



منظمة
العمل
الدولية

عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية

العمل
اللائق
للعمال
المنزليين

العدد ٦٨، آب/أغسطس ٢٠١٠

نحو معايير جديدة حول العمل المنزلي وفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز • اتجاهات الاستخدام العالمية •
الأزمة الاقتصادية والمالية والاجتماعية في الدول العربية

أيضاً في هذا العدد:

عالم العمل

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

Editor: MAY HOFMAN OJERMARK

Production Manager:

KIRAN MEHRA-KERPELMUN

Production Assistant:

CORINE LUCHINI

Photo Editor: MARCEL CROZET

Art Direction: MDP, ILO TURIN

Cover Design: PAPIKA

ILO Editorial Board: THOMAS

NETTER

(CHAIR), CHARLOTTE BEAUCHANP,

MARY HOFMAN OJERMARK, KIRAN

MEHRA KERPEHMAN, CORINE

PERTHUS, HANS VON ROHLAND

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في مدريد.
الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل الدولية - بيروت).
الاخراج والطباعة: مطبعة دار الكتب، بيروت - لبنان

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تعبير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي.

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

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية
ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١
رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧
بيروت لبنان
هاتف: ٧٥٢٤٠٠ - ١ - ٩٦١
فاكس: ٧٥٢٤٠٥ - ١ - ٩٦١
بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو
Bureau of Public Information
ILO
CH - 1211 Geneva 22
Switzerland
Tel : (4122) 7997912
Fax : (4122) 7998577

«كُن إنساناً وليس مجرد آلة» منظمة العمل الدولية واتجاهات ساعات العمل

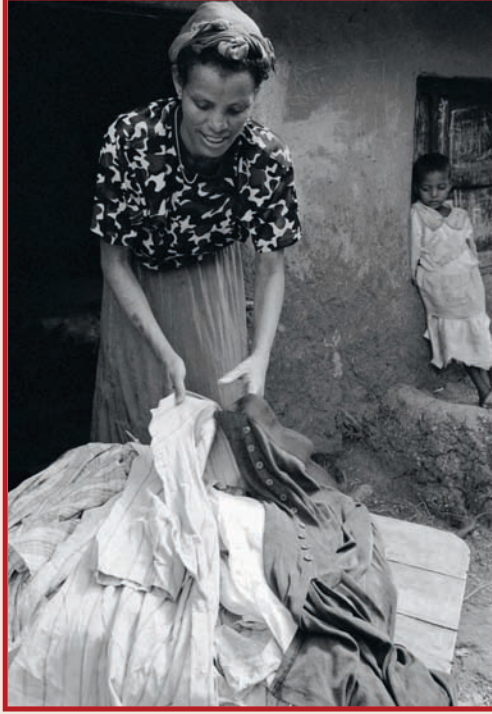


في سنة ١٩٢٠، تصوّر ماينارد كينز عالماً يُستعاض فيه بالترفيه عن العمل خلال مئة عام. توفّع دوام عمل لا يتجاوز ثلاث ساعاتٍ في اليوم وخمس عشرة ساعة في الأسبوع بحلول سنة ٢٠٢٠. وبذلك، كان يعبر عن التوقّعات العامة السائدة في تلك الفترة بين علماء الاقتصاد الذين كانوا يؤمنون بتحوّل المداخل المرتفعة إلى مستوياتٍ عالية من الاستهلاك وساعات عمل أقل.

ولكن تبين بأن ساعات العمل كانت أقلّ تأثراً بالمدخل مقارنةً بالاعتقاد السائد، وعلى الأخص في البلدان الأكثر تقدماً. فعلى الرغم من النزعة الطويلة الأمد نحو تخفيض متوسط ساعات العمل في السنوات الثمانين الماضية في معظم بلدان العالم، وعلى الرغم من أنه لا يزال أمامنا عقدان من الزمن حتى حلول سنة ٢٠٢٠، يبدو جلياً أن رؤية كينز لا تزال بعيدة المنال. علاوةً على ذلك، يشير بحث أصدرته منظمة العمل الدولية مؤخراً إلى أن ٢٢ في المئة من عمال العالم يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع على منعطف القرن الواحد والعشرين، أي بعد مرور ٨٠ عاماً على اعتماد منظمة العمل الدولية أول معيار عمل - اتفاقي ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) - الذي يحدّد ٤٨ ساعة كحد أقصى لساعات عمل العمّال الصناعيين في الأسبوع الواحد.

ليس من باب الصدفة أن تكون الاتفاقية الأولى لمنظمة العمل الدولية قد حددت ٤٨ ساعة كحد أقصى لساعات العمل الأسبوعية في قطاع الصناعة. فتحديد الحد الأقصى لساعات العمل كان من المطالب الأساسية للحركة النقابية الدولية لسنوات عديدة واعتبر موضوعاً مشروعاً وملائماً للتشريع الدولي ليس فقط لإنشاء البلدان والشركات عن المناقشة فيما بينها بل للموافقة على مطالب العمال مما قد يساعد في احتواء تأثير الثورة البولشفية.

في كلمة ألقاها مندوب الحكومة الفرنسية، آرثر فوتين، أثناء مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٢١، حيث اعتمدت اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة) (رقم ١٤)، قال ما يلي: «من الضروري أن يتمكّن العامل من أن يستعيد عافيته بعد عمله الأسبوعي، وأن يكون لديه



العمل اللائق للعمال المنزليين

كان العمل المنزلي ولا يزال تقليدياً ومن الوظائف الأكثر هشاشة والأقل أجراً وأماناً وحمايةً، وذلك على الرغم من تنامي أهميته الاجتماعية والاقتصادية. إن قرار مناقشة معيار حول العمل اللائق للعمال المنزليين الذي اتخذ في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠١٠ يقر بأن العمال المنزليين عمالاً حقيقيين، ويأخذ بالاعتبار واقع أن الأغلبية الساحقة من العمال المنزليين في الاقتصاد المعولم هم من النساء.

تحقيقات صحفية

١٧

أخبار

- البطالة في أعلى مستوياتها
- اليوم العالمي للمرأة
- مدير عام منظمة العمل الدولية يرحب بإعلان قادة الأعمال في دافوس
- منظمة العمل الدولية تبكي المدير العام السابق فرانسيس بلانشار
- اتفاقية العمل البحري: الخطوات الرئيسية لاعتمادها

موضوع الخلاف

٤

العمل اللائق للعمال المنزليين: نحو معايير عمل دولية

مقالات عامة

٧

نقل العمال المنزليين إلى الاقتصاد النظامي: نظام خدمة الشيك

١٠

تعزيز الاستجابة لفيروس نقص المناعة المكتسب/الايذز: نحو معيار عمل دولي جديد

١٤

الأزمة المالية والاقتصادية والاجتماعية العالمية في الدول العربية

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول ال ١٧٥ الأعضاء في جهد مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.

العمل اللائق للعمال المنزليين

نحو معايير عمل دولية

الصناعية يُعزى إلى اتساع هوة عدم المساواة^٢ في المداخيل. في المقابل، لقد برز العمل المنزلي أكثر فأكثر في الإقتصاديات الزراعية/غير النظامية وذات الدخل المنخفض، وخصوصاً في البلدان التي تعاني من وباء الإيدز وفيروس نقص المناعة المكتسب.

إن ارتفاع نسبة العمل المنزلي يعود إلى التغييرات التي حصلت على مستوى تنظيم العمل وتكثيفه والارتفاع الملحوظ في معدلات مشاركة المرأة في العمل مما جعل المرأة أقل استعداداً للعمل من دون أجر. بالإضافة إلى ذلك، أصبح من الصعب بمكان أن توفق العائلات ما بين العمل مقابل أجر والاضطلاع بالمسؤوليات العائلية بسبب ارتفاع نسبة المسنين في المجتمعات، وتكثيف هجرة النساء على المستويين المحلي والدولي وتراجع الخدمات الاجتماعية والعناية التي توفرها الدولة. لقد زاد الاعتماد تالياً على العمل المنزلي في كل بلدان العالم بحيث أصبح يشكل إستراتيجية خاصة لمواجهة الضغوطات المتزايدة الناتجة عن العلاقة بين العمل والمسؤوليات العائلية.

الافتقار إلى مقتضيات العمل اللائق في العمل المنزلي

كان العمل المنزلي ولا يزال من الوظائف الأكثر هشاشة والأقل أجراً وأماناً وحمايةً على الرغم من تنامي أهميته الاجتماعية والاقتصادية. فقد أصبح الاستغلال وسوء المعاملة من الأمور الشائعة وعلى الأخص في ما يتعلق بالأطفال والعمالات المهاجرات. فهؤلاء أصبحوا عرضة للعنف الشفهي والجسدي بسبب صغر سنهم وجنسياتهم وسكنهم في غالب الأحيان في منزل صاحب العمل. وكثرت التقارير الإعلامية عن هذا النوع من العنف وقد تصقنت في أسوأ الحالات حالات انتحار أو جرائم قتل.

فالافتقار الجدي لمقتضيات العمل اللائق الذي تعاني منه العمالات المنزليات يأتي نتيجة هشاشتهن على الصعيدين القانوني والاجتماعي، بحيث تُستبعد العمالات المنزليات من الحماية التي ينص عليها قانون العمل الوطني أو أنظمة الضمان الاجتماعي بحكم القانون أو الواقع في الدول الصناعية والنامية على السواء.

