبحاث على أنّ المساواة بين

الجنسين تستدعي أيضاً اعتماد تدابير تتحدّى وتغيّر التوقعات الحالية من الرجال والصبيان.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: **العمّال ذوو المسؤوليات العائلية؛ الأسر التي ترأسها نساء؛ النوع الاجتماعي؛ تحليل النوع الاجتماعي؛ الخصائص الذكورية؛ الفصل المهني؛ التوازن بين العمل والأسرة.**

التوصيف الوظيفي

يقوم التوصيف الوظيفي بسرد أبرز خصائص الوظيفة فيصف المهام والوظائف التي تنطوي عليها كما المؤهلات الضرورية لأدائها.

ويجب أن يكون التوصيف الوظيفي خطياً بحسب نسق محدد ومقيماً بحسب معيار عام وموضوعي. فينبغي على سبيل المثال أن يتضمن عناصر مثل اسم الوظيفة وطبيعة الإشراف الذي تخضع له أو تمارسه، والعلاقات (مثل المدير المباشر) ضمن المؤسسة، ووصف الوظائف الأساسية والوقت الذي تستوجبه كلّ وظيفة كما المؤهلات الضرورية مثل التعليم والخبرة والقدرات.

ويجب في التوصيف الوظيفي أن يكتب بلغة مراعية للاعتبارات الجنسانية، فلا بدّ من الحرص على ألاّ ترد صياغة المؤهلات الضرورية لأداء الوظيفة بطريقة تجعلها تنطبق بصورة مباشرة أو غير مباشرة على جنس واحد فقط. على سبيل المثال، إذا استوجبت الوظيفة قوّة بدنية، وجب على التوصيف الوظيفي أن يورد هذه القدرة على أنّها معيار موضوعي للاستخدام غير متصل بجنس طالب العمل.

وإذا أرادت المؤسسة أن تكون منصفة للجنسين، وجب عليها أن تبين بصراحة في توصيف جميع الوظائف أنّ العامل سيكون مسؤولاً عن تطبيق المساواة بين الجنسين بحسب ما هو ضروري ضمن نطاق وظيفته. فيجب أن يشمل التوصيف الوظيفي القدرة على إجراء تحليل وتخطيط لاعتبارات النوع الاجتماعي باعتبارها مهارة أساسية لجميع العاملين من فنيين وإداريين.

← الإطلاع أيضاً على: **المساواة في الأجر؛ تقييم وتصنيف الوظيفة.**

الثلاثية

الثلاثية كناية عن عملية تعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهي أركان منظمة العمل الدولية المعنية باتخاذ القرارات في مجال اختصاص المنظمة. وتشكل الأركان الثلاثة الفعاليات الأساسية لتعزيز المساواة في العمل.

يتولّى ممثلون عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال صياغة جميع الاتفاقيات والتوصيات التي يجري اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي؛ وعليه تشتق معايير العمل الدولية سلطتها من المشاركة الثلاثية في صياغتها وتطبيقها.

تشكل الشروط المسبقة للثلاثية، أي الحرية النقابية وحق التنظيم الراسخة في الاتفاقيتين ٨٧ و٩٨، مبادئ أساسية ترمي إلى حرية العمال وأصحاب العمل في ممارسة حقوقهم.

ويجري تعزيز الثلاثية عن طريق ثلاثة صكوك هي الاتفاقية رقم ١٤٤ لعام ١٩٧٦ حول المشاورات الثلاثية والتوصية رقم ١٥٢ المرافقة لها والتوصية رقم ١١٣ حول التشاور على المستويين الصناعي والوطني لعام ١٩٦٠. ومن بين هذه الصكوك، تحدد التوصية رقم ١١٣ أن التدابير الرامية إلى تعزيز التشاور والتعاون الفاعلين على المستويين الصناعي والوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال يجب أن تُطبق من دون تمييز بحق هذه المنظمات وفيما بينها على أساس العنصر أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء القومي لأعضائها. ويشدد قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٢ حول الثلاثية والحوار الاجتماعي على أهمية تحقيق التوازن بين الجنسين في الوفود المشاركة في هيئات منظمة العمل الدولية. وعلى مكتب العمل الدولي إرسال تقرير رسمي بشأن أعداد النساء والرجال المشاركين ليس فقط في المنديات الأساسية مثل مؤتمر العمل الدولي وإنما أيضاً في اللقاءات الثلاثية على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المشاريع.

وباستطاعة الشراكات الثلاثية على المستوى الوطني أن تعزّز المساواة بين الجنسين، ولكن من المهم تمثيل الرجال والنساء على أساس متكافئ في الهيئات الثلاثية المشاركة. حتى الساعة، لم يتم التوصل إلى توازن متكافئ لناحية التمثيل بين الرجال والنساء في أي هيكلية ثلاثية، حيث يسيطر الرجال على جميع هذه الهيكليات. وكشفت البحوث الرامية إلى إنشاء قاعدة بيانات أساسية حول مشاركة المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي عام ٢٠٠٦ على يد قسم منظمة

العمل الدوليّة المعني بالحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل (DIALOGUE) أنّ المرأة تشكّل نسبة ١٤,٧٪ من أصل ٥٨ هيئة ثنائِيّة وثلاثِيّة و «ثلاثِيّة فأكثر» حول العالم. وضمتّ بعثات التمثيل الحكوميّة أعلى نسبة من المشاركة النسائيّة مقابل أدنى نسبة لأصحاب العمل. ويجب في استراتيجيّات تحسين التوازن بين الجنسين في مؤسسات الحوار الاجتماعي أن تركز على ترقية المرأة في المناصب الإداريّة داخل منظمات العمال وأصحاب العمل والإدارة العامة والحكومة.

← الإطلاع أيضاً على: منظمات أصحاب العمل؛ المشاورات الثلاثية؛ منظمات العمال.

الحالة الاجتماعية

تصنّف الحالة الاجتماعية السكان ضمن خانات بحسب أحوالهم الشخصية: أعزب، متزوج، أرمل أو مطلق. ولا يجب أن يؤثر هذا أبداً في أي ناحية من النواحي على عمل الفرد أيّاً كان جنسه. ولا يجب أن تتخذ قرارات الاستخدام على أساس حالة الفرد الاجتماعية. فلا ينبغي أن يُطلب إلى طالبي العمل الكشف عن حالتهم الاجتماعية في مقابلة ما قبل الاستخدام أو في غيرها من إجراءات الاختيار. ويمكن بصورة استثنائية تبرير الاستعلاء قبل استخدام أفراد آخرين من الأسرة في مكان العمل للحرص على تفادي المحاباة.

ولا يجب استغلال مسؤوليّات العمل مثل السفر والترفيه أو غيرها من الواجبات في خارج ساعات العمل لتبرير التمييز على أساس الحالة الاجتماعية. كما يجب منح جميع العمّال بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية إعانات العمل الكاملة.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوي المسؤوليّات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٥٨ وتوصية ١٦٦: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ التمييز؛ التسريح؛ التنوع؛ العمّال ذوو المسؤوليّات العائلية؛ إجراءات الاختيار؛ التوازن بين العمل والأسرة.

الحد الأدنى للأجور

إن الغاية الأساسية من اعتماد سياسية الحد الأدنى للأجور وضع عتبة لهيكلية أجور وطنية تضمن الحماية للأجراء ذوي الدخل المتدني. وهي مُصممة لتحسين مكاسب الأشخاص الذين يلقون تمثيلاً غير متكافئ عند أسفل الهرمية المهنية، أي النساء والمهاجرين والمجموعات الأخرى المعرضة للتمييز. وتقيد الأدلة بأن المرأة أفادت في بعض الدول من سياسة الحد الأدنى للأجور مع أن إحقاق المساواة في الأجور غالباً ما قد يعني خفض مستويات الأجور لكل من الرجال والنساء بدلاً من رفعها ويجب الحذر من هذا الميل. وفي الحالات التي لا تكون فيها النقابات العمالية حسنة التمثيل (وحيث يكون تمثيل المرأة ناقصاً في النقابات)، يمكن أن يُشكّل الحد

الأدنى للأجور أداةً مجديةً في مقارنةٍ ترمي إلى تحقيق المساواة في الأجر بين الرجال والنساء.

ولكن في العديد من الدول مثل أوروبا الشرقية، يظهر ميل نحو اختلاف الحد الأدنى للأجور الذي ينطبق على فئات مختلفة من العمال مع ما يترتب عن ذلك من تبعات واضحة لناحية توسع الهوة في الأجور بين الجنسين.

وغالباً ما لا تعتبر سياسة الحد الأدنى للأجور ذات صلة بالعاملين في الاستخدام الذاتي ومعظمهم من النساء خصوصاً في الدول النامية. ولكن تقييد بعض الأدلة بأن وجود الحد الأدنى للأجور يمكن أن يشكل مقياساً أو نقطة مرجعية للمكاسب فيصبح بالتالي أداة تفاوض مفيدة للعمال في القطاع غير النظامي.

توصية ٢٠: آلية وضع الحدود الدنيا للأجور، ١٩٢٨

توصية ٨٩: طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١

توصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١

اتفاقية ١٢١ وتوصية ١٣٥: تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ المساواة في الأجر.**

الحرية النقابية وحق التنظيم

يشكل مفهوم الحرية النقابية وحق التنظيم مبدئين أساسيين يرميان إلى ممارسة العمال وأصحاب العمل، بحرية، ومن دون أي تمييز، الحق في تكوين نقابات لتعزيز مصالحهم والدفاع عنها.

ويتمتع أصحاب العمل والعمال بالحق في تأسيس منظمات من اختيارهم والانضمام إليها. ويجب أن تتمتع هذه المنظمات بالحق في:

- وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية؛
- انتخاب ممثليها بحرية كاملة؛
- تنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها؛
- ألا تحلها السلطات الإدارية أو توقف نشاطها؛
- تكوين اتحادات واتحادات عامة.

ويجب حماية العمال من التمييز الناجم عن الانتماء النقابي. كما يجب أن يحظوا بالحماية من رفض استخدامهم بسبب انضمامهم إلى نقابة أو مشاركتهم في أنشطة نقابية. ويجب أن تتمتع منظمات أصحاب العمل والعمال بحماية كافية من أي أعمال تتطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى تكون الغاية منها الهيمنة أو التمويل أو السيطرة.

ح

وعلى مرّ السنوات، أدّى العديد من النقابات العماليّة دوراً أساسياً في دعم حقوق العاملات والدفاع عنها. ومن المهم بالنسبة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين أن تتّظم النقابات صفوف العاملات وتدافع عن مصالحهنّ من خلال المفاوضة الجماعيّة. كما من المهمّ زيادة تمثيل المرأة ورفع صوتها في النقابات وجعل النقابات مؤاتية للمرأة أو العائلة.

وفي السنوات الأخيرة، انتقل الحديث بشأن الحرّيّة النقائيّة من واجب احترام هذه الحقوق والمبادئ إلى كفيّة احترامها واستخدامها على أفضل وجه من دون تمييز. ولكنّ العديد من القوانين الوطنيّة حول الحرّيّة النقائيّة لا زال يستبعد من الحماية القانونيّة العمّال في الزراعة ومناطق تجهيز الصادرات والاقتصاد غير النظامي والعمّال المهاجرين والعمّال المنزليين، أي جميع القطاعات التي تشكّل فيها المرأة النسبة الأكبر من العمّال.

اتفاقيّة ٨٧: الحرّيّة النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

اتفاقيّة ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة، ١٩٤٩

اتفاقيّة ١٤١ وتوصية ١٤٩: منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥

اتفاقيّة ١٥١ وتوصية ١٥٩: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل ومتابعته، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعيّة؛ منظمات أصحاب العمل؛ المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل؛ التمثيل والصوت؛ النقابات؛ منظمات العمّال.**

الحصول على عمل

لا بدّ من ضمان المساواة في فرص حصول العمّال من كلا الجنسين على العمل قبل عمليّة التعيين وفي خلالها. ويجب على وكالات الاستخدام العامة كما الخاصة أن تعزّز المساواة في فرص الاستخدام عن طريق:

- تشجيع تقديم الطلبات من جانب جميع العمّال ذوي الأهليّة، رجالاً ونساءً، ومراجعة سجلّات التوظيف الخاصة بكلا الجنسين؛
- رفض الطلبات التمييزيّة التي يتقدّم بها أصحاب عمل محتملين وإعلامهم بالقوانين والسياسات الوطنيّة حول المساواة في الفرص؛
- إعلام أصحاب الطلبات بالحقّ في فرص عمل متساوية؛
- إعلام أصحاب الطلبات بأيّ سياسة أو ممارسة متعلّقة بتدابير التوفيق بين العمل والأسرة.

بموجب الاتفاقيّة رقم ١٨٣، لا يجب أن يشكّل الحمل أو الأمومة سبباً للتمييز في الحصول على

عمل ويجب على كل دولة أن تتخذ تدابير مناسبة للحرص على ذلك. كما يُحظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، بأن تُجري اختباراً للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بإجرائها لمثل هذا الاختبار ما لم تحظر القوانين أو اللوائح الوطنية عمل المرأة الحامل أو المرضع حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل. كما لا يجب أن يشكل الاشتباه أو اليقين بالإصابة بفيروس الأيدز السبب الوحيد لرفض توظيف شخص يتقدم لشغل وظيفة أياً كان جنسه ما لم يمكن التأكيد بشكل موضوعي وبنية حسنة أن عدم الإصابة بالفيروس شرط أساسي للتوظيف.

أمّا في ما يخص الوصول إلى العمل بالنسبة إلى العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، فتدعو الاتفاقية رقم ١٥٦ إلى الحق في العمل من دون تمييز، وحرية اختيار العمل والتوجيه والتدريب المهنيين لتعزيز فرص حصول هؤلاء العمّال على عمل. وتتوسع التوصية رقم ١٦٥ في هذه المبادئ.

وتشكّل المنشآت الصغيرة والصغرى في العديد من القطاعات الاقتصادية مصدراً أساسياً للاستخدام والاستخدام الذاتي للنساء في الدول المتطورة والنامية على حد سواء، وقد سُجل ارتفاع ملموس في عدد النساء من منظمات المشاريع. فتتقدم المنشآت الصغيرة والمتوسطة قناة مناسبة لحصول المرأة على العمل ولكن البيئة السياسية والتنظيمية والمؤسسية غالباً ما تعرقل المرأة و/أو المنشآت الصغيرة وحصول المرأة على الاعتمادات والتكنولوجيا والأصول مثل الأرض أو المقرات وغالباً ما يكون التدريب أقل مما هو عليه بالنسبة إلى الرجل. ويمكن تيسير الحصول على هذا النوع من الاستخدام عن طريق تدابير وحواجز محددة للمرأة التي ترغب في قيادة الأعمال.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤

اتفاقية ٨٨: إدارات التوظيف، ١٩٤٨

اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

اتفاقية ١٨١ وتوصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

اتفاقية ١٨٣: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

توصية ١٩٢: تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: إعلانات العمل؛ التعاونيات؛ العمّال ذوو المسؤوليات العائلية؛ إجراءات الاختيار؛ النساء منظمات المشاريع؛ التوازن بين العمل والأسرة.

الحماية الاجتماعية

تقضي الحماية الاجتماعية «بتوفير دعم اجتماعي أساسي لجميع المواطنين بصرف النظر عن المساهمة في الضمان أو واقع الاستخدام». ويعني هذا على سبيل المثال توفير الدعم للأفراد على أساس الحاجة بدلاً من الحقوق المكتسبة، وتوفير الرعاية الصحية لجميع السكان.

وإن الوصول إلى مستوى مناسب من الحماية الاجتماعية باعتباره حقاً أساسياً لجميع الأفراد مكرّس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) وفي إعلان فيلادلفيا (لعام ١٩٤٤). ويشمل حماية حياة العمال وصحتهم في جميع المهن وحماية رفاه الطفل والأم والوصول إلى المسكن والغذاء المناسب والمساواة في فرص التعليم والتدريب المهني.

لكن عملياً، يتمتع ٢٠٪ فقط من سكان العالم اليوم بحماية اجتماعية مناسبة بينما يتعذر ذلك على أكثر من النصف. وفي حين تقتضي العولمة غياب الأمن لكل من العمال وأصحاب العمل وتقرض ضغطاً أكبر على الحكومات لقطع النفقات العامة وعلى المؤسسات لخفض تكاليف العمل، تواجه أنظمة الحماية الاجتماعية سكاناً يتقدمون في السن (ترتفع توقعات الحياة بعد سن التقاعد بحوالى سنة ونصف السنة تقريباً كل عشر سنوات) وتغيّرات جذرية في تنظيم سوق العمل. وفي الدول الصناعية، يقضي التحدي بتوفير حماية مناسبة في ظروف تزداد فيها تقلبات سوق العمل وتبرز الحاجة لمكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي لمنع شرائح سكانية من الوقوع في شرك الحرمان والإقصاء. وبالتالي لا بدّ أولاً من تصميم أشكال جديدة من الحماية تكون أكثر مؤاتةً لتنامي حركية العمال وثانياً دعم سياسات الدمج الاجتماعي بخطط تضمن الحد الأدنى من الدخل. وفي الدول النامية، تعرّضت أشكال الحماية الاجتماعية التقليدية التي كان يوفّرها وسط العائلة والمجتمع المحلي المتوسّع في الماضي، إلى التآكل الشديد جرّاء عمليات التمدّن والتصنيع وهجرة العمال الموسعة. وغالباً ما ينتهي الأمر بعمل المرأة غير المأجور لأن يحلّ بديلاً عن الحماية الاجتماعية. والحاجة ملحة اليوم لقيام أنظمة جماعية قادرة على حماية الأفراد الذين ما عاد بإمكانهم التعويل على شبكات التضامن التقليدية.

ويقضي أحد أهم الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل بتمكين الدول من توفير حماية اجتماعية لجميع شرائح المجتمع وتحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل. ويتحقق هذا الهدف عن طريق سلسلة من التدابير والأدوات والسياسات التي تهدف، من خلال التدابير الحكومية والحوار الاجتماعي المتواصل، إلى الحرص على أن يتمتع الرجال والنساء بالتساوي بظروف عمل لائقة تكون آمنة، تحترم كرامة الإنسان، تأخذ بعين الاعتبار القيم العائلية والاجتماعية، تسمح بتعويض مناسب في حال الدخل الفائب أو المخفّض، تجيز النفاذ إلى خدمات اجتماعية وطبية مناسبة، وتحترم الحق في الوقت المتفرّغ والاستراحة.

وتبرز السبل المختلفة التي تعالج الحماية الاجتماعية في الدول النامية والمتطوّرة الحاجة إلى مراعاة تنوع الظروف الوطنية: مثلاً، في حين يمكن أن تشكّل معاشات التقاعد أكثر المشاكل

إلّاحاً في الدول التي يتقدّم فيها السكان بالعمر، إلّا أنّ تقديم الرعاية الصحيّة المناسبة يرتدي أولويّة أكبر في الدول الفقيرة حيث توقعات الحياة متدنيّة خصوصاً في ظلّ أوبئة مثل فيروس نقص المناعة البشريّة/الإيدز أو المالايريا أو النزاعات.

ويشكّل العاملون في الاقتصاد غير النظامي أكثر المفتقرين إلى الحماية الاجتماعيّة، علماً أنّ المرأة مهمينة في هذا القطاع حيث تتخرط معظم النساء في الدول النامية في شكل من أشكال العمل غير النظامي (Jhabvala و Sinha ٢٠٠٦). والمرأة العاملة في الاقتصاد غير النظامي معرّضة بشكل خاص لمخاطر عدّة نتيجة أدوارها المزدوجة في مكان العمل وفي المنزل وتنامي تهميشها الاجتماعي، وصعوبة إلّحاقها بخدمات الحماية الاجتماعيّة في قطاع يتسم بالتنوّع المهني وبالتشرذم الجغرافي. وليست آليّات الحماية الاجتماعيّة التقليدية (مثل القرابة، ورعاية الأطفال، ومصادر الاعتماد المحلي، ومجموعات الادخار، الخ) فعّالة على الدوام وغالباً ما تمارس تمييزاً بحقّ المرأة. وتحتاج تدابير الحماية الاجتماعيّة التي تعني هذه النساء إلى تغطية جملة مواضيع - الغذاء، الماء، الرعاية الصحيّة، رعاية الطفولة، المأوى والتعليم. ويمكن أن تتخذ شكل خطط تأمين اجتماعي صغيرة الحجم، وأن تطبّق عن طريق منظمات نسائيّة. وتشكّل جمعيّة المرأة العاملة لحسابها الخاص (SEWA) في الهند خير مثال عن الممارسة الحسنة في هذا المضمار بفضل برنامج التأمين الاجتماعي الشامل الذي تقدمه للمرأة المساهمة فيه.

وبوجه خاص، لا يجب في الحماية الاجتماعيّة أن تكون سبيلاً إلى فرض خيارات اجتماعيّة تمسّ بالسيادة الوطنيّة وحرية الفرد. فإذا شكّلت المساواة بين الرجل والمرأة على سبيل المثال مبدأ جرى الاعتراف بصحّته من جانب جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدوليّة، لا يجب النظر إلى هذه المساواة على أنّها هويّة تعرّف بالظروف. وهذا يعني على سبيل المثال، أنّه يجب في أنظمة الضمان الاجتماعي أن تحمي حقوق النساء اللواتي خصصهن حياتهنّ بالكامل أو بجزء منها للعمل في الأسرة بدلاً من العمل في القطاع التجاري.

اتفاقيّة ١٥٥ وتوصية ١٦٤: السلامة والصحة المهنيّتان، ١٩٨١

اتفاقيّة ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة، ١٩٨١

اتفاقيّة ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة)، وتوصية ٩٥: (حماية الأمومة)، ١٩٥٢

اتفاقيّة ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

اتفاقيّة العمل البحري، ٢٠٠٦

← الإلّطلاع أيضاً على: حماية الأمومة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.

حماية الأمومة

تشكّل حماية الأمومة بالنسبة إلى المرأة العاملة جزءاً أساسيّاً من المساواة في الفرص، والغاية

ح

منها تمكين المرأة من التوفيق بين أدوارها الإنجابية والإنتاجية والحيلولة دون معاملة غير متساوية في الاستخدام تُعزى إلى دور المرأة الإنجابي.

أمّا عناصر حماية الأمومة التي تغطيها أحدث المعايير حول هذا الموضوع أي الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ (لعام ٢٠٠٠) فهي:

- إجازة الأمومة - حقّ الأمّ في فترة من الراحة بعد الولادة (مراجعة المدخل السابق)؛
- إعانات نقدية وطبية - الحقّ في إعانات نقدية أثناء التغيب في إجازة الأمومة (مراجعة الصفحة ١٧)؛
- حماية صحّة الأمّ والطفل في أثناء الحمل والوضع والرضاعة (مراجعة الصفحة ١٠٤)؛
- حقّ المرأة في رضاعة طفلها بعد عودتها إلى العمل (مراجعة الصفحة ١٠٤)؛
- حماية الاستخدام وعدم التمييز - ضمان الأمن الوظيفي للمرأة وحقوقها في العودة إلى الوظيفة نفسها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدّل الأجر (مراجعة ٥٣).

تاريخياً لطالما شكّلت حماية المرأة أحد أبرز مشاغل منظمة العمل الدولية. وكانت الاتفاقية رقم ٣ حول استخدام المرأة قبل الوضع وبعده من أولى معايير العمل الدولية التي جرى اعتمادها عام ١٩١٩. ولقد أُرست هذه الاتفاقية المبادئ الأساسية لحماية الأمومة: الحقّ في إجازة أمومة، الحقّ في إعانات طبية والحقّ في بدل دخل أثناء الإجازة. ولقد جرى التأكيد على الحقّ في الإجازة عن طريق حظر إنذار المرأة العاملة بفصلها من عملها أثناء تغيبها عن العمل في إجازة الأمومة أو إرسال إنذار بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب. ولقد نظر إلى الأمن الوظيفي منذ البداية على أنّه ناحية أساسية من نواحي حماية الأمومة.

وكانت اتفاقية الأمومة رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ قد حافظت على عناصر الحماية نفسها ولكنّ طريقة توفير هذه الإعانات أصبحت أكثر وضوحاً:

- تتضمن الإجازة ومدّتها ١٢ أسبوعاً على الأقلّ فترة إجازة إلزامية بعد الولادة مدّتها ستة أسابيع على الأقلّ؛ وتُمنح إجازة إضافية قبل الوضع أو بعده في حال الإصابة بمرض مثبت بشهادة طبيّة وناجم عن الولادة أو الوضع؛
- تشمل الإعانات الطبيّة الرعاية قبل الولادة وفي خلالها وبعدها على يد قابلات أو أطباء وكذلك الاستشفاء إذا دعت الحاجة؛ ويتعيّن احترام حرية اختيار الطبيب والمستشفى العام أو الخاص؛
- وفي ما يخصّ الإعانات النقدية، جرى تحديد الإعانات المشتقة من التأمين الاجتماعي بنسبة ثلثي كسب المرأة السابق؛ ويُفترض تسديد ضرائب الأجور على أساس إجمالي عدد العمّال المستخدمين بصرف النظر عن الجنس.

وفي حين استبقت معايير حماية الأمومة الأحداث أي الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ العديد من أبرز عناصر الاتفاقية رقم ١٠٣، إلا أن أهمّ المعايير الداعمة تتضمن:

- تمديد التغطية لتشمل جميع النساء المستخدمات، بما في ذلك اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير (المادة ١٠.٢).
- تمديد إجازة الأمومة لفترة لا تقلّ على ١٤ أسبوعاً (المادة ١.٤)؛
- الحماية من إنهاء استخدام أي امرأة أثناء تغيبها في إجازة الحمل أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل وحققها في العودة إلى نفس الوظيفة أو إلى وظيفة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة الأمومة؛
- اتخاذ تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، أن تجري اختباراً مبيّناً للحمل ما عدا في حالات محددة ومحصورة (المادة ٩).

مع أن الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ هما حتى الساعة أحدث المعايير حول حماية الأمومة، إلا أن المعايير السابقة تظلّ سارية في عدد من الدول ولقد صادق بعض الدول على اتفاقية أو أكثر ولكن لم يصادق أي منها على الاتفاقيات الثلاث معاً. ولقد قامت ١٣ دولة بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٣، مقابل ٤٠ للاتفاقية رقم ١٠٣ و ٣٣ للاتفاقية رقم ٣، وصادق ما مجموعه ٦١ دولة على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الثلاث.

ترد التشريعات الوطنية المصممة لحماية صحّة الأم والطفل وحقوق استخدام المرأة العاملة في صلب تشريعات كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية. ولكن تلاحظ اختلافات أساسية في نطاق التغطية والحماية ودرجة تشبّع الخطط المطبقة ومسؤوليات الدولة وأصحاب العمل الأفراد عن تقديم الإعانات النقدية.

عادة ما تشمل التقديمات النموذجية منح الإجازة قبل الولادة وبعدها بموجب تشريعات العمل، مع الحرص في معظم الأحيان على توفير إعانات نقدية يسدها صاحب العمل أو الضمان الاجتماعي عن طريق الصناديق العامة أو عبر مزيج من هذه الوسائل. ومن غير القانوني أن يقوم أصحاب العمل بإنذار المرأة العاملة بفصلها من عملها أثناء تغيبها عن العمل في إجازة الأمومة أو فترة تمديدها أو إرسال إنذار بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب. ويحقّ للمرأة المرضع الحصول على استراحة رضاعة، غالباً ما تكون مدفوعة.

وتقوم تقديمات أوسع بتحسين الأحكام أعلاه لناحية مدّة إجازة الأمومة ومستوى الإعانات والمدّة التي يحظى فيها الاستخدام بالحماية. وهي غالباً ما تتضمن سلسلة تدابير ترمي إلى حماية صحّة المرأة والطفل غير المولود مثل حظر العمل الليلي أو ساعات العمل الإضافية والحقّ في النقل من وظيفة تكون مسيئة للحمل إمّا لكونها خطيرة أو لأنّه لا يُنصح بها نظراً لوضع المرأة الصحي. وغالباً ما تسري تدابير حماية الصحّة الملحوظة للمرأة الحامل على المرأة المرضع أيضاً.

ح

وتشكّل الحماية الصريحة من التمييز على أساس الحمل أو الأمومة سمة من سمات الخطط الأكثر تطوراً، كخطط الاتحاد الأوروبي مثلاً. ففي عدد متنامٍ من الدول، يُسجّل ميل إلى اعتماد مقاربة والدية. وبموجب الخطط الوالدية، تُخصّص المرأة بإجازة أمومة ضمن فترة أطول من الإجازة تكون متوفرة لأي من الوالدين أو لكليهما.

في حزيران/يونيو ٢٠٠٤، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً حول المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة، يربط حماية الأمومة بالتمييز عبر دعوة جميع الحكومات إلى المصادقة على الاتفاقيات من عدد مئة وعبر دعوة جميع الشركاء الاجتماعيين إلى المساهمة بشكلٍ ناشطٍ في إزالة التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين.

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة) وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

اتفاقية ١٧١: العمل الليلي، ١٩٩٠

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

توصية ١١٤: حماية من الإشعاعات، ١٩٦٠

توصية ١١٦: تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨ (وبروتوكول العام ١٩٨٢)

توصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

اتفاقية ١٧٥: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

اتفاقية ١٧٧ وتوصية ١٨٤: العمل في المنزل، ١٩٩٦

اتفاقية ١٨١: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ المخاطر البيولوجية؛ العاملة المرضع؛ إعانات الأمومة النقدية والطبية؛ الصحة في أثناء الأمومة؛ إجازة الأمومة؛ العمل الليلي؛ العمل بعض الوقت؛ مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة؛ إجراءات الاختيار؛ الضمان الاجتماعي؛ المدرسون.

الحماية من الإشعاعات

لا تُفرض في المهن حدودٌ معينة على تعرّض المرأة بشكل عام للإشعاعات، ولكن بالنظر إلى المخاطر الصحية المترتبة على النساء في سنّ الإنجاب وحساسية الجنين الكبيرة للإشعاعات، يجب البحث في ضوابط وتدابير وقائية إضافية للنساء الحوامل.

لا تنص أحكام الاتفاقية رقم ١١٥ حول الحماية من الإشعاعات لعام ١٩٦٠ على حماية محدّدة بحسب الجنس. ولكنّ مدوّنة سلوك منظمة العمل الدوليّة حول حماية العمّال من الإشعاعات (الإشعاعات المؤيّنّة) *Code of Practice on radiation protection of workers (Ionising radiations)* الصادرة عام ١٩٨٦، تورد النساء الحوامل العاملات في عمل إشعاعي إلى جانب العمّال والطلّاب والتلامذة والمتدريّين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و١٨ سنة في فئات الأشخاص الذين يسعهم العمل فقط في ظروف "من غير المرجح فيها أن تتخطى نسبة التعرّض السنوي ثلاثة أعشار الحدود المقررة".

أمّا توصيات اللجنة الدوليّة حول الحماية من الإشعاعات الصادرة عام ١٩٩٠ فتؤثّر في تطبيق الاتفاقية رقم ١١٥ على هذا المستوى، وخاصة بالنظر إلى "المعلومات المتوفّرة في الوقت الحاضر" و"المعلومات الجارية" (المادة ١.٣ والمادة ٢.٦ من الاتفاقية). وتركّز اللجنة على ضرورة ألا يتضمن استخدام النساء الحوامل درجة عالية من التعرّض للإشعاعات العرضيّة.

وفي ما يخصّ حماية الأطفال غير المولودين، توصي الاتفاقية أنّه في حال مشاركة المرأة في سنّ الإنجاب في عمل يعرّضها لمخاطر مهنيّة، يجب أن يكون معيار الحماية الممنوحة للأطفال غير المولودين قابلاً للمقارنة مع المعيار المطلوب للعموم، ويجب أن تتماشى حماية المرأة مع هذا البند (منظمة العمل الدوليّة، ١٩٩٢).^٩ ويجب بالتالي على أصحاب العمل أن يبذلوا جهوداً معقولة لتزويد العمّال بعمل بديل مناسب في الحالات التي يثبت فيها أنّه لا يمكن للعامل، لأسباب صحيّة، الاستمرار في العمل الذي تترتب عنه مخاطر مهنيّة.

إلى ذلك، يتعيّن على العاملة أن تبلغ صاحب العمل بحملها فور علمها بالأمر بحيث يمكن تعديل ظروف العمل إذا دعت الحاجة لذلك. ولا يجب أن يشكل الإخطار بالحمل سبباً للتمييز أو الاستبعاد من العمل.

كما يمكن في التعرّض لمصادر إشعاعيّة أن يؤثّر في وظيفة الرجل الإنجابيّة مما يؤدي أو يمكن أن يؤدي إلى العقم وإلى تغيّرات جينيّة. ويتعيّن بالتالي على التشريعات الحمائيّة التي تأخذ بعين الاعتبار وظائف المرأة الإنجابيّة أن تتوسّع لتشمل وظائف الرجل الإنجابيّة.

ويستمرّ النقاش حول تأثير الإشعاعات من شاشات الكمبيوتر والطابعات لمعرفة إن كانت تشكل خطراً أساسياً على صحّة العمّال الذين يكثرّون من استخدام الكمبيوتر.

(٩) مراجعة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات CEACR، ملاحظة عامة حول الاتفاقية رقم ١١٥، 1992.

اتفاقية ١١٥ وتوصية ١١٤: الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠

توصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

توصية ١٩٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

معايير الأمان الأساسية الدولية للوقاية من الإشعاعات المؤينة ولأمان المصادر الإشعاعية، ١٩٩٤^{١٠}

← الإطلاع أيضاً على: الكمبيوتر؛ الصحة في أثناء الأمومة؛ حماية الأمومة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.

الحوادث

← الإطلاع أيضاً على: السلامة والصحة المهنيّتان؛ إعانات إصابات العمل؛ تفتيش العمل؛ المناجم.

الحوار الاجتماعي

يشمل الحوار الاجتماعي بحسب تعريف منظمة العمل الدوليّة جميع أنواع التفاوض والمشاورات أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال وفي ما بينهم في ما يخصّ القضايا المشتركة المتصلة بالسياسة الاقتصاديّة والاجتماعيّة. ويمكن أن تكون العمليّة ثلاثيّة فتكون الحكومة الطرف الرسمي في الحوار أو يمكن أن تقوم على علاقات ثنائيّة بين العمال والإدارة (أو النقابات ومنظمات أصحاب العمل) وحدها، بمشاركة الحكومة المباشرة أو في غيابها. ويمكن أن يكون التشاور غير رسمي أو غير مؤسسي وغالباً ما يكون مزيجاً من الاثنين. كما يمكن أن يتم على المستوى الوطني أو الإقليمي أو على مستوى المؤسسة، ويمكن أن يكون بين العاملين في المهنة الواحدة أو القطاع الواحد أو مزيجاً من الاثنين.

والغاية الأساسيّة من الحوار الاجتماعي بناء التوافق والمشاركة الديمقراطيّة لأبرز أصحاب الشأن في عالم العمل. وتستطيع هيكليّات وعمليات الحوار الاجتماعي الناجحة أن تعالج مواضيع اقتصاديّة واجتماعيّة مهمّة، وأن تشجّع على الإدارة الرشيدة وتلحظ المساواة والإنصاف وتعزز السلامة والاستقرار الاجتماعي والصناعي وتسير بالتقدم الاقتصادي إلى الأمام.

يعكس الحوار الاجتماعي حاجات الشركاء الاجتماعيين وتطلّعاتهم. وترتبط جدواه بقدرته شرائح المجتمع كافة على إسماع صوتها. ويشكّل وجود المرأة القليل نسبياً في المناصب الأساسيّة للهيئات

(١٠) لمزيد من المعلومات، مراجعة موقع الوكالة الدوليّة للطاقة الذريّة IAEA. 2003. International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources (صادر على قرص مدمج). سلسلة السلامة Safety Series رقم 115 - (فيينا).

التمثيلية لجاماً يكبح تقدّم المساواة بين الجنسين بشكل عام وتحسين ظروف النساء والرجال في عالم العمل. ويمكن لمواضيع مثل التمييز الجنسي، والمساواة في الأجر، والتوفيق بين المسؤوليات العائلية والأسرية (بما في ذلك رعاية الأطفال وكبار السن)، وترتيبات ساعات العمل، والتحرّش الجنسي، أن تُضمّ إلى أجندة الحوار الاجتماعي فقط في حال مشاركة مجدية وناشطة لنسبة كبيرة من النساء في الحوار ووصولها إلى مراكز صنع القرار في عملية الحوار الاجتماعي. وتُسجّل بالتالي حاجة ملحة إلى زيادة مشاركة المرأة في هيكليات الحوار الاجتماعي القائمة ومنها النقابات ومنظمات أصحاب العمل وإلى ضم قضايا النوع الاجتماعي إلى أجندة الحوار الاجتماعي.

أمّا الرغبة في تمثيل النساء والرجال بالتساوي في حلقات الحوار الاجتماعي فهي مقترحة في اتفاقيتين (مع أنها ليست صريحة). فتتصّ الاتفاقية رقم ٨٧ على حقّ العمّال وأصحاب العمل في التنظيم «دون أي تمييز» (المادة ٢). وتتصّ الاتفاقية رقم ١٥٤ في المادة ٢.٥ (هـ) على «تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية»؛ ويجب أن يتضمن هذا تمثيلاً منصفاً للجنسين إذا كان متعارفاً عليه أنّ التمثيل بالتساوي بين الجنسين أساسي لتعزيز المفاوضة الجماعية.

وتسمح هذه الأحكام بتعزيز المساواة بين الجنسين لدى تطبيق المعايير المتصلة بالحوار الاجتماعي، والتي يمكن تعزيزها عبر الحرص على إسماع صوت كل من الرجال والنساء في الهيئات التمثيلية المعنية بالمفاوضة الجماعية والمفاوضات والمشاورات الثلاثية، مثل ما جاء في اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم ١٥٢ لعام ١٩٧٦ في الفقرة ٣.٢. ومن الممارسات الجيدة المسجلة تعزيز المساواة بين الجنسين في هيئة عمل استشارية ثلاثية في ملاوي حيث ينصّ القانون على تعيين امرأة واحدة على الأقل لتمثيل كلّ من الشركاء الثلاثة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤، ص. ٨).

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١٤٤: المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦

توصية ١٥٢: المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦

اتفاقية ١٥٤ وتوصية ١٦٣: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ منظمات أصحاب العمل؛ الحرية النقابية وحقّ التنظيم؛ التمثيل والصوت؛ الثلاثية؛ المشاورات الثلاثية؛ منظمات العمّال.**

خدمات الصحة المهنية

← الإطلاع على: السلامة والصحة المهنيّتان؛ الإطلاع أيضاً على: إدارة العمل؛ تفتيش العمل.

الخدمات والمرافق العائليّة

← الإطلاع أيضاً على: خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة.

خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة

تُعد رعاية الطفولة ورعاية الأسرة مفهومين شاملين يغطيان توفير الخدمات العامة أو الخاصة والفردية أو الجماعية، بما يكفل تلبية حاجات الوالدين والأطفال أو أفراد الأسرة المباشرة.

ويشكّل توفير المنشآت اللازمة لتمكين العمّال من تولّي مسؤوليّاتهم في شتّى مجالات حياتهم ناحية مهمة من نواحي تعزيز المعاملة المتساوية بين العمّال الذكور والإناث ذوي المسؤوليّات العائليّة، وبين هؤلاء العمّال وغيرهم من العمّال. ويجب على جميع العمّال، بصرف النظر عن جنسهم، أن يتمكنوا من التوفيق بين الاستخدام المأجور والوفاء بمسؤوليّاتهم حيال الأطفال وغيرهم من أفراد الأسرة. ويجب توفير خدمات ومرافق كافية وملائمة لرعاية الأطفال ومساعدة الأسرة، بما في ذلك منشآت الرضاعة للنساء، بحيث يتمكن العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة من ممارسة حقّهم في حرية اختيار العمل. ويجب أن تكون هذه الخدمات والمنشآت قائمة على أسس مرنة وملبية لاحتياجات الأطفال بمختلف أعمارهم والمعالين الآخرين الذين يحتاجون إلى رعاية، ويجب أن تكون مجانية أو مقابل أجر معقول يتناسب مع قدرة العامل على الدفع.

كما ينبغي تحسين ظروف وشروط عمل العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة عن طريق سياسات اجتماعية مناسبة، بما في ذلك تدابير يجب على السلطات العامة اتخاذها. وتلفت التوصية رقم ١٦٥ إلى أنّه يتعيّن على السلطات الوطنيّة المختصة جمع ونشر إحصاءات وافية لعدد العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة المستخدمين أو الذين يبحثون عن عمل، ولعدد وأعمار أطفالهم والأشخاص

المعالين الآخرين الذين يحتاجون إلى رعايتهم. ويجب عليها التحقق من الاحتياجات والأفضليات التي تتكشف بهذه الطريقة، وانطلاقاً من هذه المعلومات أن تشجع على تصميم نظام ملائم لرعاية الأطفال والأسرة. ويجب الأخذ في الحسبان حاجات العمال الذين يعملون ساعات غير تقليدية والذين لا يمكن لأطفالهم ارتياد المرافق التي تعمل ساعات تقليدية.