إن العناية بالمنزل وتنظيفه مقابل أجر من أهم المهام للملايين من العمال في كافة أنحاء العالم، ومعظمهم من النساء. وفقاً للتقرير الجديد لمنظمة العمل الدولية الذي عُرض في دورة حزيران/يونيو ٢٠١٠ من مؤتمر العمل الدولي، يستحوذ العمل المنزلي على نسبة مهمة من

القوى العاملة، تتراوح بين ٥ و ٩ في المئة من إجمالي العمالة في الدول النامية وتمثل ٢,٥ في المئة من إجمالي العمالة في الدول الصناعية. تنظر مانويلا طومي (الصورة أعلاه)، مديرة برنامج ظروف العمل والاستخدام التابع لمنظمة العمل الدولية، في ظروف العمل لهذه القوى العاملة العالمية والنامية وفي طرق تحسينها.

جنيف - يمكن أن يقوم العمال المنزليون بالطبخ والتنظيف والعناية بالأطفال والمسنين والمعوقين وحتى بالحيوانات الأليفة. فيما معظم العمال المنزليين من النساء، وأغلبهن عاملات مهاجرات، يعتبر الرجال أيضاً معنيين بالعمل المنزلي كالجنائين أو حراس المنازل الخاصة أو سائقي العائلات.

يمكن للعمال المنزليين العمل مقابل تقاضي أجر من صاحب عمل واحد أو من عدة أصحاب عمل - سواء بدوام جزئي أم بدوام كامل. يمكنهم أيضاً العمل لحسابهم الخاص والتحكم بظروف عملهم، أو تقديم خدمات للمنازل بشكل فردي مقابل تقاضي أجر من مؤسساتٍ مرخصة. ويمكن للعمال المنزليين وبصورتهم خاصة من هم من المهاجرين العاملين بدوام كامل أن يقطنوا في منزل صاحب العمل.

تتغير تركيبة القوى العاملة المنزلية من بلد إلى آخر مع مرور الزمن ولكن أعدادهم كانت في تمام مستمر في كل البلدان. يُقال إن ارتفاع نسبة العمل المنزلي في الدول



© M. Corzet/ILLO

(١) منظمة العمل الدولية
٢٠٠٩: العمل اللائق للعمال
المنزليين، تقرير ٤ (١)،
مؤتمر العمل الدولي، الدورة
٩٩، ٢٠١٠، جنيف

(٢) R. Milkman, E. Reese
and B. Roth: "The
macro-sociology of
paid domestic labour",
in work and
occupations, Vol. 25,
No. 4, pp. 483-507

جديدة

والمعاش التقاعدي على أساس السن. أمّا تغطية تأمين البطالة فهو من المنافع التي تقدمها قلة هي البلدان للعمال المنزليين.

في حال أصبح العمل اللائق واقعاً بالنسبة للعمال المنزليين، يصبح من الواجب الاعتراف بخصائصهم وتفهمها. من المألوف أن يتقاضى تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي عن الخصائص المحددة لعلاقة العمل المنزلي حيث يكون صاحب العمل مسؤولاً عن معالجتها بشكل فردي.

خصائص العمل المنزلي

يختلف العمل المنزلي في كثير من الأوجه عن أشكال أخرى من العمل.

أولاً، لا يتم العمل المنزلي في مصنع أو مكتب أو شارع أو

على سبيل المثال، تحصل العاملات المنزليات على حماية محدودة تضمن سلامتهن وصحتهن أثناء الحمل والولادة وتؤمن دخلاً بديلاً لهن في فترة إجازة الأمومة مع حق العودة إلى وظائفهن. يجيز القانون في بعض البلدان صرف العاملات المنزليات في حال حملهن. وفي بلدان أخرى، لا تخضع هذه الممارسة للقانون، ولكن تشير الدلائل إلى أن حالات الصرف بسبب الحمل أكثر شيوعاً بين العاملات المنزليات مقارنة مع الفئات الأخرى من العاملات.

من الحالات الفادحة أيضاً إستبعاد العمال المنزليين في معظم البلدان من التشريع الخاص بالسلامة والصحة المهنية وفقاً للاعتبار الخاطئ بأن المنزل هو مكان آمن وغير مهدد. فمن المرجح الحصول على منافع الضمان الاجتماعي في ظل أنظمة عامة للرفاه الاجتماعي تؤمن الحصول بشكل عام ومتساوٍ على العناية الصحية



© ILO PHOTO

منزلي عملاً «حقيقياً»، ممّا يؤدي إلى الإمعان في الحطّ من قيمته وتجاهله.

لكن لا يخلو الأمر من بعض التطورات على مستوى القوانين والسياسات في عدد من البلدان التي حاولت معالجة مختلف ظروف العمال المنزليين من خلال إنشاء الأنظمة التي تتلاءم وسياقاتهم الخاصة. سعت بلدانٌ مثل بلجيكا وفرنسا إلى ضمان دفع المستوى الأدنى للأجور وتحسين برامج الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين من خلال تبسيط معاملات الدفع والتحفيزات الضريبية ممّا جعل الامتثال للقانون أكثر سهولةً وأبّخس ثمناً لصاحب العمل (مراجعة الصفحة ٧).

نحو معايير عمل دولية للعمل المنزلي

لا يختلف الوضع كثيراً على المستوى الدولي. فمعايير العمل الدولية الموجودة لا تقدّم الإرشاد المؤاتي حول كيفية ضمان الحماية الحقيقية للعمال المنزليين، إما لأنها تعجز عن معالجة السياق الخاص بالعمل المنزلي إما لأنها تسمح بإقصاء العمال بشكل واضح. فحدا ذلك بمجلس إدارة منظمة العمل الدولية إلى الموافقة على إدراج نشاط خاص بتحديد معايير العمل اللائق للعمال المنزليين في جدول أعمال الدورة التاسعة والتسعين (٢٠١٠) لمؤتمر العمل الدولي. وعالج المؤتمر هذه المسألة وفقاً لإجراء المناقشة المزدوجة. ودعى مؤتمر العمل الدولي لمناقشة وشكل صكّ دولي، على أن يُصار إلى اتخاذ قرارٍ نهائيّ في هذه المسألة في حزيران/يونيو ٢٠١١.

إن فعالية المعيار الدولي الخاص بالعمال المنزليين تقتضي بأن يعيد التأكيد على الحماية الاجتماعية التي يحقّ لهم التمتع بها وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية والاعتراف بعلاقة الاستخدام الخاصة بهم وتقديم معايير محددة بحيث تصبح هذه الحقوق واقعاً فعلياً.

إنّ قرار مناقشة مثل هذا المعيار المتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين يعكس التزام منظمة العمل الدولية كما ورد في أجندة العمل اللائق بإدخال العمال الذين كانوا يعتبرون خارج الهيئة الناجبة في صلب عملها. فهذا القرار سيُعترف بأن العمال المنزليين عمالٌ حقيقيون وسيأخذ بعين الاعتبار بأن أغلبية العمال المنزليين في الاقتصاد المعولم هم من النساء.

مزرعة. وبذلك يفلت من قبضة آليات الرقابة التقليدية، مثل خدمات تفتيش العمل، بحيث تواجه الأخيرة عراقيل قانونية وإدارية عند تفتيش الأماكن الخاصة.

بالإضافة إلى ذلك، يفترض العمل المنزلي القرب الجسدي من صاحبة العمل وأسررتها ونشوء رابط عاطفي بينهم، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالعناية بالأطفال أو بالأشخاص المسنين. إن بناء علاقات ثقة وعطف متبادلة أمرٌ مجدٍ للعاملة وصاحبة العمل على السواء، لكن قد يؤدي هذا الأمر إلى إزالة حدود علاقة الاستخدام وإلى معاملة تعسفية، خصوصاً في حال غياب تنظيم خاص وملائم.

ثانياً، يعكس العمل المنزلي العمل غير المدفوع الذي تقوم به المرأة تقليدياً من دون تقاضي أجرٍ بالمقابل، مما يفقده قيمته ويعزله عن الاقتصاد الإنتاجي. ويشرح ذلك أيضاً سبب تقاضي العاملات المنزليات أجوراً متدنية عموماً حيث تتقاضين في غالب الأحيان أجوراً أقل أو لا يحصلن على أجر بشكل منتظم. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يتم تخفيض أجور العاملات المنزليات لانتمائهن إلى الفئات المستضعفة ذات المستوى التعليمي المتدني.

ثالثاً، تتمتع العاملات المنزليات بقدرتها تفاوضية محدودة لأنهن «غير مرئيات» (يعملن في المنزل بمنأى عن الأنظار) ومنعزلات عن القوى العاملة. فليس بإمكانهن اللجوء إلى نظيرتهن طلباً للدعم أو الإرشاد لمعرفة ما يمكن اعتباره مطلباً معقولاً أو معاملةً غير مقبولة. أما العاملات المهاجرات فقد يتعرضن للمزيد من العزلة لأنهن لا يتقنّ اللغة الوطنية أو المحلية وليس لديهن عائلة أو شبكات داعمة أخرى باستطاعتهن الاعتماد عليها.

بسبب كلّ هذه العوامل التي يضاف إليها الأجر المتدني والمطالب الأسرية التي لا يمكن توقّعها، يصبح من الصعوبة بمكان بالنسبة للعمال المنزليين حشد أنفسهم وتنظيم عملهم لتحسين ظروف العمل. في موازاة ذلك، وبما أن المنزل هو مكان العمل، بدت إستراتيجيات التنظيم التقليدية التي تعتمد النقابات غير ملائمة لمعالجة الظروف الخاصة بالعمال المنزليين. ولكن، حتى عندما يتمكن العمال المنزليون من تنظيم عملهم يضع القانون المحلي المزيد من العراقيل أمام حق انضمامهم إلى اتفاقاتٍ جماعية تسمح بانتسابهم إلى نقابات عمالية لأنه لا يمكن اعتبار صاحب العمل شركة، نظراً إلى كون العمل المنزلي عملاً غير تجاري وغير إنتاجي.

كلّ هذه العوامل تكوّن وجهة النظر التي لا تعتبر العمل



© J. Maillard/ILO



© Sim Chi Yin/TWOC2

نقل العمال المنزليين إلى الاقتصاد النظامي

نظام خدمة الشيك



© K. Hyttäinen

الشركة التي تدير نظام «شيك الخدمات» في جنيف.

ما هو مدى نجاح نظام الشيك؟

انطلق نظام «شيك الخدمات» في جنيف سنة ٢٠٠٤. واليوم، تتولى مؤسسة برو التي تسهل إعادة اندماج المعوقين في سوق العمل إدارة هذا النظام. وعقب تبني القانون الجديد ضد العمل غير المصرح سنة ٢٠٠٨، زاد الطلب على هذا النظام الجديد بشكل هائل: فقد سجلت خدماتنا نمواً بنسبة ٢٥٠ في المئة. والآن نقوم بإدارة ما يناهز ٣٩٠٠ عقداً، ما يمثل ٢٠ في المئة من الأشخاص في العمل المنزلي القانوني في جنيف، أي العمال الذين يحظون بالحماية الاجتماعية. في خلال السنة الفائتة، قمنا بتحويل دفعات بقيمة ٣.٥ مليون فرنكاً سويسرياً مقابل التغطية الاجتماعية التي ما كانت لتُدفع لولانا.

ما هو بالتحديد دوركم في سوق العمل المنزلي؟ هل أنتم نوعٌ من مكاتب الاستخدام التي يمكن الاتصال بها للحصول على عمل كعامل تنظيف أو لإيجاد شخص يعتني بالأولاد؟



لا يتم العمل المنزلي في مصنع أو مكتب إنما في المنزل. لا يعمل الموظفون المنزليون إلى جانب عمال آخرين إنما يعملون في عزلة وراء الأبواب، مما يجعل من العمل المنزلي عملاً غير نظامي وغير موثق. وفي خطوة مهمة لتخطي الطابع غير النظامي وضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية، تبنى عددٌ من البلدان «شيك الخدمات».

يسهل نظام الشيك حساب حسومات الاستخدام الإلزامية وقد يساعد في الدفع مقابل خدمات يقدمها طاقم التنظيف الذي يعمل لحساب عدة أصحاب عمل. تكمن الفكرة في تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير النظامي إلى الاقتصاد النظامي، من خلال تخفيض جزء من تكاليف هذه العملية لأصحاب العمل والموظفين على السواء.

في أوروبا، تم إدخال نظام الشيك في فرنسا في سنة ١٩٩٣ قبل استبداله سنة ٢٠٠٥ بنظام شيكات خدمات الاستخدام العالمية. بموجب هذا النظام يمكن لصاحب العمل في بلد مثل فرنسا أن يدفع مقابل سلسلة من الخدمات يقوم بها موظف منزلي، بما يتضمن الأجور والمنافع الاجتماعية في رزمة واحدة. ويمكن استعماله للعمل المنزلي المنتظم والظرفي على السواء.

في سنة ٢٠٠٤، تم تطبيق نظام مشابه في فرنسا وبلجيكا، حيث كان استحداث فرص العمل هدفاً أساسياً. تلجأ النمسا وكندا (مدينة الكيبك) من جهتهما إلى نظام خدمات التمريض وتدريب الشؤون المنزلية الداعمة للمسنين والمعوقين. أما حكومة البرازيل فقد قدمت تحفيزات ضريبية لأصحاب العمل من أجل تشجيعهم على تسجيل العمال المنزليين في نظام الضمان الاجتماعي.

امتثلت جنيف وبعض الكانتونات الناطقة باللغة الفرنسية في سويسرا للنموذج الفرنسي واعتمدت بدورها نظام شيك الخدمات. لقد تحدث كيرسي هايتيانين، وهو صحافي مقره في جنيف، مع بيرنار بابل، المدير العام لمؤسسة برو (شركة اجتماعية خاصة) وهي

يعملون ما يقارب الساعتين أسبوعياً لتحسين دخل العائلة، وفي بعض الحالات يمكنهم السكن مع صاحب العمل وكسب ما يفوق عن ٢٠٠٠٠ فرنكاً سويسرياً في خلال سنة. ولكن هذه الحالات نادراً ما تحصل: ليس هناك أكثر من ٢٠٠ شخصاً مسجلاً يعملون بهذا الشكل المكثف في الاستخدام المنزلي في كانتون جنيف.

أنتم تتعاملون أيضاً مع المهاجرين الذين ليست لديهم إقامة منتظمة. هل لعملكم تأثير على الوضع القانوني؟

لا نسعى بأي طريقة كانت أن نضفي صفة قانونية على وضعهم، لكن بعض هؤلاء الأشخاص يعيشون هنا منذ سنوات عدّة. إذا تمكنا من جعل أصحاب العمل يدفعون اشتراكات التأمين، يكون لدينا على الأقل ما نقدمه للسلطات. لكن لن يُسمح لهم بالحصول على منافع البطالة، مثلاً، في حال خسروا وظيفتهم. الوضع مشابه هنا في جنيف، حيث يتم إرسال أولاد المهاجرين من دون أوراق ثبوتية إلى المدرسة، في محاولة لتحسين انخراطهم في مجتمعنا.

في جنيف، لا يغطي نظام الضمان الاجتماعي ما يتراوح بين ١٥٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ عاملاً يعمل معظمهم في الاستخدام المنزلي. هذا أحد الأسباب الذي أعطيت مؤسسة برو بفضلها مهمة إدارة هذه الخدمة: يجب فصل نظام الشيك عن الإدارة العامة لمعالجة المعلومات بسرية. كما أننا لا نتعاطى مع المسائل الضريبية. فعلى العمال الاهتمام بهذه المسائل - أقله في الوقت الحالي. لكن، تجري حالياً في جنيف مناقشة النظام الضريبي الخاص بهذه الفئة من العمال.

خلال دورة حزيران/يونيو من مؤتمر العمل الدولي، ستنظر منظمة العمل الدولية في إمكانية وضع معيار عمل دولي لحماية العمال المنزليين. ماذا تتوقعون من مثل هذا معيار؟

على المعيار المزمع اعتماده في منظمة العمل الدولية أن يضمن حصول العامل المنزلي على الأقل على عقد عمل مكتوب يلبي الحد الأدنى من المتطلبات المتعلقة بالأجر والإجازة وساعات العمل وفقاً للمعايير المحلية. لكل بلد قوانين خاصة به، مما يجعل من الصعب تحديد نظام عام. فمجرد الحصول على عقد عمل مكتوب يعتبر إنجازاً عظيماً.

ليست هذه هي الحال. نحن نبسط المعاملات الإدارية بين العامل المنزلي وصاحب العمل ولكن لا نقوم بعمل مكاتب الاستخدام. زبائننا هم من أصحاب العمل، بمعنى أنهم أشخاص يرغبون ببعض المساعدة في الحديقة أو في المنزل أو يبحثون عن شخص يعتني بالأطفال أو المسنين في المنزل. فيتصلون بنا، ونحن من جهتنا نقوم بالعمل الإداري لتأمين الضمان الاجتماعي للموظف الذي يعمل لحسابهم.

من دون دعمنا، سيُضطر صاحب العمل إلى الاهتمام بمختلف الاشتراكات الاجتماعية التي تغطي نطاقاً واسعاً من المخاطر، ومن ضمنها التقاعد والحوادث والإعاقة والبطالة والأمومة إلخ. ومن دون تدخلنا سيضطر نظام التأمين الاجتماعي للتعامل مع كل مدفوعات التأمين الصغيرة الخاصة بكل عامل التي سيقوم أصحاب العمل بتسديدها - مما



© K. Hyttinen

سيزيد بشكل ملحوظ العمل الإداري في هذا النظام. لذلك نقوم بتنظيم الإجراءات الإدارية المتعلقة بكل هذه التأمينات. ويدفع صاحب العمل رسماً بنسبة ٥ في المئة من أجر الموظف مقابل خدماتنا، فيما تمثل اشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بموظفيهم نسبة ١٥ في المئة من أجرهم.

ما هي مشاريعكم المستقبلية؟

نؤمن بأننا نستطيع مضاعفة عدد العقود، ولكن لن نصبح قادرين على النمو بالسرعة نفسها التي شهدناها في السنتين الماضيتين. في الوقت الحاضر، يبدأ حوالي ٥٠ صاحب عمل جديد شهرياً باستخدام خدماتنا. نوظف عشرة مسؤولين - يعاني خمسة منهم من إعاقات، وفقاً لمبادئ مؤسسة برو. بفضل خدماتنا، نؤمن للموظف الحد الأدنى للأجور على الأقل. لكن العديد من أصحاب عمل العمال المنزليين هم أنفسهم من الأجانب وليسوا على اطلاع على معايير العمل المحلية. من وقت إلى آخر، تبث وسائل الإعلام المحلية تقاريراً عن أسوأ الحالات حيث عانى الموظفون المنزليون من ظروف بالغة القسوة، وحيث يتم انتهاك ساعات العمل وقانون الحد الأدنى للأجور.

يبدو أنه لا يتم التصريح عن العامل المنزلي العادي، بمن فيهم النساء والأجانب؟

يعمل العديد من العمال المنزليين من دون تصريح في البلد، ولا يتمتعون بالتأمين، كما تختلف المداخل كثيرًا. من جهة،

«التلفزيون والكمبيوتر ليس لمن هم من مستواك»



بات العمل المنزلي اليوم مجرّد ذكرى مريرة بالنسبة للفتاة المغربية سارة التي استطاعت العودة إلى المدرسة بفضل جهود نقابة المعلمين.