وحيث يُمسي أصحاب العمل أكثر وعياً لحاجات العاملين لديهم، تراهم يقومون طوعاً، خصوصاً في الدول المتقدمة، باتخاذ سلسلة تدابير ترمي إلى تزويد موظفيهم بخدمات ومرافق لرعاية الطفولة بما في ذلك إنشاء دور حضانة قائمة في مكان العمل أو خارجه أو وكالات لرعاية الأطفال في المنزل، أو سداد إعانات رعاية إلى المستخدمين، وإقامة خدمات إرشادية.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: المرافق والمعدات؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ الإجازة الوالدية؛ التوازن بين العمل والأسرة.

الخصائص الذكورية

يُشير مصطلح «الخصائص الذكورية» إلى أنماط السلوك المتصلة بموقع الرجل في مجموعة من الأدوار والعلاقات الجنسية. ويرد المصطلح بصيغة الجمع لأن أنماط الخصائص الذكورية تختلف باختلاف الزمان والمكان والثقافة. وبات البحث القائم على التحليل الجنساني للرجال والخصائص الذكورية والذي يعتبر أن علاقات القوة غير المتكافئة بين الجنسين يمكنها أيضاً أن تقع الرجال والصبيان. حقل دراسات متنامياً أسهمت فيه منظمة العمل الدولية ولا سيما في ما يخص فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز^{١١}.

الإطلاع أيضاً على: توزيع العمل؛ تحليل النوع الاجتماعي؛ فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز).

(١١) مراجعة الموقع التالي: <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.listhome>. بحث تحت عنوان "Men and masculinities".

الرصاص الأبيض (الطلاء)

← الإطلاع على: المواد الكيميائية.

رعاية كبار السن

مع تنامي توقعات الحياة وتقدم سكان العالم في السن، يقوم عدد متزايد من العمال من المناطق كافة برعاية كبار السن أو المعوقين أو أقربائهم. ولقد وعت الحكومات أن العدد المتنامي لكبار السن ممن يحتاج إلى الرعاية قد يلقي على كاهل الدولة عبئاً مالياً ضخماً. وتشكل إدارة رعاية كبار السن وتوزيعها بين المجالين العام والخاص موضوع نقاش متواصل.

رعاية كبار السن مشمولة بصورة ضمنية في الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ ويقوم بعض الدول باستحداث تدابير حول رعاية كبار السن بما يتماشى مع أحكام الاتفاقية. ولقد استحدثت في عدد من الدول الصناعية، على سبيل المثال في الولايات المتحدة وكندا وأستراليا، مجموعة برامج لمساعدة أفراد الأسرة العاملين الذين يقومون برعاية أقربائهم المتقدمين في السن. في دول أخرى، تُستحدث برامج موجهة بدرجة أكبر نحو كبار السن أنفسهم منه نحو حاجة العمال إلى المساعدة لرعاية كبار السن، ولعل وجود مثل هذه البرامج يمكن اعتباره نقطة انطلاق برامج موجهة بدرجة أكبر صوب حاجات مقدمي الرعاية من العاملين. وفي بعض الدول، يساهم أصحاب العمل في تمويل منشآت تلبي حاجات العمال إلى مثل هذه الرعاية (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٣ب، الفصل ٥).

وتسري على رعاية كبار السن كما على سائر المسؤوليات العائلية نفس القضايا التي تطرحها المساواة بين الجنسين. فيجب أن يحظى الرجال والنساء بفرص متساوية لتلبية حاجات أقربائهم المسنين، وحيث تشكل المرأة جهة الرعاية الأساسية، لا يجب أن يؤخذ هذا عليها في وصولها إلى الاستخدام والأجر أو الترقى المهني.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: عمل الرعاية؛ خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة.

ساعات العمل

إنَّ الحدَّ من ساعات العمل حقٌّ أساسيٌّ من حقوق العمَّال. وهو يشكِّل تدبيراً لضمان المساواة بين الجنسين حيث أنَّ الحدَّ من ساعات العمل يسمح للمرأة والرجل القيام بالعمل المنزلي وتوفير الرعاية. وشكَّلت ساعات العمل أحد أبرز مشاغل منظمة العمل الدوليَّة عبر تاريخها. فقد وضعت معايير العمل الدوليَّة الحدود أوَّلاً عند ٤٨ ساعة عمل في الأسبوع و٨ ساعات في اليوم مثل الاتفاقية رقم ١ بشأن ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩، والاتفاقية رقم ٣٠ بشأن ساعات العمل (في التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠. أمَّا أكثر المعايير حداثة فيقضي بالعمل ٤٠ ساعة وقد كرَّسته اتفاقية الأربعين ساعة في الأسبوع رقم ٤٧، ١٩٣٥ والتوصية ١١٦ حول تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢^{١٢}.

أمَّا في الحالات التي يُنظر فيها إلى خفض ساعات العمل في اليوم والأسبوع، فيجب إعطاء الأولوية للصناعات والمهن التي تتطلَّب عملاً مضنياً من الناحيتين البدنية أو الفكرية والتي تعرَّض العمَّال لمخاطر صحيَّة خصوصاً عندما تتألَّف القوى العاملة من نساء وأحداث.

يُحظر على المرأة الحامل والمرأة التي ترضع طفلها العمل ساعات إضافية ولا يجب في هذا الاستثناء أن يسيئ إلى تقدُّمها المهني. كما يجب تنظيم جدول العمل بحيث تتمكَّن المرأة الحامل والمرضع من التمتع بساعات راحة كافية. كما يلحظ العديد من التشريعات الوطنية «فترات توقف» عن العمل لجميع العمَّال في خلال يوم العمل (مثلاً ٣٠ دقيقة في اليوم).

تطرح ساعات العمل الطويلة مشكلةً بالنسبة إلى العاملين في ظروف عمل غير نمطيَّة مثل العمَّال المنزليين خصوصاً إذا كانوا مقيمين في المنزل، حتَّى في الدول التي أوجدت لوائح عمل خاصة بالعمَّال المنزليين. كما تقتضي ساعات عمل العاملين بالتمريض تنظيمًا خاصاً بها ويجري التمييز بين ساعات العمل العادية، ولوقت إضافي، وعند الطلب (عندما يكون العاملون بالتمريض موجودين في مكان العمل أو في مكان آخر بتصرُّف صاحب العمل لتلبية نداءات محتملة)، ولساعات غير مناسبة (ساعات عمل في أيام عمل غير عادية وساعات عمل في غير ساعات العمل العادية في الدولة). وعلى العكس، إن المشكلة بالنسبة إلى العديد من العمَّال غير النمطيين ساعات العمل غير الكافية أو غير المتوقعة أو غير المنتظمة. وباتت تؤدي مرونة العمل إلى قيام

(١٢) للإطلاع على تطبيق كلٍّ من هذه المعايير حول العالم مراجعة McCann، 2005.

عمل يتم في فترات «غير معيارية»، مثل الليل (مراجعة العمل الليلي، الصفحة ١٤٢) وعطلة نهاية الأسبوع وقد تتضمن جداول عمل غير منتظمة.

يمكن في العمل بورديات أن يؤثّر سلباً في صحّة العامل وسلامته خصوصاً في حال العمل الليلي. ومن مساوئه الاضطرابات في النوم، والتعب المتزايد والمزمن، وأمراض القلب والشرابين وأمراض الجهاز الهضمي، والتأثير في الصحّة الإنجابية وتنامي خطر الإصابة بسرطان الثدي (للنساء العاملات بدوام ليلي). ويؤثّر العمل بورديات في حياة العامل العائلية والاجتماعية ويعيق ممارسته الحقّ الكامل في التنظيم ضمن نقابات.

ويحقّ لجميع العمّال بصرف النظر عن الجنس الحصول على استراحة أسبوعية (مع بعض الاستثناءات الجائرة) قدرها ٢٤ ساعة متلاحقة في خلال الأيام التي تحدّدتها تقاليد الدولة أو عاداتها، وعلى فترة إجازة سنوية مأجورة لا تقلّ على ثلاثة أسابيع (بعد انقضاء فترة دنيا على الخدمة)، من دون احتساب الإجازات الرسمية والتقليدية (مع منح إجازة مأجورة أو تعويض مناسب عنها في حال الصرف). وعملاً بأحكام الاتفاقية رقم ١٥٦، قد تعني سياسات التوازن بين العمل والأسرة أنّه عند تحديد الإجازات المأجورة في مكان العمل، يحظى الأهل ممن لديه أطفال في سنّ ارتياد المدرسة بالأولوية للحصول على الإجازة في خلال العطل المدرسية.

اتفاقية ١: ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩

اتفاقية ١٤: الراحة الأسبوعية (في المنشآت الصناعية)، ١٩٢١

اتفاقية ٣٠: ساعات العمل (في التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠

اتفاقية ٤٧: أربعون ساعة في الأسبوع، ١٩٣٥

اتفاقية ١٠١: الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢

اتفاقية ١٠٦ وتوصية ١٠٣: الراحة الأسبوعية (في التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧

توصية ١١٦: تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢

اتفاقية ١٣٢: الإجازات الأسبوعية مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠

اتفاقية ١٥٦: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٧١ وتوصية ١٧٨: العمل الليلي، ١٩٩٠

الإطلاع أيضاً على: العمّال الزراعيون وغيرهم من العمّال الريفيين؛ العاملة

المرضع؛ العمل العرضي؛ شروط وإعانات الاستخدام؛

حماية الأمومة؛ العمل الليلي؛ العاملون بالتمريض؛

العمل بعض الوقت؛ عمّال المزارع؛ العمّال ذوو المسؤوليات

العائلية؛ التوازن بين العمل والأسرة.



السقف الزجاجي

تطلق تسمية «السقف الزجاجي» على الحواجز غير المرئية والاصطناعية التي تعمل ضد وصول المرأة إلى أعلى مناصب القرار والإدارة وتبثق بشكل أساسي عن انحياز ذكوري مستمر في ثقافة المؤسسة. ومع أن قلة من النساء بلغن القمة في عالم العمل، إلا أن هذه الظاهرة لا تزال شائعة في معظم الدول على الرغم من ارتفاع مستوى مهارات المرأة وقابلية توظيفها وأدائها في العمل. ولقد أثبت السقف الزجاجي قدرته على مقاومة العمل الإيجابي وتوعية كبار المدراء وأخصائيي الموارد البشرية وتدابير تعزيز التوازن بين العمل والعائلة والاعتراف الشائع بأن الاستثمار في مواهب المرأة والرجل وخصالهما على جميع مستويات المؤسسة مجد في وسط الأعمال.

يشكل وجود السقف الزجاجي مثلاً أولاً عن التمييز بحق المرأة في العمل من خلال الفصل العمودي بحسب الجنس. وهو قائم لأن:

- درب المرأة المهني يميل لأن يكون أكثر تعرجاً وتقطعاً في حين أن درب الرجل أكثر انبساطاً مما يعيق ترقى المرأة إلى مناصب عليا؛
- تميل المناصب العليا لأن تتميز بقيم العدائية الذكورية وتُقرر الأهلية لشغلها بحسب المعايير الذكورية؛
- توضع المرأة بشكل أساسي في قطاعات غير إستراتيجية بدلاً مما يُعرف بالمناصب «الأساسية» التي تنطوي على اتخاذ القرارات المالية أو تشمل المسؤوليات المدرة للدخل وهي مناصب أساسية للوصول إلى القمة؛
- تصل المرأة بدرجة أقل إلى نشاطات التدريب والتقدم المهني؛
- لا تزال العاملة تتحمل أكثر من الرجل عبء المسؤوليات العائلية وبالتالي لديها وقت أقل للمشاركة في شبكات رسمية وغير رسمية «خارج الدوام» تكون أساسية للتقدم في المؤسسات. ومن الواضح أن إزالة التمييز الجنسي بموجب القانون سوف تضعف السقف الزجاجي؛ ولكن الإستراتيجيات العملية التالية المحددة قد تساعد هي الأخرى:
- تعزيز وعي كبار المدراء حيال الحقوق والواجبات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين؛
- العمل الإيجابي والإرشاد والرصد لصالح المرأة؛
- وضع المرأة في قطاعات ومناصب إستراتيجية تمنحها آفاق مهنية جيدة؛
- زيادة تدابير التوازن بين العمل والعائلة وتصويبها لتمكين كلا الوالدين من التوفيق بين العائلة والمهنة بشكل أكثر تناغمًا؛
- تحسين وصول المرأة إلى التدريب خصوصاً في الحقول الفنية والإدارية وفي مهارات العمل والتطوير بما يساعدها على إدارة مشاريعها الخاصة؛
- تعزيز إنشاء شبكات نظامية وغير نظامية خاصة بالمرأة ومتصلة بالعمل وبمشاريع العمل؛
- مراجعة ممارسات تنمية الموارد البشرية للتعرف إلى القيمة المحتملة التي ترتديها مسارات مهنية غير تقليدية وتيسير وصول المرأة إلى المناصب الإدارية؛

- توعية معدي السياسات وأصحاب العمل على شؤون المساواة بين الجنسين بحيث يساهمون في إقامة ثقافة مؤسسية وبيئة اجتماعية اقتصادية متكافئة بين الجنسين.

ولقد توسعت صورة السقف الزجاجي لتشمل سائر مجالات الفصل المهني العمودي والأفقية مثل «الجدار الزجاجي» (أي تركّز المرأة في بعض القطاعات وعجزها عن التغلب على الهوة بين الوظائف السكرتيرية/الإدارية والوظائف الإدارية بصرف النظر عن تحصيلها أو خبرتها في حقل التعليم) و«الأرضية اللاصقة» (عندما تعلق المرأة في الوظائف الأدنى أجراً أو في أدنى درجات السلم المهني فتعجز عن النهوض فوق خط الفقر).

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

الإطلاع أيضاً على: **العمل الإيجابي؛ التمييز؛ التعليم؛ الفجوة بين الجنسين؛ الفصل المهني.**

السكان الناشطون اقتصادياً

← الإطلاع أيضاً على: **القوى العاملة.**

السلامة والصحة المهنيّتان

شكّلت السلامة والصحة المهنيّتان، أي الوقاية والحد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية والمتصلة بالعمل عن طريق تحسين ظروف العمل وبيئته، أحد أبرز مشاغل منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها.

أمّا أبرز أهداف نشاطات المنظمة في ميدان السلامة والصحة المهنيّتين فهي:

- خفض عدد الحوادث والأمراض المهنية ودرجة خطورتها؛
- تكييف بيئة العمل وظروف العمل والمعدات والعمليات بحسب قدرات جميع العمّال البدنية والفكرية؛
- تعزيز الرفاه البدني والفكري والاجتماعي للعمّال الذكور والإناث في جميع المهن؛
- تشجيع قيام سياسات وطنية حول السلامة والصحة المهنيّتين وبرامج عمل وقائية وتزويد أركان منظمة العمل الدولية بالمساعدة المناسبة تسهيلاً لتطبيقها. ومع تنامي مشاركة المرأة في القوى العاملة، جرى الاعتراف بالنواحي الجنسية للحوادث والأمراض المهنية. فتبقى الزراعة على سبيل المثال قطاعاً ترتفع فيه المخاطر للرجال والنساء ولكن ينتهي الأمر بالعديد من النساء العاملات في الزراعة بأن يتولين أسوأ الوظائف مثل العمل مع المبيدات والعوامل الكيميائية أو البيولوجية من دون حماية، أو القيام بعمل الحراثة أو الحصاد المضني من دون مساعدة ميكانيكية.

ويؤدي الفصل بحسب المهنة إلى التعرّض لمخاطر صحية خاصة بهذه المهن مما يؤثر في الجنس الطاغى أكثر من الجنس الآخر. ففي الصناعة، تعاني العاملات في المصانع في مناطق تجهيز

الصادرات (حيث يُمثّلن الأغلبية) من ساعات عمل طويلة في محطات عمل غير مهائية لبيئة العمل وغالباً ما يعملن على آليات غير محمية. وعادةً ما تُصمّم الآلات الصناعية للرجال وبالتالي يكون تشغيلها صعباً ومضنياً للنساء (والرجال صغيري البنية). وفي الإلكترونيات الصغيرة، وهي صناعة أخرى تهيمن عليها المرأة، تتعرّض هذه الأخيرة للمواد الكيميائية التي تحدث آثاراً مسببةً لمرض السرطان. من ناحية أخرى، يولّد العمل في قطاعات يسيطر عليها الرجال مثل البناء أو صناعة النفط مجموعةً خاصةً من المخاطر والمخاطر الصحية.

وعلى مرّ السنوات، انتقل التركيز على الناحية الجنسانية للسلامة والصحة المهنيّتين من حماية المرأة المبني على الاختلاف المفترض بين جميع النساء والرجال، إلى المساواة في الحقوق وحماية جميع العمّال، رجالاً ونساءً، وفكرة تحويل مكان العمل إلى بيئة عمل آمنة لجميع العمّال الأفراد، بصرف النظر عن الجنس أو الاعتبار الشخصية الأخرى. ولقد اتضح من التشريعات الموجهة صوب حماية النساء كأمهات وزوجات (وهي كانت الوظيفة الأساسية المفترضة لهن) بأنها تولّد مفاعيل تمييزيّة على فرص العمل المتاحة للمرأة. بالتالي يجب اليوم التركيز على إزالة الخطر من مكان العمل لحماية صحة جميع العمّال بدلاً من استبعاد أي مجموعة اجتماعية من المهن الخطرة. وأدّى هذا التوجّه الجديد إلى مراجعة عدد من المعايير المتصلة بالسلامة والصحة المهنيّتين أو استبدالها، مثل تلك المتصلة بالعمل الليلي (الصفحة ١٤٢).

بات الإجهاد بسبب العمل يشكّل وبدرجة متنامية موضوعاً متصلاً بالسلامة والصحة المهنيّتين. فيعاني كل من الرجال والنساء من الإجهاد وإنما لأسباب مختلفة، مما قد يقتضي استجابة ورعاية صحية مختلفة. فنظراً لتعدد الأدوار التي تؤديها المرأة في العمل وفي العائلة، تميل إلى التعرّض بشكلٍ إضافي للإجهاد والتعب.

وانطلاقاً من القرار حول المساواة في الفرص والمعاملة الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٨٥ الذي أشار إلى الحاجة لحماية الرجال والنساء من المخاطر المتصلة بعملهم، أوضحت خلاصات مؤتمر العام ٢٠٠٣ العلاقة القائمة بين العمل المأمون والعمل اللائق وأثارت «الحاجة إلى مراعاة العوامل الخاصة بالنوع الاجتماعي في معايير السلامة والصحة المهنيّتين، وصكوك أخرى، وأنظمة الإدارة، والممارسة».

وفي ما يلي بعض السبل التي تتيح معالجة المساواة بين الجنسين في السلامة والصحة المهنيّتين: بناء سياسات الصحة على معلومات أكثر دقة حول العلاقة بين السلامة والصحة المهنيّتين وشؤون النوع الاجتماعي؛

- تبين الانحياز في الأبحاث الوبائية حول مفاعيل المخاطر التي تتعرض إليها مجموعات مهنية معينة، لتفادي الافتراضات المبنية على الأحكام المسبقة في ما يخص الرجال والنساء؛
- تضمين خدمات الصحة المهنية، التي تؤدي وظيفة وقائية، تحليلاً بشأن مختلف

- الظروف الصحيّة وحاجات العمّال الذكور والإناث في دراسة منهجيات العمل وظروف العمل والعوامل في بيئة العمل التي يمكن أن تسبب أمراضاً أو إصابات؛
- وضع سياسات لتعزيز صحّة الرجال والنساء العاملين بحيث تراعي أدوارهما المختلفة في مكان العمل والأسرة والمجتمع المحليّ مع النظر في المفاعيل الصحيّة المنبثقة عن كلّ دور والتفاعل أو التراكم بينها؛
- تضمين إستراتيجيةّ شاملة لتحسين سلامة العاملات وصحّتهن في سياسات السلامة والصحة المهنيّتين الوطنيّة ولا سيّما في الحقوق التي تتركّز فيها النساء؛
- تطبيق برامج وقائيّة على مستوى المؤسسة أو المنشأة؛
- لدى إسداء المشورة لأصحاب العمل بشأن قضايا السلامة والصحة المهنيّة، يجب في خدمات الصحة المهنيّة أن تسلّط الضوء على قضايا النوع الاجتماعي وتقدّم ردوداً مراعيةً لاعتبارات النوع الاجتماعي؛
- لدى النظر في مهياة العمل (الحدّ الأقصى للوزن، معايير وطنيّة للمناولة باليد، الخ)، ينبغي الانتقال من وضع حدود مختلفة للذكور والإناث نحو إقامة نظام مبني على الاختلافات البشريّة بين الأفراد بصرف النظر عن الجنس أو السنّ أو الخصائص الإثنيّة؛
- تقادي التعميم بشأن قدرات النساء (والرجال) الجسديّة واعتماد معايير على المستوى الوطني لمنح حماية مناسبة من أي خطر للعمّال الأكثر عرضةً بصرف النظر عن الجنس أو عن اعتبارات أخرى؛
- عدم إبطال الحماية القانونيّة الخاصة بالعاملات وإنما توسيعها حيثما اقتضى الأمر لتشمل العمّال الذكور مثلاً في حال الحماية من الإشعاعات وحماية الصحة الإنجابيّة؛
- تمثيل المرأة مع مراعاة أكبر لاعتبارات المساواة في جميع عمليّات اتخاذ القرارات المتعلّقة بحماية صحّتها؛
- حماية مناسبة لجميع العمال من المخاطر في مكان العمل مع التشجيع على مشاركة أكثر تساويّاً لعبء العمل بين الرجال والنساء في مكان العمل والأسرة.

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨

اتفاقية ١١٥ وتوصية ١١٤: حماية من الإشعاعات، ١٩٦٠

اتفاقية ١١٨: المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢

اتفاقية ١٣٩ وتوصية ١٤٧: السرطان الناجم عن أسباب مهنيّة، ١٩٧٤

اتفاقية ١٤٨ وتوصية ١٥٦: بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧

اتفاقية ١٤٩ وتوصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

- اتفاقية ١٥٥ وتوصية ١٦٤: السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١
- اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- بروتوكول العام ٢٠٠٢ المتعلق باتفاقية السلامة والصحة والمهنيين رقم ١٥٥ لعام ١٩٨١.
- اتفاقية ١٦١ وتوصية ١٧١: خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥
- اتفاقية ١٦٢ وتوصية ١٧٢: الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦
- اتفاقية ١٦٧ وتوصية ١٧٥: البناء، ١٩٨٨
- اتفاقية ١٧٠ وتوصية ١٧٧: المواد الكيميائية، ١٩٩٠
- اتفاقية ١٧١ وتوصية ١٧٨: العمل الليلي، ١٩٩٠
- بروتوكول رقم ٨٩ للعام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨
- اتفاقية ١٧٤ وتوصية ١٨١: منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣
- اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠
- اتفاقية ١٨٤ وتوصية ١٩٢: السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١
- اتفاقية ١٨٧ وتوصية ١٩٧: الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦
- توصية ٩٧: حماية صحة العمال، ١٩٥٣
- توصية ١٠٢: تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦
- توصية ١١٦: تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢
- توصية ١٩٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

← الإطلاع أيضاً على: العمال الزراعيون وغيرهم من العمال الريفيين،
المواد الكيميائية؛ القواعد الصحية في مكان العمل؛
حماية الأمومة؛ الحماية من الإشعاعات؛ الحماية
الاجتماعية.

سوق العمل

يشكل سوق العمل، بالمعنى الضيق للكلمة، السياق الذي تتشكل فيه القوى العاملة أي بالتعبير المجازي البحر الذي تسبح فيه. وسوق العمل هو الفضاء الذي تقابل فيه الوظائف بالعمال أو حيث يُفادى العمل بالأجور أو بالمقابل العيني، في حين أن القوى العاملة هي معروض العمال لذلك السوق. ولكن القوى العاملة تتغير بتغير سوق العمل (مثل العولة وإزالة الطابع النظامي عن العمل، الخ).

وليست سوق العمل ومؤسساتها بالحايدة بل تعكس علاقات السلطة القائمة في الاقتصاد والمجتمع بشكل عام. وعليه تتسم التغيرات في سوق العمل بطابع جنساني فتولد تغيرات في البنية الجنسانية للقوى العاملة، على سبيل المثال في الفصل المهني ونسبة مشاركة المرأة والرجل في الاستخدام، الخ.

← الإطلاع أيضاً على: القوى العاملة؛ الفصل المهني.

سياسات المشتريات العامة

يمكن أن تشكّل سياسات المشتريات العامة (أو الحكوميّة) أداةً قويّةً تستخدمها الحكومة لمكافحة التمييز في العمل عبر إقامة معيار مبني على الإنصاف للفوز بالعقود العامة. فيمكن على سبيل المثال أن يشكّل حكم أو سياسة مبنية على المساواة في الأجر، شرطاً أساسياً لفوز الشركات بعقد مع الحكومة. في سويسرا، يلزم قانون المشتريات مقدّمي العروض باحترام مبدأ المساواة في الأجر بين النساء والرجال، في حين يستوجب قانون الإنصاف في إفريقيا الجنوبيّة من أصحاب العمل الحصول على شهادة تنصّ على احترامهم لمبدأ المساواة بهدف الفوز بعقود من الحكومة. وهذا ما يُعرف بامتثال العقد.

← الإطلاع أيضاً على: المساواة في الأجر.

سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام

إن الغاية الأساسيّة من سياسة العمالة تحقيق مستوى عالٍ من العمالة المنتجة والمختارة بحريّة^{١٣}. والغاية من النهوض بالاستخدام زيادة عدد الأشخاص المُستخدَمين وخفض عدد العاطلين عن العمل. تضع الاتفاقية رقم ١٢٢ إطار عمل لتوجيه سياسة العمالة التي تسعى إلى خفض الفقر ودعم التنمية من دون تمييز.

ويجب توفير فرص العمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه ويجب أن يكون هذا العمل منتجاً قدر الإمكان، كما ينبغي الحرص على حريّة اختيار العمل. ويجب أن يحظى جميع العمّال، بصرف النظر عن الجنس، بأفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدرتهم والتي يستخدمون فيها مهاراتهم. وليس التمييز بما في ذلك التمييز على أساس الجنس مسموحاً.

ويجب تصميم سياسة عمالة نشطة وتطبيقها بهدف الترويج للعمل اللائق أي العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحريّة. ويجب أن تساعد سياسة مماثلة على تعزيز النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية. ويمكن لبرامج السكّان والرفاه الرامية إلى تعزيز الوضع الاقتصادي ولا سيّما وضع المجموعات المستضعفة مثل النساء المهاجرات والأسر التي ترأسها نساء والنساء الحوامل الشابات، أن تحسّن وضع العديد من العاملات.

يجب في سياسة العمالة أن تراعي درجة التنمية الاقتصاديّة في بلد أو منطقة محددة ومستواها.

١٣) يستند مفهوم العمالة المنتجة على كون المجتمع، أيّاً كان، لا يسهه أن يهدر قدرات أيّ من أبنائه.

س

ويجب استشارة ممثلي الأشخاص المتأثرين بالتدابير الواجب اتخاذها وبشكل خاص ممثلي أصحاب العمل والعمال.

اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤

← الإطلاع أيضاً على: إدارة العمل؛ مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة.

شروط وإعانات الاستخدام

جميع شروط وإعانات الاستخدام بما في ذلك الأجر وإعانات الإعاقة وإصابات العمل وغيرها من الإعانات يجب أن تكون متوفرة بناءً على شروط متكافئة (مثلاً قاعدة الأساس النسبي للعمال بعض الوقت) لجميع الموظفين بصرف النظر عن الجنس أو عن الصفات الأخرى. كما لا بد من الحرص بشكل خاص على:

- توفير الشروط والإعانات والظروف المتوفرة لبعض العمال المنتمين إلى تصنيف معين لجميع العمال المدرجين في التصنيف نفسه أو في تصنيف مشابه بصرف النظر عن الجنس؛
- ضمان أهلية الحصول على تعويضات نهاية الخدمة والتقاعد والمشاركة فيها على أساس متكافئ؛
- ضمان المساواة في ظروف العمل ومحطات العمل؛
- توفير الحماية للعمال بصرف النظر عن الجنس في حال الإعاقة (عدم القدرة على المشاركة في أي نشاط مدرّ للربح يُرجح فيه أن يكون دائماً أو أن يستمر بعد انتهاء إعانات المرض)؛
- التأمين على العمال بموجب نظام إعانات إصابات العمل في حال وقوع حادث أو مرض ناتج عن العمل.

يجب إحاطة جميع المستخدمين علماً بتوفر الإعانات وإبقائهم على بيّنة من نسخها المحدثة عن طريق البلاغات والنشرات أو الإعلانات الموجهة للعمال.

- اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١
- اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
- اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- اتفاقية ١٢٨ وتوصية ١٢١: إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
- اتفاقية ١٧٥: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

← الإطلاع أيضاً على: إعانات إصابات العمل؛ المساواة في الأجر؛ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة؛ معاش التقاعد؛ إعانات الورثة.

الشعوب الأصلية والقبلية

للعَمال المنتمين إلى الشعوب الأصلية والقبلية الحقّ بالمساواة في الفرص والمعاملة، لكل من النساء والرجال. وتنصّ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية رقم ١٦٩ لعام ١٩٨٩ على أنّه يجب أن تتمتع الشعوب الأصلية والقبلية بحقوق الإنسان وحرّياته الأساسية كاملة من دون تمييز. وهذا يعني أن تقوم المجتمعات المعنية بمعالجة الممارسات الثقافية التي تقوّض حقوق المرأة الأصلية والقبلية. كما تعدّ الاتفاقية رقم ١٦٩ الصكّ الدولي الوحيد الذي يتضمن صراحة الحماية من التحرّش الجنسي (المادة ٣.٢٠ (د)).

يتعيّن على الحكومات، بمشاركة الشعوب المعنية، وضع إجراءات منسّقة ونظامية لحماية حقوق الشعوب الأصلية والقبلية وضمان احترام سلامتها. ويجب أن تُبذل الجهود لضمان استفادة هذه الشعوب، على قدم المساواة، من الحقوق والفرص الممنوحة لسائر السكان لناحية الهوية الاجتماعية والثقافية والعادات والمؤسسات. ويجب تطبيق تدابير خاصة ليست معارضة لرغباتهم الحرّة لصون أبناء هذه الشعوب، ومؤسساتها، وأراضيها، وأملأها، وعملها، وثقافتها وبيئتها. وتلفت الاتفاقية إلى أنّ التشاور مع الشعوب الأصلية وإشراكها في العمليات التي تؤثر فيها، مبادئ أساسية تتعلق بحقوق هذه الشعوب.

ويندرج عمل منظمة العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية ضمن فئتين أساسيتين: اعتماد المعايير والإشراف عليها، ومساعدة الشعوب الأصلية والقبلية والدول. ولقد اعتمدت المنظمة عام ١٩٨٩ قراراً حول الشعوب الأصلية والقبلية لتعزيز المصادقة على الاتفاقية رقم ١٦٩.

أمّا المرأة العاملة المنتمة إلى الشعوب الأصلية والقبلية فغالباً ما تتعرّض لشتى أنواع التمييز. ويمكن في هذا السياق الإطلاع على الاتفاقية رقم ١١١ والاتفاقية رقم ١٦٩.

اتفاقية ١٠٧ وتوصية ١٠٤: السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

← الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي؛ التمييز؛ التنوع؛ التحرش الجنسي؛ النساء منظمات المشاريع.

صاحب العمل

صاحب العمل هو أي شخص أو منظمة يؤدي له/لها شخص عملاً أو خدمة يتلقّى في مقابلها أجراً كمستخدم.

ويتحمّل أصحاب العمل أو المؤسسات كما منظمات أصحاب العمل والعمّال والحكومات مسؤوليّة مكافحة التمييز في مكان العمل. فيتعيّن على أصحاب العمل والعمّال تبيان ممارسات التمييز والتعرّف عليها ومكافحتها من خلال شتّى النشاطات بدءاً بمؤسّساتهم الخاصة. ولا يتمتع صاحب العمل بالحقّ في الاستعلام عن حياة المستخدم الخاصة أو عن آرائه السياسيّة ودينه أو مشاركته في النشاطات النقابيّة.

ويتوجب على أصحاب العمل بوجه خاص تعزيز المساواة بين الجنسين في منشأتهم كما في منظمات أصحاب العمل بما في ذلك ضمان المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. وفي الواقع لا يقتصر تعزيز المساواة على احترام الحقوق والقانون وحسب، وإنما يشكّل أيضاً ممارسة حسنة ضمن المؤسسة. فيمكن لمؤسسة لا يُنظر إليها على أنّها تأخذ المساواة على محمل الجدّية (تفتقر مثلاً إلى سياسة المساواة في الفرص أو لا تطبّق سياسة قائمة) أن تتعرض لفقدان نخبة المستخدمين ويمكن أن تكون أقلّ جاذبيّة لعملاء محتملين. وفي حال المناقصات العامة، يمكن أن يؤدي عدم الاهتمام بالمساواة إلى خسارة العقود.

وتشكّل المرأة أقلّيّة (مع أنّها في تزايد تدريجي) في صفوف أصحاب العمل والمدراء لأسباب عدّة. ففي المجتمع بشكل عام، تعاني المرأة من محدودية فرص التعليم والتدريب؛ والفصل المهني في التعليم والتدريب والاستخدام؛ والوصول المحدود إلى الاعتمادات؛ والمواقف النمطيّة المستمرّة حيال تولي المرأة المناصب الإدارية. أمّا في مكان العمل فتتضمن العقبات:

- التحيز في أنظمة وإجراءات الاستخدام والترقية؛
- حاجات التقلّل (يُرجّح في المرأة أقلّ من الرجل أن تنتقل أو تسافر لأغراض العمل في حال إخطار عاجل)؛
- شروط الأقدميّة (غالباً ما تفقد المرأة الأقدميّة نظراً لانقطاعها عن العمل بدواعي الأمومة)؛
- تأثير الشبكات الذكوريّة («منتديات العمالقة») في الترقية؛
- ساعات العمل الطويلة المتوقعة من طاقم العمل الأعلى درجة؛

- تصميم الوظائف بحيث تقتضي مهارات أقلّ في «الوظائف النسائيّة»، وتوفّر وصولاً أقلّ إلى التدريب أثناء الخدمة/التعلّم المتواصل؛
- التضارب بين توقعات الإدارة ومسؤوليّات العائلة؛
- سوء إنفاذ سياسات المساواة.

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٥١
اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
اتفاقية ١٥١: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: المستخدم؛ منظمات أصحاب العمل؛ علاقة الاستخدام؛
السقف الزجاجي؛ المشتريات العامة.

الصحة في أثناء الأمومة

تنصّ جميع اتفاقيّات منظمة العمل الدوليّة وتوصياتها المتعلقة بحماية العاملة الحامل والمرضع على حماية صحّة هذه العاملة في أثناء الأمومة. ويرد المبدأ العام في اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ التي تنصّ على ما يلي:

تتخذ كلّ دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال، تدابير مناسبة لضمان ألاّ تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحّة الأم أو صحّة طفلها (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠٠٠، المادة ٣).

وتنصّ توصية حماية الأمومة رقم ٩٥ لعام ١٩٥٢ على أن العمل ليلاً وساعات العمل الإضافيّة محظورة على المرأة الحامل والمرأة التي ترضع طفلها. ويحظر استخدام المرأة في الأعمال التي تُعتبر أعمالاً ضارّة بصحتها وبصحة طفلها خلال فترة الحمل وخلال فترة ثلاثة أشهر على الأقلّ بعد الوضع. ويمنع استخدام المرأة الحامل أو المرضع في:

- أي عمل شاق يقضي رفع أو سحب أو دفع وزن ثقيل، يتطلب جهداً بدنياً غير عادي، والوقوف ساعات طويلة؛
- أي عمل يتطلب الحفاظ على توازن خاص؛
- العمل مع آلات اهتزازيّة.

ص

تنصّ التوصية رقم ١٩١ حول حماية الأمومة على واجب أن تتخذ تدابير ترمي إلى توفير عمل بديل حيث يتبيّن وجود خطر على صحّة المرأة الحامل أو المرضع أو طفلها بناءً على شهادة طبيّة عند الاقتضاء. ويمكن أن يتضمن ذلك تكييف ظروف عمل المرأة: النقل إلى وظيفة أخرى لا تضرّ بصحتها دون نقص في الأجر إذا كان هذا التكييف غير ممكن عملياً؛ أو إجازة مدفوعة الأجر وفقاً للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنيّة إذا كان هذا النقل غير ممكن عملياً.

وقد يتعيّن اتخاذ تدابير احترازيّة أو اللجوء إلى الاستخدام البديل في حال النساء الحوامل العاملات في مهن تعرّضهنّ للإشعاعات.

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة) وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

بروتوكول ٨٩: بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨

اتفاقية ١٧١: العمل الليلي، ١٩٩٠

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

توصية ١١٦: تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢

توصية ١١٤: حماية من الإشعاعات، ١٩٦٠

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨ (وبروتوكول العام ١٩٨٢)

توصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

اتفاقية ١٧٠ وتوصية ١٧٧: المواد الكيميائية، ١٩٩٠

← الإطلاع أيضاً على: العاملة المرضع؛ المواد الكيميائية؛ حماية الأمومة؛ العمل الليلي؛ الحماية من الإشعاعات.

الضمان الاجتماعي

يمكن التعريف بالضمان الاجتماعي على أنه «الحماية التي يوفرها المجتمع لأعضائه في وجه الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية التي تكون ناجمة عن وقف الكسب أو خفضه الشديد نتيجة المرض، الأمومة، الإصابة في العمل، البطالة، الإعاقة، الشيخوخة أو المرض؛ وعلى أنه توفير الرعاية الطبية وتوفير الإعانات للعائلات التي فيها أطفال».

ولا بدّ من وضع حدٍّ أدنى من المعايير لجميع العمّال في المجالات التالية من الضمان الاجتماعي:

- الرعاية الطبية؛
- التأمين الصحيّ؛
- إعانات البطالة؛
- معاشات التقاعد (إعانات الشيخوخة)؛
- إعانات في حال إصابات العمل؛
- الإعانات العائلية؛
- إعانات الأمومة؛
- إعانات الإعاقة؛
- إعانات الورثة.

إن إعانات التأمين الصحيّ وحماية الأمومة ومعاشات التقاعد تعني جميع فئات العمّال المستخدمين في وظائف صناعية وزراعية بما في ذلك الأجيرات العاملات في المنزل والعمّال المنزليين في الأسر الخاصة. ويمكن أن تكون إعانات الضمان الاجتماعي متناسبة مع دخل المستفيد أو التزاماته العائلية أو أن تكون مقطوعة أو مرتبطة بإمكانيات المستفيد. كما تتحمّل الدولة المسؤولية العامة عن تسديد الإعانات وعن إدارة المؤسسة المعنية.

في البداية، صُممت أنظمة الضمان الاجتماعي في غالبها على أساس «نموذج المعيل الذكر». وهو نموذج يستند على فرضية أن الرجل رب العائلة هو الذي يكسب لقمة العيش وأن المرأة هي التي تتولّى مسؤولية العمل غير المأجور. ولقد حظيت النساء المتأهلات بشكل من أشكال الحماية المستمدة مما يتمتع به الزوج، فيما اعتُبرت مكاسبها المشتقة من نشاطها المهني على أنها إضافية. ولا تزال التشريعات الحالية متأثرة بهذه الجذور، حتّى ولو تم القضاء على المعاملة غير المتكافئة أو الحد منها إلى درجة بعيدة في أبرز الدول الصناعية.

وما عاد موقع المرأة أو المواقف حيال هيكلّيات الأسرة وأدوارها مطابقاً للنموذج التقليدي. ولكن، تتسم مجتمعات عديدة بكون المرأة تجني مكاسب محدودة أو معدومة لعدد من السنين نظراً للتوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات رعاية الأطفال والأسرة. وبهدف الحيلولة دون فقر الأراامل المسنّات، يجب إعادة النظر في وصول المرأة إلى خطط الضمان الاجتماعي ومعاشات التقاعد على الصعيد الوطني. فيمكن أن تحاول أنظمة الضمان الاجتماعي:

- التعويض عن المشاركة غير المتكافئة في المهام المنزلية (مثلاً عبر تجزئة معاشات التقاعد)؛
- التشجيع على توزيع أكثر إنصافاً (مثلاً عبر منح الإعانات الوالدية التي تكون متوفّرة للآباء و/أو الأمهات).

وعلى المستويين الوطني والدولي، تشكّل المجالات التالية محطّ تركيز لتعزيز المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في قضايا الضمان الاجتماعي:

- تفصيل الحقوق على قياس الإعانات وربط هذه الحقوق بالفرد؛
- المساواة في المعاملة في ما يخصّ سنّ التقاعد؛
- المساواة في المعاملة في ما يخصّ إعانات الوراثة؛
- توزيع معاشات التقاعد في حال الانفصال؛
- الأخذ بعين الاعتبار وضع الأهل ذوي المسؤوليات العائلية لدى احتساب الإعانات أو الوصول إليها.

لقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والثمانين عام ٢٠٠١ قراراً وخلاصات حول الضمان الاجتماعي. وفي هذه الصكوك تصوّر شامل ومتواصل للحماية الاجتماعية من منظور تنمية مهارات الفرد على المدى البعيد (لا سيّما عن طريق التعليم الأولي والتعليم المتواصل) لضمان استمراره في الوظيفة. كما اعتمدت هذه الصكوك نظرة شاملة حيال نطاق انطباق الضمان الاجتماعي. وفي ربط الضمان الاجتماعي بالعمل اللائق ما يساعد على ترسيخه في مبادئ الكرامة والتضامن. على سبيل المثال، إن فصل الحاجة إلى الضمان الاجتماعي عن الاستخدام بالمعنى الضيق، يعني إمكانية تغطية الاستخدام الذاتي والعمل في الاقتصاد غير النظامي وعمل الرعاية الشخصي غير المأجور الذي تتولاه نساء، بما يتخطى نطاق العمل النظامي. وبهذه الطريقة، يمكن للحماية الاجتماعية أن تبلغ من هو بأمر الحاجة إليها.

توصية ٢٩: التأمين الصحي، ١٩٢٧

الاتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

اتفاقية ١١٨: المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢

اتفاقية ١٥٧: الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة)، وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

ص

← الإطلاع أيضاً على: شروط وإعانات الاستخدام؛ إعانات إصابات العمل؛
إجازة الأمومة؛ حماية الأمومة؛ معاش التقاعد
(إعانات التقاعد)؛ الفصل المهني؛ التأمين الصحي.

العاملات الأطفال

← الإطلاع أيضاً على: عمل الأطفال.

العاملات المسنّات

إن البنية العمريّة لسكان العالم إلى تحوّل اليوم بحسب البلدان أو المناطق، ولكنّها تميل في الغالب إلى الارتفاع. فيتقدّم سكان الدول النامية في العمر بسرعة تفوق تقدّم سكان الدول المتطوّرة في السنّ ولكنّ الارتفاع في عدد النساء المسنّات أكثر تجلياً في الدول المتقدمة. وغالباً ما تشكّل المرأة غالبية الأشخاص المسنين في العالم؛ عام ٢٠٠٥، شكّلت المرأة ٥٣٪ من المجموعة العمريّة لمن هم فوق سنّ الستين و٦٣٪ من المجموعة العمريّة لمن هم فوق الثمانين (منظمة الأمم المتحدة، ٢٠٠٧). ولقد ارتفعت معدلات المشاركة في القوى العاملة لجميع العمّال ممن هم فوق الخمسين حول العالم ويُرَجَّح فيها أن تستمرّ بالارتفاع، ولكن في حين تنخفض معدلات المشاركة في القوى العاملة للرجال لا سيّما من منهم يبلغ من العمر أكثر من ٥٥ سنة، ترتفع في المقابل معدلات المشاركة في القوى العاملة للنساء.

وتتعرّض العاملات المسنّات لتمييز مزدوج أو حتّى متضاعف على أساس الجنس والسنّ وأشكال أخرى من التمييز مثل العرق/الإثنيّة. ويمكن أن تتضاعف مع الوقت أشكال التمييز التي تؤثر في المرأة طوال حياتها فيُضاف إليها التمييز المبني على السنّ. بالنسبة إلى العاملة المسنة، عندما تجتمع أشكال التمييز هذه تنخفض بشكل كبير خيارات العمل أو ترتيبات العمل المتاحة لها، مما يجبرها مثلاً على الانتقال إلى العمل بعض الوقت أو العمل غير النظامي أو العمل للحساب الخاص. ويمكن أن يؤدي هذا بدوره إلى ظروف عمل أسوأ وإلى تعويض غير مناسب مما يجعل التقاعد خياراً غير مأمون أو غير مستدام. كما يعني التمييز المبني على السنّ بحق العاملات المتقدمات في السنّ أنّ أصحاب العمل لا يستغلون مهارات وخبرات وتقاني هذه الفئة المنتجة من العمال.

وتواجه العاملة المسنة شكلاً من التمييز لا يُعترف به في غالب الأحيان في القانون أو المجتمع ويكون مبنياً على مسؤوليّات عائليّة ماضية أو مستمرة. ومن الخطأ الافتراض بأنّ معاقبة العاملة نتيجة المسؤوليّات العائليّة سوف تنتهي ما أن تتقدم في السنّ. فتضطر العاملة المسنة، ولا سيّما

التي أمضت في سنين عمرها السابقة فترات طويلة في العمل غير المأجور لرعاية أسرته، إلى الاكتفاء بفكرة أنها قد لا تتمتع بمهارات متقدمة مما يحدّ مجدداً من فرص استخدامها. كما يمكن في الواقع أن تتولّى العاملة المسنّة مسؤوليات عائلية. فتميل المسنة إلى تحمّل مسؤولية رعاية الأسرة أكثر من الرجل عن طريق رعاية الزوج والأقارب كبار السنّ أو حتّى الأحفاد. على سبيل المثال، أدّت خسارة جيل بأسره نتيجة الإصابة بفيروس الإيدز في العديد من دول إفريقيا إلى ترك الأجداد (ولا سيّما الجدّات) في دور الراعي الأساسي لا بل الوحيد للأحفاد. ولا بدّ من إقامة سياسات تحقق التوازن بين العمل والعائلة ليس فقط للعمال الشباب من النساء والرجال وإنما أيضاً للعمال من جميع الأعمار. وقدرة العاملة المسنّة على كسب العيش لنفسها وغيرها من أفراد العائلة الأقلّ حظوةً رهن بوجود سياسات التوازن بين العمل والأسرة في مكان العمل وقابلية الاستفادة منها.

ويميل التمييز على أساس السنّ والمتمثل بفرض حدود عمرية واضحة على التوظيف أو الاستبقاء أو التمييز غير المباشر المتمثل بتدابير تولّد ظروفًا تجبر العمال المسنين على التقاعد المبكر، إلى التأثير في النساء أكثر من الرجال، مثلاً في خطط التوفير الإلزامية للتقاعد. ومع أنّ الحسابات الاكتوارية تأخذ بعين الاعتبار قابلية عيش المرأة فترة أطول من الرجل، إلّا أنّ العقبة الأساسية لتلقيها معاش تقاعد مناسب هو أنها قد لا تكون قد ساهمت بمبالغ مستمرة في هذه الخطط أو قد لا تكون قد أتمت الحد الأدنى من سنوات الدفع طوال مدّة عملها. فيمكن في الانتقال عن الدفع أو عدم المساهمة في خطة التقاعد أن يؤثّر في المبلغ الذي تتقاضاه لاحقاً في حياتها. وهذا يؤثّر في المرأة التي تبقى في المنزل أو تترك الاستخدام المأجور بصورة دورية لتربية الأطفال أو تلبية مسؤوليات عائلية أخرى.

ويختلف سنّ التقاعد المنصوص عليه باختلاف الدول وحتّى في داخل الدولة والقطاع الواحد. كما يمكن أن يختلف بحسب الجنس، حيث يكون سنّ تقاعد المرأة في العادة دون سنّ تقاعد الرجل. وتواجه المرأة خطراً أعلى بكثير من الرجل لناحية تراجع معايير العيش عند التقاعد، مع ارتباط المكاسب الأدنى واستحقاقات التقاعد الأدنى بمشاركتها في سوق العمل. ويقع التمييز مجدداً لأنّ عمل المرأة غير المأجور في الرعاية لم يأخذ في الحسبان في حساب معاشات التقاعد. ولقد بدأت بعض الدول، مثل فرنسا، بحساب هذا العامل في معاشات تقاعد النساء المسنّات. ولكن يجب بذل مزيد من الجهود في دول أخرى للتنوعية على هذه المشكلة، والحرص على أن تتمتع النساء المسنّات بالأمن المالي لدى التقاعد وعلى أن يتم الاعتراف بأهمية العمل خارج مكان العمل في حسابات معاش التقاعد.

وتشكّل توصية العمال المسنين رقم ١٦٢ لعام ١٩٨٠ الصكّ الوحيد الصادر عن منظمة العمل الدولية الذي يشير إلى هذه المجموعة، وهي لا تتمتع بالقوة على الإلزام التي تتمتع بها الاتفاقية. وهي تعالج التمييز على أساس السنّ ولكنها لا تأخذ بعين الاعتبار تضاعف هذا التمييز نتيجة عوامل أخرى، ضمناً الجنس. كما لا تأخذ توصية إنهاء الاستخدام رقم ١٦٦ لعام ١٩٨٢ بعين الاعتبار التمييز الجنسي في أحكامها المتصلة بالعمال المسنين مع أنّ توصية وكالات الاستخدام

الخاصة رقم ١٨٨ لعام ١٩٩٧ تورد السنّ والجنس على أنّهما أسباب يُحظر على أساسها التمييز. ولا تورد الاتفاقية رقم ١١١ السنّ على أنّه أحد الأسباب الأساسية السبعة التي يُحظر على أساسها التمييز في القانون الدولي، مع أنّها تمكّن في المادة ١.١ (ب) الدول الأعضاء من أن تضيف منفردة أسباب تمييز أخرى إلى جانب الأسباب السبع الأساسية، وقد أضاف بعض الدول السنّ إلى اللائحة. وتورد المادة ٢.٥ من الاتفاقية السنّ من بين الأسس الشرعية لاتخاذ تدابير خاصة لتلبية شروط محددة لا تعتبر من قبيل التمييز.

وتشكّل مقارنة «الدورة الحياتية» إستراتيجية مجدية لمعالجة التمييز المضاعف على أساس الجنس والسنّ. وهي مستخدمة في مناهج عمل بيجينغ لتسليط الضوء على انتشار سياسات التمييز التي تؤثر في النساء في مختلف محطات حياتهنّ. وهي تحلل التمييز من منظور تراكم أشكال التمييز التي يمكن أن تؤثر في الشخص عبر مختلف محطات الحياة وتأخذ بعين الاعتبار مساهمة العمال الإيجابية في المجتمع عبر مختلف المحطات - بما في ذلك، بالنسبة للعاملة، المرحلة التي تؤدي فيها المرأة دور الراعي غير المأجور. وتساعد مقارنة الدورة الحياتية على الحرص على ألا يتكرر التمييز الذي تعرفه امرأة في مرحلة ما من حياتها في محطات لاحقة (منظمة العمل الدولية، برنامج تعزيز النوع الاجتماعي، ٢٠٠١).

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

توصية ١٦٢: العمال المسنون، ١٩٨٠

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

توصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: عمل الرعاية؛ التنوع في مكان العمل؛ علاقة الاستخدام؛ تنمية الموارد البشرية؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ معاش التقاعد؛ التوازن بين العمل والأسرة.

العاملة المرضع

بموجب المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٨٣ :

تتخذ كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطرّ المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأمّ أو الطفل أو حيث يقرّر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأمّ أو صحة طفلها.

كما تنصّ الاتفاقية والتوصية رقم ١٩١ الملحق بها على ضرورة أن تحظى العاملة الممرض بالحقّ في فترة أو فترات توقّف يوميّة مخصصة للإرضاع أو بتخفيض يومي لساعات العمل لإرضاع الطفل. ويجب أن يحقّ لها لهذه الغاية أن توقف العمل على أن يُحتسب مثل هذا التوقف أو الخفض في ساعات العمل اليوميّة ضمن فترة عمل تتلقّى عنها أجرًا. وفي حين نصّت الاتفاقية الأولى لحماية الأمومة رقم ٣ لعام ١٩١٩ على منح فترتي رضاعة مدّة كلّ واحدة نصف ساعة ودعت توصية حماية الأمومة رقم ٩٥ لعام ١٩٥٢ إلى ساعة ونصف الساعة في اليوم، تترك الاتفاقية الحالية للقانون والممارسة الوطنيّين حريّة تحديد الفترة التي يكون فيها التوقف للرضاعة أو خفض ساعات العمل اليومي جائزاً، ناهيك عن عدد فترات التوقف المخصصة للرضاعة ومدّتها وإجراءات خفض ساعات العمل اليوميّة. ويجوز إدخال تعديلات لتلبية الحاجات الخاصة بناءً على شهادة طبيّة عند الاقتضاء.

وينبغي، حيثما يكون ذلك ممكنًا عملياً، أن تُتخذ تدابير من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظلّ ظروف صحيّة ملائمة في مكان العمل أو قريباً منه.

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢
اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠.

← الإطلاع أيضاً على: ساعات العمل؛ حماية الأمومة.

العاملون بالتمريض

تشمل عبارة «العاملين بالتمريض» جميع فئات الأشخاص الذي يقدمون رعاية وخدمات في مجال التمريض مقابل أجر. ويجب أن تحدّد التشريعات الوطنيّة الشروط لممارسة التمريض كما يجب أن تقتصر هذه الممارسة على الأشخاص الذين يستوفون هذه الشروط.

ويجب أن يتمتّع جميع العاملين بالتمريض، بصرف النظر عن الجنس أو عن الصفات الأخرى، بظروف تساوي على الأقلّ الظروف التي يتمتع بها العاملون الآخرون في مجالات ساعات العمل (بما في ذلك العمل الإضافي)،؛ الراحة الأسبوعيّة؛ الإجازات السنويّة مدفوعة الأجر؛ الإجازات الدراسيّة؛ إجازات الأمومة؛ الإجازات المرضيّة والضمان الاجتماعي؛ والأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية. وينبغي أن يخضع العاملون بالتمريض لفحوص طبيّة عند بدء الاستخدام وانتهائهم وعلى فترات منتظمة أثناء الخدمة. ولكن لا يجب أن يشكّل الحمل، في حال الكشف عنه في أثناء الفحص، أساساً لصرف العاملة. وفي حين لا تشكّل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشريّة سبباً مقبولاً للتمييز إلا أنّ التمريض من بين المهن التي يجب فيها الأخذ بعين الاعتبار إصابة الشخص بفيروس نقص المناعة البشريّة لدى تقييم أهليّته للوظيفة؛ ولكن في هذه الحالات يقع عبء إثبات عدم الأهلية لأداء الوظيفة على كاهل صاحب العمل.

ولا ينبغي تعريض العاملين بالتمريض لمخاطر خاصة. وإذا تعذر تجنب التعرض لمثل هذه المخاطر، ينبغي اتخاذ تدابير لتقليله إلى أدنى حد. وينبغي أن تُنقل الممرضات الحوامل والعاملون بالتمريض من آباء وأمهات والمكلفون عادةً بأعمال يمكن أن تُضر بصحتهم أو بصحة أطفالهم، إلى أعمال أنسب لوضعهم من دون المساس بحقوقهم.

كما ينبغي إجراء دراسات وتحديثها لتحديد المخاطر المهنية الخاصة التي قد يتعرض لها العاملون بالتمريض بحيث تتم الوقاية من هذه المخاطر. ويجب اتخاذ تدابير خاصة للإشراف على تطبيق الأحكام المتصلة بحماية صحة العاملين بالتمريض وسلامتهم. كما لا بد من إحقاق التعاون بين العاملين بالتمريض ومنظماتهم حرصاً على التطبيق الفعال لهذه الأحكام.

ولا تزال المرأة مهيمنة على مهنة التمريض، لذا لا بد من أن يحظى الرجل بفرص متساوية في المهنة وأن يلقى التشجيع ليمتحن التمريض.

اتفاقية ١٤٩ وتوصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الرعاية؛ ساعات العمل؛ حماية الأمومة؛ العمل الليلي؛ الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي.**

العاملون بعض الوقت

العامل بعض الوقت هو مستخدم تقلّ ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت والمماثلين له من حيث علاقة الاستخدام أو نوع العمل في فرع النشاط نفسه. ويجب أن يكون الانتقال من العمل طيلة الوقت إلى العمل بعض الوقت والعكس طوعياً، كما أتى في التوصية رقم ١٨٢ (الفقرات ١٨ - ٢٠؛ مراجعة التوصية رقم ١٦٥، الفقرة ٢١ (٣)). وفي حين لا يعرف العديد من الدول بالعمل بعض الوقت، إلا أن القوانين أو اللوائح التي تُعنى بنواح محددة من الاستخدام غالباً ما تفرض بعض معايير الأهلية أو الظروف المؤهلة على شكل حد أدنى من المكاسب أو من ساعات العمل التي لا يستحق العامل، إذا عمل لساعات أقل منها، بعض الإعانات وخصوصاً إعانات الضمان الاجتماعي.

ويعمل العديد من العمّال المؤقتين لبعض الوقت، ولكنّ العمّال بعض الوقت غالباً ما تكون لديهم عقود عمل لمدة أطول لا بل حتى دائمة. كما أنّه غالباً ما يترتب عن الوظائف بعض الوقت ظروف استخدام سيئة، ولقد أحرز بعض الدول، ولا سيما هولندا، تقدماً ملموساً حيال المساواة في المعاملة للعاملين بعض الوقت. وفي ما يخص المرونة في ساعات العمل، يشكّل اكتساب حقوق الأفراد القانونية في اختيار ساعات العمل تطوراً وقع حديثاً في هولندا وألمانيا.

ويجب اتخاذ تدابير على جميع المستويات لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين من حيث:

- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- السلامة والصحة المهنية؛
- التمييز.

ويجب تصميم السياسات الوطنية وتطبيقها لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في مجالات:

- الأجر؛
- الأمن الوظيفي؛
- حماية الأمومة؛
- الضمان الاجتماعي القانوني؛
- ظروف العمل، بما في ذلك الإجازات والإجازة المرضية.

ومن أبرز خصائص العمل بعض الوقت تركّزه بين صفوف النساء. فيتلقي العديد من تلك العاملات أجوراً متدنية، ويفتقرن إلى الحماية الاجتماعية وإعاناتها، وتُفتح أمامهنّ فرص قليلة لتحسين ظرف الاستخدام. وفي السنوات الأخيرة، استُحدث عدد كبير من الوظائف بعض الوقت التي تبدي المرأة استعداداً لقبولها أكثر من الرجل. ولكن غالباً ما تكون هذه الوظائف هشة ولا توفر دخلاً مستقلاً كافياً وحماية في قانون العمل والضمان الاجتماعي. وإن منح فرص ومعاملة أقلّ مواتاة للعَمال بعض الوقت مقارنةً بالعمال طيلة الوقت، مثلاً على صعيد الأجر، إعانات الشركة، الحماية الاجتماعية، التقدم المهني والتدريب المهني في أثناء الخدمة والوصول إلى نقابات العمل، يُعتبر تمييزاً غير مباشر بحق هؤلاء.

والمرأة لا تقبل دوماً بالعمل بعض الوقت كخيار حرّ، لا بل غالباً ما تشعر أنّها مجبرة على القيام بذلك نظراً لازدواجية عبء العمل في الوظيفة وفي الأسرة ولأنّ العمل طيلة الوقت غير متاح. وتشكّل أحكام الإجازة الوالدية للآباء والأمهات، ومرافق كافية لرعاية الطفولة وظروف عمل أكثر مرونة، خيارات مرغوب بها لتعزيز المساواة بين الجنسين في الاستخدام بعض الوقت. أمّا الأحكام الواردة في التوصية رقم ١٦٥ (الفقرة ٢١) الرامية إلى تنظيم شروط وظروف استخدام العاملين بعض الوقت والمؤقتين والعَمال في منازلهم وحماية أمنهم الوظيفي، فتتبع من الاعتراف بأنّ العَمال ذوي المسؤوليات العائلية هم الذين يقومون بدرجة كبيرة بتولي العمل بعض الوقت وسائر أشكال العمل غير النمطي. ويجب في مثل هذه الأحكام والشروط والظروف أن تكون قدر الإمكان مكافئة لأحكام وشروط استخدام العاملين وقتاً كاملاً والعَمال الدائمين؛ ويجوز عند الاقتضاء احتساب مستحقّاتهم على أساس نسبي.

توصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة، ١٩٨١
اتفاقيّة ١٧٥ وتوصية ١٨٢: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤
توصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠
توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمل العرضي؛ خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة؛ العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة؛ العمل غير الثابت؛ المدرّسون.**

العاملون بموجب عقود مؤقتة

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمل العرضي؛ العمّال ذوو المسؤوليّات العائليّة؛ مرونة العمل؛ العمل بعض الوقت.**

العاملون في الاستخدام الذاتي

في شتى الأنظمة القانونيّة، يُعدّ العامل في الاستخدام الذاتي شخصاً يعمل بصورة مستقلة عن أي صاحب عمل منفرد وذلك على خلاف المستخدم أو العامل غير المستقل. ويقدمُ العاملون في الاستخدام الذاتي (الذي يُعرفون أيضاً بالعاملين في مهنة حرّة أو العاملين المستقلين أو لحسابهم الخاص) خدمات بموجب عقود لقاء أجر من دون أية تبعيّة للطرف المتعاقد معه. ويمكن توزيع فئة العمّال المستخدمين لذاتهم على عمّال يعملون لحسابهم الخاص ولديهم مستخدمين (ويكونون أصحاب عمل أو رواد أعمال)، ومستخدمين لذاتهم من دون مستخدمين (العاملون لحسابهم الخاص أو التجار المنفردون) وأعضاء تعاونيّات المنتجين.

وتختلف المعايير التي تحدّد ما إذا كان الاستخدام استخداماً ذاتياً باختلاف الأنظمة القانونيّة، لكن جميع الأنظمة تأخذ بأسبقية وقائع الترتيب التعاقدية. وتفترض بعض الدول الأعضاء أنّ جميع العلاقات التي يترتب عنها عمل شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر هي علاقات استخدام ويجب على الأطراف أن تقدّم الأدلّة لتثبت أنّها، وعلى العكس، تزاوّل العمالة الذاتية، وهذا افتراض قابل للنقاش. فبحسب التوصية رقم ١٩٨ حول علاقة الاستخدام، يجب على السياسات الوطنيّة أن توفّر توجيهات لأصحاب العمل والعمّال للتمييز بين المستخدمين والعاملين في الاستخدام الذاتي، من بين أمور أخرى.

عملياً، من غير السهل التمييز بين العمل الذاتي وعلاقة الاستخدام المستترة. فتفادياً للواجبات القانونيّة المرتبطة بالاستخدام، قد تكون علاقة الاستخدام مستترة تحت قناع «الاستخدام الذاتي» مع أنّ العامل هو في الواقع غير مستقلّ (مثلاً في حال بعض العمّال في المنزل، وهم في الغالب من النساء). ويجب أن يخضع هذا الاستخدام المستتر للقانون المطبّق على علاقة عمل «فعليّة».

والعاملون في الاستخدام الذاتي هم عمّال مستقلّون لناحية المساهمات في الضمان الاجتماعي، ممّا يعني عملياً أنّهم يحظون بحماية أقلّ في أنظمة الضمان الاجتماعي.

ويعمل العاملون لذاتهم في مجموعة كبيرة من الوظائف، وتتواجد نسبة عالية نسبياً من العمالة الذاتية في العديد من الدول النامية. وعلى الصعيد العالمي، ينضم عدد متنام من النساء إلى العمالة الذاتية حيث بات للمرأة اليوم الغلبة على بعض فئات هؤلاء العمال لأسباب عدّة: بعضها «سلبية» ومنها ظاهرة «السقف الزجاجي» (مراجعة الصفحة xxx)، والهوّ في الأجر بين الجنسين، وصعوبة الوصول إلى الوظائف (حسنة الأجر) والحاجة إلى التوفيق بين النشاطات الاقتصادية والمسؤوليات العائلية. أمّا الأسباب الأخرى فهي أكثر إيجابية وتشمل الدعم الذي تمنحه بعض الحكومات للنساء الرياديات.

ويجب أن يتمتع العاملون في الاستخدام الذاتي بالحقوق الأساسيّة نفسها الممنوحة للمستخدمين مع أنّه قد يصعب عليهم عملياً الوصول إلى مثل هذه الحقوق لأنهم يفتقرون إلى التمثيل ويصعب عليهم تنظيم صفوفهم.

توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤

اتفاقية ١٦٨: النهوض بالعمال والحماية من البطالة، ١٩٨٨

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ التعاونيات؛ المستخدم؛ علاقة الاستخدام؛ المساواة في الأجر؛ السقف الزجاجي؛ العمل في المنزل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ التعاملات المسنّات؛ النساء منظمات المشاريع؛ التوازن بين العمل والأسرة.

العاملون لحسابهم الخاص

← الإطلاع أيضاً على: العاملون في الاستخدام الذاتي.

علاقة الاستخدام

تشكّل علاقة الاستخدام الرابط القانوني بين أصحاب العمّال والعمّال، وهي تنشأ عندما يؤدي شخصٌ عملاً أو خدمات تحت شروط معينة مقابل أجر (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، ص. ١٤).

تلد الحقوق والواجبات المتبادلة بين المستخدم وصاحب العمل من خلال علاقة الاستخدام أيّاً كان التعريف بها. وهي شكّلت ولا تزال الآليّة الأساسيّة التي يصل العمّال من خلالها إلى حقوق وإعانات العمل المنبثقة عن قانون العمل والضمان الاجتماعي. ويشكّل وجود علاقة استخدام الشرط الذي يحدّد انطباق أحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي السارية على المستخدمين. وهي النقطة المرجعيّة الأساسيّة لتحديد نطاق وطبيعة حقوق أصحاب العمل وواجباتهم حيال العمّال.

ومن الأهميّة بمكان أن تكون علاقة الاستخدام قابلة للمساءلة وشفافة وعادلة ومنصفة نظراً لتنامي عدد العمّال التابعين الذين يفتقرون إلى الحماية نتيجة واحد أو أكثر من العوامل التالية التي غالباً ما تكون مجتمعة:

- نطاق القانون ضيّق أو ضيّق التفسير؛
- صياغة القانون ضعيفة أو مبهمّة وبالتالي نطاقها غير واضح؛
- علاقة الاستخدام مستترة؛
- العلاقة مبهمّة وتولّد الشك حيال وجود علاقة استخدام فعليّة أو عدم وجودها؛
- علاقة الاستخدام قائمة فعليّاً ولكنّ هويّة صاحب العمل غير واضحة ناهيك عن حقوق العامل والجهة المسؤولّة عنها؛
- عدم التقيد بالقوانين وإنفاذها.

وعليه، يتعيّن طرح الأسئلة التالية:

- متى تقوم علاقة الاستخدام؟
- ما هي علاقة الاستخدام المبهمّة؟
- ما القصد من علاقة الاستخدام المستترة؟
- ما هي علاقة الاستخدام متعددة الأطراف أو "المثلثة"؟
- من هو المستخدم؟
- من هو صاحب العمل؟

(١٤) يعالج هذا التقرير في العمق علاقة الاستخدام في القانون والممارسة فيشمل حوالي ٦٠ دولة عضو تختلف من حيث الموقع الجغرافي والأنظمة القانونيّة والتقاليد.

تتضمن التوصية رقم ١٩٨ حول علاقة الاستخدام إشارات عدّة إلى المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وتنصّ في المادة ٥ على أنّه «ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً في السياسة الوطنيّة لضمان حماية فعّالة للعمّال ولا سيّما لأولئك المتأثرين بعدم اليقين فيما يتعلّق بوجود علاقة استخدام بمن فيهم العاملات فضلاً عن أكثر العمّال استضعافاً والعمّال الشباب والعمّال المسنين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمّال المهاجرين والعمّال المعوّقين». وتحتّ المادة ٦ الدول الأعضاء على أن «تولي اهتماماً خاصاً في السياسة الوطنيّة للتصدي للبعد المتعلّق بالجنسين حيث تغلب العاملات في بعض المهن والقطاعات التي تتسم بنسبة مرتفعة من علاقات الاستخدام المستترة أو التي تفتقر فيها علاقة الاستخدام إلى الوضوح» وعلى أن «تضع سياسات واضحة بشأن المساواة بين الجنسين وتحسين إنفاذ القوانين والاتفاقات ذات الصلة على المستوى الوطني بحيث يمكن التصدي بفعاليّة للبعد المتعلّق بالجنسين».

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمّال التابعون؛ المستخدم؛ صاحب العمل؛ مرونة العمل؛ العمل في المنزل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ العمّال المهاجرون؛ العاملات المسنّات؛ العاملون بعض الوقت؛ العمل غير الثابت؛ العمل عن بعد؛ العاملون في الاستخدام الذاتي؛ الإتجار بالأشخاص.**

العمّال التابعون

ولد مفهوم العمّال التابعين من الحاجة إلى منح مزيد من الحماية للعمّال الذين يعملون بصورة كاملة أو جزئيّة على صاحب عمل واحد لتأمين مصدر دخلهم ولكن من دون أن يعملوا في وظيفة نظامية بدوام كامل. وعليه يندرج هذا المفهوم ما بين مفهومي الاستخدام والاستخدام الذاتي؛ ولكنّ العمّال التابعين هم أقرب إلى المستخدمين منه إلى المقاولين المستقلين نظراً لارتباطهم بصاحب عمل واحد مع أنّهم ليسوا مستخدمين بصورة رسميّة. فغالباً ما يكونون أشبه بالمستخدمين في أوجه عدّة: يمكنهم العمل في مقرّ صاحب العمل و/أو استخدام معدات صاحب العمل ويمكنهم أداء مهام مشابهة لما يؤديه الموظفون أو المستخدمون طيلة الوقت وقد حلّوا بدلاً عنهم عن طريق ترتيبات التلّزيم. ولكنهم لا يفيدون عادةً من الحماية الممنوحة للمستخدمين لناحية السلامة والصحة وساعات العمل وحماية الأمومة والأحكام التي تخوّلهم أداء مسؤوليّاتهم العائليّة أو التحرر من التمييز.

ورأت الدورة الحادية والتسعون لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٣) التي ناقشت علاقة الاستخدام أنّه في إطار برنامج العمل اللائق، يجب أن يعمل جميع العمّال، بصرف النظر عن وضع الاستخدام، في ظروف عمل لائقة وكريمة. وأدّى هذا الاعتراف إلى القرار باعتماد معيار جديد حول علاقة الاستخدام عام ٢٠٠٦. وتعالج التوصية ١٩٨ هذا التحدي. واعترافاً منها بأنّ العاملات هنّ أكثر

ع

العمال عرضةً للتأثر بعلاقات الاستخدام غير الأكيدة أو الغامضة وما يترتب عنها من حماية اجتماعية ضعيفة لا بل غائبة، فهي تحت الدول الأعضاء على معالجة البعد الجنساني الذي ترتديه مثل هذه الظروف في السياسة الوطنية عن طريق اتباع سياسات واضحة حول المساواة بين الجنسين وتعزيز سبل إنفاذ القوانين ذات الصلة.

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمل المستتر؛ علاقة الاستخدام؛ العمل في المنزل؛ العاملون في الاستخدام الذاتي.**

العمال الريفيون

← الإطلاع أيضاً على: **العمال الزراعيون وغيرهم من العمال الريفيين.**

العمال الزراعيون وغيرهم من العمال الريفيين

لا زال يعمل في قطاع الزراعة حول العالم عددٌ يفوق عدد العاملين في أي قطاع آخر من الاقتصاد العالمي، وقد وصلت نسبتهم إلى ٤٠٪ عام ٢٠٠٥ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، ص. ٢٥). ولا تزال غالبية العاملات في العالم مركّزة في المناطق الريفية وفي الوظائف الزراعية تحديداً، مع أنها تتخبط بدرجة متنامية في النشاطات الريفية غير الزراعية. وفي الاقتصاديات التي تشكل فيها الزراعة القطاع الاقتصادي الأبرز، تعمل المرأة في هذا القطاع بنسبة تفوق نسبة الرجل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤، ص. ٢٥). وغالباً ما تتفوق معدلات مشاركة المرأة في هذه القطاعات على النسب المسجلة في غالبية القطاعات الأخرى، مما يعكس طريقة تنظيم العمل في هذه القطاعات حيث تُسجل نسبة عالية من المزارع الصغيرة العائلية ومن الوحدات غير الزراعية. وحصة المرأة أكبر من حصة الرجل في صفوف العمال الزراعيين والعمال غير المأجورين في المزارع العائلية؛ ففي حين يهاجر الرجل إلى المدينة بحثاً عن وظيفة، تبقى المرأة في الريف لتولي أمر المزرعة. وتجد العاملة الزراعية نفسها في العديد من الدول في موقع من لا سلطة له حيث لا يجوز لها أن تمتلك الأرض أو ترثها، وعليه لا تستطيع الاستفادة من المنافع التي تُعدّ فيها ملكية الأرض شرطاً أساسياً، مثل الانتساب إلى التعاونيات والاتحادات الائتمانية أو برامج الإرشاد الزراعي.

وفي حين يعاني جميع عمال الريف من ساعات العمل الطويلة، وتدني الأجر، ويتعرضون لمخاطر السلامة والصحة المهنية، غالباً ما تتحمل المرأة عبء هذه الظروف نظراً لتركزها الكبير في العمل العرضي والموسمي. وبهدف توفير بعض الحماية من مثل هذه الظروف السلبية، شملت

معايير العمل الدوليّة المعنّية بحريّة التجمّع في الزراعة والتي جرى اعتمادها منذ عامي ١٩٢١ و١٩٧٥، جميع العمّال الريفيين الذي يُعرّف بهم على أنّهم أشخاص يمارسون الزراعة أو الحرف اليدويّة أو مهنة مرتبطة بها في المناطق الريفيّة. وجرى اعتماد معايير جديدة حول السلامة والصحة المهنيّتين في الزراعة عام ٢٠٠١ (الاتفاقيّة رقم ١٨٤ والتوصية رقم ١٩٢) تغطي حماية الصحة عبر اتخاذ تدابير لحماية صحّة العمّال الأحداث والحوامل والمرضعات وكبار السنّ (توصية ١٩٢، ثانياً. ٤ (٣)). كما تنصّ المادة ١٨ من الاتفاقية رقم ١٨٤ على أن «تتخذ تدابير تكفل مراعاة الاحتياجات الخاصة للعاملات في الزراعة في ما يتعلّق بالحمل والرضاعة الطبيعّية والصحة الإنجابيّة».

عملياً، أدّى انتشار المزارع العائليّة أو الخاصة والذي ترافق مع معدلات مقرونيّة متدنّية وحواجر لغوية وجهل لحقوق العمّال، إلى إعاقة انتشار النقابات في المناطق الريفيّة ما عدا في قطاعي المزارع الكبرى والصناعات الغذائيّة. ويسري هذا بشكل خاص على النساء حيث معدّل المقرونيّة دون معدّل الرجال. وغالباً ما لا تعترف خدمات الإرشاد التي تركّز بشكل أساسي على الرجال بدور العاملة في الزراعة على أنّها عامل إنتاج أساسي، كما يصعب على المرأة في بعض الأحيان النفاذ إلى خدمات الدعم مثل التدريب الريفي والائتمان لأنّ النساء الريفيّات لا يتكلّمن لغة البلد الرسميّة أو لا يستطعن القراءة. وعليه، تتمتع المرأة بقدرة تفاوض محدودة وغالباً ما تحرم من أبسط حقوقها في العمل. ويجب أن تحظى المرأة العاملة في المناطق الريفيّة بظروف الاستخدام نفسها التي يحظى بها العاملون في قطاعات أخرى.

كما يسود العمل الجبري من خلال عبوديّة الدين في المجتمعات الريفيّة في العديد من الدول، ولا سيّما في جنوب إفريقيا. أمّا الاستعباد غير المباشر الذي يكون فيه النساء والأطفال مستعبدين لربّ العائلة الذكر فمن سمات قطاع الزراعة، حيث يمكن «مقايضة» المرأة كجزء من دين الرجل وغالباً ما يتوقّع منها القيام بأعمال منزليّة لحساب صاحب الأرض بالإضافة إلى العمل الزراعي. وأصبح بعض دول آسيا الجنوبيّة ولا سيّما باكستان ملتزماً بدرجة أكبر بمعالجة عمل القنانة في المزارع كما في الصناعات.

اتفاقيّة ١١: حق التجمّع (الزراعة)، ١٩٢١

اتفاقيّة ١٢٩: تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩

اتفاقيّة ١٤١ وتوصية ١٤٩: منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥

اتفاقيّة ١٨٤ وتوصية ١٩٢: السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الأطفال؛ العمل الجبري؛ الحرية النقابية وحقوق التنظيم؛ السلامة والصحة المهنيّتان؛ عمّال المزارع.**

عمال المزارع

المزرعة هي منشأة مزروعة بالمحاصيل المعدّة عادةً لغايات التصدير. وتشكّل العاملات جزءاً كبيراً من القوى العاملة في المزارع وتغطي حقوقهن الاتفاقية رقم ١١٠ للعام ١٩٥٨.

عملاً بالاتفاقية رقم ١٨٣ للعام ٢٠٠٠، يجوز لعمال المزارع على غرار غيرهم من العمال الحصول على إجازة أمومة. ويجب أن تمتد الإجازة على فترة أقلها ١٢ أسبوعاً، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الوضع. ومن الممكن تمديد الإجازة إذا تأخرت الولادة عن الموعد المرتقب أو في حال المرض. ويجوز الحصول على إجازة الأمومة بعد انقضاء ما مجموعه ١٥٠ يوم عمل كحد أقصى لدى صاحب العمل نفسه في خلال فترة سنة قبل موعد الولادة.

ولا يجوز أن يُطلب إلى أي امرأة حامل القيام بعمل قد يكون مضرّاً بصحتها. ويجب تسديد الإعانات النقدية مما يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها بشكل كامل ووفق ظروف صحيّة مناسبة. وكما هي الحال مع عمال آخرين، يجب في الإعانات الطبيّة أن تشمل الرعاية ما قبل الوضع وفي خلاله وبعده كما الاستشفاء عند الحاجة.

ولا يجب صرف عاملة مزارعة بسبب الحمل، أو بسبب تغيّبها في إجازة الأمومة أو الرضاعة. ويجب أن تُمنح الحق في وقف عملها لإرضاع طفلها.

اتفاقية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨ (وبروتوكول العام ١٩٨٢)

توصية ١١٠: المزارع، ١٩٥٨

← الإطلاع أيضاً على: **العمال الزراعيون وغيرهم من العمال الريفيين؛ المواد الكيميائية؛ العاملة المرضع؛ التسريح؛ حماية الأمومة؛ إجازة الأمومة.**

العمال المعوقون

الشخص المعوق هو فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقية فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً. ويجب أن يُتاح له الوصول إلى استخدام مناسب (بما في ذلك التوجيه والتدريب المهني) وفرص الاندماج في المجتمع في ظل المشاركة والمساواة الكاملتين. ولا يجوز تسريحه بداعي الإعاقة.

وتعاني المرأة المعوقة إساءة مزدوجة فتجد نفسها عرضةً للتمييز كونها امرأة ولكونها معوقة.

فيجب احترام وتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين. ولا تُعتبر

التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة للمعامل المعوقين بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال.

وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠١ مدونة سلوك حول إدارة الإعاقة في مكان العمل.

توصية ٩٩: التأهيل المهني (للمعوقين)، ١٩٥٥

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

اتفاقية ١٥٨: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

اتفاقية ١٥٩ وتوصية ١٦٨: التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣

إدارة الإعاقة في مكان العمل *Managing Disability in the Workplace*، مدونة سلوك

لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠١

← الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي؛ التنوع في مكان العمل.

العمال المنزليون

العمل المنزلي كتابة عن عمل يقضي بتدبير المنزل والعناية بالحديقة يتولاه مستخدمون قد ينتمون أو لا ينتمون إلى الأسرة، وذلك تسهيلاً لسير الحياة المنزلية وتلبية الاحتياجات الشخصية. وشكل العنصر النسائي، وبخاصة النساء المهاجرات، غالبية العمال المنزليين. وهم في غالبيتهم من الفتيات الأطفال؛ في تنزانيا على سبيل المثال، شكلت توظيف فتيات دون سن الرابع عشرة في الأحياء الريفية للعمل كخادومات في المدن مثار قلق البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لمنظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، SEAPAT، ١٩٩٨).

ولا يُصنّف العمال الموظفون في تنظيف المباني العامة والخاصة ضمن فئة العمال المنزليين. ولقد غطت الاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨ حول وكالات الاستخدام الخاصة موضوع جليسات الأطفال والمربيات اللواتي يجري استخدامهن عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة.

يمكن للعمل المنزلي أن يكون طيلة الوقت (على أساس الإقامة في المنزل أو عدم الإقامة فيه)، بعض الوقت أو على أساس عرضي بحسب الساعة. ومع أنّ المهام التي تؤدي شبيهة في معظم الأحيان بمهام العمل المنزلي الذي يؤديه أفراد الأسرة، إلا أنّ العلاقة علاقة استخدام وقليلة هي الدول التي تحيط العمل المنزلي بنوع من إطار تنظيمي. في العديد من الدول لوائح خاصة بالعمل وبخطط الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين. وفي المبدأ يجب منح الإعانات المالية والاجتماعية مثل المساهمة في صندوق التقاعد وإجازة الأمومة والمرض والإجازة الأسبوعية والإجازات المدفوعة بما يتماشى مع القانون الوطني. ويجب أن يكون التعويض مناسباً لكمية العمل وطبيعته وأن يتم تسديده بصورة شهرية، أسبوعية أو يومية؛ ويجب أن يكون الأجر المسدد للعمال المهاجرين معادلاً

لما يُسَدَّد للعمال المحليين. إنما عملياً تتضمن لوائح العمل الخاصة بالعديد من الاستثناءات التي لا تصبّ في مصلحة العمال المنزليين. ونظراً لكون العمل المنزلي خفياً يصعب تنظيمه، مع أنّ العديد من إدارات العمل توسّع نطاقها ليشمل هذه الناحية من عالم العمل.