انقلبت حياة سارة مريوح البالغة من العمر ١٠ سنوات التي تقطن منطقة فاس في المغرب رأسًا على عقب في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. توقّف والدها عن العمل نتيجة فقدانها حاسة البصر وفقرت والدتها أن تترك سارة المدرسة لمساعدة العائلة في كسب رزقها. «كنت في السنة الرابعة من التعليم الابتدائي وكنت أرغب في متابعة علمي لأنني أحبّ الدراسة. لولم نواجه هذه المشاكل المالية، لكنت والدتي تركتني أتابع دراستي، على الرغم من أنّها لم تكن مقتنعة تمامًا من جدوى الدراسة، خاصة لأنّ أحد أشقائي عجز عن إيجاد عمل في مجال تخصصه. كان أحد الجيران يعرف امرأة في الدار البيضاء تبحث عن عاملة منزلية براتب شهري بقيمة ٥٠٠ درهم (٥٨ دولار أميركي). استمرّيت بمضايقة والدتي لتغيّر رأيها. وبعد أن تشاجرنا، خلت أنني أقتعتها لكن يوم أحد من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، حوالي الساعة العاشرة صباحًا، أتت المرأة بسيارتها وأخذتني معها بعد الظهر».

باشرت سارة العمل في اليوم التالي. «لم يكن من نهاية للعمل: غسل الثياب وغسل الصحون وتنظيف المنزل إلخ. كانوا يستيقظون عند الساعة السادسة صباحًا لكن كان يجب أن استيقظ قبلهم لإعداد فطورهم ثم كنت أعمل طوال اليوم وفي المساء أيضًا، وأحيانًا حتى منتصف الليل. كان لديهم غرفهم الخاصة لكنني كنت أنام في المطبخ. غالبًا ما كانت صاحبة العمل تضربني. ضربتني أول مرة غسلت فيها الصحون لأنّها لم تكن راضية عن عملي. في أحد الأيام، عندما كنت وحدي في البيت، استخدمت كمبيوتر العائلة لكن عندما وصلت صاحبة البيت، غضبت جدًا. ضربتني وطلبت مني البقاء بعيدة عن الكمبيوتر والتلفزيون في المستقبل لأنهما ليسا لمن هم من مستواي. حصل الأمر نفسه عندما حملت ألعاب الأطفال. قالت لي

أنّ لديها كاميرات مخبأة في المنزل لمراقبتي».

بفضل برنامج أطلقه الاتحاد الوطني للشغل، تمكّنت سارة من العودة إلى مقاعد الدراسة. ويسعى البرنامج من بين أمور أخرى إلى زيادة وعي المعلمين إزاء دورهم في المجتمع في حالات الغياب أو التسرّب من المدرسة. شرح رئيس مدرسة سارة محمد غلوي وهو ناشط في الاتحاد أيضًا أنّه «عندما لاحظنا غياب سارة واكتشفنا ما جرى لها، عقدنا اجتماعًا لمناقشة وضعها. ثم ذهبنا لزيارة والدتها لمحاولة جعلها تدرك أهمية التعليم. قدّمنا لها المساعدة لإعادة سارة إلى المدرسة: بعد المعدات الدراسية والملابس وما شابه. كانت فخورة بأننا نفعل ذلك لابنتها. بعد أن درست الوضع طوال شهرين، اتّصلت بالمرأة التي كانت سارة تعمل عندها ورّبت عودة ابنتها إلى المدرسة».

تبلغ سارة ١٦ عامًا اليوم وأداؤها جيّد جدًا في المدرسة. وصلت إلى السنة الأولى من التعليم الثانوي وتتمنى متابعة دراستها لكي تصبح طبيبة أطفال.

الاستجابة لفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز: نحو معيار عمل دولي جديد

تعزز الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية قيادتها في الاستجابة لفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. اعتبر التمييز ووصمة العار الناتجان عن خسارة العديد من الوظائف من أبرز العوامل المحفّزة لاستحداث معيار دولي جديد للعمل. فقد تقرر أنّه من الضروري اعتماد معايير للارتقاء بالاهتمام المخصص لهذا الموضوع على المستويين الوطني والدولي، من أجل الحث على تضافر واتحاد الجهود بين مختلف المشاركين الأساسيين في مجال فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز ولزيادة تأثير مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز التي وضعتها مجموعة ثلاثية من الخبراء واعتمدها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١.

منذ بدء الوباء، أصيب حوالي ٦٠ مليون نسمة بفيروس نقص المناعة المكتسب وتوفي ٢٥ مليون نسمة لأسباب مرتبطة بفيروس نقص المناعة المكتسب. أما اليوم فيبلغ عدد المصابين أكثر من ٣٣ مليون نسمة حول العالم. فقد تحقق تقدّم ملحوظ في توسيع الوصول إلى العلاج، فبحلول نهاية عام ٢٠٠٨ حصل أكثر من ٤.٧ مليون نسمة على علاج فيروس نقص المناعة المكتسب. في حين لا علاج شافي من هذا الفيروس، يمكن للعلاج المبكر والالتزام المتواصل بالعلاج المضاد للفيروسات الرجعية أن يوقف تقدّمه، مما يسمح للمصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب بالاستمرار في العمل وعيش حياة منتجة إلى أجل غير مسمّى. بيد أنّه لا بد من تعزيز الجهود المبذولة وتوسيعها للوقاية من انتشار الوباء وعكسه. في الواقع، ما زال عدد الإصابات الجديدة بفيروس نقص المناعة المكتسب يتجاوز عدد الأشخاص الخاضعين للعلاج - فمقابل كل شخصين يبدآن بالعلاج، يصاب خمسة آخرون بالفيروس.

ويعتبر أكثر من ٩٠ بالمائة من المصابين بالفيروس من الشباب والبالغين في ذروة إنتاجهم وإنجابهم. وإذا فقدوا مورد رزقهم نتيجة إصابتهم، قد يفقدون إمكانية الوصول للعلاج فضلاً عن قدرتهم على دعم أسرهم. كما تتأثر المؤسسات بشكل سلبي، إذ تعاني من خسارة العمال المدربين والإنتاجية. ويعتبر مكان العمل المدخل الأمثل للوصول إلى السكان بسن العمل وتزويدهم بالمعلومات حول الوقاية من فيروس نقص المناعة المكتسب والعلاج والرعاية والدعم اللازم في هذا المجال.



© M. Crozet/ILO

حققت منظمة العمل الدولية خطوة كبيرة إلى الأمام في الاستجابة العالمية لفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز عندما صوّت مؤتمر العمل الدولي على اعتماد معيار دولي خاص بفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز وعالم العمل في حزيران/ يونيو ٢٠١٠، بعد مرور عقد من الزمن تقريباً منذ إطلاق مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز الصادرة عن منظمة العمل الدولية. فور اعتماد المعيار من قبل ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، سيكون أول صك دولي لحقوق الإنسان الذي يعتبر مخصصاً بالكامل لفيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز وينطبق على كافة العمال في كل القطاعات النظامية وغير النظامية، فضلاً عن الباحثين عن عمل والعمال المسرحين والأشخاص الخاضعين للتدريب المهني.

تعمل حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء الـ ١٨٣ في منظمة العمل الدولية على تطوير أول صك دولي لحقوق الإنسان يركّز على فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز. بدأت هذه العملية في عام ٢٠٠٧ باتخاذ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قراراً بإدراج بند حول وضع معيار حول فيروس نقص المناعة المكتسب/ الإيدز في

مبادئ مدونة الممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية

- الإقرار بأن فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز هو مسألة خاصة بمكان العمل
- عدم التمييز على أساس حالة فيروس نقص المناعة المكتسب
- المساواة بين الجنسين
- بيئة العمل الصحية
- الحوار الاجتماعي (بين أصحاب العمل والعمال والحكومة)، مع إدماج المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب
- عدم الفرز لأغراض الإقصاء من العمل السرية
- استمرار علاقة العمل وحظر إنهاء العمل بسبب حالة فيروس نقص المناعة المكتسب
- أهمية الوقاية
- الحاجة للعلاج والرعاية والدعم بما فيه الوصول أو الإحالة إلى الخدمات

التقرير الرابع (١) حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل في عام ٢٠٠٨. قدّم هذا التقرير لمحة عامة عالمية عن الاستجابة لفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز في مختلف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، حيث أضح أن ١٦٩ من أصل ١٨٢ دولة عضو في منظمة العمل الدولية قدّمت بعض التدابير حول فيروس نقص المناعة المكتسب.

وضع التقرير الرابع (١) الأسس للنقاش الأول حول المعيار في الجلسة الثامنة والتسعين من مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩، التي انعقدت داخل اللجنة المعنية بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل المؤلّف من ١٤٨ عضواً (٧٩ عضواً من الحكومات و٢٧ عضواً من أصحاب العمل و٤٢ عضواً من العمال). كانت النقاشات في اللجنة ناشطة وخضعت المسودة الأولى للصك لحوالي ٣٠٠ تعديل. وتم التوصل



يجب أن تصل السياسات والاستراتيجيات للوقاية والعلاج إلى كافة العمال حيثما يعملون، بما فيه الاقتصاد غير النظامي والريفي.

خوان سوماڤيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، بمناسبة اليوم العالمي للإيدز، ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩

البناء على أساس متين

تزوّد مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل (٢٠٠١) التي وضعت من خلال عملية تشاورية مديدة وثلاثية الأطراف المكوّنة لمنظمة العمل الدولية بإطار لبناء استجابة وطنية قوية لفيروس نقص المناعة المكتسب وتُرجمت إلى ٥٧ لغة حتى يومنا هذا. وضعت المدونة عشرة مبادئ أساسية كأساس لوضع سياسات وبرامج خاصة بمكان العمل معنية بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وطنية مرتكزة على الحقوق وشاملة. طبّقت مبادئ هذه المدونة بنجاح في العديد من البلدان في كافة أنحاء العالم.

لما الحاجة إلى معيار جديد؟

بناء على الأسس المتينة التي وضعتها مدونة الممارسات التابعة لمنظمة العمل الدولية، سيعزز الصك الجديد تنسيق التدابير وتوحيدها في مجال فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز لاستبدال مجموعة التدابير المختلفة المتخذة على الصعيد الوطني. كما أنّ المدونة هي صك طوعي واعتماده اختياري. ولا تفرض أي التزامات من جانب الأطراف المكوّنة لدخول مبادئها حيز التنفيذ. في المقابل، سيعزز معيار العمل الدولي الجديد تأثير المدونة، فيعطي مبادئها قوة ووضوحاً أكبر. إضافة إلى ذلك، بعد اعتماد هذا الصك، يُطلب من كل دولة عضو بموجب دستور منظمة العمل الدولية تحديد التدابير الواجب اتخاذها لتنفيذ الصك الجديد، بما فيه اعتماد قوانين وسياسات وطنية.

ستعزز المعايير وضع واعتماد أطر سياسة مكان العمل الخاصة بفيروس نقص المناعة المكتسب في البلدان التي تفتقر إليها. وستسمح بإقامة أوجه تآزر على الصعيد الوطني وتسهّل توزيع الأدوار والمسؤوليات بين المشاركين من القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني. كمعيار عمل دولي، يجوز تكييف الأداة أيضاً مع الظروف والحاجات الخاصة بكل دولة عضو.

مواجهة التحديات من خلال كشف العملية

تم وضع المعيار بعد العملية المزدوجة النقاش المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية. وتم إصدار



فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز والدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية

- من أصل ١٨٣ دولة عضو في منظمة العمل الدولية، اعتمدت ١٦٩ دولة استراتيجية وطنية خاصة بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز
- اعتمدت أو ستعتمد أكثر من ٧٠ دولة عضو في منظمة العمل الدولية تشريعاً وطنياً حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز
- اعتمد أو سيعتمد مجموعته ٣٠ دولة قواعد خاصة بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز في مكان العمل
- عالجت الدول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز بطرق مختلفة، وبعضها تعاملت مع فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز بموجب تشريعات تكافؤ الفرص أو الصحة العامة، فيما أدمجت دول أخرى فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز في التشريعات العامة للعمل

والمتطوعين والباحثين عن عمل ومقدمي طلبات العمل والعمال المسرحين من عملهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي، بما فيه القطاعين الخاص والعام والاقتصادات النظامية وغير النظامية فضلاً عن الأشخاص في القوات المسلحة والقوات النظامية.

تسلط هذه المسودة الضوء على أهمية مبدأ عدم التمييز، شرط ألا يتم حرمان مقدم طلب العمل من الوصول إلى العمل على أساس إصابته بفيروس نقص المناعة المكتسب، سواء أكان حقيقياً أم متصوفاً. اعتبر الصك أيضاً أن حالة فيروس نقص المناعة المكتسب ليست مبرراً صالحاً لتسريح الموظف، كما ضمن حق العمال بالخصوصية. إن مبدأ استمرارية العمل قيد التطبيق، وبموجبه يجب السماح للعمال المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز الاستمرار بالعمل - مع إقامة معقولة إذا اقتضى الأمر- طالما أن حالتهم تسمح لهم بذلك.

تشكل الوقاية موضوعاً مركزياً في مسودة الصك، التي تدعو إلى وضع برامج وحملات التعليم الشامل في مكان العمل وإنفاذها لتعزيز طلب المشورة والفحص الطوعي. في الواقع، إن اكتشاف حالة فيروس نقص المناعة المكتسب غالباً ما تجيز تمكين العامل، مما يسمح له بالحصول على العلاج المبكر ويعزز فرصه في البقاء بصحة جيدة والاستمرار في العمل إلى أجل غير مسمى.

إلى توافق آراء عام في النهاية حول الأحكام الأساسية من مسودة الصك، التي تعالج شريحة واسعة من مسائل حقوق الإنسان الأساسية.

تتوخى المسودة نطاقاً واسعاً للتطبيق، ينسحب على كافة العمال في أي عمل أو مهنة والأشخاص في التدريب المهني

الباعة في الطرقات يقودون حملة الاستجابة لفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز في أسواق موزمبيق

ورواتب متدنية وحماية اجتماعية محدودة أو غائبة كلياً. غالباً ما يُجبر الأولاد على ترك المدرسة والعيش على الطرقات، لأنّ الأهل لا يكسبون ما يكفي من المال لإعالة عائلاتهم. تعتبر حالتهم محط اهتمام كبير من قبل جمعية العمال والموظفين في القطاع غير النظامي وهي جمعية موزمبيقية تمثل ٤٨,٠٠٠ عامل في القطاع غير النظامي على الصعيد الوطني.

بدأت الجمعية، ضمن برنامج وضعته منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الوكالة السويدية الدولية للتعاون في مجال التنمية (SIDA)، بتقديم مجموعة من النشاطات المتعلقة بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز لمنح أعضائها المهارات والمعرفة اللازمة للوقاية من فيروس نقص المناعة المكتسب ومواجهة أثره على حياتهم. ساعد برنامج منظمة العمل الدولية الباعة في زيادة أرباحهم وتخفيض تعرّضهم للفيروس من خلال الجلسات التدريبية التي تعالج مسائل مثل إدارة الشركات الصغيرة. ويتم حالياً توسيع البرنامج إلى مناطق أخرى بدعم من صندوق الأمم المتحدة الواحد.



السيد راموس مارينغولا، رئيس جمعية العمال والموظفين في القطاع غير النظامي ASSOTSI، في سوق كزيبامانين

عندما أصبحت ماريا خاسينتو سيتو حاملاً وعلمت من المستشفى أنها مصابة بفيروس نقص المناعة المكتسب، تخلى زوجها عنها وخسرت منزلها. وتقول «منذ ذلك الحين أنا أعمل في السوق، أبيع الملابس المستعملة وبعض المواد الصغيرة الأخرى».

على غرار ماريا، يكسب ما يقارب ٨٥ بالمئة من القوى العاملة في موزمبيق عيشهم من الاقتصاد غير النظامي. إنها حياة صعبة في ظل ظروف عمل فقيرة

تتواصل المدارس المهنية الصينية مع العمال المهاجرين الشباب

ونظرًا إلى غياب الثقافة الجنسية، تواجه العاملات المهاجرات الشبابات زيادة خطر الحمل غير المتوقع والإصابات المنقولة بالاتصال الجنسي بما فيها فيروس نقص المناعة المكتسب. ولتعميم مراعاة فيروس نقص المناعة المكتسب وتخفيف أثره، تعمل منظمة العمل الدولية مع وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي في الصين ووزارة العمل الأميركية على إدماج الوقاية من فيروس نقص المناعة المكتسب في المنهاج التعليمي الأساسي للمدارس المهنية. وتعتبر المدرسة المهنية في زواكينغ، قرب دلتا نهر اللؤلؤ خير مثال على ذلك: يتم تدريب المهاجرين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و١٩ سنة هنا على الوقاية من فيروس نقص المناعة المكتسب إضافة إلى المهارات الفنية الأساسية.

تم تدريب زهاء ٢٠٠٠ معلّم في الصين على تقديم التدريب التشاركي. وبفضل عملية بناء القدرات، سيصبح من الممكن التواصل خمسة ملايين طالب في الصين في السنوات الخمسة المقبلة.



يحضر الطلاب في مدرسة مهنية صينية جلسة تدريبية حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز

ينزح ملايين العمال في الصين سنويًا من المناطق الريفية الفقيرة سعيًا إلى العمل في المناطق الصناعية. تعتبر دلتا نهر اللؤلؤ في مقاطعة غواندونغ أكبر مركز صناعي في البلاد، ويصل عدد العمال النازحين من الريف فيها إلى حوالي ٦٠ مليون عامل.

بعد زهاء عقد من الزمن منذ إطلاق مدونة الممارسات بشأن فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية في دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز (٢٠٠١)، سيحدث معيار العمل الدولي الجديد حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز وعالم العمل علامة فارقة في الاستجابة العالمية لفيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز.



© Pool ILO/ILCO

ترأست لجنة مؤتمر العمل الدولي حول فيروس نقص المناعة المكتسب/الإيدز السيدة ثيمبي نيني - شيزي (عضو من الحكومة، جنوب أفريقيا) وكان السيد باتريك أويث (عضو من أصحاب العمل، كينيا) والسيد جان سيثول (عضو من العمال، سوازيلاند) نائب الرئيسة.

يركّز الصك على التدابير المؤقتة للتخفيف من أثر الوباء والارتقاء بنوعية عيش المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب، وعلى الآليات التي تضمن الحصول على العلاج بشكل متواصل. وسعيًا إلى بلوغ هذا المراد، يدعو الصك إلى تعزيز خدمات الصحة العامة. ومن بين التدابير التي تدعم المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب تلك التي تضمن المساواة في وصول العمال المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب والمعالين إلى إعانات الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي، فضلًا عن تطوير فرص تولد الدخل للمصابين بفيروس نقص المناعة المكتسب.

كما تحتوي مسودة الصك على أحكام تركّز على فئات محددة، بما فيها الأطفال والشباب والعمال المهاجرين والأشخاص في التدريب المهني.

يمكن للدول الأعضاء أن تُدخل التوصيات حيز التنفيذ من خلال شريحة من التدابير، بما فيها اعتماد قوانين وأنظمة وطنية وترتيبات جماعية وسياسات وبرامج وطنية، وبخاصة في مكان العمل، إلى جانب الاستراتيجيات القطاعية مع الاهتمام بالقطاعات حيث يكون العامل أكثر عرضة لفيروس نقص المناعة المكتسب.