عادةً ما يواجه العمال المنزليون عدداً من المشاكل: ساعات عمل طويلة، عبء عمل ثقيل، أجور متدنية، استبعاد من خطط الصحة والإعانات النقدية أو الحماية من التسريح في حال الأمومة، غياب رقابة السلطات المسؤولة عن تفتيش العمل وإنفاذ القانون، ضعف موقع المفاوضة الجماعية، وارتفاع درجة سيطرة صاحب العمل. ويواجه العمال المنزليون المقيمون مجموعة مشاكل إضافية مفادها العزل وصعوبة التنظيم ونمط الحياة المنظم ومقرّ السكن السيئ وعدم كفاية الطعام وغياب الخصوصية. ويشكّل العنف في العمل بدنياً كان أم نفسياً خطراً مهنيّاً شائعاً يواجهه العمال المنزليون.

قليلة هي اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تتضمن أو تستبعد صراحة العمال المنزليين من نطاقها ولكن لا تُعنى أي اتفاقية صراحةً بالعمال المنزليين. بشكل عام، تسري على العمال المنزليين معايير منظمة العمل الدولية التي تنطبق على فئات أخرى من العمال. ويصحّ هذا بشكل خاص بالنسبة إلى المساواة في الفرص والمعاملة والتنظيم والمفاوضة الجماعية والتأمين الصحي واحترام الحد الأدنى لسنّ العمل. وتورد اتفاقيات أخرى بنوداً تراعي المرونة فتسمح للدول المصادقة باستبعاد فئات محددة من العمال أو المنشآت؛ ويسري هذا على سبيل المثال على الأحكام الخاصة ببطالة العمال المنزليين والضوابط المتصلة بالعمل الليلي الذي ينجزه الأحداث.

ويختلف العمل المنزلي عن العمل في المنزل ولا تغطيه اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦.

اتفاقية ٩٥ وتوصية ٨٥: حماية الأجور، ١٩٤٩

اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١

اتفاقية ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة) وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

اتفاقية ١٧٥: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

اتفاقية ١٨١ وتوصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ حماية الأمومة؛ العمال المهاجرون؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي؛ العنف في مكان العمل المبني على النوع الاجتماعي؛ ساعات العمل.

العمال المهاجرون

العمال المهاجرون هم الأشخاص الذي يهاجرون من بلد إلى آخر للعمل في وظيفة لا تكون لحسابهم الخاص. ولا تنطبق صكوك منظمة العمل الدولية حول العمال المهاجرين على ما يلي: عمال الحدود، الفنانين والأشخاص الذي يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة؛ البحارة؛ الأشخاص القادمين خصيصاً بقصد التدريب أو التعليم؛ مستخدمي منظمات أو منشآت تعمل داخل أراضي بلد ما وتمت الموافقة على دخولهم هذا البلد بناءً على طلب من صاحب عملهم لتولي وظائف أو مهام محددة ولفترة زمنية محدودة ومعينة ويكونون ملزمين بمغادرة ذلك البلد عند إنجاز هذه الوظائف أو المهام.

يجب أن يتمتع جميع العمال المهاجرين، بصرف النظر عن الجنس أو عن صفات شخصية أخرى، بالحق في معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة المتاحة للعمال الوطنيين في المجالات الآتية، على سبيل المثال لا الحصر:

- الأجر (بما في ذلك الإعانات العائلية)؛
- ساعات العمل؛
- ترتيبات الساعات الإضافية؛
- الإجازة مدفوعة الأجر؛
- القيود المفروضة على العمل في المنزل؛
- الحد الأدنى لسن الاستخدام؛
- التلمذة والتدريب؛
- عمل النساء والأحداث؛
- النشاطات النقابية؛
- المشاركة في المفاوضة الجماعية والتمتع بمزاياها؛
- السكن والضمان الاجتماعي.

نظراً لمعدلات البطالة المرتفعة والمستمرة، استحدثت دول عديدة سياسات للحد من عدد المهاجرين وهي تواجه اليوم مشكلة العمال المهاجرين الذين يعملون بصورة غير مشروعة و/أو غير قانونية. على الرغم من أن البيانات الإحصائية غير واضحة، يمكن التكهن بأن هؤلاء العمال هم في معظمهم من النساء. ويمكن في سياسات الهجرة الوافدة غير المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي والقائمة في دول المقصد أن تؤدي تبعات سلبية غير متكافئة على النساء الوافدات مما يجعلهن عرضة لخطر العمل غير المشروع والترحيل.

وتميل العاملة المهاجرة إلى العمل في مجموعة محدودة من الوظائف بما في ذلك العمل اليدوي في الزراعة أو المصانع أو مناطق تجهيز الصادرات، ولكن بشكل أكبر في الوظائف المتصلة بأدوار المرأة النمطية مثل الرعاية، التمريض، العمل المنزلي، والعمل متدني المستوى في المطاعم

والفنادق وصناعة الترفيه. وبحكم العمل الذي تؤديه المرأة والفتاة، يمكن أن تتعرض بشكل خاص للاستضعاف لدى العمل في دولة غير دولتها. فيمكن للنساء والفتيات أن يخضعن للاستغلال وسوء المعاملة ليس فقط لكونهن خارج حماية بلد المنشأ وإنما أيضاً لكونهن يتولين في غالب الأحيان وظائف لا يحظن بموجبها بحماية التشريعات الاجتماعية. ويزداد وضع المرأة سوءاً نظراً لغياب الاستقلالية وعلاقة التبعية القوية التي تميز هذه الوظائف. فيمكن أن تتعرض للعنف الجنساني والاستغلال الجنسي خصوصاً إذا كانت تعمل كعاملة منزلية أو عاملة جنس. هذا وعادة ما تكون يانعة في السن، فقيرة ومعزولة عن أسرتها التي تركتها في بلد المنشأ. وهي لا تتكلم لغة البلد المضيف وبالتالي لا تعي أن لديها حقوقاً تتعرض للانتهاك وغالباً ما لا تعلم إلى أين تتجه طلباً للمساعدة. كما يمكنها في أسوأ الأحوال أن تقع ضحية ممارسات التوظيف والاستخدام القسرية أو الاتجار بالبشر. وعادة ما تواجه النساء الشابات والفتيات خطر التعرض للإتجار نتيجة الاستغلال الجنسي التجاري.

وتسري معظم أحكام منظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين على العمال الوافدين الذين دخلوا بطريقة شرعية إلى أرض دولة عضو. فتدعو الاتفاقية رقم ٩٧ على سبيل المثال الدول إلى منح الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملةً متساوية بصرف النظر عن الجنس. وكانت الاتفاقية رقم ١٤٣ العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥، أول محاولة تقوم بها الأسرة الدولية للتعاطي مع مشكلة الهجرة غير المشروعة واستخدام المهاجرين غير القانوني. ويساعد هذا الصك على :

- إرساء الواجب العام القاضي بفرض احترام الحقوق الإنسانية الأساسية لجميع العمال المهاجرين، سواء دخلوا البلد بصورة قانونية أم غير قانونية؛
- دعوة الدول الأعضاء إلى ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العمال المهاجرين الذي يمارسون نفس النشاط أياً كانت شروط استخدامهم (المادة ١٢ (ز))؛
- ضمان عدد من الحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى حرصاً على عدم حرمان العمال المهاجرين المستخدمين بصورة غير قانونية من حقوقهم المتصلة بالعمل المنجز؛
- ضمان حق العامل المهاجر في الاستئناف؛
- دعوة الدول الأعضاء إلى القضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل الاستخدام والاستخدام غير القانوني وإلى معاقبة منظمي حركات الهجرة غير القانونية الخفية من أجل العمل ومناهضة من يستخدمون عمالاً هاجروا إليها في ظروف غير قانونية.

ولا ترسي هذه الاتفاقية قواعد خاصة في ما يخص مكافحة استغلال العمالات المهاجرات. ولكن العمالات غير القانونيات، بمن فيهن ضحايا التهريب، يحظن بالحماية في الاتفاقية رقم ٢٩ حول العمل الجبري.

- اتفاقية ٢٩: العمل الجبري، ١٩٣٠
اتفاقية ٩٧ وتوصية ٨٦ العمال المهاجرون (مراجعة)، ١٩٤٩
اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
توصية ١٥١: العمال المهاجرون، ١٩٧٥
إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: العمل المستتر؛ العمل الجبري؛ الاتجار بالأشخاص.

العمال ذوو المسؤوليات العائلية

تعرف الاتفاقية رقم ١٥٦ العمال ذوي المسؤوليات العائلية أنهم العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، وبأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة، الذي يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي أو الترقى فيه (المادة ١، الفقرتان ١-٢). ومن مسؤولية كل دولة عضو تحديد الأشخاص الذين تشملهم هذه الأحكام.

يجب على العمال من الجنسين أن يتمكنوا من العمل من دون أن يتعرضوا للتمييز الناجم عن تعارض ملحوظ بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية. ولا يجب تقييدهم على أساس المسؤوليات العائلية لدى الاستعداد من أجل مزاوله نشاط اقتصادي والالتحاق به والمشاركة أو الترقى فيه.

وتضع الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ المرافقة لها المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية ضمن إطار أوسع يتضمن تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين. وعليه يجب في المبادئ والأهداف الواجب إتباعها بما في ذلك مصلحة العمال ذوي المسؤوليات العائلية، أن تشكل، قدر المستطاع، جزءاً من السياسات الوطنية ذات الصلة والمتعلقة بالمساواة في الفرص والمعاملة للعمال الذكور والإناث أو أن تكون مرتبطة بها ارتباطاً وثيقاً.

ويجب على السياسات الوطنية المعدّة لمعالجة هذا الموضوع بما يتماشى مع الاتفاقية ١٥٦ أن ترمي إلى إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، وبالنسبة إلى العمال الذي يتحملون أو لا يتحملون مسؤوليات عائلية. كما يجب أن تطبق هذه السياسات بالتساوي على العمال الأجراء وغير الأجراء. فحصر أحكام الاتفاقية بالأجراء وحدهم يستبعد العديد من العمال الآخرين ذوي المسؤوليات العائلية ولا سيّما العاملين في الاستخدام الذاتي الذين يشكلون جزءاً كبيراً من السكان النشطين اقتصادياً في معظم الدول النامية.

ويجب أخذ حاجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في الحسبان خصوصاً لدى التخطيط

ع

للخدمات الاجتماعية وتطويرها وتعزيزها مثل المرافق والخدمات المتعلقة برعاية الطفولة وكبار السن والعائلة. ويجب القيام ببرامج لنشر المعلومات والتوعية حول وضع هؤلاء العمال. كما ينبغي تعزيز المرونة في ظروف العمل والضمان الاجتماعي عن طريق:

- التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية وتخفيض ساعات العمل الإضافية؛
- إضفاء مزيد من المرونة على الترتيبات المتعلقة بجداول العمل وفترات الراحة والإجازات؛
- الأخذ في الحسبان مكان عمل الزوج وإمكانات تعليم الأطفال عند الانتقال من موقع إلى آخر؛
- تنظيم والإشراف على أحكام وشروط استخدام العاملين بعض الوقت والعمال المؤقتين والعاملين في المنزل: ينبغي أن تكون جميع شروط الاستخدام وظروفه بما فيها الضمان الاجتماعي مكافئة لشروط استخدام العاملين طيلة الوقت والعمال الدائمين.
- اعتبار المسؤوليات العائلية سبباً مشروعاً لرفض عرض عمل (لتفادي خسارة إعانات البطالة أو تعليقها).

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٥٨ وتوصية ١٦٦: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

← الإطلاع أيضاً على: خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ الحالة الاجتماعية؛ الإجازة الوالدية؛ التوازن بين العمل والأسرة.

عمل الأطفال

إن عمل الأطفال، باعتباره أحد أشكال العمل الواجب إزالتها، لا يشمل شتى أنواع الاستخدام أو العمل الذي ينجزه الأطفال دون سن الثامنة عشرة. بل هو يشمل العمل الذي يُسيء إلى صحة الطفل وتعليمه ورفاهه ونموه. ويقوم المعيار العام لتعريف عمل الأطفال على سن الطفل وطبيعة العمل. فيقتضي أحد المبادئ الأساسية بالأخص تضارب العمل مع تعلم الطفل ونموه الذهني والجسدي الكامل. ويُشكل السن عاملاً أساسياً لأنه، وصولاً إلى سن معينة، يجب أن ينحصر اهتمام الطفل بتحصيل التعليم والمشاركة في نشاطات أخرى مناسبة لنموه الصحي، بما في ذلك اللعب. ويتأثر الأطفال بالعمل بصورة مختلفة وأكثر حدة من البالغين، فكلما كان الطفل يافعاً في السن كلما زادت درجة استضعافه. ومن بين المعايير المهمة الواجب مراعاتها خطورة العمل والظروف التي يؤدي فيها.

تقدّر منظمة العمل الدولية عدد المنخرطين في عمل الأطفال بحوالى ٢١٨ مليون طفل، يشارك

١٢٧ مليون منهم في العمل الخطير في حين يُجبر ما يزيد على ٨ ملايين طفل على العمل كضحية الاتجار بالأطفال أو كجنود أطفال وعمل سخرة ومستخدمين في النشاطات غير المشروعة مثل الاتجار بالمخدرات والاستغلال الجنسي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦، الجدول ١.١).

عادةً ما يرتبط عمل الأطفال بالفقر والتمييز. وهو ليس موضوعاً يعني حقوق الإنسان الخاصة بالطفل وحسب وإنما يرتبط أيضاً بالتمييز بين الجنسين نتيجة دور الآباء والأمهات غير المتساوي في إعالة الأسرة ورعايتها، ونظراً لاختلاف التوقعات حيال آفاق تعلم الفتيات والصبيان ومسيرتهم المهنية. كما يطرح عمل الأطفال مشكلة لتنمية الموارد البشرية كونه يحرم الرجال والنساء من الوظائف التي يمكنهم أدائها على وجه أفضل من الأطفال ويمنع رجال ونساء الغد من اكتساب المهارات وممارسة الحق في العمل. وهو يمنع بالتالي وضع سياسات وبرامج استخدام منصفة.

لقد عملت منظمة العمل الدولية في سبيل إزالة عمل الأطفال منذ تأسيسها عام ١٩١٩. وقد جرى تكيف العديد من الاتفاقيات والتوصيات لهذه الغاية. تنص الاتفاقية رقم ١٢٨ لعام ١٩٧٣ على أنه لا يجوز توظيف أي طفل دون سن إنهاء الدراسة الإلزامية (عادةً ١٥ سنة) في أي قطاع اقتصادي، في حين تحت الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ على اتخاذ تدابير فورية لإزالة أسوأ أشكال عمل الأطفال مثل استخدام أي طفل، صبي كان أم فتاة، دون سن الثامنة عشرة في العمل الجبري، والصراعات المسلحة، والدعارة، والأعمال الإباحية، أو أنواع العمل الخطيرة المحددة وطنياً.

ويجب في التدابير الوطنية الرامية إلى إزالة عمل الأطفال أن تهدف إلى الوقاية منه بالكامل كما إلى سحب الأطفال منه وتوفير الحلول البديلة. ويجب تطبيق إستراتيجية على مراحل، محددة زمنياً، متعددة القطاعات ومتكاملة تتضمن الخطوات التالية:

- التوعية على المشكلة في مختلف أنحاء البلاد في المجتمعات المحلية كما في أماكن العمل؛
- إجراء تحليل ميداني للكشف عن مشاكل عمل الأطفال في مختلف البلدان؛
- وضع وتطبيق سياسات وطنية حول الوقاية من عمل الأطفال وإزالته؛
- تدعيم المنظمات القائمة وإقامة الآليات المؤسسية الضرورية؛
- تحفيز التحالف الشامل بين الشركاء للاعتراف بعمل الأطفال ومكافحته؛
- تعزيز عملية وضع التشريعات الحمائية وتطبيقها؛
- دعم التدابير التي تتخذ مباشرة مع العمال الأطفال (المحتملين)؛
- إنتشار الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
- نسخ المشاريع الناجحة وتوسيعها؛
- دمج قضايا عمل الأطفال في سياسات التنمية الوطنية والسياسات الاقتصادية والاجتماعية مثل التخفيف من الفقر والتعليم للجميع والبرامج والموازنات.

يؤثر عمل الأطفال بشكل مختلف في الصبيان والفتيات. فتستحق الفتيات اهتماماً خاصاً لأنّ التمييز بحقهنّ غالباً ما يُفرضي إلى تعرّضهنّ للاستغلال وسوء المعاملة وحرمان الحقوق. ويُرجح في الفتيات أن:

- يبدأن العمل في سنّ أبكر؛
- يتقاضين أجراً أقلّ عن عمل من الطبيعة نفسها؛
- يتركّزن في قطاعات ومجالات يكون فيها الأجر متدن وساعات العمل طويلة؛
- يعملن في قطاعات خفيّة وغير منظّمة مثل العمل العائلي غير المأجور أو العمل في المنزل، مما يجعلهنّ أكثر عرضةً للاستغلال وسوء المعاملة؛
- يخضعن للاستغلال الجنسي والجسدي والعاطفي؛
- يخضعن للتجار بالبشر لا سيّما لأغراض الاستغلال الجنسي التجاري؛
- يُستبعدن من التعليم ككلّ أو بعد إنهاء التعليم الأساسي؛
- يتحمّلن مسؤوليّة العمل المنزلي؛
- يتحمّلن ثلاثة أعباء في آن: العمل المنزلي والعمل المدرسي والعمل الاقتصادي.

وتشدّد الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠ لعام ١٩٩٩ على حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال واتخاذ تدابير فوريّة لإزالته مع التشديد بشكلٍ خاص على ضرورة «أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار». ومن السبل إلى ذلك:

- التشديد على الفتيات على أنهنّ مجموعة مستهدفة في أي خطط عمل أو برامج عمل مباشرة ترمي إلى إزالة عمل الأطفال؛
- التركيز على القطاعات الاقتصادية التي يعمل فيها العديد من الفتيات (مثل الدعارة والعمل من المنزل والزراعة والتصنيع)؛
- الحرص، حيثما أمكن، على أن تستهدف المشاريع المعدّة ”للصبيان العاملين المرئيين“ ”الفتيات العاملات غير المرئيات“؛
- استهداف الأكثر فقراً (أي الأسر التي ترأسها امرأة عازبة) وإشراك الأمهات إلى جانب الآباء في مشاريع من أجل الأطفال العاملين؛
- رصد الجهود لتعزيز التعليم من أجل الفتيات؛
- تعبئة المنظمات النسائية والناشطين.

ويعاني الصبيان أيضاً من التمييز في حالات معيّنة. فهم يشكّلون غالبية صغيرة من الأطفال المستخدمين في العمل الخطير وكأطفال مجندين. ففي الصراعات المسلّحة، تجبر الفتيات على تقديم الخدمات الجنسيّة بدلاً من المشاركة في النزاع الفعلي. ولا يجب صرف النظر عن قضايا قليلة حول صبيان يعملون في مهنٍ تسيطر عليها الفتيات مثل العمل المنزلي أو الاستغلال الجنسي.

وعليه، من الأنسب دمج المساواة بين الجنسين في تحليل عمل الأطفال وتطبيق التدابير الآلية إلى

إزالته. وهذا يعني تحديد وتقييم التبعات المختلفة المترتبة على الصبيان والفتيات والناجمة عن أي عمل مخطّط له، ناهيك عن تصميم التدابير اللازمة (سياسات وتشريعات وبرامج) على ضوء هذا التقييم.

اتفاقية ٢٩: العمل الجبري، ١٩٣٠
اتفاقية ١٣٨ وتوصية ١٤٦: الحد الأدنى للسن، ١٩٧٢
اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
اتفاقية ١٨٢ وتوصية ١٩٠: أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: الاستغلال الجنسي التجاري؛ العمل الجبري؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمال المهاجرون؛ الإتجار بالأشخاص.

العمل الإلكتروني عن بعد

← الإطلاع على: العمل عن بعد.

العمل الإيجابي

إن العمل الإيجابي لمكافحة التمييز بين الجنسين والمعروف أيضاً بمصطلح «التدابير الإيجابية» أو «التمييز الإيجابي» يشمل تدابير خاصة، عادةً ما تكون مؤقتة، ترمي إلى تصويب مفاعيل تمييز سابق أو مستمر، من أجل إحقاق المساواة في الفرص والمعاملة بحكم الواقع بين الرجال والنساء. تستهدف هذه التدابير مجموعة محددة وهي مُعدة لإزالة التمييز والوقاية منه وإبطال الإجحاف الناجم عن مواقف وسلوكيات وهيكلية مبنية على قوالب نمطية تتحكم بتوزيع الأدوار الاجتماعية بين الرجال والنساء. وتُعمد التدابير الإيجابية عندما تبيّن أنّ حظر التمييز في القانون لم يكن كافياً بعد ذاته لإحقاق المساواة في عالم العمل. والتدابير الإيجابية ضرورية لوضع الجميع على قدم المساواة سيّما حيث تُعزى التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية الراسخة إلى تاريخ من القمع تمارسه مجموعات بحق أخرى. تورد المادة ٢.٥ من الاتفاقية رقم ١١١ الأسباب الشرعية لاتخاذ تدابير خاصة المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة. ولا تعتبر هذه التدابير من قبيل التمييز بل يكون القصد منها مكافحة التمييز (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٦، ف.٣).

لا يجب أن يُنظر إلى العمل الإيجابي الذي يصبّ في مصلحة المرأة على أنّه من قبيل التمييز بحق الرجل في فترة انتقالية. وما أن تُصوّب تبعات التمييز الماضي حتّى يتعيّن إزالة التدابير أو تكييفها

ع

لفرض الوقاية من التمييز بحق الرجل. ولتفادي ردود فعل عكسيّة غير مقصودة، يُنصح بالتشاور مع جميع الجهات المعنيّة قبل اتخاذ تدابير إيجابيّة (مراجعة الحوار الاجتماعي، الصفحة ٨٥).

يمكن للعمل الإيجابي الخاص بالمرأة أن يتضمن سلسلة من التدابير بما في ذلك العمل التصحيحي على الشكل التالي:

- وضع غايات وأهداف أو حصص لمشاركة المرأة في النشاطات أو القطاعات أو على المستويات التي استبعدت منها في السابق والتي لا يزال تمثيلها منقوصاً فيها؛
- تعزيز وصول المرأة إلى فرص أوسع في التعليم والتدريب المهني والاستخدام في القطاعات غير التقليدية وعلى مستويات مسؤوليّة أعلى؛
- توفير خدمات التوظيف والتوجيه والمشورة وتأمين طاقم عمل متدرّب على نواحي النوع الاجتماعي يألف الحاجات الخاصة بالنساء المستخدمات وغير المستخدمات؛
- اعتماد تدابير سريعة للتقدم المهني بما في ذلك خدمات الإرشاد والتوأمة مع الشبكات القائمة؛
- إعلام أصحاب العمل وتشجيعهم على توظيف نساء وترقيتهن، خصوصاً في القطاعات والفئات المذكورة؛
- إزالة القوالب النمطيّة؛
- تعزيز مشاركة المرأة الفاعلة في هيئات صنع القرار داخل عالم العمل وإلى أبعد منه؛
- تكييف ظروف العمل وتنظيم العمل بحيث يلائم حاجات العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة؛
- إدراج سياسات امتثال العقود في إطار الإنفاق العام^{١٥}؛
- تعزيز تشارك المرأة والرجل في المسؤوليّات المهنيّة والعائليّة والاجتماعيّة.

يمكن في العمل الإيجابي أن يكون أكثر فاعليّة عندما يجري تطويره وتطبيقه من خلال التعاون بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العماليّة المعنيّة، وعندما يلبي حاجات المستخدمين وأصحاب العمل وإمكاناتهم، وعندما يخضع لإشراف المراجع الحكوميّة المناسبة ومتابعتها. ويجب على الحكومة أن تؤدي دوراً رياديّاً في تطبيق برامج مماثلة تُعنى بالاستخدام في القطاع العام.

عادةً ما تكون لجان الخدمة العامة مجديّة باعتبارها أداة لتعزيز التنوّع وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

كما يجب على العمل الإيجابي أن يشمل الاعتراف بأنّ الرجل في بعض الحالات يعاني أيضاً من

(١٥) مراجعة الموقع التالي http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/usa/i_ofccp.htm للاطلاع على برامج المكتب الأمريكي للبرامج الفدرالية حول امتثال العقود.

التمييز. وقد يشكّل العمل الإيجابي الذي يصبّ في مصلحة الرجال وسيلةً لزيادة عدد الرجال العاملين في المهن التي تسيطر عليها المرأة. وفي بعض الاقتصاديات الانتقالية، من المتعارف عليه ضرورة تلبية حاجات الرجال الذين فقدوا وظائفهم في المؤسسات التي تملكها الدولة وانسحبوا من النشاط الاقتصادي نتيجة الإحباط.

- اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
- اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- اتفاقية ١٥٩ وتوصية ١٦٨: التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
- اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩
- توصية ١٩٣: تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢
- توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: سياسة العمالة والنهوض بالاستخدام؛ التوصيف الوظيفي؛ المهن غير التقليدية؛ الفصل المهني؛ الحوار الاجتماعي؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني.

العمل البحري

تمنح اتفاقية العمل الدولية حول العمل البحري لعام ٢٠٠٦ حقوقاً شاملة وحماية في العمل لأكثر من ١.٢ مليون رجل وامرأة عاملين على متن السفن في العالم. وهي تعزز وتحديث ٦٦ معيار عمل دولي خاص بالبحارة وقد جرى اعتمادها في خلال السنوات الثمانين المنصرمة. وتنص الاتفاقية على حقوق البحارة في العمل اللائق ضمن سلسلة من العناوين وترمي لأن تكون قابلة للتطبيق عالمياً وسهلة الفهم وقابلة للتحديث ومطبقة بصورة موحدة.

ومع أن العمل البحري لطالما كان مهنة يسيطر عليها الطابع الذكوري، إلا أن النساء يشاركن فيه بدرجة متنامية وتمنح اتفاقية العمل البحري فرصة لتغيير الافتراضات المنحازة تاريخياً للذكور وتوسيعها فعلياً بحيث تشمل العمال من كلا الجنسين.

وتتضمن اتفاقية العمل البحري أحكاماً معيارية حول عدم التمييز (توجب المادة ٣ الامتنال للاتفاقيات الأساسية) والمساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. كما تنص، في إطار تعيين البحارة وتوظيفهم على أنه «لا تستخدم البيانات المجموعة عن السن والجنس سوى للأغراض الإحصائية أو في إطار برنامج لمنع التمييز القائم على أساس السن أو الجنس» (باء ١.٤.١ - مبادئ توجيهية تنظيمية وعملية، الفقرة ١ (ه)). أمّا المساواة في الأحكام التي تغطي السلامة والأمن وحماية الصحة وغيرها من شروط العمل فضمنية ومتصلة بواجب الامتنال للاتفاقيات الأساسية حول مكافحة التمييز.

العمل الجبري

يمكن تعريف العمل الجبري على أنه عمل أو خدمة تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة (بما في ذلك عدم سداد الأجر، الصرف من الاستخدام، العنف الفوري أو التهديد بالعنف) ولم يتطوّر هذا الشخص لأدائها بمحض اختياره (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥، ص. ٥). وهو انتهاك شديد لحقوق الإنسان وتقييد للحرية الإنسانية. أمّا عمل القنّانة (أو عبودية الدين) فشكل محدد من أشكال العمل الجبري الذي يُجبر فيه العمّال، وفي بعض الأحيان أسرهم بالكامل، على العمل لصالح صاحب العمل أو المقاول لتسديد الدين أو السلفة على الراتب أو واجبات أخرى مقابل حد أدنى للأجر أو لا أجر وفقدان حريّتهم في الانتقال أو تغيير صاحب العمل. ويسود هذا خصوصاً في بعض دول آسيا الجنوبيّة وأمريكا اللاتينية (ولكنّه ليس حكراً عليها).

ومنذ العام ٢٠٠٥، قدّرت منظمة العمل الدولية إجمالي عدد الرجال والنساء والأطفال الذين يعانون من العمل الجبري بحسب مفهوم اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ و١٠٥، بـ ١٢,٣ مليون كحدّ أدنى. ومن النشاطات الاقتصادية التي يُجبر الأشخاص على العمل فيها الزراعة والخدمة المنزليّة والاستغلال الجنسي والبناء. وتغطي السخرة طيفاً واسعاً من النشاطات التي تتضمن إلى جانب الزراعة، العمل في أتون القرميد ومقالع الحجارة وصناعة السجاد وأمثالها وصناعة الأسهم الناريّة، وحرف النضّة والنحاس والأحجار الكريمة. وتشكل النساء والفتيات نسبة ٥٦٪ من مجموع العاملين في الاستغلال الاقتصادي الجبري؛ وتصل النسبة إلى ٩٨٪ في الاستغلال الجنسي التجاري الجبري (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥، ص. ١٥). كما انتشرت أشكال جديدة من العمل الجبري مثل الاتجار بالبشر وخطف الأطفال وتجنيدهم في الجيوش التي تدعمها الحكومات أو المجموعات الثوريّة، إلى جانب أشكال أقدم من عبودية الدين (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦). وتمارس الهيئات الخاصة أكثر منه العامة اليوم ٨٠٪ من العمل الجبري ولكن لا زالت بعض الدول، ولا سيّما بورما، تفرض العمل الجبري لخدمة مصالحها.

أمّا السبل التي يقع من خلالها الأشخاص ضحيّة العمل الجبري المعاصر فهي:

- الولادة أو الانتماء إلى بيئة خاضعة للعبودية أو القنّانة؛
- الخطف أو البيع؛
- السجن في مكان العمل؛
- المديونية المستحدثة عن طريق تزوير الحسابات، الديون متعذرة الدفع لدى وكالات توظيف غير قانونيّة أو وكالات استقدام العمال، تسديد أجور منقوصة أو عدم

- تسديدها، فرض أعباء مفرطة على الطعام والسكن، وسبل أخرى؛
- تضليل حيال طبيعة وشروط العمل الموعود للعمال المهاجرين؛
- التهديد بالعنف (بما في ذلك العنف الجنسي) أو عقوبات أخرى بحق العمال المكرهين و/أو أسرهم إما في مكان العمل أو في الدولة أو المنطقة التي يتحدر منها العامل؛
- حجز مستندات الهوية والتهديد بالتبليغ إلى السلطات مما يجعل العمال المهاجرين غير المنتظمين معرضين بشكل خاص للإكراه.

ويتعرض النساء والأطفال بشكل خاص إلى العمل الجبري عن طريق الاتجار للعمل أو الاستغلال الجنسي^{١٦} وإنما أيضاً عن طريق عبودية الدين حيث غالباً ما يكون النساء والأطفال مستعبدين من خلال رب الأسرة الذكر. ولكن تفيد الأدلة عن تنامي عبودية دين المرأة مع أنها قد لا تكون قد دخلت الدين بملء إرادتها^{١٧}. كما تتطور أشكال قديمة من العمل الجبري لتشمل قطاعات عمل جديدة ومجموعات سكانية جديدة ولا سيما منها النساء والعمال المهاجرين. ويشمل العمل المنزلي الجبري مشكلة تؤثر بشكل أساسي في النساء والفتيات؛ يمكن أن يُطلب إلى العمال المهاجرين المنزليين - وغالبيتهم من النساء - تسليم أوراق الهوية إلى الأسرة التي توظفهم فيخضعون بالتالي إلى العمل الجبري. ونادراً ما تُطبق تشريعات العمل بشكل فعال على قطاع العمل المنزلي.

ويمثل الاستغلال الجنسي التجاري الجبري ١١٪ من مجموع الحالات عبر العالم وهو الشكل السائد للعمل الجبري في الاقتصاديات الانتقالية (٤٦٪) والدول الصناعية (٥٥٪).

ويرتبط العمل الجبري وعمل القنانة ارتباطاً وثيقاً بعمل الأطفال (مراجعة الصفحة ١٢٩)؛ حيث يمثل الأطفال دون سن الثامنة عشرة حوالي ٤٠ إلى ٥٠٪ من ضحايا العمل الجبري (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥b، ص. ١٥، فقرة ٦١).

ويجب التعاطي مع العمل الجبري على أنه جريمة خطيرة. وكما أتى في الاتفاقية رقم ٢٩، يُعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يُعاقب عليها وتلتزم كل دولة تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقاً ومنفذة بكل دقة. ولكن العمل الجبري لا يلاحق بوتيرة منتظمة ويُعزى في جزء منه إلى الصعوبة في تحديد الجرائم التي تشكل عملاً جبرياً في القوانين واللوائح الوطنية وفي جزئه الآخر لكونه مستتر وغير مرئي. أما الخط الفاصل بين العمل الجبري بالمعنى القانوني الصرف وظروف العمل السيئة للغاية فهو في بعض الأحيان خط رفيع.

١٦ لا شك في أن الحركة العالمية مناهضة الاتجار قد أعطت زخماً لفهم العمل الجبري والتدابير المتخذة لمكافحته، ولكن العمل الجبري ليس مساوياً للاتجار في نطاقه.

١٧ مزيد من المعلومات حول أبعاد النوع الاجتماعي للعمل الجبري، مراجعة «تحالف عالمي لمراجعة العمل الجبري»، ص. ٣٢، الخانة ١.٢.

كما يجب اعتبار العمل الجبري على أنه تشويه لسوق العمل ويتعين تصميم لوائح وسياسات خاصة بسوق العمل تُعنى بالهجرة بحيث تخفف خطر وقوع العمّال في شباك العمل الجبري. وغالباً ما يكون العمل الجبري نتيجة أنماط راسخة من التمييز بما في ذلك التمييز بحق المرأة. ولا بدّ من وجود إستراتيجية متكاملة تجمع بين آليات إنفاذ القوانين بصرامة وتدابير الوقاية وإعادة التأهيل في مقاربة مبنية على الحقوق.

اتفاقية ٢٩: العمل الجبري، ١٩٣٠، وتوصية ٣٥: الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠

اتفاقية ١٠٥: إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

اتفاقية ١٨٢ وتوصية ١٩٠: أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩

الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: **عمل الأطفال؛ الاستغلال الجنسي التجاري؛ العمّال المهاجرون؛ الإتجار بالأشخاص.**

عمل الرعاية

يمكن بصورة عامة التعريف بعمل الرعاية على أنه الاعتناء بالحاجات البدنية والنفسية والعاطفية والتنمية الخاصة بشخص أو أكثر. وعادةً ما يكون المستفيدون من الرعاية من المولودين الجدد والأطفال في سنّ المدرسة والمرضى والمعوقين وكبار السنّ. وتتضمن الجهات التي تقدّم الرعاية مرافق الخدمات الصحية العامة والخاصة والعمّال الاجتماعيين التابعين للدولة أو للقطاع العام ناهيك عن وكالات الرعاية العامة أو الخاصة ومؤسسات الاستخدام والمنظمات الطوعية والمجتمعية والمنظمات أو الشبكات الدينية والأنسباء والأصدقاء. ولكلّ من هذه الفئات مواقع وآليات رعاية مختلفة.

ولكن يصعب تحديد عمل الرعاية بغرض وضع السياسات والتنظيمات ذات الصلة. وهو يتمّ بشكل واضح على شكل استخدام نظامي في المؤسسات وبشكل غير مرئي وغير نظامي في المنازل (منزل الفرد أو منزل شخص آخر). فتجري المكافأة عليه حيناً ولا تجري المكافأة عليه حيناً آخر. وهو يختلف اختلافاً شديداً لناحية الكثافة والمجهود: فيمكن أن يتطلب أكثر من مجرد مراقبة وإشراف ويمكن أن يعني إحاطة شخص في وضع حميم وصعب باهتمام جسدي وعاطفي مستمرّ وتترتب عنه مسؤوليات جدية تقوم طبيعتها على المساعدة الطبية. وهو يقتضي أيضاً التزاماً عاطفياً يفوق ما يتوفّر في أشكال أخرى من العمل. وبهذا، يصعب على السياسيين وعلماء الإحصاء التوصل إلى تعريف واضح وعملي لعمل الرعاية (Daly، ٢٠٠١، ص. ١٦-١٨).

ومن المتعارف عليه عموماً اليوم أنّ عمل الرعاية عمل فعلي أياً كان الموقع الذي يؤدي فيه. ولكنّ

هذا الاعتراف حديث العهد وقد تمّ الاعتراف به من جهة بضغط من علماء الاقتصاد والسياسة التقليديين الذي يسعون إلى خفض عبء الرعاية المالي الذي تتحمّله الدولة، ومن جهة أخرى من أنصار المرأة الساعين إلى تسليط الضوء على الرعاية لتصبح مرئية وقابلة للقياس. ولكن الأشخاص الذين يوفّرون الرعاية لأشخاص آخرين غالباً ما لا يرون أنفسهم على أنهم عمال بالمفهوم التقليدي للكلمة حتّى إذا تقاضوا مقابل مادياً.

في غالب الأحيان هم لا يتقاضون أجراً، ولكنّ هذا العمل غير المأجور بدأ يلقي اعترافاً عام ٢٠٠٦، أقرت منظمة العمل الدولية صراحةً أن العمل يشمل «العمل غير المأجور في العائلة والأسرة والذي يتجاهله في غالب الأحيان الفكر الحالي حول الاقتصاد والمجتمع... وتتولّى المرأة معظم هذا العمل وهو ليس ضرورياً لرفاه صغار السنّ أو كبارهم أو المرضى وحسب وإنما أيضاً للعاملين في العمل المأجور. وغالباً ما يؤدي بموازاة العمل المأجور». (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦د، ص. ٦).

هذا ويشكّل عمل الرعاية أبلغ تجلٍّ عن الفصل المهني الأفقي والعمودي بحسب الجنس. فتظلّ المرأة مسؤولة بشكل أساسي عن «اقتصاد الرعاية» باعتباره امتداداً للعمل المنزلي أو جزءاً لا يتجزأ منه. أمّا الأجر والاعتبار الذي يحظى به عمل الرعاية فمتدنّ إن تم في إطار الاستخدام، ومعدوم إن تم في إطار العمل المنزلي.

سوف يصبح عمل الرعاية بما لا شكّ فيه أكثر أهمية نظراً للتغيّرات في الأنماط الديمغرافية وفي طبيعة العائلة والتغيّرات في وضع المرأة الاجتماعي والاقتصادي والتغيّرات في دول الرفاه. ويرجع في مفاهيم الرعاية والعمل والحاجة إلى الرعاية وهي مطاطية أصلاً أن تتوسّع أكثر وتصبح أكثر شمولية. ويتمتع كلّ من مقدّمي الرعاية ومتلقّيها بالحقوق وبالتالي يجب تنظيم حقوق مقدمي الرعاية ومسؤوليّاتهم. ومن المهم وجود صوت جماعي قادر على المساومة لمزوّدّي الرعاية ومناصرتهم خصوصاً خارج العلاقة التجارية. ولكن في الوقت الحالي، إن تنوّع عمل الرعاية، الذي يشمل الأوساط العامة والخاصة وظيفاً من المواقع والمهام، يصعب التوصل إلى أي تمثيل وصوت موحد يعبر عن مجموع عمال الرعاية.

أما الدولة فيجب عليها أن تؤدي وظائف أربع في تنظيم عمل الرعاية:

- إقامة إطار عمل تنظيمي مناسب، يقوم على قوانين ولوائح تحدد معايير السلوك الذي تقبل به الجهات الفردية لتقديم الرعاية وتلقّيها ناهيك عن المعايير والقواعد الضرورية للمؤسسات والوكالات المعنية مباشرة بتأمين الرعاية وإدارتها؛
- تحديد أساس لتأمين الدخل عند الاقتضاء والجهة المتلقية له؛
- إقامة نظام رصد وتقييم ومعاينة؛
- إقامة مؤسسات رعاية إضافية، وهيكلية اقتصادية اجتماعية مناسبة (على سبيل المثال التشجيع على إقامة تسهيلات أهلية في القرية أو تسهيلات في أماكن العمل أو على مقربة منها) (Daly، ٢٠٠١، ص. ٢٢).

وحتى الساعة تشكل اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٩ حول العاملين بالتمريض والتوصية المرفقة بها رقم ١٥٧ لعام ١٩٧٧ المعيار الوحيد المعني بعمّال الرعاية. هذا وتسري على عمّال الرعاية معايير منظمة العمل الدولية التي تنطبق على فئات أخرى من العمّال ولا سيما في ما يخص المساواة في الفرص والمعاملة والأجر والحق في التنظيم والتفاوض الجماعي والحد الأدنى للسن. ولكن كما ورد أعلاه، يصعب الحصول على هذه الحقوق عملياً نتيجة تجزئة القطاع والمواقف التمييزية.