سيجري النقاش الثاني للجنة الثلاثية الأطراف في الجلسة التاسعة والتسعين من مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو من عام ٢٠١٠، حيث يُتَوَقَّع اعتماد المعيار الجديد من خلال التصويت المطلوب بأكثرية ثلثي مؤتمر العمل الدولي.

الأزمة المالية والاقتصادية والاجتماعية العالمية في الدول العربية :

لمحة عن الوقائع والسياسات الخاصة لخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية

على الرغم من التقارير السابقة المتفائلة بشأن العزل النسبي للإقتصادات العربية عن الآثار السلبية للأزمة الاقتصادية العالمية، تأثرت إقتصادات مجلس التعاون الخليجي (دول مجلس التعاون الخليجي) على الفور فيما بدأ غيرها يتأثر جراء انخفاض التجارة والتراجع في الاستثمار الأجنبي المباشر وانخفاض الأنشطة الاقتصادية وتناقص تحويلات العمال. وعمدت معظم الحكومات العربية إلى اتخاذ الخطوات لتخفيف من الآثار السلبية للأزمة، غير أن هذه التدابير لم تشكل حتى الآن استجابة شاملة وقد غابت عن معالجة اثنين من التحديات الرئيسية التي تواجهها المنطقة تقوم على خلق فرص العمل والحماية الاجتماعية المناسبة. واستناداً إلى الخبرة الدولية مع الأزمات الماضية والتنبؤات الاقتصادية الأخيرة، فقد تستغرق الإقتصادات أربع إلى خمس سنوات للتعايش على مستوى الدخل قبل بداية الأزمة، في حين أن الوصول إلى مستويات ما قبل أزمة العمالة قد يتطلب وقتاً أطول وحتى لو تمكنت الدول من إعادة العمالة إلى مستويات ما قبل الأزمة بسرعة، فإنها ستضطر إلى معالجة الحجز على صعيد العمل اللائق أولاً.

يتجلى هدف هذه الوثيقة في توفير فهم أفضل للروابط القائمة بين الأزمة الاقتصادية العالمية وخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية في الإقتصادات العربية، وتحديد مجالات السياسات الرئيسية لاهتمام الحكومات والشركاء الاجتماعيين. وعلى الرغم من اقتصار التركيز على المدى القصير، فإن اقتراحات هذه الوثيقة تأخذ في الاعتبار مسألة التنمية الطويلة الأجل لاحتياجات المنطقة من أجل مواجهة التحديات الهيكلية التي كانت موجودة قبل اندلاع الأزمة. وتقوم التحديات الأكثر صلة بالموضوع من بين قائمة التحديات الطويلة على الصعوبات التي تواجهها الإقتصادات العربية في خلق فرص العمل وانخفاض الطلب على المهارات وعدم كفاية الحماية الاجتماعية، مما أدى إلى بطء التقدم نحو العمل اللائق في ظل إدامة خلل سوق العمل.

للأزمات دور في خلق الفرص، وبدلاً من دراسة الأخطاء، تقترح هذه الوثيقة نهجاً تطلعياً من خلال

نظم مكتب منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية بالتعاون مع منظمة العمل العربية «المنتدى العربي للتشغيل: ميثاق لفرص العمل من أجل إعادة الانتعاش والنمو» الذي عُقد في بيروت (١٩ - ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩). وشارك في أعمال المنتدى ممثلي الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل في الدول العربية ال ٢٢. ونتيجة للأهمية الكبيرة لأوراق العمل التي قُدمت خلال انعقاد المنتدى، ستقوم مجلة «عالم العمل»، كما وعدنا في العدد السابق، بنشر هذه الأوراق وذلك على مدى الأعداد القادمة.

عكس اختيار أوراق العمل السبعة التي قُدمت خلال أعمال المنتدى مواضيع وتحديات التشغيل التي تواجهها المنطقة العربية، لا سيما غداً الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. وتوفر هذه البحوث المادة المرجعية التي تتماشى وبالالتزامات التي قُطعت على المستويين الدولي والإقليمي بشأن العمل اللائق وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. كما تكفل هذه البحوث النهج الذي تعتمده منظمة العمل الدولية لتساهم في رفق الجهود المبذولة لتحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي. والأوراق السبعة هي: (١) الأزمة المالية والاقتصادية والاجتماعية العالمية في الدول العربية: لمحة عن الوقائع والسياسات الخاصة لخلق فرص العمل والحماية الاجتماعية؛ (٢) النمو والاستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية؛ (٣) هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها؛ (٤) الأزمة وإدارة سوق العمل: الرد من خلال الحوار الاجتماعي؛ (٥) دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: مسائل وتحديات للمنطقة العربية؛ (٦) تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وحماية السكان في المنطقة العربية؛ (٧) التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية.

ونبدأ في هذا العدد بنشر ورقة العمل الأساسية التي أعدها وقدمها السيد زافيريس ترانانتوس.

الموجز التنفيذي لورقة العمل الأولى

Arab
Employment
Forum
المنتدى
العربي
للتشغيل



٣) تركز هذه الوثيقة على مجالات العمل والشؤون الاجتماعية. وهناك بالطبع العديد من المجالات التي تستوجب المعالجة من قبل الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع الدولي، مثل التجارة المالية والضريبية، وذلك على النحو المحدد في الميثاق العالمي لفرص العمل (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٩)

٤) يحدّد المستند المرفق حول «نمو العمالة والعمل اللائق في المنطقة العربية: أهم قضايا السياسة العامة» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٩) أيضاً أولوية إضافية للحد من الأبعاد المتعددة لتجزئة سوق اليد العاملة في أسواق عمل المنطقة. هذا المجال معترف به في هذه الوثيقة (أنظر الفصل ٣) إلا أنّ التركيز حالياً هو على مزيد من التدابير التي يمكن اتخاذها والتي تشكل عاملاً مؤثراً في أثناء الأزمة.

٥) تأتي هذه الاقتراحات بتوجيه من برنامج العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية ومن الميثاق العالمي لفرص العمل الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩. وتمت الموافقة على الميثاق في سياق مؤتمر القمة حول أزمة الوظائف العالمية والذي عقدته منظمة العمل الدولية بمشاركة تسعة من رؤساء الدول والحكومات وستة نواب للرؤساء، بما في ذلك من مجموعة الدول العشرين. ويعتبر الحفاظ على الوظائف في سياق الأزمة من خلال الحوار الاجتماعي والشراكة الاجتماعية وتنفيذ برامج العمل من التدابير القصيرة الأجل التي ينبغي دعمها على المدى الطويل من قبل السياسات الاقتصادية واستراتيجيات النمو التي تستهدف العمالة.



الاجتماعية من خلال الإعانات النقدية التي يمكن أن تمنع الأطفال من مغادرة مقاعد الدراسة في أثناء الأزمة والحد من عمل الأطفال، والمعاشات الاجتماعية التي يمكن أن تكون مكملة لأنظمة الضمان الاجتماعي الموجودة والتي توفر تغطية محدودة؛ و(د) اعتماد سياسات تحترم حق المواطنين في العمل وحقوق العمال المهاجرين الأساسية، إلى جانب تعظيم الفوائد وتقليل مخاطر العمل على أساس الهجرة^٤.

تم تقديم ثلاث توصيات على المستوى المؤسسي: (أ) ضرورة تعزيز قدرة وزارات العمل لدعم ورصد محورية العمالة على نطاق أوسع ضمن السياسات الاقتصادية، وشمل توليد العمالة كهدف رئيسي في خطط التنمية الوطنية، واتساق السياسات على صعيد الوزارات المختصة من أجل تحقيق نتائج أفضل في مجال العمالة؛ (ب) تحديد السياسة الاقتصادية بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وهي عملية لا تزال في مرحلة متأخرة جداً في معظم الدول العربية، إلا أنه يمكن إيجاد توافق في الآراء لجهة إصلاحات العمل والحماية الاجتماعية والتي يتعين الاضطلاع بها في أثناء الأزمة العالمية وخارجها؛ و(ج) ينبغي على الإقتصادات العربية أن تولي اهتماماً أكبر للمتطلبات الإحصائية والإدارية التي من شأنها تحسين التصميم والتنفيذ والرصد والتقويم، ليس على صعيد السياسات ذات الصلة بالأزمة فقط وإنما على مستوى النتائج خلال المسار العادي للتنمية.

تمهد اقتراحات هذه الوثيقة حول معالجة تأثيرات الأزمة القصيرة الأمد الطريق للتغلب على التحديات الهيكلية التي كانت تواجهها المنطقة قبل الأزمة،

استعراض بعض نقاط الضعف التي كانت تعتبر في السابق نقاط قوة وضعف إقليمية. فالشباب ليس جوهر المشكلة، وإنما إحدى الأصول التي يمكنها أن تمهد الطريق لرفع الإنتاجية والأجور، نظراً إلى أنّ تحصيلهم العلمي يبقى الأعلى مقارنةً مع العمال الحاليين. هذا ويساهم تزايد عدد السكان في خفض معدل الاعتماد على الاقتصاد، ويمكن أن يوفر فرصة سانحة لإجراء الإصلاحات على صعيد الضمان الاجتماعي. بدوره، يمكن لتزايد عدد النساء العاملات تكثيف التأثيرين السابقين من خلال تحسين مستوى تعليمهنّ (إذ غالباً ما يتفوقن على الرجال) وكذلك خفض معدل الإعالة. أما ضعف التغطية وعدم كفاية التأمين الاجتماعي، بما في ذلك عدم وجود تأمين ضد البطالة، فقد يخلق نوعاً من التوافق في الآراء السياسية اللازمة لزيادة الحماية الاجتماعية حيث أنّ الأزمة قد تؤدي إلى انعدام الأمن عند الناس إلى حد يفوق انعدام الأمن عند الذين يستفيدون من إطار الترتيبات القائمة. وبالتالي، فإنّ هذا من شأنه خلق اهتمامات مشتركة بين الشركاء الاجتماعيين الذين يستطيعون حينئذ جمع الآراء وبناء قاعدة متينة من الدعم لإدخال الإصلاحات من خلال الحوار الاجتماعي. أخيراً، يمكن للهجرة الداخلية بين المناطق خلق تجمع عمل أوسع، وإذا ما نجحت تماشياً مع مبادئ العمل اللائق والاتفاقيات الدولية، سيمكنها خفض نسبة البطالة بين العمال الوطنيين في الدول المستقبلية لليد العاملة، مع احترام حقوق العمال الأجانب.

وتقترح هذه الوثيقة على الدول العربية اعتماد نهج جديد متكامل، مما يمهّد الطريق لنوعية العمل والنمو المستدام من جهة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية من جهة أخرى. وعلى الرغم من تنوع الإقتصادات العربية، يمكن إتباع نهج مشترك في زيادة الاعتماد على الشراكات بين القطاعين العام والخاص لخلق فرص العمل بدلاً من الاعتماد على قطاع واحد فحسب، وبناء نظم الحماية الاجتماعية بطريقة من شأنها أن تزيد حركة تنقل اليد العاملة والأمن، وتعليم طالبي العمل وزيادة الطلب على المهارات، والإدارة الفعالة لهجرة العمالة الدولية.

وتحدد الوثيقة بشكل خاص سياسات الإجراءات الأربعة التالية ذات الأولوية في ضوء الأزمة المالية العالمية^٣: (أ) جعل التشغيل وتحسين فرص العمل هدفاً واضحاً للسياسات الاقتصادية التي يمكن أن تتراوح من الحوافز الضريبية والاستثمارية على المستوى الكلي لتعزيز نطاق وفعالية سياسات سوق العمل الناشطة؛ (ب) استحداث أو توسيع التأمين ضد البطالة الذي يحتوي على ميزة مزدوجة لتوفير حماية الدخل وفي الوقت نفسه زيادة المرونة عن طريق الحد من مقاومة فقدان للعمل القصير الأمد؛ (ج) إيجاد أرضية للحماية



(٥) تأتي هذه الاقتراحات بتوجيه من برنامج العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية ومن الميثاق العالمي لفرص العمل الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٩. وتمت الموافقة على الميثاق في سياق مؤتمر القمة حول أزمة الوظائف العالمية والذي عقدته منظمة العمل الدولية بمشاركة تسعة من رؤساء الدول والحكومات وستة نواب للرؤساء، بما في ذلك من مجموعة الدول العشرين. ويُعتبر الحفاظ على الوظائف في سياق الأزمة من خلال الحوار الاجتماعي والشراكة الاجتماعية وتنفيذ برامج العمل من التدابير القصيرة الأجل التي ينبغي دعمها على المدى الطويل من قبل السياسات الاقتصادية واستراتيجيات النمو التي تستهدف العمالة.

المنتدى
العربي
للعمل
اللائق
Arab
Employment
Forum



والمساهمة في تحقيق الأهداف الطويلة الأجل للإقتصادات العربية^٥. ويمكن على سبيل المثال للتأمين ضد البطالة وللمعاشات الاجتماعية وللإعانات النقدية أن تصبح جزءاً من نظام متكامل للحماية الاجتماعية المحدودة حالياً. بدورها، تستطيع سياسة المناقشة الجارية بشأن إصلاح سياسات هجرة اليد العاملة في عدة دول في المنطقة أن تشكل أساساً لإتباع نهج أكثر شمولاً للهجرة في المستقبل. ومن المفترض أن يعمل هذا النهج القائم على الحقوق على تحسين إدارة الهجرة عن طريق تعزيز الروابط بين الهجرة والتنمية وتوسيع نطاق التعاون الدولي الذي يتضمن تحويل المعاشات التقاعدية وفوائد أخرى من المهاجرين بين مختلف الدول العربية. كما ومن شأن توسيع دور وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين أن يؤدي إلى قدر أكبر من التوافق الاجتماعي وتحسين السياسات والنتائج الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

إنّ التسلسل والخصائص التي ينفرد بها جدول الأعمال المقترح هي بالطبع مسألة سياسة وطنية. ومع ذلك، يمكن للتعاون الاقتصادي الإقليمي أن يكون ذات فائدة كبيرة إذ أنّ استغلال القواسم المشتركة بين الدول قد يشكل الخطوة الأولى التي يجب اتخاذها في عملية الاندماج التدريجي للإقتصادات العربية في عالم تسوده العولمة الجديدة التي ستتشأ بعد الأزمة. من جهتها، تستطيع الحلول الإقليمية المتكاملة أن تساهم في ضمان تقاسم ثمار العولمة بشكل أكثر إنصافاً في العالم العربي والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أوسع معانيها. فقد قامت الحكومات والعمال وأصحاب العمل من العالم العربي وخارجه مؤخراً بإعادة التأكيد على أسس مثل هذه العملية ضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمد في ١٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٨.

ويمكن الميثاق العالمي لفرص العمل توفير إطار عمل مفيد لتطوير المبادرات الوطنية والإقليمية التي من شأنها معالجة تأثيرات الأزمة والمساعدة في تنمية جدول أعمال طويل الأمد خاص بالدول العربية. وقد صمّم الميثاق لتوجيه السياسات الهادفة إلى تحفيز الانتعاش الاقتصادي وتوليد الوظائف وتوفير أرضية حماية اجتماعية للعمال ولعائلاتهم. وهو يسعى إلى دعم الانتعاش الاقتصادي والحد من المخاطر التي تشهدها الأزمة في مختلف الدول وتمهيد الطريق أما عولمة أكثر استدامة وعدالة. ومن شأن هذا الميثاق تنمية استراتيجيات استجابة على الأزمة قصيرة الأمد والتصدي لنقل آليات الأزمة ووضع أسس الإقتصادات المستدامة. وهو لا يقتصر على كمية المال الذي يمكن للحكومات بذله بل يدعو الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل إلى العمل معاً للتصدي لأزمة الوظائف العالمية من خلال سياسات تتماشى وجدول

أعمال العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية. كما ويحث الحكومات على اعتماد الخيارات ومنها الاستثمار في البنى التحتية العامة وبرامج العمالة الخاصة وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية وزيادة الحد الأدنى للأجور. ومن شأن هذه التدابير في الدول النامية تحديداً الحد من الفقر وزيادة الطلب والمساهمة في الاستقرار الاقتصادي. كذلك، يدعو الجهات المانحة والوكالات المتعددة الأطراف إلى توفير التمويل اللازم لتنفيذ توصيات الميثاق والخيارات السياسية. هذا ويقوم التحدي على ترجمة التدابير وتطبيقها على المستوى المحلي. غير أنّ هذه الخطوة تستوجب وضع أسس حوار اجتماعي فعال ومؤسسات سوق عمل قوية.

وبدلاً من التركيز على الأخطاء الماضية، تحاول هذه الدراسة النظر إلى الأمام من خلال دراسة ما يمكن أن يسير في الاتجاه الصحيح في المستقبل وتحديد مجالات السياسة العامة الواعدة للإقتصادات العربية في أثناء الأزمة، وما بعدها. وتتلخّص أحد رسائل هذه الوثيقة الرئيسية في إمكانية تحوّل الأزمة الحالية إلى فرصة لزيادة الإنتاجية والأجور والعمالة وضمان الوظائف. أما المبادئ التوجيهية للعمل في المستقبل فتعتمد على إنشاء المؤسسات المستدامة والعمالة المنتجة، في ظلّ توفير حماية اجتماعية مناسبة وسهلة المنال.

تمّ تصميم هيكلية الوثيقة على النحو التالي: يعرض (الفصل ١) اثر الأزمة المالية العالمية التي نشأت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ والتي لا تزال مستمرة على كافة المناطق والإقتصادات. أما (الفصل ٢) فيعرض موجزاً تاريخياً للأزمات العالمية، يتبعها تقييم ظروف ما قبل الأزمة الاقتصادية، والعمل والظروف الاجتماعية في الإقتصادات العربية (الفصل ٣). ثم تلخّص تأثير الأزمة الراهنة على الإقتصادات العربية (الفصل ٤)، واستجابات السياسات العامة لهذه الأزمة حتى الآن (الفصل ٥). ومن خلال استخدام المناقشة في الفصول السابقة حول التجارب الدولية ووضعها الحالي واستجابات السياسة العامة، يحاول (الفصل ٦) تحديد نقاط القوة في المنطقة العربية التي يمكن أن تُبنى عليها السياسات، مع الهدف إلى وضع أو تطوير المزيد من السياسات لحماية الناس وتعزيز فرص العمل، كما هو متفق عليه من خلال الحوار الاجتماعي. وتستنتج الوثيقة بوضع اقتراحات لسياسات تطبق في معظم الدول العربية، أو على صعيد بعض الفئات الفرعية المحددة (دول مجلس التعاون الخليجي مثلاً).

وبالإمكان الاطلاع على النسخة الكاملة للدراسة من خلال:

اللغة الانكليزية:

<http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/aef/paper.htm>

واللغة العربية:

<http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/aef/paper.htm>

وسنقوم في العدد القادم بنشر الدراسة الثانية بعنوان «النمو والاستخدام والعمل

اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية».

البطالة في أعلى مستوياتها

أيضاً أن ترتفع البطالة في الاقتصاديات المتقدمة والاتحاد الأوروبي بإضافة ٣ ملايين نسمة في عام ٢٠١٠، فيما ستحافظ على المستويات الحالية أو تتراجع بشكل طفيف فحسب في مناطق أخرى.