اتفاقية ١٤٩ وتوصية ١٥٧: العاملون بالتمريض، ١٩٧٧

← الإطلاع أيضاً على: **العمّال المنزليون؛ العمّال ذوو المسؤوليات العائلية؛ العمل في المنزل؛ تدبير المنزل؛ إجازة تغيب بداعي مرض في العائلة؛ الاقتصاد غير النظامي؛ العاملون بالتمريض؛ العملات المسنّات؛ الإجازة الوالدية.**

العمل العرضي

العمل العرضي كناية عن عمل لمدة غير محدّدة يؤدّيه بعض العمال فقط متى يستدعيهم صاحب العمل. ويمكن أن يكون العمل طيلة الوقت أو بعض الوقت لفترات متفاوتة. ويعتمد العمل العرضي بشكل كبير على كمية العمل المتقلّبة، فيمكن للعمّال العرضيين العمل لبضعة أيام أو طوال أسابيع متتالية. كما يمكن لعقود استخدام العمّال العرضيين - حيثما وُجدت - أن تنصّ على حد أدنى أو أقصى من ساعات العمل ناهيك عن مهلة التبليغ الواجب احترامها لاستدعائهم إلى العمل. ولكن بموجب العقود المعروفة بعقود «من دون ساعات»، لا يحقّ للعمّال بأي حد أدنى من ساعات العمل، ولكن يُطلب إليهم أن يكونوا بتصرّف صاحب العمل من دون ما يضمن أن يتمّ استدعاؤهم للعمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤).

ويختلف العمّال العرضيون عن سائر العمّال غير الدائمين بحيث يتمتعون في غالب الأحيان بحقوق أقلّ وحماية متدنية. فيمكن أن يؤدي غياب علاقة مستقرّة ودائمة مع أي صاحب عمل إلى عدم اعتبار العمّال العرضيين من قبيل المستخدمين، حتّى في حال وجود عقد. وفي حالات أخرى، قد يفقدون بعضاً من حقوق العمل حين تكون متصلة بالمدة المؤهّلة المقررة التي عادةً ما تكون أطول من فترة عمل العامل العرضي. وعادةً ما تكون مستحقات العمّال العرضيين القانونية والتعاقدية محدودةً أو غائبة. على سبيل المثال، يمكن استبعاد العمّال العرضيين من شروط اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم ١٥٨ لعام ١٩٨٢ بموجب بند الاستثناء من نطاق التطبيق المتاح للدول الأعضاء بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ولكنّ المادة ١ (٣) من الاتفاقية رقم ١٥٨ تحظر اللجوء الدائم إلى عقود ذات أجل محدد يكون الغرض منها تفادي واجب صاحب العمل في منح بعض الحقوق للعمّال.

ويمكن اعتبار العديد من العمال المؤقتين عمالاً عرضيين. وعلى الرغم من كون بعض العمال المؤقتين ولا سيما من يعمل منهم لصالح وكالات الاستخدام الخاصة قد أبرم عقوداً أطول مدة وثابتة الأجل، إلا أن العمال المؤقتين عادةً ما يتلقون أجوراً متدنية وتكون نوعية استخدامهم أدنى.

يتولى العمل العرضي، ولا سيما العمل الموسمي، أشخاص من كلا الجنسين وجميع الأعمار بما في ذلك العديد من الأطفال، ولكن كما هي الحال مع أشكال أخرى من العمل غير الثابت، تكون للمرأة الغلبة. وفي العمل الزراعي، غالباً ما يساعد النساء والأطفال رب الأسرة الذكر فيؤدون دور المساعدين العائليين غير المأجورين.

وتوصي الفقرة ٢ (أ) من التوصية رقم ١٣١ بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة بالتمديد التدريجي لإعانات العجز والشيخوخة إلى الأشخاص الذي يكون استخدامهم عارضاً.

وبموجب اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة رقم ١٢٩ لعام ١٩٦٩، يرد عمال الزراعة العرضيون أو الموسميون ضمن مفهوم «المستخدم» مما يمنحهم الحق نفسه في الإفادة من تفتيش العمل شأنهم في ذلك شأن العمال طيلة الوقت. وتشير الاتفاقية رقم ١٦٩ بشأن حقوق الشعوب الأصلية والقبلية إلى العمال المؤقتين في المادة ٣.٢٠ على الشكل التالي:

تتضمن التدابير المتخذة تدابير لضمان: (أ) تمتع العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنوية بما فيهم العمال الموسميون والعرضيون والمهاجرون المستخدمون في الزراعة وفي أشغال أخرى، وكذلك العمال الذين يشغلهم موردو الأيدي العاملة بالحماية التي تتيحها القوانين والممارسات الوطنية لغيرهم من العمال من هذه الفئات في نفس القطاعات، وتعريفهم تماماً بالحقوق التي يمنحهم إياها تشريع العمل وبالوسائل المتاحة لهم لاستردادها.

وفي حين لا تأتي التوصية رقم ١٦٥ بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية على ذكر العمال العرضيين صراحةً، إلا أنها تعالج العمال المؤقتين وفي منازلهم والذين يضطلع كثير منهم بمسؤوليات عائلية مع الإشارة إلى أنه ينبغي أن تكون أحكام وشروط استخدامهم بما فيها شمولهم في الضمان الاجتماعي مكافئةً (على أن تحسب أحقيتهم على أساس نسبي)، بقدر الإمكان، لأحكام وشروط استخدام العاملين وقتاً كاملاً والعمال الدائمين، على الترتيب (الفقرة ٢١ (٢)).

توصية ١٣١: إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧

اتفاقية ١٢٩ وتوصية ١٣٣: تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩

توصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٦٩: الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ التمييز؛ العمل بعض الوقت؛ العمل غير الثابت؛ الحماية الاجتماعية.

عمل القناة

← الإطلاع أيضاً على: العمل الجبري.

العمل اللائق

يشكّل إلغاء التمييز وتحقيق المساواة الفعلية قوام مفهوم العمل اللائق الذي يرمي إلى تحقيق العمل المنتج للرجال والنساء في جوٍّ من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية (Hepple، ٢٠٠١). والعمل اللائق هدف أساسي من أهداف منظمة العمل الدولية اليوم. ورد مصطلح «العمل اللائق» للمرة الأولى على لسان مدير عام المنظمة خوان سومايا في عنوانه تقريره للدورة السابعة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٩. وبحسب ما كرّره المدير العام في اليوم العالمي للمرأة (٨ آذار/مارس) لعام ٢٠٠٦، «يُبنى العمل اللائق على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك التحرّر من التمييز». ويستند المفهوم بشكل أساسي على إطار من الحقوق والمسؤوليات في العمل يشجّع على الاحترام المتبادل والحوار ويحدّ الإكراه والتمييز ويعارضهما.

كما ترى منظمة العمل الدولية في العمل اللائق أساساً لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية واستئصال الفقر. فيشير العديد من أحدث الاتفاقيات والتوصيات (منذ العام ٢٠٠٢) في ديباجته إلى العمل اللائق على أنه الهدف الأول لمنظمة العمل الدولية.

وتقع المساواة بين الجنسين في صلب العمل اللائق. تقدّر منظمة العمل الدولية بأربعمئة مليون عدد الوظائف اللائقة الضرورية عبر العالم لتلبية حاجة المرأة إلى العمل اللائق (Elder، ٢٠٠٤، ص. ٣). ونظراً لطبيعته، يشمل برنامج العمل اللائق جميع القطاعات وهو يُطبّق بالتالي من خلال تدخلات سياسية متكاملة ومنسّقة تغطي أهداف المنظمة الإستراتيجية ومنها تعزيز الحقوق الأساسية، واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وتشكّل مقاربة متكاملة إلى المساواة بين الجنسين والعمل اللائق جزءاً من إطار العمل المفاهيمي هذا. وهذا يعني على سبيل المثال تعزيز المساواة في فرص الاستخدام من خلال تدابير ترمي بدورها إلى تحسين وصول المرأة إلى التعليم والتدريب على المهارات والرعاية الصحية وتعزيز توزيع العمل بالتساوي في العمل غير المأجور والتشجيع على تدابير ترسي التوازن بين العمل والأسرة وتتصل بمدة العمل وسياسات الإجازة ورعاية الطفولة وغيرها من الخدمات والمنشآت العائلية المتوفرة للعامل الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية.

← الإطلاع أيضاً على: المساواة بين الجنسين؛ الأهداف الإنمائية للألفية.

العمل الليلي

إن معايير العمل الدوليّة التي تُعنى بالعمل الليلي تقيم دليلاً واضحاً على الانتقال من المفهوم الذي كان ينادي بحماية المرأة من ظروف العمل الشاقة للغاية، إلى الإدراك بأنّ الحماية المناسبة لطبيعة العمل يجب أن تُمنح في المبدأ إلى جميع العمّال بصرف النظر عن الجنس، مما يعكس المبادئ الحاليّة القائمة على عدم التمييز في العمل والمساواة بين الجنسين. ويُلاحظ دعمُ متنامٍ للمقاربة التي تفيد أنّه باستثناء المعايير والإعانات المتصلة بحماية الأمومة، فإن سائر التدابير الحمائيّة لا تخدم أهداف المساواة في الفرص والمعاملة للرجال والنساء. وإذا لم تحتل بعض النساء العمل الليلي بقدر ما يحتمله الرجال، فهذا لا يُعزى إلى الفوارق البيولوجيّة وإنّما إلى دور المرأة المضني المزدوج القائم على تدير المنزل والعمل المأجور، والذي يقابله ردّ أكثر إستراتيجيّةً وإنصافاً للجنسين يقضي بإعادة توزيع العمل المنزلي مثلاً عن طريق الاتفاقيّة رقم ١٥٦ حول العمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة.

وعليه، استُبدلت الاتفاقيّة رقم ٨٩ لعام ١٩٤٨ حول العمل الليلي (المرأة) باتفاقيّة العمل الليلي رقم ١٧١ لعام ١٩٩٠ وبالتوصية المرافقة لها رقم ١٧٨. كما جرى اعتماد برتوكول العام ١٩٩٠ لزيادة مرونة الاتفاقيّة رقم ٨٩.

وبموجب الاتفاقيّة رقم ١٧١، يجب حماية جميع العمّال العاملين في أثناء الليل، بصرف النظر عن الجنس، عبر تدابير محددة تتضمن:

- الحماية الصحيّة (منشآت الإسعافات الأوليّة، الفحوصات الطبيّة)؛
- حماية الأمومة؛
- الخدمات الاجتماعيّة؛
- فرص التقدم المهني؛
- التعويض الإضافي (ساعات العمل أو الأجر أو الإعانات المشابهة).

ويُستثنى من نطاق هذه الاتفاقيّة المستخدمون العاملون في الزراعة وتربية الماشية وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخليّة العاملون في أثناء الليل. وتُحدّد فترة ”الليل“ حالياً بفترة لا تقلّ عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل الفترة بين منتصف الليل والساعة الخامسة صباحاً. وفي المنشآت الزراعيّة، يجب تنظيم العمل الليلي للمرأة للحرص على أن تحظى براحة تمتد على فترة لا تقلّ عن تسع ساعات، ينبغي أن تكون متعاقبة.

ويجب نقل العاملة الليلية إلى عمل يومي أو تمديد إجازة الأمومة الخاصة بها قبل الوضع وبعده لفترة لا تقلّ على ١٦ أسبوعاً، منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للوضع. وفي أثناء هذه الفترة:

- لا يجوز صرف المرأة العاملة أو إخطارها بالفصل إلا لأسباب مبررة لا ترتبط

بالحمل أو الوضع؛

- يحافظ على دخل المرأة العاملة عند مستوى يكفي لإعالتها وطفلها؛
- لا يجوز أن تفقد المرأة العاملة المزايا المتعلقة بوضعها وأقدميتها وحصولها على الترقية التي قد تكون مرتبطة بعملها الليلي المنتظم.

ويمكن للعمل في نوبات أن يؤثر سلباً في صحة العامل وسلامته خصوصاً إذا تمّ في الليل. وفي حين ليس الكثير من هذه المفاعيل خاصاً بالعمال من النساء، إلا أنّ تنامي خطر الإصابة بسرطان الثدي يرد من بين المخاطر الصحية المحدقة بالمرأة والناجمة عن العمل في نوبات ليلية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤، ومنظمة العمل الدولية ٢٠٠٤)

اتفاقية ١٧١ وتوصية ١٧٨: العمل الليلي، ١٩٩٠
بروتوكول رقم ٨٩ للعام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨
اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

الإطلاع أيضاً على: التسريح؛ الإنصاف بين الجنسين؛ إجازة الأمومة؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ التوازن بين العمل والأسرة.

العمل المستتر

يمكن تعريف العمل المستتر أو العمل غير القانوني على أنّه شغل مربح غير عرضي، أساسي أو ثانوي، يُنجز في ظلّ انتهاك الأحكام التي يلحظها القانون. وهو يتميز بشكل خاص بعدم امتثال صاحب العمل لمعايير العمل وأحكام الضمان الاجتماعي. ومن باب الحصر يمكن اعتبار العمل المستتر عملاً مأجوراً لا يحظى بالحماية التي يوفّرها الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ولكن تختلف وجهات النظر حول ماهية العمل المستتر في الدول النامية والمتطورة مما يعكس أهمية وفعالية الأحكام القانونية ذات الصلة في كل دولة.

يجري العمل المستتر أو غير القانوني بمعظمه في الاقتصاد غير النظامي. ولكن لا يمكن دوماً المساواة بين العمل غير القانوني والعمل غير النظامي (Daza، ٢٠٠٥، ص. ٢). فيرجح في العمل غير النظامي أن يكون مستتراً أو "خفياً" في الدول المتقدمة، في حين أنّه في غالبية الدول النامية حيث يعيش غالب السكان في ظروف اجتماعية تقليدية ولا يكونون حتى على علم بالتشريعات الوطنية، لا يُنظر إلى النشاطات الإنتاجية غير النظامية على أنها غير قانونية (Daza، ٢٠٠٥، ص. ٣).

ومن أخطر تبعات العمل المستتر، تنامي علاقته بالهجرة غير المنتظمة - وفي غالب الأحيان الجبرية. وليست الهجرة غير القانونية لدواعي العمل ظاهرة حديثة العهد، ولكنها تنمو بوتيرة مقلقة ولا تنفك ترتبط بالنشاطات الجرمية مثل الاتجار بالمخدرات وبالبشر والدعارة الجبرية

والاستغلال في الأفلام الإباحية. ويرزح العديد من المهاجرين تحت وطأة المديونية الكبيرة لشبكات مستترة (عادةً ما تكون جرمية) بهدف عبور الحدود قبل أن يجدوا أنفسهم مكرهين على ممارسة عمل مستتر غير قانوني في ظرف أشبه بالاستعباد لكي يسددوا ديونهم. وعليه غالباً ما يرتبط العمل المستتر بالعمل الجبري.

ومع أنّ الأدلة الإحصائية ليست غايةً في الوضوح، يمكن الافتراض أنّ العديد من العمّال المستترين هم من النساء. على سبيل المثال، يصعب تنظيم العمل المنزلي والعمل الريفي والعمل في المنزل، وهي أعمال تطفئ عليها النساء، مما يجعلها عرضة للتحويل إلى عمل مستتر. ويلحق العمل المستتر في صناعة الجنس تأثيراً بالغاً في النساء والأطفال على وجه الخصوص. ولا بدّ من بذل الجهود للحرص ليس فقط على جعل المساهمات في الضمان الاجتماعي إلزاميةً وحسب لكلّ عامل وفي شتى القطاعات، وإنما أيضاً لتمكين وكالات تفتيش العمل وغيرها من وكالات الرصد الوطنية من المساعدة على وضع حدٍّ لظروف العمل الاستغلالية المفروضة على العمّال المستترين، ولا سيّما منهم المهاجرين العاملين في ظروف عمل غير منتظمة، والحرص على أن يفيد العمّال من الحقوق المقررة.

اتفاقية ٨١: تفتيش العمل، ١٩٤٧

اتفاقية ٩٧: العمال المهاجرون (مراجعة)، ١٩٤٩

توصية ٨٦: العمال المهاجرون (مراجعة)، ١٩٤٩

اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥

اتفاقية ١٥٠: إدارة العمل، ١٩٧٨

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: عمل الأطفال؛ العمل الجبري؛ العمل في المنزل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ العمّال المهاجرون؛ العاملون في الاستخدام الذاتي؛ الاتجار بالأشخاص.

العمل الموسمي

← الإطلاع أيضاً على: العمل العرضي.

العمل تحت سطح الأرض

← الإطلاع على: المناجم.

العمل عن بعد

ليس العمل عن بعد امتداداً للعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولكنه قطاع مهم انبثق عن تطوّر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سيّما وأنّ التقدم في الاتصالات السلكيّة واللاسلكيّة سرّع نقل البيانات عبر الحدود وجعلها أقلّ كلفةً. وهو عمل يعوّل بشكل كبير على استخدام الكمبيوتر. ويُعزى هذا العمل إلى تنامي مرونة سوق العمل خاصة وأنّ الوظائف بدوام كامل التي فقدت بسبب المعلوماتيّة والأتمتة في بعض القطاعات باتت تُستبدل بوظائف مرنة ولبعض الوقت، غالباً ما تتم من المنزل ويمكن القيام بها على مدار الساعة وفي أي مكان وليس بالضرورة في بلد العميل. والعمل عن بعد قطاع سريع التنامي ولقد أثبتت الوظائف عن بعد قدرتها على استقطاب العاملات في الدول الصناعيّة كما النامية.

ويتيح العمل عن بعد فرصاً للمرأة المثقفة في الدول النامية والدول البعيدة عن اقتصاديّات السوق المتطوّرة، بحيث تجد لها فرص استخدام في تجهيز البيانات، وإعداد فواتير بطاقات الائتمان، ومراكز الاتصال. ولقد شكّلت الوظائف المتصلة «باقتصاد المعلومات» فرصةً لمنح المرأة المساواة في المعاملة والفرص سيّما وأنّها نشأت بعيداً عن القوالب النمطيّة التي كانت تُسند إلى الرجال والنساء. ورغم ذلك، لا يزال تمثيل المرأة في اقتصاد المعلومات منقوصاً حيث تميل المرأة إلى تولّي وظائف أقلّ مهارةً مثل معالجة البيانات والعمل في مراكز الاتصال بدلاً من برمجة الكمبيوتر.

يُقصد بتعبير العمل الإلكتروني عن بُعد «العمل من مسافات بعيدة بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصال». ويمكن للعاملين في هذا المجال أو يكونوا عمالاً من المنزل أو أن يعملوا ضمن مجموعات في الموقع النائي نفسه مثل مركز الاتصال. ولهذا القطاع حسنة واضحة للنساء، علماً أن المرأة تسيطر على هذا النوع من العمل (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠٠٢b، ص. ١٢٧). ففي الهند مثلاً، حيث العمل عن بعد في تمام سريع، يعمل بعض النساء من المنزل خصوصاً حيث لا تكون مرافق رعاية الأطفال متوفّرة أو مناسبة؛ ولكنّ البعض الآخر يفضّل العمل في مراكز الاتصال التي تُعتبر كفيّلة بتمكين المرأة. كما أدّى العمل في مراكز الاتصال إلى خفض التباين الاقتصادي بين الجنسين ومكّن الشابات من تأجيل سنّ الزواج (Basi، ٢٠٠٦ و Coyle، ٢٠٠٦). ولكن ثمة مخاوف من التبعات الصحيّة للعمل المتكرّر الذي يتم في بيئة عمل محفوفة بالتوتر والضغط. كما يُلاحظ وجود عقبات واضحة تحول دون تجمّع العاملين عن بعد في نقابات ومنظمات، سيّما من يعمل منهم في المنزل.

ومع أنّ منظمة العمل الدوليّة لم تضع بعد معايير واضحة خاصة بالعمل عن بعد، إلّا أنّ المعايير المتصلة بالعمل في المنزل والعمل الليلي والعمل بعض الوقت تسري على مختلف أنواع العمل عن بعد. ويجب اتخاذ تدابير للحرص على أن يتساوى العاملون عن بعد في المعاملة والظروف مع عمّال مماثلين يعملون طيلة الوقت، سيّما لناحية:

- الحماية من التمييز؛
- حماية الأمومة؛

- الأجر؛
- حماية الضمان الاجتماعي بحسب القانون؛
- الوصول إلى التدريب؛
- السلامة والصحة المهنية (خاصة في ما يتعلق باستخدام الكمبيوتر)؛
- إجازة سنوية وإجازات عامة مدفوعة الأجر؛
- الحق في التجمع؛
- إنهاء الاستخدام.

وفي الاتحاد الأوروبي، وقّع الشركاء الاجتماعيون على اتفاق إطار حول تنظيم العمل عن بعد عام ٢٠٠٢ وهو اتفاق يغطي مجالات مثل ظروف استخدام العاملين عن بعد، والسلامة والصحة، والتدريب والحقوق الجماعية (Eurofound، ٢٠٠٧)

اتفاقية ١٧١ وتوصية ١٧٨: العمل الليلي، ١٩٩٠
بروتوكول العام ١٩٩٠ الملحق باتفاقية رقم ٨٩ لعام ١٩٤٨
اتفاقية ١٧٥ وتوصية ١٨٢: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤
اتفاقية ١٧٧ وتوصية ١٨٤: العمل في المنزل، ١٩٩٦
توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ الكمبيوتر؛ العمل في المنزل؛ العمل الليلي؛ العاملون بعض الوقت؛ التوازن بين العمل والحياة.**

العمل غير الثابت

يُسم العمل غير الثابت بمجموعة عوامل:

- فترة عمل محدودة أو احتمال مرتفع أن يفقد العامل وظيفته؛
- إمكانية محدودة أو معدومة في أن يتحكم العامل بظروف عمله؛
- غياب الإعانات أو تقديرات الضمان الاجتماعي؛
- دخل متدنٍ متلازم مع الفقر (Rodgers، ١٩٨٩).

حول العالم، تجد المرأة نفسها في ظروف عمل أقل ثباتاً من الرجل الذي غالباً ما يعمل في وظائف دائمة، طيلة الوقت، منظمة وأفضل أجراً. وعادةً ما ينتشر في صفوف العاملات «الاستخدام المؤقت الدائم» المتسم بسلسلة عقود متلاحقة قصيرة ولفترة محدودة أو بعقود ثابتة الأجل مع استراحات قصيرة بينها. كما يكثر تمثيل المرأة بين صفوف العمّال في المنزل والعمال العرضيين

وغير النظاميين فتشكل المرأة الغالبية القصوى للعمال العائليين، غالباً من دون أجر.

تمنح الاتفاقيات التي تحمي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل حمايةً متساوية للنساء والرجال والمنخرطين في العمل غير الثابت.

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمل العرضي؛ العمل بعض الوقت؛ الحماية الاجتماعية.**

العمل غير المأجور

تضع منظمة العمل الدولية العمل غير المأجور الذي يتم في العائلة والمجتمع المحلي في خانة العمل، بموازاة العمل المأجور. وسمحت توصيات منهاج العمل المنبثق عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (١٩٩٥) في بيجينغ، بوضع توجيهات دولية لتقدير قيمة العمل غير المأجور، وهي تنص على أن للعمل غير المأجور الذي تجزئه المرأة في غالب الأحيان قيمة اقتصادية.

ولكن من الصعوبة بمكان تقدير قيمة العمل غير المأجور. فأفراد الأسرة غير المأجورين، وغالبيتهم من النساء والأطفال، يشكلون نسبة كبيرة من العاملين في الاقتصاد غير النظامي. وغالباً ما يقع لغط بين العمل المنتج ولكن غير المأجور وعمل التدبير المنزلي. وفي حين تشمل الحسابات الوطنية لبعض الدول قيمة بعض الأعمال المأجورة، مثل العمل الذي ينجزه أفراد الأسرة الذين يساهمون في المؤسسة العائلية، إلا أنها لا تشمل عمل الرعاية غير المأجور في العائلة والذي غالباً ما لا يكون مرئياً. وفي بعض الدول، يكون توزيع العمل المنزلي غير المأجور بين النساء والرجال أكثر ظلماً من سواه.

ولكن تقدير العمل غير المأجور سبيل مهم إلى الاعتراف بالمساهمة الاقتصادية غير المعترف بها عادة للأشخاص الذين ينجزون هذا العمل. فعندما يُحتسب العمل غير المأجور، تتراجع الفوارق في المساهمات المقدرة للرجل والمرأة والطفل في الاقتصاد أو الأسرة. وتوصي التوصية رقم ١٦٥ حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية في الفقرة ٧. ٢٢ بضرورة أن تقوم السلطات والهيئات المختصة في كل بلد بتعزيز ما يمكن لها القيام به من مبادرات عامة أو خاصة من شأنها أن تخفف الأعباء الناجمة عن مسؤوليات العمال العائلية، بما في ذلك توفير مساعدة منزلية وخدمات رعاية منزلية تكون مناسبة وتتناسب مع القدرة على الدفع.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

توصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ عمل الرعاية؛ العمل العرضي؛ عمل الأطفال؛ توزيع العمل؛ النشاط الاقتصادي؛ برامج الأشغال العامة كثيفة الاستخدام؛ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة؛ العمل من المنزل؛ الفصل المهني؛ العاملات المسنّات؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي.

العمل غير المعياري

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي.

العمل غير النمطي

تغطي فئة العمل غير النمطي (المعروف أيضاً بالعمل غير المعياري) مجموعة كبيرة ومتنامية من أشكال العمل والاستخدام التي تتسم بالمرونة (مراجعة مرونة العمل) وتدني الأمن الوظيفي. وهي تتضمن العمل بعض الوقت والعمل العرضي والموسمي وتقسام الوظائف والعقود لأجل ثابت والعمل المؤقت لصالح وكالة والعمل في المنزل والعمل عن بعد والاستخدام الذاتي وعمل الزوجات أو أفراد العائلة غير المأجور في المنشآت الصغيرة التي تديرها العائلة. وتختلف أشكال العمل هذه عن العمل الذي يُطلق عليه تاريخياً اسم العمل "النمطي" أو المعياري، أي العمل بدوام كامل أو العمل غير محدّد الأجل مع ضمان اجتماعي، أو العمل مع صاحب عمل واحد والذي يُؤدّى في مكان عمل صاحب العمل ومقابل دخل منتظم. وفي الواقع إنّ العمل غير النمطي من الانتشار بحيث بات من الصعب اعتبار الوظائف الدائمة وبدوام كامل على أنّها المعيار، وازدادت أهمية معالجة الإشكاليات التي يطرحها الحصول على عمل وعلى ظروف العمل اللائق والحماية الاجتماعية المناسبة وفرص التنظيم والتعبير عن الرأي في صفوف شتى العمّال «غير النمطيين».

والعمل غير النمطي في غالبية غير نظامي وبالكاد يحظى، أو لا يحظى على الإطلاق، بحماية أنظمة الضمان الاجتماعي. ولكنّ تنظيم العمل غير النمطي يصطدم بتحدٍّ مزدوج: غياب التنظيمات تحدّها ذاتها وعدم قدرة قوانين العمل التقليدية على أن تشمل العمل غير النمطي (على سبيل المثال، في حال الحقوق التي يقتضي استحقاقها مدة مقررّة ولا تشمل العديد من العمّال المؤقتين)^{١٨}. أمّا المنحى القانوني الحالي فيقتضي بالاعتراف بحقوق العمّال غير النمطيين أو غير

١٨) هذه المدة المقررة هي فترة يجب أن يجري فيها العمل قبل أن يصبح العامل مؤهلاً للاستفادة من حقّ قانوني؛ فالاستفادة من حقّ الحماية من الطرد التعسفي مثلاً تستوجب قضاء سنة في الخدمة في أغلب الأحيان.

المعياريين من خلال (أ) تنظيم العمل غير المعياري عبر توسيع الحماية الحالية ومراجعتها، و(ب) اعتماد الحق في معاملة متساوية للعمال غير النمطيين. وتشكل الاتفاقية رقم ١٨٣ مثالاً حديثاً عن ذلك (مراجعة المادة ٢ من الاتفاقية).

وفي حين يُفرض في تمثيل الرجال في علاقة الاستخدام «النمطية» أو «المعيارية»، لطالما أُفرض في تمثيل المرأة في أشكال العمل غير النمطية سيما في العمل بعض الوقت أو العرضي. وكان لمشاركة المرأة الكثيفة في العمل غير النمطي في الاقتصاد المعولم تبعات إيجابية وسلبية. فمن جهة أدى هذا إلى تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعديد من النساء من خلال العمل المأجور وسهل عليهنّ التوفيق بين العمل خارج المنزل والمسؤوليات الأسرية والعائلية. ومن ناحية أخرى، غالباً ما تكون أنماط الوظائف المتوفرة متدنية المستوى والأجر وتترتب عنها ظروف عمل سيئة لأن غياب تنظيم العمل غير النمطي غالباً ما يصبّ في غير مصلحة الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية. كما تسيطر العاملات في المهن والقطاعات التي تسودها علاقات استخدام مستترة أو غير واضحة.

اتفاقية ١٨٣ وتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: العمل العرضي؛ علاقة الاستخدام؛ مرونة العمل؛
العولة؛ العمل في المنزل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ القوى
العاملة؛ سوق العمل؛ إحصاءات العمل؛ العمل غير
الثابت؛ العمل عن بعد؛ الحماية الاجتماعية؛ البطالة.

العمل في المنزل

عرّف التصنيف الدولي للوضع المهني الصادر عام ١٩٩٣ العمال في المنزل على أنهم الأشخاص الذي يعملون لصالح منشأة لتوفير سلع أو خدمات بموجب ترتيب مسبق مع تلك المنشأة والذين لا يقع مكان عملهم ضمن أي من مقرّات المنشأة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤d، ص. ١١، ومنظمة العمل الدولية ١٩٩٣a). أمّا الفارق بين العامل في المنزل غير المستقلّ والعامل لحسابه الخاص المستقل والذي يعمل من منزله فيُعزى إلى جملة عوامل واردة في أنظمة قانونية مختلفة. وتورد التوصية رقم ١٩٨ حول علاقة الاستخدام عدداً منها مثل العمل تحت إشراف شخص والسمة الدورية لدفع أجر الشخص.

والإحصاءات الرسمية حول العمل في المنزل نادرة حيث لم يتمّ الاعتراف بالعمل في المنزل على أنه شكل آخر من أشكال الاستخدام في غالبية الدول، ممّا يذوّب العمال في المنزل في الإحصاءات الوطنية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، ص. ٨٨). ولكن تفيد الأدلة بأنّ هذا النوع من العمل بات أكثر وأكثر شيوعاً ولا سيما في صفوف النساء ويُعزى هذا النمو إلى تنامي اللجوء إلى التعاقد من الباطن والاستعانة بمصادر خارجية وسرعة انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. والعمل

ففى المنزل إستراتيجية تقضى بالتوفيق بين المسؤوليات المنزلية والعائلية التى تضطلع بها المرأة.

وفى بعض الحالات، لا سيما فى الدول المتطورة، يمكن أن يُشكّل العمل فى المنزل خياراً إيجابياً تتخذه المرأة ويمكن أن يكون من باب الاحتراف وحسّن الأجر (مع أنه لا يلقى حماية جيدة). ولكن تفيد الدراسات بأنّ العمّال فى المنزل هم فى غالبيتهم القصوى نساء ذات مهارات متدنية وأجر متدن وخصوصاً نساء يُعلن أطفالاً يانعين فى السنّ (حوالى ٩٠٪ من المعدل العالمى) ويشكّل الدخول إلى العمل فى المنزل إستراتيجية بقاء بدلاً من خيار مهني. كما يُسجل أيضاً تمثيل غير متكافئ للنساء الموقوفات. وفى حين يمكن للعاملات فى المنزل الاستفادة من الاستقلالية فى موقع العمل ومن المرونة فى ساعات العمل، ثمة مخاوف من المساوىء المرتبطة بالعمل فى المنزل ومنها ساعات العمل الطويلة والأجر السيئ وغير المنتظم والوصول المحدود إلى الضمان الاجتماعى وإعانات الرفاه وغيرها ومشاكل الصحة والسلامة والعزل المؤدى إلى صعوبة التنظيم والمفاوضة الفعّالة.

فى غالبية الدول، يُنظّم العمل فى المنزل بموجب لوائح مماثلة لتلك المعمول بها لأي علاقة عمل أخرى ما خلا ما يتعلّق منها بساعات العمل والاستراحة والخارجة عن سيطرة صاحب العمل. ولكن يصعب رصد الامتثال للوائح وتطبيقها من خلال مفتشيات العمل وغالباً ما لا يصرّح أصحاب العمل والعمّال عن العمل فى المنزل.

وتساهم اتفاقية وتوصية العمل فى المنزل (رقم ١٧٧ و١٨٤) لعام ١٩٩٦ فى تعزيز المساواة فى المعاملة بين العمّال فى المنزل وغيرهم من العمّال بالأجر. ويجب وضع السياسات الوطنية بشأن العمل فى المنزل وتطبيقها ومراجعتها بصورة دورية بهدف تعزيز المساواة فى المعاملة بين العمّال فى المنزل وغيرهم من العمّال بأجر ولتحسين وضع العمل فى المنزل لا سيما فى ما يتعلّق بـ:

- الحرية النقابية؛
- الحماية من التمييز؛
- الأجر المتساوى عن عمل ذي قيمة متساوية؛
- العطلات العامة مدفوعة الأجر، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر، والإجازة المرضية مدفوعة الأجر؛
- الحماية القانونية فى مجال الضمان الاجتماعى؛
- السلامة والصحة المهنية؛
- الحد الأدنى للسن وحماية الأمومة؛
- الحصول على التدريب المهني وفرص التقدم المهني.

اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

اتفاقية ١٧٧ وتوصية ١٨٤: العمل فى المنزل، ١٩٩٦

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ عمل الرعاية؛ الكمبيوتر؛ العمال المنزليون؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ العمل عن بعد؛ التوازن بين العمل والأسرة.

العمل في نوبات

← الإطلاع على: ساعات العمل؛ العمل الليلي.

العنف في مكان العمل المبني على النوع الاجتماعي

يمكن للتمييز في العمل أن يقترب من العنف الجسدي أو النفسي المبني على جنس العامل. ولعلّ التحرش الجنسي أبرز أشكاله، لكن التحرش الذي يترافق مع العنف أو التهديد بالعنف قد لا يكون جنسياً بطبيعته. ولقد أفاد بحث صدر مؤخراً عن منظمة العمل الدولية بأنّ العاملات المنزليات المهاجرات هنّ في دائرة الخطر في دول مثل المملكة العربية السعودية مثلاً. ويُسجّل ترابط وثيق بين العنف في العمل والعمل غير الثابت والنوع الاجتماعي وحداثة السنّ وبعض القطاعات المهنية حيث المخاطر متنامية. وعليه، يُرجّح في امرأة شابة تشغل وظيفة غير ثابتة في الفنادق مثلاً أن تتعرّض بدرجة أكبر لخطر التحرش الجنسي منه عامل بالغ يعمل في وظيفة مكتبية دائمة.

وقد وُضعت تشريعات وطنية ودولية لمناهضة العنف في مكان العمل والعنف المبني على النوع الاجتماعي ولكنّ التدابير الوقائية ضرورية لخلق بيئة عمل خالية من العنف تشعر فيها العاملة بأنّها تتمتع بالأمان الجسدي والنفسي المتاح لزميلها الرجل.

ويشكّل العنف المبني على الجنس مسألة بغاية التعقيد وهي متجذرة في علاقات القوة بين الجنسين في الاقتصاد وسوق العمل وعلاقة الاستخدام والثقافة المؤسسية والعوامل الثقافية.

ويمكن في التدابير الآيلة إلى مكافحة العنف الجنسي في مكان العمل أن تتضمن:

- تنظيمات وتدابير تأديبية؛
- سياسات لوقف العنف؛
- نشر المعلومات بشأن التشريعات والتوجيهات والممارسات المبتكرة؛
- تصاميم مكان العمل التي تحدّ من المخاطر؛
- اتفاقات جماعية؛
- توعية وتدريب المدراء والعمال والمسؤولين الحكوميين الذين يتعاملون مع العنف في مكان العمل أو يتعرضون له؛

- تصميم واعتماد إجراءات آلية إلى تحسين آلية التبليغ عن حوادث العنف مع الحرص على سلامة العامل وسرية المعلومات.

عام ٢٠٠٤، أعدت منظمة العمل الدولية مدونة ممارسة بعنوان العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدابير لمكافحة هذه الظاهرة Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. كما يختص برنامج العنف والتحرش في مكان العمل الصادر عن برنامج شروط العمل والاستخدام TRAVAIL التابع لمنظمة العمل الدولية، بالوقاية من جميع أشكال العنف في مكان العمل بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف. فيعد ويلزم دراسات عن طبيعة وحجم العنف في مكان العمل والتدابير المتخذة لمعالجتها، كما يطور أدوات عملية ويسدي المشورة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال حول كيفية الوقاية من العنف في مكان العمل والتعامل معه. هذا ويشكل برنامج المنظمة المعني بمعالجة المشاكل النفسية في العمل SOLVE التابع لبرنامج SAFEWORK حول السلامة والصحة المهنتين والبيئة، برنامجاً تثقيفياً تفاعلياً هدفه المساعدة على وضع سياسات وتدابير لمعالجة المشاكل النفسية في مكان العمل بما في ذلك حالات العنف؛ مراجعة الجزء المعنون مراجع إضافية.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

← الإطلاع أيضاً على: **العمال المنزليون؛ التحرش والضغط؛ التحرش الجنسي.**

العولة

العولة ظاهرة معقدة من سماتها تحرير التجارة الدولية وتوسيع الاستثمار الأجنبي المباشر ونشوء تدفقات مالية كثيفة عبر الحدود مسنودة بتنام سريع للتكنولوجيا الحديثة ولا سيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤h، ص. ٢٤، فقرة ١٣٢).

وترتب عن تأثير العولة وإعادة هيكلة العمالة تبعات أساسية على سياسات النوع الاجتماعي والمساواة حول العالم. وأصبح بإمكان المستثمرين والشركات متعددة الجنسيات أن تتمتع بحرية أكبر لنقل رؤوس الأموال من دولة إلى أخرى مما ولد فرص عمل في دول حيث تكاليف الاستخدام أدنى كلفة وقضى على فرص العمل في تلك الدول حيث تكاليف الاستخدام أعلى.

والمرأة هي في غالب الأحيان أول من يشعر بالتبعات السلبية والإيجابية لأن رأس المال الدولي يميل لأن يستثمر في إنتاج كثيف باليد العاملة وبخاصة النسائية منها نظراً لتفاضي العاملات أجراً أقل في هذه القطاعات. وفي ظل العولة سجلت مشاركة المرأة في الوظائف المأجورة ارتفاعاً ملحوظاً ولكن هذا لم يؤد إلى استفادة المرأة بالتساوي من الاندماج في سوق العمل الذي لا يزال خاضعاً لفصل كبير بحسب الجنس. وفي العديد من الدول النامية، تعني الفروقات الجنسانية

الراسخة أنّ كلفة العوالة الاجتماعية تلقي بظلالها على المرأة بصورة غير متوازنة. ففي الزراعة، أدّى تحرر التجارة إلى القضاء على معيشة العديد من المزارعات أو إلى تهجيرهنّ من أرضهنّ، في حين فرض حواجز أساسية أمام دخولهنّ نشاطات اقتصادية جديدة ولدتها العوالة. كما تأثرت المرأة بشكل شديد بالأزمات المالية في العديد من الدول نتيجة العوالة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤h، ص. ٤٧ - ٨، الفقرات ٢١٤ - ١٧).

وردّ العديد من الدول على هذه العملية الاقتصادية باستحداث تغييرات تشريعية وإدارية بهدف تحرير معايير العمل وظروف العمل الوطنية وجعلها أكثر ليونة. وتسبب العوالة مفاعيل سلبية وبالتالي تزداد الحاجة حول العالم بأن تترافق العوالة الاقتصادية بحدّ أدنى من المعايير الاجتماعية. وما يثير القلق هو معرفة ما إذا كانت أنماط العوالة الحالية تستحدث أشكالاً جديدة من العمل الجبري أو تساهم فيها مثل الاتجار بالأشخاص لاستغلالهم في العمل. فلا بدّ من التصدي للميل إلى خفض المعايير الاجتماعية ومعايير العمل في عملية العوالة. بالتالي يتعين على القادة السياسيين والنقابيين وقادة الأعمال أن يقبلوا بمسؤوليتهم المشتركة وأن يعيروا الانتباه لمعايير العمل الدولية فيساهموا بالتالي في تحسين ظروف العمل للرجال والنساء.

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ مناطق تجهيز الصادرات؛ مرونة العمل؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الاقتصاد غير النظامي؛ سوق العمل؛ العمال المهاجرون؛ الحماية الاجتماعية؛ الاتجار بالأشخاص.**

ف

فترة العمل

← الإطلاع على: ساعات العمل.

الفرص المهنية

يجب إعلام جميع الموظفين بالتساوي، وبصرف النظر عن جنسهم، بفرص الترقية والتنقل والتدريب ويجب أن يتلقوا التشجيع المناسب لملاحقة فرص مناسبة. ولا بد من الحرص بشكل خاص على ما يلي:

- إعلام جميع الموظفين بالمناصب الشاغرة بصورة منتظمة ومناسبة؛
- تحديد مقتضيات العمل وإجراءات التنقل والترقية وبرامج التدريب ومتابعتها وإتاحة المعلومات المتصلة بها لجميع المستخدمين؛
- إزالة القيود الناجمة عن الاتفاقات أو الترتيبات العرفية والفعلية عندما ترمي إلى استبعاد العمّال من أحد الجنسين من فرص الترقية والتنقل والتدريب أو توزيعهم بصورة غير متكافئة؛
- استحداث خطة تقدّم مهني تكون فيها جميع فرص الترقية المهنية علنية للتشجيع على مشاركة جميع الموظفين ولا سيّما من استبعد منهم تقليدياً من التقدم المهني؛
- وضع فرص التدريب والتنقل بتصرّف جميع الموظفين تفادياً للفصل المهني في مكان العمل؛
- وضع برامج التدريب ومراجعتها بصورة منتظمة لمساعدة جميع المستخدمين، ولا سيّما منهم النساء، على تخطي المعوّقات أما التقدّم المهني، ولا سيّما من خلال التكيف مع التغيير البنوي والابتكار التكنولوجي بهدف ترفيع المهارات الإدارية وغيرها من المهارات؛
- بذل الجهود لخفض حالات اللامساواة في المشاركة بالتدريب.

كما يمكن توفير سبل غير نظامية لتعزيز فرص ترقية المرأة المهنية مثل الإرشاد.

وتُعنى الاتفاقية رقم ١٥٦ بشأن العمّال ذوي المسؤوليات العائلية بالتدابير الواجب اتخاذها

لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من أن يقدوا مدمجين في القوى العاملة ومن الانضمام مرة أخرى إليها بعد غياب (المادة ٧، مراجعة أعلاه، انقطاع المسار الوظيفي). وتتضمن هذه الترتيبات خدمات التوجيه المهني والإجازات الدراسية المدفوعة وخدمات تقديم المعلومات والإرشادات الملائمة لاحتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية (التوصية رقم ١٦٥، الفقرتان ١٣ - ١٤).

- اتفاقية ٨٨ وتوصية ٨٣: إدارات التوظيف، ١٩٤٨
اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤
توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي؛ انقطاع المسار الوظيفي؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ تنمية الموارد البشرية؛ الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني.

الفصل المهني

يقع الفصل المهني بحسب الجنس عندما يتركز الرجال والنساء في أنواع مختلفة ومستويات مختلفة من النشاطات والعمالة. وتشهد أسواق العمل عبر العالم فصلاً كبيراً إلى حدٍ مفاجئ، حيث يعمل حوالي ٦٠٪ من العمال غير الزراعيين في مهنة يكون فيها ٨٠٪ على الأقل من العمال رجالاً أو نساءً. وتُحصر المرأة مقارنةً بالرجل في مجموعة مختلفة من المهن (الفصل الأفقي) وفي درجات أدنى من الوظائف (الفصل العمودي). في الثمانينات والتسعينات، توسع نطاق الوظائف التي تُستخدم فيها المرأة في العديد من الدول ولا سيما في بعض دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفي بعض الدول النامية حيث الفصل المهني كان كبيراً، ولكنه ضاق في مهن أخرى ولا سيما في الاقتصاديات الانتقالية. ولكن يبدو أنه في حين يتلاشى الفصل الأفقي، غالباً ما يزداد الفصل العمودي حدةً (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، ص. xi) وحتى عندما تفتح مهن جديدة أبوابها أمام المرأة، مثل برمجة الكمبيوتر وغيرها من الوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يستمر التفاوت الجنسي في داخلها.

ونادراً ما ينشأ هذا الوضع بسبب التمييز المباشر عن طريق التشريعات التي تحدّ وصول المرأة إلى التدريب والاستخدام. لكن تشريعات بعض الدول تضع الحدود على طبيعة العمل الذي تستطيع

ف

النساء القيام به ولقد استند هذا عموماً إلى فكرة أنّ وظيفة المرأة الإنجابية يجب ألا تُعرض للخطر - وهي فكرة أصبحت اليوم بائنة ما خلا بعض الاستثناءات. وبموجب قرار العام ١٩٨٥ حول المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الاستخدام، حين تُستبعد النساء من مهنة ما بموجب التشريعات، ثمة حاجة إلى القيام بمراجعة دورية لمعرفة ما إذا كان الوضع قد تغيّر.

وتترسخ أسباب الفصل المهني عادةً في الممارسات المبنية على القوالب النمطية والأحكام المسبقة الراسخة المتصلة بأدوار الرجال والنساء في المجتمع بما في ذلك التمييز غير المباشر في أنظمة التعليم. ويشكّل الفصل المهني تعبيراً عن انعدام المساواة، كونه ينطوي على تمايز في السلطة والمهارات والدخل والفرص.

ومع أنّ المرأة تدخل اليوم المهن الفنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بسرعة وبأعداد كبيرة في بعض مناطق العالم إلا أنّها لا تزال موجودة في مهن أقل من الرجل ويُنتقص من تمثيلها على مستوى الإدارة العليا في كلّ مكان تقريباً. وهي تعمل بالغالب في الزراعة والخدمات. تسيطر المرأة على مستويات أدنى في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، أي جميع المهن المتصلة بالرعاية، في حين يسيطر الرجل على المهن التي يُفترض أنّها تستوجب قوة بدنية مثل البناء والتقيب أو تسلطاً بدنياً ونفسياً مثل المالية والسياسة أو الجيش. أمّا في التعليم فتتركز المرأة في صفوف الروضة والابتدائي ويُنتقص تمثيلها على مستوى الجامعة. وفي الرعاية الصحية، تتركز المرأة في التمريض ويقل تمثيلها في مهن عالية مثل مهن الطبيب والجراح. وفي التجارة والخدمات، يُفرض من تمثيل المرأة في مهن السكرتارية والبيع والرعاية أو التنظيف في حين يكثر تمثيل الرجل في صفوف السائقين وموظفي الأمن. وفي الإدارة، عادةً ما تعمل المرأة في أقسام الموارد البشرية ونادراً ما تعمل في مناصب المالية والإدارة الإستراتيجية.

كما أنّ الاختلافات في أنماط عمل الرجل والمرأة لها تأثير سلبي على الآفاق المهنية ولا سيّما بالنسبة للمرأة. ففي الدول التي تشجع فيها ساعات وظروف العمل المرنة، تشكّل المرأة غالبية العمّال بعض الوقت أو العمّال غير المعياريين.

تُعرف السياسات الرامية إلى خفض الفصل أو إزالته بـ «سياسات إزالة الفصل». وترتدي التدابير الإيجابية أهمية قصوى في تصويب الفصل المهني. كما يجب توزيع حصة العمل المأجور وغير المأجور بصورة أكثر إنصافاً، فترتدي التدابير التي تساعد الرجل والمرأة على التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية والعائلية أهمية أساسية لتحقيقاً لهذا الهدف.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٤٢: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

← الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي؛ التمييز؛ تنمية الموارد البشرية؛ المهن غير التقليدية؛ العاملون بالتمريض؛ المدرسون.

فيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

فيروس HIV بحسب المختصر الإنكليزي كناية عن فيروس نقص المناعة البشرية وهو فيروس يضعف نظام مناعة الجسم ويؤدّي في نهاية الأمر إلى الإيدز (متلازمة نقص المناعة المكتسب)، وهو مجموعة من الحالات الطّبيّة (التي يُشار إليها في غالب الأحيان بالأخماج الانتهازية) وأمراض السرطان. ولم ينجح الطّب حتّى الساعة في علاج هذا الفيروس. وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كناية عن وباء تفشّى بسرعة مخيفة عبر العالم فأصبح بالتالي شأناً مهماً في مكان العمل ويجب التعاطي معه على غرار أي مرضٍ أو ظرفٍ خطيرٍ يطرأ في مكان العمل (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠١٨، ص. ١، ٣).

وتشكّل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز واحدةً من الظروف والحالات التي بات محظوراً ممارسة التمييز في الاستخدام أو المهنة على أساسها. وأبدت منظمة العمل الدوليّة اهتماماً خاصاً في هذا الموضوع لبعض الوقت لأنّ التمييز في مكان العمل على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية يضاوي في سرعة تناميّه حول العالم سرعة تفشّي الوباء حول العالم ولأنّ معدلات الإصابة المتنامية تجتاح العمّال وأسرههم ومكان عملهم والنسيج الاجتماعي ككل.

عام ١٩٨٨، اعتمدت منظمة العمل الدوليّة ومنظمة الصّحّة العالميّة بياناً مشتركاً حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز انطلاقاً من التشاور حول الإيدز ومكان العمل Consultation on AIDS and the Workplace وهو يتضمّن أحكاماً حول التمييز في مكان العمل. أمّا مدوّنة ممارسة منظمة العمل الدوليّة حول فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل فقد صادقت عليها دورة خاصة من الجمعية العامة للأمم المتحدة انعقدت حول الموضوع عام ٢٠٠١. وتركز المدوّنة على الحاجة إلى مكافحة التمييز الناجم عن الإصابة المشبوهة أو عن يقين بعدوى الفيروس أو الإصابة بمرض الإيدز كما تعالج البعد الجنساني الذي ينطوي عليه الوباء (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠١٨، ص. ٢١ - ٢).

أمّا التمييز الذي تتعرّض له المرأة فيجعلها أكثر عرضةً لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كما يتضح من تنامي معدلات الإصابة في صفوف النساء ولا سيّما الشابات منهنّ اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين ١٥ و٢٤ سنة. ولكنّ الرجال والصبيان يواجهون بدورهم التمييز على أساس الاشتباه أو اليقين بالإصابة بالفيروس. أمّا الخوف والجهل فيغذيان هذا التمييز. فقد يخشى زملاء العمل الاتصال بالشخص المصاب في حين ينظر أصحاب العمل إلى استخدام المصابين بالفيروس على أنّه مكلف من ناحيتي الرعاية والمعاملة وقد يسيئ إلى الإنتاجيّة. وقد يتخذ التمييز بحقّ الأشخاص المعروف بإصابتهم بالمرض أو المشتبه بها شكل اختبار سابق للاستخدام (وهو حالياً إلزامي بالنسبة إلى العمّال الأجانب والطلّاب في حوالي ٦٠ دولة)، وخرق للسريّة الطّبيّة التي تؤدّي إلى تسريح العامل أو استقالته، وحرمانه إعانات التأمّن، وتخفيض رتبته، والاقتطاع من راتبه ومضايقته.

ف

وفي حين لا يعالج أي معيار عمل دولي صراحةً موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل، يمكن إعمال عدد كبير من الصكوك التي تغطي الحماية من التمييز والوقاية من الإصابة بحيث تسري على الشوؤون المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل (Hodges-Aeberhard، ١٩٩٩).

أمّا الدول التي سنّت تشريعات ولوائح حول الموضوع فتعتبر أنّ التعريف بحظر التمييز المبني على إصابة العامل بالفيروس يجب أن يكون شاملاً قدر الإمكان. ويجب على تعريف من هذا النوع أن يتضمن التمييز بحق أشخاص مصابين بالفيروس مع أو بدون عوارض كما أُلتميز المبني على مجرد الاشتباه باحتمال إصابة شخص أو انتمائه إلى ما يُعرف بمجموعات الخطر أو علاقته بشخص مصاب.

كما يعزّز الوباء أنماط انعدام المساواة بين الجنسين من خلال تأثيره في النساء أفراد العائلات التي تضمّ شخصاً مصاباً بالفيروس، لأنّ عبء رعاية المرضى المصابين والتعويض عن خسارة الدخل الناجمة عن إصابتهم يقع بشكل كبير على المرأة. وكلّما اشتدّ التمييز بين الجنسين في المجتمعات، كلّما تأثرت المرأة سلباً بفيروس نقص المناعة البشرية. وعليه، تشكّل العلاقات الأكثر إنصافاً بين الجنسين ناهيك عن تمكين المرأة شرطاً أساسياً للنجاح في الوقاية من انتشار عدوى الفيروس وتمكين المرأة من التأقلم معه (Hodges-Aeberhard، ١٩٩٩، ص. ٣).

وبات النظر إلى دور الرجال والصبيان في تعزيز المساواة بين الجنسين سبيلاً مهماً إلى المساعدة على الوقاية من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية. ولقد عقدت منظمة العمل الدولية ندوة حول الموضوع في برازيليا في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ (شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة، ٢٠٠٣).

- اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
- اتفاقية ١٢١: إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤
- اتفاقية ٩٧: العمال المهاجرون (مراجعة)، ١٩٤٩
- اتفاقية ١٤٣: العمال المهاجرون (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
- اتفاقية ١٤٩: العاملون بالتعمير، ١٩٧٧
- اتفاقية ١٥٤: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- اتفاقية ١٥٥ وتوصية ١٦٠: الصحة والسلامة المهنيّتان، ١٩٨١
- اتفاقية ١٥٨: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
- اتفاقية ١٥٩: التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
- اتفاقية ١٦١ وتوصية ١٧١: خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥
- اتفاقية ١٧٥: العاملون بعض الوقت، ١٩٩٤

اتفاقية ١٨٢: أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
إعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨
إعلان مشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية حول فيروس نقص المناعة
البشرية/ الإيدز في مكان العمل، ١٩٨٨

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ التنوع في مكان العمل؛ إجازة تغيب بداعي مرض
في العائلة؛ الخصائص الذكورية؛ العاملون بالتمريض؛
الحماية الاجتماعية.

قابلية الاستخدام

يُتصل مصطلح «قابلية الاستخدام» بالمهارات والكفاءات والقدرات التي يتمتع بها الفرد والتي تعزّز قدرته على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتوفرة بما يضمن له الحصول على عمل لائق والاحتفاظ به، والتقدّم في أي منشأة والتنقّل بين الوظائف، والتأقلم مع الظروف المتغيرة في التكنولوجيا وسوق العمل. كما يتعيّن تعزيز هذه المهارات والكفاءات طوال فترة العمل.

ومن خلال دائرتها المعنية بالمهارات وقابلية الاستخدام، تروّج منظمة العمل الدولية لتحسين سياسات وبرامج التدريب عبر العالم والاستثمار فيها مع التركيز بشكل خاص على استراتيجيات التدريب التي تدعم دمج المجموعات التي قد لا تكون محظوة في سوق العمل. وتتضمن هذه المجموعات النساء والمعوقين وكبار السن والشباب.

ومن مجالات السياسة التي تكون فيها مراعاة النوع الاجتماعي مفيدة:

- الاستثمار في التعليم والتدريب لا سيّما في الدول النامية وخصوصاً بالنسبة إلى النساء والمجموعات ذات الاحتياجات الخاصة مثل المعوقين؛
- التعليم الأساسي والمقروئية والمهارات الأساسية خصوصاً في الدول الأكثر فقراً، مع التركيز على تعليم الفتيات والتدريب على اكتساب المهارات؛
- أنظمة التعليم والتدريب المهني مع التشديد على تفادي التدريب المهني القائم على قوالب نمطية خاصة بالجنس أو الفصل المهني؛
- الاعتراف بالمهارات المكتسبة من مجموعة موارد قد يكون البعض منها غير تقليدي. وتعني مقارنة التعلّم المتواصل أنّ جميع أنواع التعلّم النظامي واللا النظامي وغير النظامي يجب أن يُعترف بها وأن تصبح واضحة. وهذا مهم للمرأة التي يُرجّح في مهاراتها أن تنمو خارج مؤسسات التدريب المهني النظامية؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن المساواة بين الجنسين في التدريب والموارد البشرية والتعلّم المتواصل؛
- اعتماد برامج ناشطة حول سوق العمل تتضمن مقاربات فاعلة لاكتساب المهارات وتمهيتها في مواقع نظامية وغير نظامية لأشخاص غير محظّوين في سوق العمل بمن فيهم النساء والفتيات.

- إصلاح خدمات الاستخدام وتعزيز الجهود التعاونيّة بين وكالات الاستخدام العامة والخاصة نحو تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة من أجل الوصول إلى الاستخدام وإلى وظائف محدّدة، ووضع مقاربة مشتركة لتفادي التمييز.

اتفاقية ١٨١ وتوصية ١٨٨: وكالات الاستخدام العامة، ١٩٩٧
توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ التعليم؛ التوجيه المهني؛ التدريب المهني.

القواعد الصحيّة في مكان العمل

يجب احترام القواعد التالية المتصلة بالنظافة في مكان عمل وتطبيقها في مختلف أماكن العمل التجاريّة والإداريّة (العامة والخاصة):

- صيانة أماكن العمل والمعدات الموجودة فيها صيانة تامة والحفاظ على نظافتها؛
- تزويد أماكن العمل بإضاءة طبيعيّة بقدر الإمكان، وبتهوئة كافية ومناسبة؛
- الحفاظ على درجة حرارة بمستويات مناسبة وتوفير التهوئة الطبيعيّة أو الاصطناعيّة في جميع أماكن العمل؛
- توفير مرافق صحيّة كافية ومناسبة ومُصانة صيانة تامة ووضع مرافق للاغتسال بتصرّف العمّال. ويجب توفير مرافق منفصلة للرجال والنساء ما عدا في المنشآت التي لا توظّف أكثر من خمسة أشخاص وحيث لا يعمل غير عائلة صاحب العمل.
- تأمين غرف حيث لا تكون المرافق البديلة متوفّرة، تكون مخصصة لفترات الاستراحة المؤقّته خلال ساعات العمل خصوصاً لتلبية حاجات النساء العاملات، مثل المرضعات.
- اتخاذ تدابير لضمان حماية العمّال من المواد والعمليّات والتقنيّات غير الصحيّة أو السامة أو المضرة. ويجب توفير رعاية خاصة في حال العاملات الحوامل.

اتفاقية ١٢٠ وتوصية ١٢٠: القواعد الصحيّة (في التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤
اتفاقية ١٤٨ وتوصية ١٥٦: بيئة العمل (تلوّث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧
توصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢، توصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: المخاطر البيولوجيّة؛ العاملة المرضع؛ المواد الكيميائيّة؛ المرافق والمعدات؛ خدمات الصحة المهنيّة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.

القوى العاملة

يُعرّف بالقوى العاملة أو السكان الناشطين اقتصادياً على أنهم مجموع الأشخاص العاملين (المستخدمين) أو المتاحين للعمل والباحثين عنه (العاطلين عن العمل) في أي فترة من الوقت. ويتضمن مجموع السكان العاملين العمّال الأجراء (المستخدمين) والعمّال المستخدمين لذاتهم وأفراد الأسرة (غير المأجورين) المساهمين بالعمل. ويشمل السكان العاطلين عن العمل جميع الأشخاص ممن هم في سنّ العمل والذين كانوا مؤخراً في خلال فترة وجيزة من دون عمل، وهم حالياً متاحين للعمل ويبحثون عنه بنشاط. عام ٢٠٠٦، شكّلت المرأة ٤٠٪ من مجموع القوى العاملة في العالم (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧، ص. ص ٢ و ١٤).

تعكس نسبة مشاركة القوى العاملة حصّة الأشخاص العاملين والعاطلين عن العمل بالمقارنة مع الأشخاص ممن هم في سنّ العمل، مما يشير إلى عدد الأشخاص في سنّ العمل المشاركين بشكل ناشط في سوق العمل. كما يمكن تطبيق النسبة على فئة سكانية أكثر تحديداً مثل النساء أو الرجال أو الأشخاص في فئات عمرية محددة. ومع أنّ مشاركة القوى العاملة تختلف اختلافاً شديداً بين الدول والمناطق إلا أنّ الفارق بين النسب المسجلة للرجال والنساء تقلّصت في غالبية مناطق العالم في العقد الأخير مما أدى إلى تراجع طفيف في الفجوة على المستوى العالمي: عام ٢٠٠٦، مقابل كلّ ١٠٠ رجل ناشط اقتصادياً، ٦٧ امرأة. وقبل عشر سنوات، كانت النسبة ٦٦ امرأة لكلّ ١٠٠ رجل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧، ص. ص ٢ و ١٤). ومن المهم التنبيه إلى أنّ تسجيل المرأة نسبة عالية أو متنامية لا يعني بالضرورة أنّ الأمور إلى تحسّن بما أنّ النسبة لا يمكن أن تمثل بحد ذاتها دليلاً إلى احتمال الاستخدام أو إلى درجة لياقة العمل الذي يمكن الحصول عليه. وبهذا الصدد، توفّر نسبة الاستخدام إلى السكان معلومات إضافية حول عدد النساء العاملات ممن هنّ في سنّ العمل. وعلى الرغم من أنّ عدداً أكبر من النساء يعمل اليوم مقارنةً بذي قبل، إلا أنّ النسبة أقلّ بالنسبة للنساء منه بالنسبة للرجال في جميع مناطق العالم. ففي عام ٢٠٠٦، عملت نسبة ٤٨.٩٪ من النساء ممن هنّ في سنّ العمل مقابل ٧٤٪ للرجال.

وسُجّل ميل ملفت في القوى العاملة منذ الثمانينات تجلّى عن طريق انتشار أشكال عمل واستخدام تختلف عن معيار العمل الدائم وبدوام كامل والمأمون اجتماعياً، وشملت العمل بعض الوقت، ومشاركة الوظائف، والعقود ثابتة الأجل، وعمل الوكالات المؤقت، والعمل في المنزل، والاستخدام الذاتي والعمل العرضي والموسمي.

وفي الوقت نفسه، تبلغ معدلات البطالة أقصاها اليوم ففي عام ٢٠٠٦ بلغت نسبة العاطلين عن العمل من بين سكان العالم الناشطين اقتصادياً ١٩٥ مليوناً أي ما يعادل حوالى ٦٪ من القوى العاملة في العالم وكان نصفها من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة. وشكّلت المرأة حوالى ٨٢ مليون من هؤلاء الأشخاص العاطلين عن العمل. ومعدّل البطالة هو أعلى عموماً للنساء منه للرجال في المجموعات المستضعفة مثل المهاجرين والشباب وكبار السن والمعوقين والعمّال الريفيين.

ولكنّ البطالة ليست سوى رأس الهرم. فما زال العديد من النساء العاملات في العالم (في ظلّ ظروف عمل سيئة للغاية في غالب الأحيان) ينتمي إلى الفقراء العاملين - الأشخاص الذين يعملون ولكن لا يكسبون ما يكفي للتهوض وعائلاتهم إلى ما فوق عتبة الفقر المتمثلة بدولار واحد في اليوم. وتُفوق حصّتهن حصّة الرجال. فتفيد تقديرات حذرة بأنّ حوالي ثلثي الفقراء العاملين وعددهم ٥٠٧ مليون في العالم هم من النساء (منظمة العمل الدوليّة، ٢٠٠٧، ص. ١٣).

← الإطلاع أيضاً على: العمل غير النمطي؛ النشاط الاقتصادي؛ الأسر التي ترأسها نساء؛ إحصاءات العمل؛ العاملون في الاستخدام الذاتي؛ البطالة.

الكمبيوتر

مع دخول الكمبيوتر بكثافة إلى مكان العمل، بات استخدامه خاضعاً وبدرجة متنامية لقواعد خاصة وللمفاوضة الجماعية وخطوط توجيهية وقرارات تتخذها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال والهيئات الصناعية. وترتبط التنظيمات ذات الصلة بالمخاطر الطبية كما بحماية خصوصية العمال.

مع أنّ الرجال والنساء يعملون على حدّ سواء في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلا أنّ المرأة تتولّى إلى حدّ كبير التطبيقات المتكررة أو الميكانيكية التي تجرى على الشاشة، خصوصاً بأشكالها الحديثة كالعمل عن بعد. وتفيد البحوث عن وجود نوع من التباين بين الجنسين في المفاعيل المبلغ عنها (Working with VDUs، ١٩٩٨)^{١٩}

ويتفق معظم الخبراء على القول إنّ صحّة العمال يمكن أن تتأثّر نتيجة العمل المكثّف مع أجهزة الحاسوب سيّما إذا كانت المعدات أو البيئة سيئة التصميم، وكانت وتيرة العمل صارمة أو كانت فرص الاستراحة محظورة. ويمكن أن يشكّل العمل مع أجهزة الكمبيوتر مصدر إجهاد. ولكن لم يُسجّل توافق حيال اعتبار هذه المفاعيل حكراً على العمل مع أجهزة الكمبيوتر أو شائعة في أوساط العمل المكثّف على اختلافه.

ومن مفاعيل العمل على الكمبيوتر الأكثر انتشاراً، المفاعيل المباشرة التي تلحق بالعينين والاضطرابات التي تلحق بالعضلات والهيكل العظمي مثل الإصابة الناجمة عن الإجهاد المتكرر (RSI). ويبدو أن بعض المفاعيل غير المباشرة متصل بالإجهاد. كشف بحث أجرته مؤخراً منظمة الصحة العالمية أنّ الإشعاع غير المؤين ليس متصلاً بتنامي المخاطر التي تلحق بالأشخاص العاملين أمام شاشات الكمبيوتر وأنّ شاشات الكمبيوتر منخفضة الانبعاث غير متصلة بتنامي خطر الإجهاد التلقائي (Paul، ٢٠٠٤، ص. ٣٠، ٤١). ولكن العديد من الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال قد اعتمد مقاربة حذرة حيال الموضوع عبر وضع اتفاقات للنقل بعيداً عن العمل على الحاسوب في خلال فترات الحمل.

(١٩) يورد هذا المسرد للمراجع عدداً من الدراسات التي تفصّل المفاعيل على العمال من الجنسين.

ومن أبرز التدابير الموصى باتخاذها لحماية صحّة مستخدمي الحاسوب:

- فترات استراحة منتظمة أو تغيير في النشاط لدى العمل أمام الشاشة (لم تُحدد المهل الزمنية الدقيقة ويوصى عملياً باتخاذ عدد من الاستراحات)؛
- فحوصات طبيّة (للعينين والجهاز العصبي وتقويم الأعضاء) قبل التعيين في الوظيفة؛ يجب إعادة هذه الفحوصات بصورة متكررة على الأقل مرة في السنة. وإذا أثبتت نتيجة الفحوصات عدم أهليّة المشغل للعمل على الكمبيوتر، وجب منحه وظيفة مكافئة بنفس معدل الأجر ومُنَع على صاحب العمل صرفه من العمل لهذا السبب؛
- تصميم المعدات بما يطابق المعايير المناسبة (الوطنية أو التي تلحظها الاتفاقات الجماعية) بما في ذلك سلامة نظام الكهرباء والتزويد بالطاقة كما الصيانة المناسبة (أي التحقق بصورة منتظمة من الإشعاعات المؤينة وغير المؤينة التي تصدرها شاشات الكمبيوتر وأجهزة الطباعة)؛
- تنظيم بيئة العمل (بما في ذلك المكاتب، الكراسي، تصميم الغرفة، الإضاءة، الجو وغيرها من العوامل الماديّة مثل الضجيج) بما يتماشى مع معايير المهايأة لظروف العمل السليمة؛
- تدريب مستخدمي الكمبيوتر ليس فقط على استخدام المعدات نفسها وإنما أيضاً على تبعات استخدامها على الصحّة والسلامة والمهايأة للعمل؛

وحيث أنّ غالبية مستخدمي الحاسوب هم من النساء والعاملين عن بعد أو في المنزل، فهم لا يستفيدون بالضرورة من تطبيق التنظيمات المذكورة أعلاه حول استخدام الحاسوب.

ويشيع حالياً استخدام أجهزة الحاسوب المحمولة في المكاتب ومن قبل الأشخاص الذين يقتضي عملهم التنقل والعاملين من المنزل والعاملين في الاستخدام الذاتي. ويمكن أن تتفاقم بعض المشاكل التي يعاني منها مستخدمو الأجهزة الثابتة في حالة مستخدمي الأجهزة المحمولة (شاشات أصغر حجماً تصعب النظر، لوحات مفاتيح أصغر حجماً تؤدي إلى تقييد حركات الأصابع، عدم القدرة على ترتيب لوحة المفاتيح والشاشة بصورة مريحة، الخ) كما يشكل ثقل الآلة أحد المخاطر المحتملة.

أدت الطفرة في استخدام أجهزة الكمبيوتر والانترنت في المنزل إلى ولادة مخاطر ومسؤوليات جديدة لأصحاب العمل والعمّال على حدّ سواء. في حين تحتاج المؤسسات إلى منع الوصول غير المصرّح به إلى المعلومات السريّة (بما في ذلك معلومات الموظفين الشخصية)، تقلق منظمات أصحاب العمل والعمّال من أن تؤدي السهولة النسبيّة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى خرق خصوصيّة العمّال عن طريق الرصد الالكتروني (مثل قراءة البريد الالكتروني وتعقب مدّة الاتصالات الهاتفية) ومراقبة العمّال (مثلاً كاميرات نظم تليفزيون الدائرة المغلقة

ك

CCTV) في مكان العمل كما في حال العمل عن بعد. وإن إمكانية استغلال المراقبة المستمرة أو الخفية لأغراض التسلط أو التحرش الجنسي مدعاة للقلق.

عام ١٩٩٦، أصدرت منظمة العمل الدولية مدونة سلوك حول حماية بيانات العمال الشخصية. ومع أنها لا تحلّ بدلاً عن القوانين واللوائح الوطنية أو معايير العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، إلا أنها تمنح توجيهات حول حماية مثل هذه البيانات وتدلي بتوصيات محددة حول جمعها وتخزينها واستخدامها. وفي حين لا تستبعد المدونة مراقبة العمال إلا أنها تقيدّها. أولاً يمكن مراقبة العمال فقط عند إنذارهم مسبقاً. وثانياً، تشدد المدونة على أنّ المراقبة الخفية أو المستمرة يجب أن تتم فقط إذا كان من الضروري التعاطي مع مشاكل محددة متصلة بالصحة والسلامة أو حماية الملكية (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٧، الفقرة ٦. ١٤، ص. ١٣).

اتفاقية ١٥٥ وتوصية ١٦٤: السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١

توصية ١٩٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

حماية بيانات العمال الشخصية Protection of Workers' Personal Data، مدونة ممارسة لمنظمة العمل الدولية، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: التحرش والضغط؛ العمل في المنزل؛ الخدمات الصحية المهنية؛ العمل عن بعد.

المؤهلات التي تقتضيها الوظيفة

← الإطلاع على: التمييز.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تشتق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا. وتقوم هذه المبادئ والحقوق على:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وترد المبادئ والحقوق الأساسية في ثماني اتفاقية أساسية (أي أن الدول الأعضاء بموجب المصادقة عليها تصبح ملزمة بإعمال أحكامها في القانون والممارسة):

- الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩.
- إزالة العمل الجبري أو الإلزامي: اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ واتفاقية إزالة العمل الجبري رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧.
- إزالة عمل الأطفال: اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩.
- إزالة التمييز في الاستخدام والمهنة: اتفاقية بشأن المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لعام ١٩٥٨.

عام ١٩٩٨ جرى اعتماد الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته من جانب مؤتمر العمل الدولي. ويشكل الإعلان أداة ترويجية الغاية منها إعادة التأكيد على التزام جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بالمبادئ والحقوق الأساسية التي يتعين على جميع الدول

الامتثال لها بحكم عضويتها في المنظمة، حتى ولو لم تتمكن بعد من المصادقة عن الاتفاقيات ذات الصلة.

وتُعدّ جميع المبادئ والحقوق الأساسية والاتفاقيات الأساسية مهمة بالنسبة إلى العاملات ولكن تلك التي تحمي الحق في عدم التمييز تسري مباشرة على تعزيز المساواة بين العمّال الذكور والإناث. وبموجب الإعلان، يتعيّن احترام مبدأ إزالة التمييز في الاستخدام والمهنة الذي يغطي المساواة في الأجر عن عمل ذات قيمة متساوية والمساواة في الفرص والمعاملة، كما تطبيقه وتعزيزه في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

وتتألف متابعة الإعلان من ثلاثة أجزاء: التقارير السنوية التي تعدّها دول أعضاء لم تصادق على الاتفاقيات ذات الصلة؛ تقارير عالمية أعدتها منظمة العمل الدولية في كل سنة وعلى مدى أربع سنوات حول إحدى الفئات الأربع المدرجة أعلاه؛ وانطلاقاً من مناقشة التقارير العالمية في مؤتمر العمل الدولي، قيام مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بتحديد أولويات التعاون الفني لمساعدة الدول الأعضاء على تطبيق المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الإعلان.

وأعدت منظمة العمل الدولية برنامجاً خاصاً للغاية منه تعزيز الإعلان وهو يمنح الدعم للتعاون الفني ويسدي للدول الأعضاء المشورة الفنية ويحرص على إعداد تقارير سنوية وعالمية ويصدر تقارير وبحوث وينظم ندوات ذات صلة وطاولات مستديرة وبرامج لبناء قدرات مكونات منظمة العمل الدولية وغيرها.

إعلان منظمه العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨

المخاطر البيولوجية

تنشأ المخاطر البيولوجية عن ملامسة أو التعرّض لعوامل ونفايات بيولوجية سامة أو مسببة لمخاطر العدوى أو الحساسية. وكما هي الحال مع المواد الكيميائية، تلحق بعض المواد من هذا النوع الضرر بالمرأة الحامل والمرضع وبالأحداث. وتنصّ توصية حماية الأمومة رقم ١٩١ لعام ٢٠٠٠ (في الفقرة ٦ (٣) (ب)) على أنه ينبغي أن تتخذ تدابير توفير عمل بديل للعاملة الحامل أو المرضع إذا كان عملها ينطوي على التعرّض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية التي تشكل خطراً صحياً على الوظائف الإنجابية. بصورة عامة، ومن دون إشارة محددة إلى أي مجموعة سكانية، يشير عدد من المعايير إلى ضرورة الحماية من المخاطر البيولوجية (على سبيل المثال، مراجعة التوصية رقم ١٩٢، الفقرة ٨).

اتفاقية ١٥٥: السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١

توصية ١٧١: خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥

اتفاقية ١٦٧ وتوصية ١٧٥: السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨

اتفاقية ١٧٦: السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥

توصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

اتفاقية ١٨٤ وتوصية ١٩٢: السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١

توصية ١٩٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **المواد الكيميائية؛ القواعد الصحية في مكان العمل؛ حماية الأمومة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.**

المدرّسون

تشكّل مهنة التعليم إحدى المجالات التي تمتعها المرأة رغم تركّزها في المناصب الصغرى. ولا تزال التوصية المشتركة الصادرة عن منظمة العمل الدوليّة واليونسكو بشأن أوضاع المدرّسين والمعتمدة عام ١٩٦٦ مجدية باعتبارها ترمي إلى تعزيز الممارسة الحسنة في التعليم. وهي تشدّد على ضرورة أن تكون جميع نواحي إعداد المدرّسين واستخدامهم معنوفةً من أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، النسب أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي (الفقرة ٧.٣). وبحسب هذه التوصية:

- لا يجب اعتبار الزواج عقبةً أمام تعيين المدرّسات أو استمرار استخدامهنّ كما لا يجب أن يؤثّر الزواج في الأجر أو في غيره من ظروف العمل؛
- يجب منع أصحاب العمل من إنهاء عقود الخدمة لأسباب إجازة الحمل والأمومة؛
- يجب تأمين ترتيبات مثل دور الحضانة أو الروضات حيثما يكون ذلك ممكناً لرعاية أطفال الأساتذة ذوي المسؤوليّات العائليّة؛
- يجب اتخاذ تدابير لتمكين المدرّسة ذات المسؤوليّات العائليّة من تولّي مناصب تدريس على مقربة من دارها كما لتمكين الزوجين في التدريس من التعليم في الحيّ نفسه أو في المدرسة نفسها؛
- في ظروف مناسبة، يجب تشجيع المدرّسة ذات المسؤوليّات العائليّة التي تركت المهنة قبل سنّ التقاعد على العودة إلى التعليم؛
- يجب تيسير خدمة العمل بعض الوقت: يجب أن يتمكن الأساتذة العاملون بعض الوقت من الحصول على أجر مماثل نسبياً لأجر الأساتذة المستخدمين طيلة الوقت ومن التمتع بنفس ظروف استخدامهم، ويجب أن يحظوا بالحقوق المناسبة وأن يمنحوا حماية مناسبة في الضمان الاجتماعي تشمل الاستفادة من معاشات التقاعد التي يتيحها صاحب العمل؛

- يجب تطبيق المعايير المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٣ والاتفاقية رقم ١٠٣ حول حماية الأمومة^{٢٠}؛
- يجب تشجيع الأم المدرّسة على البقاء في الخدمة عن طريق تدابير تمكّنها، بناءً على طلبها، من أخذ إجازة غير مدفوعة إضافية مدّتها سنة بعد الوضع ومن دون فقدان الوظيفة، مع الحفاظ على جميع الحقوق الناشئة عن العمل.

تأسّست لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو حول تطبيق التوصية بشأن أوضاع المدرّسين للإشراف على تطبيق التوصية. ومن مهامها النظر في ادعاءات نقابات المدرّسين بعدم الامتثال لأحكام التوصية في الدول الأعضاء. وبعد النظر في محتوى الادعاء، تُصدر اللجنة خلاصاتها وتوصي بمعالجة المشكلة أو النزاع. ويتضمن تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٦ فقرةً حول النوع الاجتماعي في التعليم^{٢١}.

وتشكّل توصية اليونسكو حول أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي تنمّةً لتوصية العام ١٩٦٦. وهي توصية جرى اعتمادها عام ١٩٧٧ بعد سنوات من العمل التمهيدي من جانب كلّ من اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، وتشير إلى معايير العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية والمساواة في الفرص والمعاملة.

توصية مشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن أوضاع المدرسين، ١٩٦٦
توصية اليونسكو المتعلقة بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، ١٩٩٧

← الإطلاع أيضاً على: **العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ حماية الأمومة؛ الفصل المهني؛ التدريب المهني.**

المرأة في التنمية

← الإطلاع على: **تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له.**

٢٠) اتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) تُحدّث هذه الصكوك.

٢١) لمزيد من المعلومات الإطلاع على الموقع :

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart10-pdf>

مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة

تتَّحَكَّم مجموعة من الوكالات بالوصول إلى فرص العمل، منها مرافق الاستخدام العامة ووكالات التوظيف الخاصة وخدمات المشورة أو التوظيف العامة أو الخاصة ومؤسسات التوجيه المهني. ويمكن لتلك الفعاليات الوسيطة أن تؤدي دوراً مهماً إما في تعزيز الإنصاف أو في إدامة التمييز في سوق العمل.

ويجب في جميع مرافق الاستخدام العامة ووكالات الاستخدام الخاصة أن تروَّج للمساواة في الفرص والمعاملة لناحية الوصول إلى الاستخدام وإلى مهن محددة. مثلاً، يجب في الأسئلة المدة لطالبي العمل ألا تحاول استيضاح المعلومات التي يمكن أن تقضي إلى معاملة تمييزية أو وصول محدود إلى الاستخدام. ويجب على الدول أن تحرص على أن تعامل وكالات الاستخدام الخاصة العمَّال من دون تمييز مبني على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو النسب أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، مثل السن أو الإعاقة.

وتحدد الاتفاقية رقم ١٩١ للعام ١٩٩٧ حول وكالات الاستخدام الخاصة والتوصية المرفقة بها رقم ١٨٨ مبدأ عدم التمييز في الطريقة التي تعامل بها الوكالات العمَّال وطالبي العمل وفي الطريقة التي تحدد وتنشر فيها تبليغات شغور الوظائف أو عروض الاستخدام. وتشجع هذه الصكوك الوكالات الخاصة على تعزيز المساواة في الاستخدام عن طريق برامج العمل الإيجابي. وتنص الاتفاقية في المادة ١١ على أنه يتعين على كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، اتخاذ التدابير اللازمة لضمان توفير الحماية الملائمة للعمَّال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة في ما يخص حماية الأمومة وإعانات الأمومة وحماية الوالدين وإعانة الوالدين. كما تحظر المادة ٢ (هـ) من الاتفاقية رقم ١١١ التمييز في الخدمات العامة.

ويمكن أن تشكّل برامج المشورة لأغراض الاستخدام والمكيفة بحسب حاجات العاملات أداةً مجدية لتحسين وصول المرأة إلى وظائف نوعية.

اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

اتفاقية ١٨١ وتوصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

اتفاقية ١٦٠ وتوصية ١٧٠: إحصاءات العمل، ١٩٨٥

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ إعلانات العمل؛ إدارة العمل.

المرافق والمعدات

يجب في جميع مرافق الرعاية في مكان العمل مثل خدمات الرعاية الصحيّة وخدمات التموين الغذائي والمغاسل/المراحيض الكافية والمناسبة والمعدات مثل التجهيزات المكتبيّة والأدوات المتصلة بالعمل أن تكون متاحةً مجاناً لجميع المستخدمين على قدم المساواة. ويجب في المرافق والمعدات، بقدر ما يكون ذلك ممكناً، أن تلبّي الحاجات العمليّة والثقافيّة لجميع العمّال بما في ذلك النساء والمعوّقين وأبناء ديانة ومجموعات ثقافيّة محددة. وينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، أن تُتخذ تدابير من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظلّ ظروف صحيّة ملائمة في مكان العمل أو قريباً منه.

ويجب نشر المعلومات بشأن توفّر هذه المرافق والمعدات على جميع المستخدمين بالتساوي.

التوصية ١٠٢: تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦

الاتفاقيّة ١٥٥: السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١

الاتفاقيّة ١٦١: خدمات الصحة المهنيّة، ١٩٨٥

الاتفاقيّة ١٤٨: بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧

الاتفاقيّة ١٢٠: القواعد الصحيّة (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤

الاتفاقيّة ١٠٣: حماية الأمومة (مراجعة)، وتوصية ٩٥: حماية الأمومة، ١٩٥٢

الاتفاقيّة ١٨٣ والتوصية ١٩١: حماية الأمومة، ٢٠٠٠

← الإطلاع أيضاً على: **العاملة المرضع؛ خدمات ومرافق رعاية الطفولة والأسرة؛ العمّال المعوّقون؛ القواعد الصحيّة في مكان العمل؛ حماية الأمومة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.**

مراكز الاتصال

← الإطلاع أيضاً على: **العمل عن بعد.**

مرونة العمل

تُحدد مرونة سوق العمل بقدرته على التكيّف سريعاً مع ظروف جديدة. ويتمّ ذلك على أصعدة مختلفة من سوق العمل، منها تكييف كميّة العمال عن طريق التوظيف أو الصرف أو اللجوء إلى عقود مؤقتة (مرونة خارجيّة) أو عبر تغيير مواعيد العمل وطريقة تنظيم العمل وتكييف الأجور

لتمتص الصدمات والتطورات الأخرى (مرونة داخلية). وغالباً ما تؤدي أشكال العمل المرنة والعرضية، بما في ذلك العقود لأجل ثابت والعقود قصيرة الأجل والعمل المؤقت عن طريق وكالات والعمل على مشروع والوظائف المتعددة والعمل الذاتي وغيرها، إلى إقصاء العاملين عن خطط الضمان الاجتماعي بما في ذلك معاشات التقاعد والرعاية الصحية وسائر أشكال المساعدة الاجتماعية. وتطرح مرونة العمالة إشكالية عندما تتخذ شكل عمل منخفض الأجر ذات ظروف عمل سيئة أو عندما يُنظر إليها على أنها تستدعي إزالة التنظيمات. بالإضافة إلى قلة الحماية، تنطوي أسواق العمل المرنة على حقوق قانونية وإعانات وظروف عمل أقل حظوة يمنحها صاحب العمل أو عقد العمل.

ومن خصائص العمالة المرنة زيادة حضور العنصر النسائي في القوى العاملة من خلال العمل بعض الوقت، بعقود غير دائمة، في المنزل، عن بعد، الكترونياً عن بعد أو في القطاع غير النظامي. ولكن لا تصب جميع نواحي المرونة في مصلحة المرأة. فالمرونة في دوام العمل لا تُترجم تلقائياً استخداماً أكثر جاذبية إذا تحكّم بها صاحب العمل وحده. ولا شك في أن المرونة فتحت أسواق العمل للنساء ولكن لا تنطوي هذه الفرص بالضرورة على الأمن الوظيفي. كما أن النقابات أقل قدرة على تمثيل النساء (والرجال) العاملين خارج العمالة النظامية بدوام كامل ومنحهم فرصة اتخاذ تدابير جماعية.

تحقيقاً للأمن الوظيفي والمرونة في آن، يجب على الدول الأعضاء وضع أو تدعيم سياسات خاصة بسوق العمل تحمي العمال في أثناء الانتقال من وظيفة إلى أخرى مثل خطط تأمين البطالة وسياسات سوق العمل النشطة وأنظمة المساعدة الاجتماعية. وفي الوقت نفسه، يجب زيادة فرص خلق الوظائف عن طريق أنظمة ضريبية مؤقتة لصاحب العمل كما يجب استهداف حاجات محددة من خلال اعتماد موازنات تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي.

والأهم أن العقود المرنة وقصيرة الأمد لا يجب أن تؤدي إلى تنامي التمييز في الاستخدام أو أن تُعرض على العامل لتجنيب صاحب العمل من تحمل مسؤولية الحماية الاجتماعية والمساواة في الفرص والمعاملة والأجر. فيجب اتخاذ تدابير للحرص على أن يستفيد العمال بعض الوقت أو المؤقتون وغيرهم من قوى العمل المرنة من نفس الحقوق نسبياً التي يتمتع بها العمال الدائمون، بدوام كامل، بصرف النظر عن الجنس.

ولقد استُحدث مصطلح «الأمن الوظيفي المرن» للتعبير عن تنامي أهمية العلاقة بين مرونة سوق العمل والأمن الوظيفي. وهدف الأمن الوظيفي المرن، باعتباره سياسة استراتيجية، التوفيق بين اكتساب أسواق العمل مزيداً من المرونة ردّاً على مقتضيات العولمة من جهة، والأمن الوظيفي والاجتماعي خصوصاً بالنسبة إلى مجموعات العمال الأكثر استضعافاً من جهة أخرى. أمّا البعد الجنساني للأمن الوظيفي المرن فبغاية الأهمية بما أن مشاركة المرأة في سوق العمل طوال دورة الحياة مختلفة عن مشاركة الرجل، والتي تميل لأن تكون أقل استقامة وأكثر تقطعاً. ومن أبرز نواحي الأمن الوظيفي المرن المراعي لاحتياجات الجنسين تنمية الحقوق الاجتماعية مثل إجازة

الأمومة والإجازة الوالديّة وهي تسمح بغياب مؤقت عن سوق العمل (المرونة) ولكنها تضمن العودة إليه (الأمن). وأثبت هذا المفهوم عن أهميته في إدارة تغيّرات سوق العمل في أوروبا الغربيّة ولكنّه يسري أيضاً على الدول في الفترات ما بعد الانتقاليّة في أوروبا الشرقيّة والوسطى.

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **العمل غير النمطي؛ العمل العرضي؛ علاقة الاستخدام؛ العمل في المنزل؛ العمل بعض الوقت؛ الضمان الاجتماعي.**

مسؤوليّة الإثبات

مسؤوليّة الإثبات كناية عن قاعدة إجرائيّة قانونيّة تترتب عنها تبعات مهمّة في حال عدم التمكن من إثبات الادّعاء. بطبيعة الحال، عندما يتقدّم شخصٌ بدعوى قانونيّة أمام محكمة مدنيّة أو محكمة عمل، يتعيّن عليه/ عليها إثبات الوقائع الخاصة بالدعوى المزعومة. وإذا لم يتمكّن المدعي من إثبات ادّعاءه، فلا حاجة بالطرف الخصم أن يدافع عن نفسه.

ولكنّ طبيعة حالات التمييز غالباً ما تجعل الإثبات صعباً لا بل مستحيلًا لأنّ النظرة إلى التمييز شخصية وغالباً ما لا يتوفّر للمدعي غير القليل من المعلومات بشأن سياسات وإجراءات صاحب العمل الداخليّة، إن وُجدت، وقد لا يتم الكشف عن السبب الفعلي لتدبير أو تصرف اتخذ في مكان العمل.

بصورة عامة، إن التشريعات الوطنيّة هي التي تحدّد مستويات الإثبات المطلوبة وإن كان عبء الإثبات ثقيلاً (مثلاً بما لا يقبل الشكّ) أو خفيفاً (مثلاً مرجحاً). وبهدف تسهيل الملاحقة القانونيّة للتعويض عن ضحايا التمييز، قام عدد متنامٍ من الأنظمة القانونيّة الوطنيّة والاتحاد الأوروبي بتعديل هذه القاعدة العامة لما فيه مصلحة المشتكي: فتبقى مسؤوليّة الإثبات بشكل مبدئي ملقاة على عاتق الطرف الذي يدّعي تعرّضه للتمييز ولكن يكفي أن تكون المزاعم مرجّحة ولا حاجة لأن تكون أكيدة بما لا يقبل الشك. وإذا تمكّن المشتكي من إبراز بعض الأدلة التي تشير إلى وقوع تمييز (prima facie case - قضية لا تحتاج إلى دليل ما لم يثبت العكس)، تنتقل مسؤوليّة الإثبات إلى صاحب العمل الذي يتعيّن عليه إمّا أن يردّ بالحجة على هذا الدليل أو أن يُبرز دليلاً مناقضاً (نقل) أو «عكس» مسؤوليّة الإثبات). وتُبنى الأحكام ذات الصلة على كون صاحب العمل هو الذي يجد نفسه عادةً في موقع الأفضليّة وبحوزته جميع المستندات أو غيرها من الإثباتات ذات الصلة، وإذا كان للمعاملة المسيئة سبب وجيه فلا يجب أن يكون ذلك صعب الإثبات.

وفي نقل مسؤوليّة الإثبات أو عكسها ما يُحسّن من فرص الضحيّة في كسب الدعوى وقد يشكّل

سبيلاً فعالاً إلى مكافحة اللامساواة في الأجر أو المعاملة في مكان العمل.

اتفاقية ١٥٨: إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ التسريح؛ المساواة في الأجر.

المساواة بين الجنسين

يُقصد بتعبير المساواة بين الجنسين تمتع الرجال والنساء والصبيان والفتيات بالمساواة في الحقوق والفرص والمعاملة في شتى نواحي الحياة. وهو يؤكد على أنّ حقوق الأفراد ومسؤولياتهم ووضعهم الاجتماعي ووصولهم إلى الموارد ليس رهناً بكونهم ولدوا ذكراً أو أنثى. ولكن هذا لا يعني أنّ الرجل والمرأة سواء أو يجب أن يصبحوا سواء وأن جميع تدابير سوق العمل يجب أن تصل إلى النتائج نفسها. بل تعني المساواة بين الجنسين أنّ الجميع رجالاً ونساءً أحرار في تنمية قدراتهم الشخصية واتخاذ خيارات حياتية من دون قيد تفرضه القوالب النمطية أو الأحكام المسبقة بشأن أدوار أو خصائص الرجل والمرأة.

وفي إطار العمل اللائق، تشمل المساواة بين الجنسين المساواة في الفرص والمعاملة والمساواة في الأجر والوصول إلى بيئة عمل سليمة وصحية والمساواة في التجمع والمفاوضة الجماعية والمساواة في التقدم المهني وحماية الأمومة والتوازن المنصف لكل من الرجال والنساء بين الحياة المهنية والعائلية. وتضم منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين على أنّها شأن من شؤون حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

الإطلاع أيضاً على: العمل اللائق؛ التمييز؛ المساواة في الأجر؛ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ حماية الأمومة؛ الأهداف الإنمائية للألفية؛ التمثيل والصوت.

المساواة بين الجنسين في النقابات

تأسست النقابات أو منظمات العمال لحماية و/أو تحسين وضع العمال من كلا الجنسين على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي عن طريق العمل الجماعي. أما الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها من دون تمييز فتضمنه الاتفاقيتان رقم ٨٧ و٩٨. وتشكّل هذه الهيئات إلى جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل بنية منظمة العمل الدولية القائمة على الأركان الثلاثة المشاركة في الحوار الاجتماعي.

ويجب على النقابات وممثليها وأعضائها الحرص على احترام المساواة في الأجر والفرص والمعاملة وتعزيزها عن طريق علاقتها بالإدارة. فعلى غرار منظمات أصحاب العمل، تؤدي النقابات مسؤولية أساسية في تحديد الممارسات التمييزية والتعرف إليها ومكافحتها بشتى السبل بدءاً بالمنظمات الخاصة بها.

وفي هذا الصدد، عليها اعتماد السياسات التالية القائمة على المساواة في الفرص والمعاملة:

- تشجيع الإدارة على استحداث تدابير مناسبة في المجالات التي تنقصها مثل هذه التدابير والتفاوض على توسيع نطاق السياسات الحالية؛
- التفاوض على تضمين بنود حول المساواة في الفرص والحماية من التمييز والعمل الإيجابي والترتيبات المناسبة للعائلة، في الاتفاقات المنبثقة عن المفاوضة الجماعية؛
- التعاون مع الإدارة ومساعدتها على صياغة سياسات المساواة في الفرص والمعاملة وتطبيقها ومراقبتها.

وضمن الهيئة النقابية يتعين على الممثلين والأعضاء الحرص على المساواة في الفرص والمعاملة وعلى التمثيل المتكافئ بين الجنسين. فوجود كتلة كبيرة من النساء في المناصب النقابية العليا من شأنه تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وعلى هذا الصعيد يجب في النقابات:

- طلب عضوية عمال من جميع المجموعات ومن كلا الجنسين في مكان العمل، مع اعتماد إجراءات إيجابية تعزز انخراط المرأة؛
- التشجيع على انتخاب ممثلين عن الجنس منقوص التمثيل والمجموعات منقوصة التمثيل؛ واتخاذ تدابير خاصة لضمان مشاركة المرأة بالتساوي في اتخاذ القرارات؛
- تشجيع جميع العمال على المشاركة في النشاطات النقابية التي تهدف إلى التوعية وبناء القدرات لتعزيز المساواة، خصوصاً على مستويي التعليم والتدريب؛
- تزويد جميع الأعضاء بمعلومات حول دورهم المتساوي في النقابة، والإجراءات والهيكليات النقابية، وحقوقهم ومسؤولياتهم بموجب اتفاقات المفاوضة الجماعية، والقوانين ذات الصلة وغيرها من الأحكام القانونية وقواعد العمل؛
- توفير المساعدة لجميع الأعضاء الذين يدعون التمييز في مكان العمل وذلك عن طريق التوجيه والنشاطات التثقيفية والمعلومات والتمثيل حيثما يقتضي الأمر.

ومع أن عضوية النقابات نسبة إلى مجموع القوى العاملة قد تراجع في غالبية الدول، إلا أن حصة المرأة من عضوية النقابات إلى ارتفاع في العديد من الأماكن. ويدعو هذا إلى التشجيع خاصة أنه متعارف عليه عموماً أن النقابات العمالية لا تزال بمجملها خاضعة لسيطرة الرجل وتعمل وفقاً لأوليات وبرامج وثقافات تنظيمية ذكورية راسخة. ولكن الحركات النقابية في العديد من الدول قد اعترفت أن بقاءها وقوتها يستوجبان منها القيام بنشاطات متصلة بحاجات القوى العاملة المتغيرة، وخصوصاً الوالدين العاملين والنساء والعمال في القطاعات التي تهيمن عليها المرأة مثل العمل بعض الوقت.

- اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
 اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
 اتفاقية ١٤١: منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
 اتفاقية ١٥١: علاقات الاستخدام في الخدمة العامة، ١٩٧٨

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ منظمات أصحاب العمل؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ الحرية النقابية وحق التنظيم؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التمثيل والصوت؛ الحوار الاجتماعي؛ الثلاثية؛ المشاورات الثلاثية.**

المساواة في الأجر

تعرف المادة ١ (أ) من الاتفاقية رقم ١٠٠ بالأجر على أنه "الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له".

يقوم مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية بمعالجة مشكلة الانحياز الجنسي البنيوي والتمييزي في أسواق العمل، والمؤدي إلى الفصل المهني الأفقي والعمودي على أساس الجنس (مراجعة الصفحة ١٥٦). وهذا يعني أن معدلات الأجر وأنواعه لا يجب أن تُبنى على جنس المستخدم (أو غيرها من الصفات) بل على تقييم موضوعي للعمل الذي أدّاه. ويمثل هذا حقاً أساسياً من حقوق المرأة العاملة وهو متعارف عليه بشكل واسع ومطبق في الأنظمة القانونية الوطنية. ولكن الإحصاءات والبحوث تشير إلى فارق مستمر في الأجر بين الجنسين تراجع تراجعاً يكاد لا يذكر في خلال السنوات الأخيرة. فبشكل عام، تتقاضى المرأة عن ساعة العمل مقدار ٧٥٪ تقريباً مما يتقاضاه الرجل.

وتعزى هذه الفوارق في الكسب إلى أسباب عدة. فالتباين في المهارات والكفاءات والأقدمية وقطاعات الاستخدام مؤثرة جميعها، ولكن خلافاً للمعتقد السائد، لا يشكل التحصيل العلمي الأدنى والمسيرة المهنية المتقطعة للمرأة السبب الأساسي للتباين في الأجر بين الجنسين. فالتمييز عامل أكثر تأثيراً. نظراً لكون هيكليات الأجور وأنظمة التصنيف الوظيفية منحازة، يُسجل ميل في تصنيف الوظائف التي تؤديها غالبية النساء عند مستويات أدنى. وتتركز النساء بدرجة أكبر في عمل «مرن» مثل العمل بعض الوقت أو العمل بالقطعة أو العمل المؤقت الذي عادة ما يكون قليل الأجر. وتعمل المرأة ساعات إضافية أقل من الرجل. وفي الوقت نفسه، يُنظر إلى تكاليف استخدام المرأة على أنها أكبر من تكاليف توظيف الرجل.

ويُمارس التمييز في الحصول على ترقية فيؤثر بالتالي على الدخل والمستحقات الإضافية. وليس الكشف عن التمييز في الأجر سهلاً بما أنه يجب تحديد العوامل المسببة للفرق في الأجر بين الجنسين لمعرفة ما إذا كانت تشكل أو لا تشكل تمييزاً. وفي العديد من الدول، يُسجل نقص في الإحصاءات الموثوق بها لقياس التفاوت في الراتب. ولكن حيث يكون راتب المرأة أقل من راتب الرجل في مهنة أو قطاع محدد، أو على مستوى مهارات أو تعويضات محددة، يجدر البحث عن تمييز محتمل في الأجر.

ويعترف دستور منظمة العمل الدولية (لعام ١٩١٩) بالحق في المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. كما تشكل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ صكاً محدداً حول المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وهي تغطي الأجر الأساسي وجميع التعويضات الأخرى التي يتقاضاها العامل نقداً أو عيناً مقابل استخدامه. أما القرار حول المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة الذي جرى اعتماده في الدورة الثانية والتسعين من مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ فيسعى إلى تدعيم الاتفاقية والترويج للمصادقة عليها وتطبيقها بشكل أوسع كما يدعو الشركاء الاجتماعيين إلى تنفيذ برامج لبناء القدرات والتدريب والمناصرة تُعنى بشتى نواحي المساواة في الأجر.

ولكن أصحاب العمل والنقابات يميلان إلى منح المساواة في الأجر أولوية أقل من مواضيع أخرى مثل مستويات الأجر وخلق الوظائف والاستخدام. وغالباً ما تميل النقابات إلى اعتبار المساواة في الأجر موضوعاً خاصاً بالعاملات وحسب من غير اعتباره شأنًا استراتيجياً يخص جميع العمال. ويُعد تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية مسؤولية مشتركة للدولة والشركاء الاجتماعيين ويمكن تطبيقه عن طريق:

- القوانين واللوائح الوطنية؛
- أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به؛
- الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال؛
- أي مزيج من هذه الوسائل (اتفاقية رقم ١٠٠، المادة ٢).

من التدابير العملية لتطبيق هذا المفهوم ما يلي:

- اعتماد أنظمة للتصنيف الوظيفي وهيكلية الأجور على أساس موضوعي بصرف النظر عن جنس الأشخاص الذي يؤدون الوظيفة.
- إزالة أي إشارة إلى جنس محدد في جميع معايير الأجور والاتفاقات الجماعية وأنظمة الدفع والعلاوات وجدول الأجور وأنظمة الإعانات والتغطية الطبية وغيرها من الإعانات الإضافية.
- مراجعة أي نظام أو هيكلية أجور تؤدي إلى حصر أبناء جنس محدد في تصنيف وظيفي محدد ومستوى أجور محدد، وتعديله للحرص على ألا يؤدي عمال آخرون عملاً ذات قيمة متساوية في تصنيف وظيفي ومستوى أجور مختلف.

يجب اعتماد برامج وتدابير أخرى في مكان العمل لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر. ويجب الحرص على:

- وضع تدابير تصحيحية وتطبيقها لدى الكشف عن حالة لا مساواة في الأجر؛
- تنظيم برامج تدريب خاصة لإعلام الموظفين وخصوصاً المشرفين والمدراء بالحاجة إلى مكافأة المستخدمين على أساس قيمة العمل وليس على أساس هوية الشخص الذي يؤدي العمل؛
- عقد مفاوضات منفصلة حول المساواة في الأجر بين ممثلي الإدارة والموظفين والعاملات المتأثرات بالتنصيف الوظيفي غير المتكافئ أو بهيكلية الأجور غير المنصفة المتبعة في مكان العمل.

ويجب ضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الأجر الممنوح للعاملين طيلة الوقت بما يتناسب مع ساعات العمل التي يؤدونها.

اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١
اتفاقية ١٧٥ وتوصية ١٨٢: العمل بعض الوقت، ١٩٩٤
قرار منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجر وحماية الأمومة، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ شروط وإعانات الاستخدام؛ التمييز؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ تقييم وتصنيف الوظيفة؛ الفصل المهني.**

المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة

تشكل المساواة في الفرص والمساواة في المعاملة ناحيتين مكملتين للمساواة في الاستخدام والمهنة. وتعني المساواة في الفرص التمتع بفرص متساوية للتقدم بطلب وظيفة وحضور حصص التعليم أو التدريب والتأهل لنيل بعض المؤهلات وكسب صفة العامل أو الترقى في جميع المهن أو المناصب بما في ذلك تلك التي يسيطر عليها أحد الجنسين. ويُقصد بالمساواة في المعاملة المساواة في ما يستحق من أجر وظروف عمل وأمن وظيفي والتوفيق بين العمل والحياة العائلية والحماية الاجتماعية. وتعني الإشارة إلى كل من الاستخدام والمهنة أن الحماية من التمييز لا تُمنح فقط للمستخدمين وإنما أيضاً لشرائح أخرى من القوى العاملة مثل العاملين لحسابهم الخاص أو العاملين في الاستخدام الذاتي وأصحاب المنشآت وعمال الأسرة غير المأجورين.

يشكل تعزيز المساواة في الاستخدام خطوة أبعد من حظر التمييز أو إزالته (والذي يمكن أن

يوصف بالمساواة «السلبية» أو غياب اللامساواة) حيث يستدعي تدابير ناشطة وإيجابية. وهو يستوجب جهوداً مستمرة بما في ذلك تطبيق تدابير ملموسة وتخصيص الموارد اللازمة وإجراء عمليات الرصد والتقييم المنتظمة.

إن المساواة في الفرص والمعاملة في المهنة تستدعي بشكل خاص القضاء على الفصل المهني العمودي والأفقي.

اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١
اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
اتفاقية ١٥٦ وتوصية ١٦٥: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل، العمل الإيجابي؛ مسؤولية الإثبات؛ شروط وإعانات الاستخدام؛ التمييز؛ المستخدم؛ المساواة في الأجر؛ العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الفصل المهني؛ التدابير التصحيحية والعقوبات؛ الحماية الاجتماعية.

المستخدم

المستخدم عامل في القطاع العام أو الخاص يتلقّى أجراً ينتج عن عقد استخدام مقابل عمل أنجزه أو خدمات أداها لصاحب عمل أو شخص يعينه هذا الأخير. ويختلف المستخدم عن العامل في الاستخدام الذاتي أو المقاول المستقل لأسباب منها ما يلي^{٢٢}:

- يُؤدّي العمل وفقاً لتعليمات طرف آخر أو تحت إشرافه؛
- يفترض العمل إدماج العامل في تنظيم المنشأة؛
- يُؤدّي العمل فقط أو بصورة أساسية لحساب شخص آخر؛
- يُؤدّي العمل وفقاً لساعات عمل محددة أو في مكان عمل محدد أو مقبول من الطرف الذي طلب العمل؛
- يُسَدّد الأجر بصورة دورية ويشكّل مصدر الدخل الوحيد أو الرئيسي للعامل؛
- يُعترف بالحقوق من قبيل الراحة الأسبوعية والعطلات السنوية؛
- عدم وجود مخاطر مالية بالنسبة إلى العامل.

(٢٢) مراجعة المادة ١٣ من التوصية رقم ١٩٨ حول علاقة الاستخدام لعام ٢٠٠٦.

لا يُنظَّم هذا النوع من علاقة الاستخدام بموجب معايير عمل دوليّة ووطنية وحسب في غالبية الدول وإنما أيضاً بموجب اتفاقات جماعية. وإضافة للحقوق الاقتصادية التي يتمتع بها المستخدم (الأجر، المساهمة في الضمان الاجتماعي، بدل أتعاب)، يجب أن يتمتع المستخدم بسلسلة حقوق ذات صلة بحريته أو كرامته:

- الحق في الانضمام لنقابات عمالية؛
- الحقوق المدنية والسياسية؛
- ظروف عمل عادلة ولأثقة؛
- التحرر من التمييز على أساس الجنس أو صفات شخصية أخرى؛
- احترام الحياة الخاصة ومراعاة الحاجة إلى إقامة توازن بين العمل والعائلة.

ولا يتمتع صاحب العمل بالحق في الاستعلام عن حياة المستخدم الخاصة أو عن آرائه السياسية ودينه أو مشاركته في النشاطات النقابية (مراجعة صاحب العمل، الصفحة ١٠٣ والثلاثية، الصفحة ٧٣).

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤

اتفاقية ١٤١ وتوصية ١٤٩: منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥

اتفاقية ١٥١: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

اتفاقية ١٥٤: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١

توصية ١٥٩: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

توصية ١٩٨: علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ صاحب العمل؛ علاقة الاستخدام؛ الحرية النقابية وحق التنظيم؛ النقابات.**

المشاورات الثلاثية

المشاورات الثلاثية كناية عن عملية استشارية ترمي إلى مساعدة الحكومات على اتخاذ قرارات بشأن مسائل متصلة بمعايير العمل الدولية، والحرص على أن تسمع الحكومة صوت الشركاء الاجتماعيين - منظمات العمال وأصحاب العمل - قبل اتخاذ القرارات. وليست المشاورات الثلاثية عملية تفاوضية هدفها التوصل إلى اتفاق على غرار العملية الثلاثية المعنية بصياغة المعايير.

تدعو الاتفاقية رقم ١٤٤ إلى تشاور فاعل بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال في كلّ محطة من محطات النشاط المعياري للمنظمة، منذ وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي وحتى المصادقة على المعايير ونقضها. وتقتصر التوصية رقم ١٥٢ ذات الصلة بمواضيع أخرى يجب أن يتم التشاور بشأنها مثل التعاون الفني والقرارات التي تعتمدها المنظمة في اجتماعاتها ومشاوراتها والترويج لنشاطاتها. ويمكن تعميم المساواة بين الجنسين في العديد من هذه المجالات. وتورد اتفاقيات أخرى موضوع التشاور بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمّال في نطاق تطبيقها ومنها على سبيل المثال اتفاقيات تحديد الحد الأدنى للأجور ووكالات الاستخدام الخاصة وأسوأ أشكال عمل الأطفال.

وعليه، يمكن استخدام المشاورات الثلاثية للتوعية حيال التمييز والحاجة إلى إحقاق المساواة بين الرجال والنساء في العمل. وفي العديد من الدول، جرى العمل لهذه الغاية على إنشاء هيئات استشارية وترويجية بما في ذلك لجان وطنية حول المرأة أو المساواة. وعادةً ما تكون بنية هذه الهيئات «ثلاثية فأكثر» وبالتالي تسمح بضمّ ممثلين عن أبرز المجموعات المعنية في المجتمع المدني.

ويمكن للجهات المشاركة في المشاورات الثلاثية أن تحرص على إسماع صوت الرجال والنساء على السواء في أثناء المشاورات، عبر تعزيز التمثيل المتوازن للرجال والنساء في الهيئات التشاورية ومناقشة المواضيع التي تعني كلاً من الرجال والنساء. ويمكن ضمّ الآليات الوطنية الخاصة بالمرأة والأقسام الخاصة بالمرأة في اتحادات النقابات إلى الهيئات الاستشارية المذكورة في التوصية رقم ١٥٢ الفقرة ٢ (٣) (ب). وحين يتم إنشاء هيئة جديدة في سياق المشاورات الثلاثية، أو حيث تكون هيئة مماثلة قائمة أصلاً، يمكن الحرص على أن تكون متكافئة من حيث الجنسين. فضلاً عن ذلك، يجب تدريب المرأة والرجل سواسية على العملية التشاورية، وحيث يكون تمثيل المرأة منقوصاً، لا بدّ من النظر في التدريب الإيجابي أو في تدابير أخرى لتعزيز مشاركة المرأة.

يمكن التباحث في مواضيع تهتمّ المساواة بين الجنسين في سياق المشاورات. كما يمكن أن تتبّه العملية بوجه خاص إلى المصادقة على معايير العمل الدولية الخاصة بالمرأة وتطبيقها.

توصية ١١٣: التشاور (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠

اتفاقية ١٤٤: المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦

توصية ١٥٢: المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦

المادتان ١٩ و ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية

← الإطلاع أيضاً على: التمثيل؛ الحوار الاجتماعي؛ الثلاثية.

المضايقة

← الإطلاع أيضاً على: التحرش والضغط.

معاش التقاعد

ينبغي أن يحظى جميع العمّال، بصرف النظر عن الجنس أو غيره من الصفات الشخصية، بحماية نظام معاشات تموّله مساهمات الناشطين من العمّال وأصحاب العمل. والمعاش كناية عن أجر دوري يُسدد للأشخاص المتقاعدين بعد سنّ محددة، ولا يجب أن تتعدّى السن المحددة ٦٥ سنة.

وتكون الإعانات مضمونةً بعد أن يساهم الشخص طيلة فترة مقررّة (عادةً ٣٠ سنة من المساهمات أو الاستخدام). ويمكن تسديد إعانات مخفّضة بعد مرور ١٥ سنة على الأقلّ على تسديد المساهمات أو الاستخدام. كما يُمكن أن تُسدد إعانات مخفّضة في ظلّ بعض الظروف لأشخاص لم يستكملوا فترة المساهمة أو شروط الاستخدام الضرورية. ويمكن أن يجري تعليق هذه الإعانة أو تخفيضها إذا خاض الشخص أي نشاط مربح.

وفي الدول حيث تُسَنح للمرأة فرصة التقاعد المبكر، يجب أن يكون ممكناً لها اختيار البقاء في العمل حتّى سنّ معيّنة كما هو محدد للرجل. ففي الاتحاد الأوروبي على سبيل المثال، لا يجوز لصاحب العمل صرف عامل لكونه بلغ الحد الأدنى لسنّ التقاعد بحسب ما هو منصوص عليه في خطة المعاشات.

اتفاقية ١٠٢: الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢

اتفاقية ١٢٨: إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧

← الإطلاع أيضاً على: العائلات المستنّت؛ الحماية الاجتماعية؛ الضمان الاجتماعي.

المفاوضة الجماعية

يمكن أن تشكّل المفاوضة الجماعية سبيلاً مهماً إلى تعزيز المساواة بين الجنسين. وهي تُعدّ في غالبية الدول السبيل الأساسي إلى تحديد شروط الاستخدام وظروفه، بما فيه جميع نواحي المساواة بين الجنسين في العمل. وتمثّل المساواة في الأجر والعمل الإضافي وساعات العمل والإجازة والأمومة والمسؤوليّات العائلية والصحة وبيئة العمل والكرامة في مكان العمل مواضيع مناسبة

للمفاوضة الجماعية يمكنها أن تعزز المساواة بين الجنسين في مكان العمل. كما يشكل حصول المرأة على فرص التقدم المهني والترقية والتدريب المهني مواضيع يمكن النظر فيها في المفاوضات الجماعية. ولا تحتاج قضايا النوع الاجتماعي وحدها المعالجة في المفاوضات الجماعية، وإنما يجب أيضاً إعادة النظر في قضايا المفاوضات الجماعية التقليدية المتصلة بشروط الاستخدام وظروفه مثل الأجور وساعات العمل وظروف العمل وإجراءات تقديم الشكاوى على أساس النوع الاجتماعي. وتعد الحرية النقابية شرطاً أساسياً للمفاوضة الجماعية. فتشمل اتفاقات المفاوضات الجماعية أيضاً حقوق النقابات ومنظمات أصحاب العمل وواجباتها.

وترتبط القضايا المطروحة على بساط التفاوض بالسياق الاجتماعي والاقتصادي والقانوني وعلى ما تختاره المرأة نفسها كأولوية. فيمكن أن تتضمن (من بين أمور أخرى) العمل الإيجابي، ساعات العمل المرنة، المساواة في الأجر، تأمين رعاية الطفولة، أو التحرر الجنسي. ولكن نادراً ما يتم التعاطي كفاية مع قضايا النوع الاجتماعي في التفاوض الجماعي لأن المرأة تفتقر إلى التمثيل المناسب في الهيكلية النقابية لاتخاذ القرارات وفي فرق التفاوض. وغالباً ما تكون بنود المساواة غائبة أو جد محدودة. وقد تتضمن الأسباب عبء المرأة المضاعف لتحمل العمل المأجور والعمل المنزلي مما لا يترك لها ما يكفي من الوقت للمشاركة في القضايا النقابية، فتفتقر إلى الثقة بالنفس والقدرة على الحزم والتدريب، أو سيطرة الذكور على النقابات وعدم تلمسهم حاجات النساء العاملات (مثلاً مواعيد الاجتماعات وطولها).

لكي تكون المفاوضات الجماعية فعالة ومنصفة، يجب فهم مخاوف المرأة والإقرار بها. ويشكل التشاور مع العاملات والحرص على تمثيل المرأة في فرق التفاوض أبرز السبل إلى ذلك. فيمكن للنقابات وحدها أو يمكن للشركاء الاجتماعيين بالمشاركة مع الحكومة أن يتخذوا مبادرات لتشجيع على دمج قضايا المساواة بين الجنسين في الأجندة الاجتماعية وأجندة الاستخدام. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن توفر المعلومات والتدريب لجعل المفاوضات الجماعية أكثر استجابة لقضايا النوع الاجتماعي.

كما يحتاج الرجال إلى أنواع محدّدة من الحماية تتعلق بدورهم الإنجابي. فلا بدّ من اتخاذ تدابير لمنح الرجال والنساء فرصة تشارك المزيد من المسؤوليات العائلية (مثلاً الإجازات الوالدية، ساعات العمل المرنة ووصول أكبر إلى العمل بعض الوقت).

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١٥١: علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

اتفاقية ١٥٤ وتوصية ١٦٣: المفاوضات الجماعية، ١٩٨١

← الإطلاع أيضاً على: العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ الحرية النقابية وحق التنظيم؛ الإجازة الوالدية؛ التمثيل والصوت؛ النقابات؛ ساعات العمل.

مكاتب أمين المظالم

الإطلاع أيضاً على: التدابير التصحيحية والعقوبات.

المناجم

يُقصد بتعبير المناجم المواقع الموجودة على سطح الأرض أو في جوفها ويجري فيها التنقيب عن المعادن وتجهيزها واستخراجها.

وتنص الاتفاقية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥ على أنه لا يجوز استخدام أي امرأة، أياً كان سنّها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم. عام ١٩٩٥ جرى اعتماد صك جديد حول السلامة والصحة في المناجم أي الاتفاقية رقم ١٧٦ التي عكست تغيّر موطن التركيز في وضع المعايير من حماية العمالات بشكل خاص إلى حماية جميع العمّال بشكل عام. وحيث تركّز الاتفاقية على حماية جميع مستخدمي المناجم، من كلا الجنسين، فهي تشمل طيفاً من التدابير الواجب على السلطات المختصة والشركاء الاجتماعيين اتخاذها لناحية:

- الإشراف على السلامة والصحة في المناجم؛
- إجراءات الإبلاغ عن الحوادث المميتة والخطيرة وعن الأحداث الخطرة وكوارث المناجم والتحقيق فيها؛
- جمع ونشر الإحصاءات عن الحوادث والأمراض المهنية والأحداث الخطرة؛
- صلاحية السلطة المختصة في أن توقف أو تقيّد أنشطة التعدين لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة؛
- وضع إجراءات فعّالة لضمان إعمال حقّ العمّال وممثليهم في أن يتم تدريبهم وإعلامهم واستشارتهم في المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة في مكان العمل.

يتعيّن على أصحاب العمل اتخاذ جميع التدابير اللازمة لإزالة وتقليل الأخطار على السلامة في المناجم الخاضعة لإشرافهم، ممّا يعني إعداد خطة للطوارئ وتدريب العمّال ومنحهم التعليمات وحمايتهم.

وبموجب الاتفاقية رقم ١٧٦، يُمنح العمّال الحقّ في التبليغ عن الحوادث والأحداث الخطرة والمخاطر والمطالبة بإجراء عمليات تفتيش وتحقيق ومعرفة المخاطر في موقع العمل والابتعاد عن موقع العمل في حال وجود خطر، واختيار ممثلي السلامة والصحة جماعياً. كما يتعيّن على العمّال أن يلتزموا بتدابير السلامة والصحة المقررة، وأن يعتنوا عناية معقولة بسلامتهم وبسلامة وصحة الأشخاص الآخرين وأن يبلغوا عن المخاطر وأن يتعاونوا مع صاحب العمل لتمكينه من الوفاء بواجباته.

لا يعمل في المناجم الكبرى سوى عدد قليل من النساء ولكنّ العدد في مشاريع التعدين صغيرة الحجم يبلغ حوالى ثلث القوى العاملة. وبصورة إجمالية، تتراوح نسبة العاملات في المناجم بين أقل من ١٠٪ في آسيا وإلى حدود ٦٠٪ (في بعض مناطق التعدين في إفريقيا) ويعمل العديد منهن في العمل بعض الوقت وفي ظروف صعبة مقابل أتعاب قليلة.

اتفاقية ١٧٦ وتوصية ١٨٣: السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥

← الإطلاع أيضاً على: تفتيش العمل؛ السلامة والصحة المهنيّتان؛ العمل بعض الوقت.

مناطق تجهيز الصادرات

مناطق تجهيز الصادرات هي مناطق معدة لاستلام السلع وتخزينها وتجهيزها أو جمعها من دون الحاجة إلى سداد رسوم. وهي تمنح حوافز خاصة لاستقطاب الاستثمار الأجنبي، وتخضع المواد المستوردة إليها لحد أدنى من التجهيز قبل أن يُعاد تصديرها. وأصبحت مناطق تجهيز الصادرات سمة شائعة في أوساط الاقتصاد المعولم وهي وظفت حوالى ٥٠ مليون عامل حول العالم عام ٢٠٠٤ (منظمة العمل الدولية واللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعملة، ٢٠٠٤، ص. ١١١). وهي تشكّل بالنسبة إلى الدول التي تعمل فيها، مصدراً ثميناً للاستثمار والاستخدام والدراية التكنولوجية. ولكن في حين تشكل مناطق تجهيز الصادرات مصدراً كبيراً ومتنامياً للوظائف، تبقى علاقات العمل وتنمية الموارد البشرية مجالات مهمة. ونظراً لروابطها المتينة بالاقتصاديات المحلية للدول المضيفة ولكونها معفية من الامتثال للتشريعات الوطنية المعنية بالعمل أو البيئة، بات من السهل بالنسبة لها تجاهل حقوق العمال.

وتتألف قوى العمل في هذه المناطق بشكل أساسي من النساء (بنسبة تصل إلى ٩٠٪) في المجموعات العمرية الأصغر سناً. وتعمل هذه القوى في عدد من قطاعات الإنتاج ولكنّ الفصل المهني كبير للغاية؛ على سبيل المثال في صناعات الألبسة والنسيج، يُغلب الطلب على العمال النساء منه على الرجال (صناعة متدنية القيمة نسبياً). وتوفّر مناطق تجهيز الصادرات فرصة مهمة للعاملات الشابّات لدخول الاقتصاد النظامي ولكنّ كثيرات يعلّقن في وظائف متدنية القيمة والأجور نتيجة التمييز المباشر أو غير المباشر^{٢٣}.

ويجب بالتالي على المنشآت المعنية أن تبذل جهوداً خاصة للحرص على عدم تعرّض العاملات

^{٢٣} (لمزيد من المعلومات حول تأثير مناطق تجهيز الصادرات على استخدام المرأة، مراجعة منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٦، جنيف.

للتمييز لناحية الراتب أو الوصول إلى التدريب والترقية. ويجب أن تحظى العاملات بحماية الأمومة وإجازة الأمومة وضمان الاستخدام في أثناء الحمل وإجازة الأمومة واستراحات ومرافق الرضاعة. ويجب أن تتخذ تدابير لمساعدتها على التوفيق بين المسؤوليات العائلية والأسرية (فرض حدود على ساعات العمل الزائدة والعمل الليلي، ومرافق رعاية الطفولة، الخ). ويجب حظر سياسات التوظيف التمييزية مثل إخضاع طالبة العمل لاختبار الحمل. كما يجب وضع سياسات وإجراءات للوقاية من التحرش الجنسي والتعاطي معه. كما تؤدي منظمات العمال الحرة والقوية والتمثيلية دوراً في تحسين ظروف العمل في هذه المناطق.

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
اتفاقية ١١١ وتوصية ١١١: التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمالة؛ تنمية الموارد البشرية؛ حماية الأمومة؛ العمال المهاجرون؛ الإجازة الوالدية؛ التحرش الجنسي؛ الضمان الاجتماعي؛ الحماية الاجتماعية.

المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تتولى المرأة إدارة العديد من المنشآت الصغيرة والمتوسطة خصوصاً في الدول النامية، وتلفت التوصية رقم ١٨٩ حول خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى أن المؤسسات تشكل قناة جيدة للوصول المرأة إلى الاستخدام. ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تقصد تعزيز المساواة بين الجنسين أو تخضع لإدارة مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي. بل بالنظر إلى ندرة مواردها، فهي تميل أقل من الشركات الكبرى إلى إنشاء سياسات ترعى المساواة في الفرص أو اعتماد آليات لقياس تأثيرها. وخلص بحث منظمة العمل الدولية في الكاريبي عام ٢٠٠١ إلى أنه كلما صغر حجم المؤسسات، كلما قل احتمال اعتمادها سياسة رسمية ترعى المساواة في الفرص (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، ص. ١٠٩).

وبالإضافة إلى ذلك، لا يعني مجرد وجود سياسة رسمية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أن هذه السياسة ستترجم حكماً على أرض الواقع، مع أن وجود سياسة من هذا النوع يزيد من إمكانية المساواة في المعاملة. وعادةً ما تعزو المنشآت الصغيرة والمتوسطة وجود هذه الشوائب إلى محدودية الموارد البشرية والمالية، وعلاقة الثقة المفترضة بين العامل وصاحب المنشأة/مديرها.

ينبغي بنشاطات المناصرة وبناء القدرات أن تعزز المساواة في الصلاحيات والصوت على جميع المستويات بين:

- المنشآت الصغيرة والكبيرة؛

- صغار رؤاد الأعمال الذكور والإناث؛
- الرجال والنساء العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ويركّز عدد من المشاريع الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة على تشجيع حسّ المرأة في ريادة المشاريع واكتسابها المهارات. ولا يقل أهمية إسداء النصح للمنشآت الصغيرة والمتوسطة بشأن ممارسة المساواة في الفرص والمعاملة بين القوى العاملة لإقناعها بفوائد العمل كأصحاب عمل يؤمنون بالمساواة في الفرص.

تحت التوصية رقم ١٨٩ الدول الأعضاء على النظر في تطبيق خدمات دعم مشتركة لتعزيز نمو وتنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة مثل توفير «المساعدة على فهم وتطبيق تشريع العمل، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بحقوق العمّال وكذلك على تنمية الموارد البشرية وتعزيز المساواة بين الجنسين» (المادة ١١. ك). ويجب في منظمات أصحاب العمل والعمّال «المشاركة في الأنشطة الرامية إلى... تعزيز آداب المهنة والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز». (المادة ١٧ ح)).

يؤدي برنامج منظمة العمل الدوليّة حول تنمية ريادة المرأة والمساواة بين الجنسين WEGDE دوراً أساسياً في الحرص على أن يؤدي عمل المنظمة المتعلّق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى تعميم أبرز قضايا المساواة بين الجنسين وتوثيق الممارسات الحسنة في هذا المضمار.

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: **النساء منظمات المشاريع.**

منظمات أصحاب العمل

يتمتع أصحاب العمل بالحق في إنشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها بهدف الارتقاء بمصالحهم الجماعية والدفاع عنها. ويجب على السلطات العامة الامتناع عن أي تدخل من شأنه أن يحظر هذا الحق. وتختلف اهتمامات أصحاب العمل الجماعية في نطاقها ومحتواها اختلافاً شديداً، مما يؤدي إلى تباين كبير في هيكلية وعضوية ووظائف منظمات أصحاب العمل بين مختلف الدول. وتشكّل منظمات أصحاب العمل إحدى الجهات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية المشاركة في الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضات الثنائية والثلاثية والمشاورات.

وبهدف التغلب على المعوقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المستمرة التي تحول دون تمتع المرأة بفرصة التحول إلى صاحب عمل أو مدير، يجب على منظمات أصحاب العمل التركيز على:

- تشجيع المساواة في الاستخدام بما في ذلك الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية؛
- زيادة مشاركة المرأة المديرة ومنظمة المشاريع؛

- توسيع التعليم ليشمل العمل والتدريب المهني خصوصاً بالنسبة إلى الأقل حظوةً في التعليم؛
- زيادة فرص المنافسة وتوليّ مناصب منتجة.

وكثيرة هي إمكانيات العمل والمبادرات والنشاطات التي تستطيع من خلالها منظمات أصحاب العمل تعزيز المساواة بين الجنسين. فيمكن للمنظمات أن تنمّي الوعي بين صفوف أعضائها من اتحادات تابعة وأصحاب العمل الأفراد، حيال أهمية اعتماد تدابير فعالة لتحقيق المساواة بين الجنسين ومنافع اعتماد نهج كهذا. فأهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة للأعمال باتت راسخة اليوم. بحسب أصحاب العمل المؤيدين لتكافؤ الفرص، من مصلحة مؤسستهم تحقيق مزيدٍ من المساواة في العمل وذلك لعدد من الأسباب:

- اختيار مستخدميه من بين أكبر مجموعة ممكنة من أصحاب المواهب؛
- يمكن للاستخدام غير القائم على التمييز أن يستقطب عناصر أفضل؛
- تكتسب عملية اختيار المستخدمين مصداقيةً أكبر عندما تكون شفافة ومبنية على الاستحقاق؛
- إذا كانت المؤسسة تراعي التنوع عند اختيار موظفيها، يمكنها الاستفادة من خبرات ومهارات متنوعة؛
- الفوز بسمعة صاحب العمل الحريص على تكافؤ الفرص يُكسب المؤسسة سمعة جيدة؛
- إن وضع واعتماد سياسة لتكافؤ الفرص في المؤسسة يتيح فرصة لمراجعة السياسات والممارسات القائمة وتدعيم إجراءات التواصل والتشاور بين الموظفين وتدعيم الثقة والولاء للشركة (منظمة العمل الدولية، مكتب نشاطات أصحاب العمل، ٢٠٠٥، ص. ٩-١٠)؛

- يمكن لمنظمات أصحاب العمل تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل عن طريق:
- المشاركة في محادثات حول تدابير تشريعية وتدابير أخرى تُعنى بالمساواة؛
 - الانتساب إلى هيئات وطنية مسؤولة عن شؤون النوع الاجتماعي؛
 - وضع مدونات ممارسة طوعية وأشكال أخرى من الالتزام الطوعي؛
 - إجراء استطلاعات ودراسات ونشر معلومات حول شؤون النوع الاجتماعي؛
 - إسداء المشورة السياسية للأعضاء وإعداد مواد توجيهية؛
 - التدريب والتشبيك والإرشاد؛
 - إقامة لجان نسائية أو غيرها من الهيئات في منظمات أصحاب العمل.

اتفاقية ٨٧: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

اتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

اتفاقية ١٠٠ وتوصية ٩٠: المساواة في الأجور، ١٩٥١

اتفاقية ١٢٢ وتوصية ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
اتفاقية ١٥٤ وتوصية ١٦٣: المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

← الإطلاع أيضاً على: **المفاوضة الجماعية؛ التنوع؛ الحرية النقابية وحقوق التنظيم؛ الحوار الاجتماعي؛ الثلاثية؛ المشاورات الثلاثية.**

منظمات العمال

← الإطلاع على: **النقابات.**

المهن غير التقليدية

رغم تنامي وجود المرأة في المهن التي لا تعتبر «تقليدياً» مناسبة لها، خصوصاً في الحقلين العلمي والتقني، إلا أن حصتها من هذه المهن لا تزال بعيدة كل البعد من حصة الرجال. فعبر العالم، يتركز عمل المرأة في عدد محدود نسبياً من فروع النشاط الاقتصادي (مراجعة الفصل المهني، الصفحة ١٥٦). ويساهم هذا الحضور المقيد في خلق قوالب نمطية خاصة بالمرأة وإقصائها عن المهن الأفضل أجراً.

ومن ناحية أخرى، يميل الصبيان والرجل إلى التركيز في مهن اعتبرت ذكورية تقليدياً مثل البناء والهندسة والمالية والجيش، الخ. ولكن يجب إفساح المجال أمامهم للوصول إلى المهن المؤنثة تقليداً مثل التعليم والتدريب وعمل الرعاية.

ويترسخ جزئياً الفصل المهني الأفقي في انعدام المساواة بين الجنسين في أنظمة التعليم والتدريب المهني. ويجب بالتالي على كل دولة عضو أن تراجع سياسات الاستخدام والتعليم بحيث:

- تحرص على أن تكون المواد الفنية متوفرة على قدم المساواة لجميع الطلاب على المستويين الابتدائي والثانوي؛
- تسعى لتحقيق توازن أفضل بين الجنسين في صفوف المدرسين للاختصاصات كافة؛
- تسهل وصول المرأة والرجل بالتساوي إلى مؤسسات التقنيات المتعددة والتدريب المهني؛
- تعزز وجود الطالبات في المجالات غير التقليدية للمرأة، ووجود الطلاب في المجالات غير التقليدية للرجل، على مستوى الجامعة؛

- تعزز استخدام المرأة في القطاع العلمي والتقني. وفي بعض الحالات، قد تكون التدابير الإيجابية ضرورية لأحد الجنسين.

اتفاقية ١٦٨: النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨
توصية ١٦٩: سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤
اتفاقية ١٤٢ وتوصية ١٥٠: تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
توصية ١٩٥: تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤

← الإطلاع أيضاً على: العمل الإيجابي؛ التعليم؛ تنمية الموارد البشرية؛ العاملون بالتمريض؛ الفصل المهني؛ المدرسون؛ استخدام الأحداث.

المواثيق الاجتماعية

← الإطلاع أيضاً على: التسريح.

المواد الكيميائية

يعني تعبير «المواد الكيميائية» العناصر الكيميائية ومركباتها وأمزجتها سواء كانت طبيعية أو صناعية. ويجب اتخاذ تدابير مناسبة لمنع أو تقليل حدوث الأمراض والإصابات الراجعة إلى أسباب كيميائية في مكان العمل. وبعض المواد الكيميائية مضرّ بالمرأة الحامل والمرضع وبالأحداث.

سنّ العديد من الدول لوائح مفصلة حول أنظمة تصنيف المواد الكيميائية ووضع بطاقات التعريف عليها واستخدام أوراق بيانات السلامة الكيميائية ومسؤولية الموردين وأصحاب العمل مثل بيان هوية المواد الكيميائية ونقلها والتخلص منها وتعرض العمال لها. ويجب على العمال أن يتخذوا الاحتياطات الضرورية. ويحقّ للعمال الإطلاع على كيفية استخدام المواد الكيميائية على نحو مأمون والتدرّب عليها، وحماية أنفسهم من الخطر الناجم عن استخدام المواد الكيميائية في مكان العمل، والحصول على الحماية البدنية الضرورية مثل الأقنعة والأحذية والقفازات والبدات، والحصول على الفحوصات الطبية والبيولوجية المناسبة.

ويُعدّ البنزين (الشائع استخدامه كمادة خام في الصناعة) أحد أكثر المواد الصناعية خطورةً. وعليه، لا يجب استخدام النساء الحوامل والأمهات المرضعات أو الأحداث دون الثامنة عشرة من كلا الجنسين في أعمال تنطوي على التعرّض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين.

وبموجب الاتفاقية رقم ١٣، يُحظر استعمال الرصاص الأبيض وكبريتات الرصاص وجميع المنتجات التي تحتوي على هذه الأصباغ في أعمال الطلاء الداخلي للمباني^{٢٤}. كما يُحظر استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال هذه المنتجات. ويجب على اللوائح الوطنية أن تنظّم أوجه الاستخدام الجائزة وأن تتخذ تدابير صحية متعددة في مثل هذه الحالات.

كما جرى اعتماد صكوك أخرى لحماية العمال من مخاطر مواد كيميائية أخرى محددة مثل الرصاص (بالإشارة إلى النساء والأطفال على وجه الخصوص)، والفسفور الأبيض والحرير الصخري (الأسبستوس). ولقد أوصت الخلاصات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين والصادرة عن الدورة ٩١ لمؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٣ بمراجعة المعايير المتعلقة بالبنزين والتسمم بالرصاص والفسفور الأبيض والرصاص الأبيض.

اتفاقية ١٥٥: السلامة والصحة المهنيّتان: ١٩٨١

توصية ١٧١: خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥

اتفاقية ١٦٢ وتوصية ١٧٢: الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦

اتفاقية ١٦٧ وتوصية ١٧٥: السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨

اتفاقية ١٧٠ وتوصية ١٧٧: المواد الكيميائية، ١٩٩٠

اتفاقية ١٧٦: السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥

اتفاقية ١٨٤ وتوصية ١٩٢: السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١

توصية ١٩٤: قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢

اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

← الإطلاع أيضاً على: **الصحة في أثناء الأمومة؛ حماية الأمومة؛ السلامة والصحة المهنيّتان.**

الميل الجنسي

يمكن التعريف بالميل الجنسي بشكل عام على أنّه تفضيل شريك جنسي من الجنس نفسه أو من جنس آخر أو من كلا الجنسين. وهو من أكثر أسباب التمييز المعترف بها حداثة. ويجب في حظر شتى أنواع التمييز على أساس الميل الجنسي أن يتضمن التمييز الذكور والإناث ومشتي الجنسين ومتغايري الجنس كما مغايري الهوية الجنسية والمتحولين جنسياً. ويُرجح في التمييز على أساس

٢٤) من المتوقع طرح هذه الاتفاقية للمناقشة بغرض تعديلها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

الميل الجنسي أن يشكل جزءاً من تمييز متعدد أو مركّب حيث أنّ مثليي الجنس أو مغايري الهوية الجنسية يمكن أن يكونوا أكثر عرضةً للتمييز على أساس الجنس أيضاً. وتشكّل ممارسة التسلّط والتحرّش بحق أشخاص يُنظر إلى ميلهم الجنسي على أنّه «غير طبيعي» سمة مشتركة للتمييز بحق هؤلاء الأشخاص.

وليس الميل الجنسي معياراً منصوصاً عليه في الاتفاقية رقم ١١١ ولكنّه مشمول ضمناً في المادة ١. ١ (ب) التي تجيز للدول الأعضاء توسيع أسباب التمييز المحظورة عندما تظهر. ولقد حدد بعض الدول أنّ معيار الجنس يتضمن الميل الجنسي.

كما حدّد العديد من الدول الميل الجنسي على أنّه أساس لممارسة التمييز ورفضه. ويحظر صراحة بعض الدساتير الوطنية والمحلية (مثل ألمانيا وجنوب إفريقيا) التمييز على أساس الميل الجنسي، كما عالجت بلدان أخرى في التشريعات بطرق مختلفة. ولكن في العديد من أنحاء العالم، تُسجّل مقاومة حتّى للاعتراف بالميل الجنسي على أنّه سبب للقلق بشأن التمييز.

اتفاقية ١١١: التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨،
توصية ١٨٨: وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧

← الإطلاع أيضاً على: التمييز؛ التحرش والضغط.

النساء منظمات المشاريع

في السنوات الأخيرة، أصبحت المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك المنشآت الصغرى، مصدراً أساسياً للاستخدام والاستخدام الذاتي للنساء في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وسُجل ارتفاع ملموس في عدد رائدات الأعمال في العديد من النشاطات الاقتصادية في الاقتصادين النظامي وغير النظامي. وفي العديد من الدول النامية، تعمل المرأة أكثر من الرجل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤d، الفقرة ٣٩١).

وقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة يختلف بالنسبة لرائدات الأعمال باختلاف التحفيزات والوضع الاقتصادي والاجتماعي ونوع المشاريع وآفاق النمو. وهو يغطي جميع المجالات بدءاً بالمنشآت الزراعية الصغرى وصولاً للمؤسسات التجارية والمحترفة الحديثة التي تتم إدارتها عن طريق الإنترنت. ولكن، تقيد الأدلة بأن منشآت المرأة تميل لأن تكون أصغر لناحية عدد العمال المستخدمين وتوافر كما قيمة الأصول الثابتة. وتميل المرأة إلى التركيز في المهن التي تطلب استثماراً أقل وتدرّ أجراً أقل والمشتقة من مهاراتها التقليدية (مثل البيع في الأسواق الشعبية وإنتاج الأغذية وتمويلها على نطاق ضيق)، في حين يميل رائد الأعمال الذكر إلى التركيز في مجالات أكثر ديناميكية وكثافة من حيث الاستثمار. ويتعرض صغار الرياديين رجالاً ونساءً، إلى عدم الاستقرار وقابلية التعرض لتقلبات السوق.

وغالباً ما تضطر المرأة الريادية إلى التكيف مع سياسات وبيئات مؤسسية وتنظيمية غير مؤاتية للمرأة. بالتالي تميل إلى تسجيل مشاريعها بدرجة أقل من الرجل وغالباً ما تعمل من المنزل. ونظراً لطبيعة هذا العمل غير النظامي، فهو مشرّع على العقاب أكثر منه على التنظيم ولا سيما في الدول النامية. ولا يتم الاعتراف بالمرأة، حتى من نفسها أحياناً، على أنها رائدة أعمال رغم العمل لحسابها الخاص، وبالتالي تتجاهلها المؤسسات والبرامج المهتمة بتنمية المؤسسات (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٤d، الفقرة ٣٨٨). كما لا تحظى المرأة بتمثيل متكافئ في منظمات أصحاب العمل والجمعيات المهنية.

ولا تتمتع المرأة بخلاف الرجل بالوصول إلى التمويل والأصول والتكنولوجيا والخدمات وغالباً ما يكون مستوى تعليمها وتدريبها المهني متدنياً ويكون عليها التوفيق بين إدارة مشروعها والمسؤوليات المنزلية. وفي العديد من المجتمعات الزراعية، إن عجز المرأة عن امتلاك أو إرث الأرض التي تزرعها يعيق قدرتها على العمل بشكل مستقل كمزارعة كما يؤثر أيضاً على حقها في التجمع

ضمن تعاونيّات واتحادات ائتمانيّة.

وفي حين تواجه الريادية بما لا يقبل الشكّ صعوبةً في إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومعظمها ناجم عن اعتبارات جنسانية، تجدر الإشارة إلى أنّ العقبات في العديد منها تنطبق على الجميع. ولكن يمكن للمرأة الريادية أن تتعرض لهذه المشاكل بصورة مضاعفة.

أمّا حقوق العاملين في الاستخدام الذاتي وأصحاب المنشآت الصغيرة والصغرى وحقوق المستخدمين لديهم فتضمنها في غالب الأحيان تشريعات عامة حول المساواة وتغطيها اتفاقيّات وتوصيات منظمة العمل الدوليّة. ولكنّ مواضيع المساواة بين الجنسين تحتاج لأن تدمج في الإطار القانوني والتنظيمي الذي يُعنى بتنمية المنشآت الصغيرة والصغرى. وهذا ما تنصّ عليه بعض المعايير، فالتوصية رقم ١٨٩ تدعو بشكلٍ خاص الدول الأعضاء إلى أن تنظر في:

«وضع تدابير وحواجز محددة من أجل الراغبين في تنظيم مشاريع ممن ينتمون لفئات سكانية مختارة كالنساء والعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة، والمتأثرين بالتكيف الهيكلي أو بالممارسات التقييدية والتمييزية، والمعوقين والمُسرّحين من الجيش والشباب بما فيهم الخريجون والعمال الكبار في السن والأقليات العرقية والشعوب الأصليّة والقبلية». (توصية رقم ١٨٩، فقرة ١٦ (٤)).

وفي أحد الأحكام (الفقرة ١٦)، يُطلب إلى الدول الأعضاء «أن تشجع توفير الدعم للنساء منظمات المشاريع، اعترافاً منها بتزايد أهمية المرأة في الاقتصاد، وذلك من خلال تدابير موضوعة خصيصاً من أجل النساء سواء كنّ من منظمات المشاريع أم من الراغبات في أن يصبحن منظمات مشاريع». ويمكن لمثل هذه التدابير أن تعالج حالات اللامساواة في الوصول إلى الموارد والتدريب المهني واتخاذ القرارات.

وفي منظمة العمل الدوليّة، يشجع برنامج تنمية الريادة لدى المرأة والمساواة بين الجنسين WEDGE تنظيم المشاريع من قبل نساء في ظل العمل اللائق. وفريق WEDGE تابع لبرنامج منظمة العمل الدوليّة لتعزيز الاستخدام عن طريق تنمية المشاريع الصغيرة SEED. وهو يعمل على تعزيز الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة عبر اتخاذ تدابير إيجابية لدعم المرأة في تأسيس المشاريع وتنظيمها وتنميتها. وهدف البرنامج وضع قاعدة معارف حول المرأة الريادية وانعدام المساواة في الموارد والوصول والحاجات والفرص المتصلة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ وتعزيز التمثيل والمناصرة والصوت عن طريق بناء قدرة جمعيات سيدات الأعمال وتطوير خدمات ابتكارية لدعم المرأة الريادية بما في ذلك كتيّبات وأدوات التدريب^{٢٥}.

توصية ١٨٩: خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨

(٢٥) لمعلومات كاملة حول برنامج WEDGE مراجعة الموقع:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE

← الإطلاع على: الحصول على عمل؛ التعليم؛ تنمية الموارد البشرية؛ المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ التدريب المهني.

النشاط الاقتصادي

يستخدم علماء الإحصاء مصطلح «النشاط الاقتصادي» بدلاً من «العمل». ولقد توسّع تعريف النشاط الاقتصادي على مرّ السنوات بحيث يغطّي معروض العمل الهادف إلى إنتاج سلع وخدمات اقتصادية كما جاء في نظام الحسابات القومية التابع للأمم المتحدة. وتتضمن فئة السكان النشطة اقتصادياً أشخاصاً يقومون بإنتاج سلع وخدمات فضلاً عن أشخاص يريدون رغبة واستعداداً للقيام بذلك بيد أنّهم لا يقومون بإنتاجها. ويتضمن نظام الحسابات القومية إنتاج السلع والخدمات للسوق وإنتاج السلع في الأسر بغرض الاستهلاك الخاص ولكنه يستبعد الخدمات غير المأجورة المعدة لاستهلاك الأسرة التي تنتجها. وتُعرف هذه الخدمات عموماً «بتدبير المنزل» الذي يتضمن نشاطات مثل الطهو والتنظيف والعناية بالأطفال وبسائر أفراد الأسرة.

وتعرّف منظمة العمل الدولية النشاط الاقتصادي على أنّه «العمل مقابل أجر أو الذي يرتقب ربحاً» وتحدد أنّ إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية يتضمن إنتاج سلع زراعية وتصنيعها وإنتاج سلع أخرى معدة للاستهلاك المنزلي.

رغم تنامي نسبة النساء الناشطات اقتصادياً في خلال العقود المنصرمة، إلّا أنّ جميع مناطق العالم تقلّل من تقدير مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، حتى لو استثيت المساهمة الاقتصادية للعمل المنزلي غير المأجور.

← الإطلاع أيضاً على: العمل في المنزل؛ القوى العاملة؛ سوق العمل؛ إحصاءات العمل.

النوع الاجتماعي^{٢٦}

يُقصد بالنوع الاجتماعي الاختلافات والعلاقات الناشئة اجتماعياً بين الذكور والإناث. وهي تختلف اختلافاً شديداً بين المجتمعات والثقافات وتتغيّر مع مرور الوقت. وليس مصطلح «النوع الاجتماعي» مرادفاً تماماً لمصطلح «جنس» الذي يشير حصراً إلى الفوارق البيولوجية بين الرجال والنساء وهي عالمية ولا تتغيّر. فتُفصّل البيانات الإحصائية بحسب الجنس في حين يميّز

(٢٦) يُشكّل هذا المدخل والمداخل اللاحقة مجموعة مترابطة من المواضيع المفاهيمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وبالتالي لم ترد في كل منها المراجع المترابطة الأخرى، بل إنّ المراجع الواردة في نهاية كل مدخل تشير إلى مواضيع أخرى.

النوع الاجتماعي الأدوار والمسؤوليّات والضوابط والفرص والحاجات المختلفة الخاصة بكلّ من الذكور والإناث في شتّى المجالات وفي أي بيئة اجتماعية معيّنة.

أمّا أدوار الرجال والنساء فهي سلوكيّات مكتسبة في مجتمع أو مجتمع محليّ أو مجموعة اجتماعية محددة. وهي تحدّد طبيعة النشاطات والمهام والمسؤوليّات التي تعتبر مناسبة لكلّ من الرجال والنساء. وتتأثّر أدوار الجنسين بعوامل السنّ والطبقة الاجتماعية والاقتصاديّة والعرق/الإثنيّة والدين والبيئة الجغرافيّة والاقتصاديّة والسياسيّة والثقافيّة. كما تشكّل العلاقات بين الجنسين علاقات سلطة تؤثر في هويّة الجهة التي يمكنها أن تنفذ إلى الموارد المادية وغير المادية وتتحكّم بها.

غالباً ما تطرأ الاختلافات في أدوار الجنسين ردّاً على الظروف الاقتصاديّة أو الطبيعّية أو السياسيّة المتغيّرة بما في ذلك جهود التنمية أو التكيف الهيكلي أو غيرها من القوى الوطنيّة أو الدوليّة. ويمكن في أدوار الرجال والنساء في سياق اجتماعي محدد أن تكون مرنة أو متصلبة، متشابهة أو مختلفة، متكاملة أو متضاربة. ويُعنى كلّ من الرجال والنساء بدرجات مختلفة وبأساليب مختلفة بالنشاطات الإنجابيّة والإنتاجيّة والأهليّة ويؤدّون أدواراً ضمن المجموعات الاجتماعيّة والسياسيّة. ويتجلّى على ضوء مشاركتهم في كلّ نشاط توزيع العمل بحسب النوع الاجتماعي في مكان محدد وفي وقت محدد. ويجب على توزيع العمل بحسب النوع الاجتماعي أن يتجلّى في تحليل النوع الاجتماعي.

تؤثّر علاقات الجنسين في شتّى نواحي الاستخدام وظروف العمل والحماية الاجتماعيّة والتمثيل والصوت في العمل، ولهذا السبب يُعتبر النوع الاجتماعي موضوعاً شاملاً في عالم العمل. وغالباً ما تُطلق تسمية الفجوة بين الجنسين على التباين في أي منطقة بين الرجال والنساء لناحية درجات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والتعويض أو الإعانات. وأكثر ما يعني المساواة بين الجنسين في العمل هو التباين في الأجر بين الجنسين، والتباين في متوسط كسب الرجل والمرأة؛ ولكنّ الفجوة بين الجنسين واضحة أيضاً في الوصول إلى العمل والتعليم والتدريب المهني والمشاركة المجدية في مؤسسات الحوار الاجتماعي التمثيليّة.

← الإطلاع أيضاً على: الحصول على عمل؛ توزيع العمل؛ المساواة في الأجر؛ التعليم؛ السقف الزجاجي؛ التدريب المهني.

النوع الاجتماعي والتنمية

← الإطلاع أيضاً على: تحليل النوع الاجتماعي والتخطيط له.

المراجع

- ❑ Basi, T. 2006. *Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?*, paper presented at the seminar, *Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- ❑ Chappell, D. and di Martino, V. 2006. *Violence at work* (Geneva, ILO).
- ❑ Coyle, A. 2006. *Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India*, paper given at the seminar, *Key challenges*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- ❑ Daly, M. (ed.). 2001. *Care work: The quest for security* (Geneva: ILO).
- ❑ Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy: The global challenges of labour inspection", in *Labour Education*, Vol. 3/4, No. 140/141, pp. 15–21.
- ❑ Elder, S. and Schmidt, D. 2004. *Global employment trends for women 2004* (Geneva: ILO).
- ❑ European Commission (EC), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* (Luxembourg).
- ❑ —, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxembourg).
- ❑ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2007. "Telework", in *European Industrial Relations Dictionary*. Available at: <http://www.eurofound.eu>.
- ❑ Hepple, B. 2001. "Equality and empowerment for decent work", in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 1, pp. 5–18.
- ❑ Hodges-Aeberhard, J. 1996. "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in *International Labour Review*, Vol. 135, No. 5, pp. 499–533.

- ❑ —. 1999. *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (Geneva, ILO).
- ❑ International Atomic Energy Agency (IAEA). 2004. *International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources*, Safety Series No. 115-1 (Vienna).
- ❑ International Labour Organization (ILO). 1985. *Official Bulletin*, Vol. 68, Ser. A (Geneva).
- ❑ —. 1988. *Equality in Employment and Occupation, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).
- ❑ —. 1992. *General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992 (Geneva).
- ❑ —. 1993a. *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva).
- ❑ —. 1993b. *General survey of the reports on the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation*, III (3B), International Labour Conference, 80th Session, Geneva, 1993 (Geneva).
- ❑ —. 1996. *Equality in employment and occupation*, Report III (4B), International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).
- ❑ —. 1997. *Protection of workers' personal data: An ILO code of practice* (Geneva).
- ❑ —, South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Team (SEAPAT). 1998. "Gender issues in the world of work", in *ILO/SEAPAT's OnLine Gender Learning & Information Module*. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/ipecgcdw.htm>
- ❑ —. 1999. *Decent work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).
- ❑ —. 2000. "Gender issues in social security and social protection", *Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social*

- and Labour Spheres*, International Seminar, St. Petersburg, 2000 (St. Petersburg).
- ❑ —. 2001a. *An ILO code of practice on HIV/AIDS in the world of work* (Geneva).
 - ❑ —. 2001b. *Report of the Director-General: Stopping forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).
 - ❑ —, Gender Promotion Programme. 2001. *Realizing decent work for older women workers* (Geneva).
 - ❑ —. 2002a. *Report of the Committee on the Informal Economy*, Provisional Record 25, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002 (Geneva).
 - ❑ —. 2002b. *World Employment Report 2001: Life at work in the information economy* (Geneva).
 - ❑ —. 2003. *Report of the Director-General: Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva).
 - ❑ —. 2004a. *Global employment trends for women*, 2004 (Geneva).
 - ❑ —. 2004b. *Leave and family responsibilities*. TRAVAIL Information Sheet No. WT 6 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>
 - ❑ —. 2004c. *On-call work and “zero hours” contracts*. Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet No. WT-15. (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/condtrav>.
 - ❑ —. 2004d. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Report III (1B), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004 (Geneva).
 - ❑ —. 2004e. *Shift Work*, TRAVAIL Information Sheet No. WT-8 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.

- ❑ —. **2004f.** *Tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144*, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Geneva).
- ❑ —. 2004g. *Working time and health*. TRAVAIL Information Sheet No. WT-1 (Geneva). Available at <http://www.ilo.org/travail>.
- ❑ —, **World Commission on the Social Dimension of Globalization.** **2004h.** *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Geneva).
- ❑ —. 2005a. *Manual for drafting ILO instruments* (Geneva). Also available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg>.
- ❑ —, Bureau for Employers' Activities. 2005b. *Employers' organizations taking the lead on gender equality* (Geneva).
- ❑ —. 2005b. *Report of the Director-General: A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).
- ❑ —. 2006a. *Report of the Director-General: Changing patterns in the world of work*, Report I (C), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- ❑ —. 2006b. *The employment relationship*, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- ❑ —. 2006c. *Report of the Director-General: The end of child labour: Within reach. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- ❑ —. 2006d. *The role of the ILO in technical cooperation*, Provisional Record 19 (166), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- ❑ —. 2007. *Global employment trends for women: brief*, March 2007 (Geneva). Jhabvala, R. and Sinha, S. 2006. "Social protection for women workers in the informal economy", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 167–185.

- ❑ Last, P.A. 1997. “Women’s health”, in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO): pp. 15.48–15.52.
- ❑ McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Geneva, ILO).
- ❑ Messing, K and Östlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Geneva, WHO).
- ❑ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1998. *DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality* (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/dac>.
- ❑ **Paul, J. 2004.** *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva: ILO).
- ❑ Rodgers, G. 1989. “Precarious work in Western Europe: The state of the debate”, in G. Rodgers and J. Rodgers (eds): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Geneva, ILO), pp. 1–16.
- ❑ Séguret, M.-C. 1997. “Maternity protection in legislation”, in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO), pp. 9.22–9.26.
- ❑ South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC). 2002. “SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu”, *SAARC Press Release*. 9 January 2002. Available at: <http://www.saarc-ec.org/old/11summit.htm>.
- ❑ Trebilcock, A. 2004. “International labour standards and the informal economy”, in J.-C. Javillier, B. Gernigon and G. Politakis (eds): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir*, Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos (Geneva: ILO), pp. 585–613.
- ❑ UN Division for the Advancement of Women (UNDAW). 2003. *The role of men and boys in achieving gender equality*. Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, 21–24 Oct. 2003.
- ❑ UN Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. *Mainstreaming*

the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, Agreed Conclusions 1997/2, in A/52/3/Rev. 1.

- ❑ United Nations (UN), Population Division. 2007. *World Population Prospects: The 2006 revision population database*. Available at: <http://www.esa.un.org/unpp/>.
- ❑ Working with VDUs (1998), in *International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS) Bibliography* (Suffolk: Health and Safety Executive).

مراجع إضافية

يُمكن الحصول على معلومات حول المساواة في الفرص والممارسات غير التمييزية في مختلف الدول والأنظمة بواسطة منظمة العمل الدولية.

المواقع الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية

للحصول على معلومات إضافية، يُمكن الاستعانة بروابط عدّة متوفّرة على الموقع الإلكتروني الخاص بمنظمة العمل الدولية. وجميع العناوين الإلكترونية المُبيّنة في ما يلي كانت صحيحة في تاريخ ٢٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٧. إذا واجهتم مشكلة في الوصول إلى أيّ منها، الرجاء معاينة موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org وتعبّر الروابط وصولاً إلى الشعبة موضوع البحث.

Bureau for Gender Equality:

<http://www.ilo.org/gender>

مكتب المساواة بين الجنسين

Standards and fundamental principles and rights at work:

<http://www.ilo.org/standards>

المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration

Department (DIALOGUE):

<http://www.ilo.org/dialogue>

قسم الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل

Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL):

<http://www.ilo.org/protection/condtrav>

برنامج شروط العمل والاستخدام

يتضمن سلسلة من البطاقات الإخبارية وغيرها من المراجع بشأن فترات العمل وتنظيمه، بالإضافة إلى الأجور والمداخيل والعمل والعائلة (بما في ذلك حماية الأمومة) وظروف العمل والعنف في مكان العمل والتحرّش (بما في ذلك التحرش الجنسي).

Programme on Safety and Health at Work and the Environment

(SAFework):

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>

برنامج حول السلامة والصحة المهنيّتين والبيئة

يتضمن الموقع مراجع حول شؤون النوع الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيّتين. ويُمكن النفاذ إلى برنامج SOLVE بواسطة موقع SAFEWORK من خلال ”Workers’ Well-being [رفاه العمّال].“

International Institute for Labour Studies:

<http://www.ilo.org/bureau/inst>

المعهد الدولي لدراسات العمل

ILOLEX, database of ILO Conventions and Recommendations:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

قاعدة بيانات منظمة العمل الدوليّة الخاصة بالاتفاقيّات والتوصيات

NATLEX, database of national labour legislation:

http://www.ilo.org/dyn/natlex_browse.home

قاعدة البيانات الخاصة بتشريعات العمل الوطنيّة

ILO Bureau of Statistics:

<http://www.ilo.org/bureau/sat/index.htm>

مكتب منظمة العمل الدوليّة للإحصاءات

KILM (Key Indicators of the Labour Market) database:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>

قاعدة بيانات المؤشرات الأساسيّة الخاصة بسوق العمل. الخدمة الكاملة متوفّرة عند الاشتراك.

Resources on the informal economy:

<http://www.ilo.org/infeco>

مراجع حول الاقتصاد غير النظامي

Bureau for Workers’ Activities (ACTRAV):

<http://www.ilo.org/dialogue/actrav/genact/gender/gendtu/>

مكتب أنشطة العمّال. يتضمن معلومات حول النقابات وقضايا المساواة بين الجنسين.

WEDGE web site on women's entrepreneurship and gender equality:
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Potral?p_prog=S&p_subprog=WE

موقع الكتروني حول تنمية روح الريادة لدى المرأة والمساواة بين الجنسين

ILO Encyclopaedia of Occupational Safety and Health, Fourth ed.:
<http://www.ilo.org/encyclopedia/>

موسوعة منظمة العمل الدوليّة حول السلامة والصحة المهنيّتين، الطبعة الرابعة.

مراجع متوفّرة على أقراص مدمجة

قام مركز منظمة العمل الدوليّة المعني بالتدريب ومقرّه تورينو بإعداد قرص مدمج عن المعلومات بشأن حقوق النساء العاملات Women Workers' Rights Information Kit. أصبحت النسخة الأصليّة باللغة الإنكليزيّة متوفّرة ويمكن طلبها على العنوان التالي: Women in Development Programme. International Training Centre of the ILO. Viale Maestri del Lavoro، ١٠، ١٠١٢٧، Turin, Italy (رقم الفاكس: ٣٥٠ ٦٩٣٦ ٠١١ +٣٩؛ أو بواسطة البريد الالكتروني على العنوان: WID@itcilo.it)

قام مكتب المساواة بين الجنسين بجمع تشريعات منظمة العمل الدوليّة المعنيّة بالمساواة بين الجنسين في كتاب يحمل عنوان: "المساواة بين الجنسين و العمل اللائق: توصيات واتفاقيّات وتوصيات مختارة لمنظمة العمل الدوليّة" المتوفّر بنسختين مطبعية وإلكترونية.

يُصدر قسم الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل (DIALOGUE) الخطوط التوجيهيّة الخاصّة بتشريعات العمل Labour Legislation Guidelines التي وضعها أرتورو برونستين وفلاديسلاف إيغوروف (الطبعة الثانية، ٢٠٠٣) بنسختين مطبعية وإلكترونية.

مطالعات إضافيّة

- ❑ Anker, Richard. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva: ILO, 1998.
- ❑ ILO, Bureau for Gender Equality. 2000. *Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action* (Geneva).

- ❑ —. 2000. *Globalizing Europe: Decent work in the information economy*. Report of the Director General, Sixth European Regional Meeting, Geneva 2000 (Geneva).
- ❑ —. 2002. *Women and men in the informal sector: A statistical picture* (Geneva).
- ❑ —. 2006. *Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality* (Geneva).
- ❑ European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* (Luxembourg).
- ❑ Herrell, I. et al. 2003. *Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue* (Geneva: ILO).
- ❑ Hodges-Aeberhard, J. 2004. *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*. (Geneva: ILO).
- ❑ Lim, L.L. et al. 2002. *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions* (Geneva: ILO).
- ❑ March, C., Smythe, I. and Mukhopadhyay, M. 1999. *A guide to gender analysis frameworks* (Oxford: Oxfam).
- ❑ Mata-Greenwood, A. 2000. *Incorporating gender issues in labour statistics* (Geneva: ILO).
- ❑ Olney, S. et al. 1998. *Gender equality: a guide to collective bargaining* (Geneva: ILO).
- ❑ and Rueda, M. 2005. *Convention 154: Promoting collective bargaining* (Geneva: ILO).
- ❑ Reinhart, A. 1999. *Addressing sexual harassment in the workplace – a management information booklet* (Geneva: ILO).
- ❑ Wirth, L. 2004. *Breaking through the glass ceiling; Women in management*, Second ed. (Geneva: ILO).

الطبعة الثانية

ألفاء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين

اكتسبت كل من حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين اهتمام متزايد على مدى العقود الماضية، على الصعيدين الدولي والوطني. ومن أجل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل، تم اعتماد معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية في نطاق واسع من القضايا ذات الصلة. على الرغم من ذلك، غالباً ما يكون العمال غير مدركين لحقوقهم المستمدة من هذه المعايير - حقيقة تم تحديدها على نحو متزايد على أنها عقبة رئيسية أمام استخدامها.

بناء على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، يركز هذا الكتاب على التزامات الحكومات أو أصحاب العمل، وحقوق العمال، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.

تتضمن هذه الطبعة معلومات هامة ذات الصلة بالنساء العاملات في مجالات خاصة بالتحرش الجنسي، ودور المرأة في التنمية، والسقف الزجاجي والكثير غيرها. وشملت التطورات الرئيسية الأخرى للعمال من الإناث والذكور إدماج منظور النوع الاجتماعي والقضايا الأخرى الخاصة بالمساواة بين الجنسين، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والعولة، ومناطق الصادرات، والعمل لبعض الوقت والعمال ذوي المسؤوليات العائلية. تم التعامل مع آليات الإنفاذ والإجراءات التي تلعب دوراً حاسماً في السعي الفعال لحقوق الفرد، في الأقسام «عبء الإثبات» و«وسائل الانتصاف والعقوبات».

ويوفر الدليل، حسب الترتيب الأبجدي، تعريف واضح ومقتضب ويوجه القارئ لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة وغيرها من القانونية، وإلى الموضوعات المرتبطة الأخرى في هذه الطبعة.

مع صيغة المتابعة السهلة، يعتبر الدليل أداة أساسية لزيادة الوعي ومحو الأمية القانونية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين.

ISBN 978-92-2-619622-3



9 789226 196223