وفق التقرير، حالت تدابير التحفيز المنشقة دون وقوع كارثة اجتماعية واقتصادية أكبر؛ بيد أن ملايين النساء والرجال من حول العالم ما زالوا بلا وظيفة أو إعانات البطالة أو أي نوع آخر من الحماية الاجتماعية القابلة للاستمرار.

قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سوماڤيا: «فيما ينعقد المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس، يبدو جلياً أن تفضي الانتعاش الاقتصادي الذي يغيب عنه استحداث الوظائف يشكّل الأولوية السياسية اليوم. نحن بحاجة إلى تطبيق السياسات الحازمة نفسها التي سمحت للمصارف بحفظ الوظائف واستحداثها والحفاظ على مصادر رزق الناس. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الترابط القوي بين السياسات العامة والاستثمار الخاص».

كما قالت منظمة العمل الدولية إن عدد الشباب العاطلين عن العمل في العالم ارتفع بما يبلغ ١٠.٢ مليون شخصاً في عام ٢٠٠٩ مقارنة مع عام ٢٠٠٧، وهو أعلى ارتفاع منذ عام ١٩٩١. وقال سوماڤيا: «اتسع سوق العمل العالمي سنوياً بحوالي ٤٥ مليون نسمة؛ لذلك لا بد من أن تستهدف تدابير التعافي استحداث الوظائف للشباب والشابات الوافدين إلى سوق العمل للمرة الأولى».

وفق منظمة العمل الدولية، تقدّر حصة العمال في العمالة الهشة^١ على الصعيد العالمي بحوالي ١.٥ مليار شخصاً، ما يوازي حوالي نصف (٥٠.٦ بالمائة) القوى العاملة العالمية. وتشير التقديرات إلى زيادة عدد النساء والرجال في العمالة الهشة في عام ٢٠٠٩ بحوالي ١١٠ مليون مقارنة مع عام ٢٠٠٨.

كما يشير التقرير إلى أن ٦٢٣ مليون عامل وعائلاتهم عاشوا بأقل من ١.٢٥ دولار أمريكي في اليوم في عام ٢٠٠٨، إلى جانب ٢١٥ مليون عامل إضافي يعيشون على الهامش وفي خطر الوقوع في الفقر في عام ٢٠٠٩.



© M. Crozet/ILLO

بلغ عدد العاطلين عن العمل على الصعيد العالمي ما يقارب ٢١٢ مليون في عام ٢٠٠٩ بعد زيادة لا مثيل لها وصلت إلى ٣٤ مليون نسمة مقارنة مع عام ٢٠٠٧، وذلك عشية الأزمة العالمية، وفق ما أفادت منظمة العمل الدولية في تقرير اتجاهات العمالة العالمية الذي نشر في كانون الثاني/يناير. دعا المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سوماڤيا إلى اعتماد السياسات الحازمة نفسها التي سمحت للمصارف بحفظ الوظائف واستحداثها.

استناداً إلى التوقعات الاقتصادية لصندوق النقد الدولي، تقدّر منظمة العمل الدولية أنه من المرجح أن تبقى البطالة العالمية مرتفعة طوال عام ٢٠١٠. من المتوقع

(١) يتم تعريف الاستخدام الهش بأنه مجموعة من العاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين من الأسرة.



© M. Crozet/ILO



© M. Crozet/ILO

النتائج الرئيسية الأخرى لاتجاهات الاستخدام العالمية

- ارتفع معدل البطالة العالمية إلى ٦.٦ بالمئة في عام ٢٠٠٩، أي بزيادة ٠.٩ بالمئة مقارنة مع عام ٢٠٠٧. لكنّه اختلف جدًّا بين منطقة وأخرى، من ٤.٤ بالمئة في شرق آسيا إلى أكثر من ١٠ بالمئة في أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (من غير الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) وكومنولث الدول المستقلة فضلاً عن شمال أفريقيا.
- ارتفع معدل البطالة العالمية لدى الشباب بنسبة ١.٦ بالمئة ليصل إلى ١٣.٤ بالمئة في عام ٢٠٠٩ مقارنة مع عام ٢٠٠٧. ويمثّل ذلك أكبر زيادة منذ عام ١٩٩١ على الأقل، وهو من أقدم الأعوام التي تتوفّر عنها تقديرات عالمية.
- يعتبر التأثير العام للأزمة الاقتصادية على النساء والرجال أكبر من الفروقات في التأثير بين هاتين المجموعتين.
- تشير التقديرات الأولية للنمو في إنتاجية العمال، الذي يُقاس كمخرجات لكل عامل، إلى أنّ مستويات الإنتاجية قد تراجعت في كافة المناطق باستثناء شرق آسيا وجنوب آسيا وشمال أفريقيا. وكان التراجع الأكبر في المخرجات لكل عامل في أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (من غير الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) وكومنولث الدول المستقلة، ٤.٧ بالمئة، مما عكس جزءاً من المكاسب التي تحققت في النصف الأول من العقد المنصرم.
- نتيجة تراجع المخرجات لكل عامل، تدهورت ظروف العمل تحديداً في المناطق حيث إنتاجية العمال كانت متدنية قبل الأزمة الاقتصادية، مثل أفريقيا جنوب الصحراء.

السياسات نفسها التي قادتنا إلى الأزمة في المرحلة الأولى.

نظرة إقليمية

يظهر تقرير منظمة العمل الدولية فروقات شاسعة في تأثير الأزمة على العمالة بين الأقاليم والبلدان فضلاً عن فروقات في آفاق تعافٍ سوق العمل.

قفز معدل البطالة في الاقتصاديات المتقدمة والاتحاد الأوروبي إلى ٨.٤ بالمئة في عام ٢٠٠٩، من ٦.٠ بالمئة في عام ٢٠٠٨ و٥.٧ بالمئة في عام ٢٠٠٧. وفق التقديرات، ارتفع عدد عاطلين عن العمل في الإقليم بأكثر من ١٣.٧ مليون بين عام ٢٠٠٧ وعام ٢٠٠٩، مع زيادة بحوالي ١٢ مليون عاطل عن العمل في عام ٢٠٠٩ وحده. وتأثر العمل في القطاعات الصناعية أكثر من العمل في قطاعي الزراعة والخدمات.

يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أنّ توسيع تغطية خطط الحماية الاجتماعية الأساسية لحماية الفقراء من الآثار المدمّرة لتقلبات النشاط الاقتصادي غداً أمراً ملجأً.

لمعالجة هذه المسائل، اتفق أعضاء منظمة العمل الدولية الذين يمثلون «الاقتصاد الحقيقي» على الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الذي يحتوي على مجموعة متوازنة من التدابير المجزّبة والخاضعة للاختبار من أجل تعزيز استجابة متينة لتحديات العمل بالتركيز على تسريع استحداث الوظائف واستدامة أنظمة الحماية الاجتماعية واحترام معايير العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي. أيد رؤساء دول مجموعة العشرين والجمعية العامة للأمم المتحدة بقوة هذا الميثاق. وتُعتبر عملية إعادة النظر في السياسات أساسية لأننا لن نتخلص من الأزمة بتطبيق





© M. Crozet/ILO

بشكل عام، على الرغم من أنّ الاقتصاديات المتقدمة والاتحاد الأوروبي تضم أقل من ١٦ بالمئة من القوى العاملة العالمية، كانت مسؤولة عن زيادة البطالة العالمية بأكثر من ٤٠ بالمئة منذ عام ٢٠٠٧. ويتوقع أن تبقى البطالة في الاقتصاديات المتقدمة والاتحاد الأوروبي مرتفعة، مع زيادة متوقعة في معدل البطالة الإقليمية بنسبة ٨،٩ بالمئة في عام ٢٠١٠.

في أفريقيا جنوب الصحراء، ارتفع معدل البطالة بنسبة ٨،٢ بالمئة في عام ٢٠٠٩ ومن المرجح أن يكون الفرق بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ بسيطاً جداً. ولا تعكس الزيادة المحدودة التأثير الحقيقي للأزمة في أفريقيا جنوب الصحراء، ويجب النظر إليها بالاشتراك مع مؤشرات مثل العمالة الهشة والعاملين من الفقراء^٢.

بلغ معدل البطالة العام، في شمال أفريقيا، ١٠،٥ بالمئة في عام ٢٠٠٩ ويتوقع أن يظل مرتفعاً في عام ٢٠١٠، بنسبة ١٠،٦ بالمئة. مما يمثل زيادة ٣٠٠٠٠٠ عاطل عن العمل في عام ٢٠١٠ مقارنة مع عام ٢٠٠٩. ومن المرجح أن تؤثر ظروف أسواق العمل الضعيفة قبل الأزمة على تدني النمو الاقتصادي الأكثر حدة فتحتاج المنطقة إلى فترة طويلة للتعافي.

لم يرتفع معدل البطالة في الشرق الأوسط بشكل كبير في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٧ إلى عام ٢٠٠٩ ويتوقع ألا يتغير نسبياً في عام ٢٠١٠، فيبقى ثابتاً عند نسبة ٩،٣ بالمئة. لكن في ظل وجود حوالي ٢٣ بالمئة من العمال في المنطقة يعيشون مع عائلاتهم بأقل من دولارين في اليوم، يمكن ملاحظة تأثير الأزمة من حيث زيادة العمالة الهشة: فقد يؤدي أي انخفاض في نوعية العمالة إلى زيادة الفقر.

ارتفع معدل البطالة في أميركا اللاتينية والكاريبي من ٧ بالمئة في عام ٢٠٠٨ إلى ٨،٢ بالمئة في عام ٢٠٠٩ مما أدى إلى وجود ٤ ملايين عاطل عن العمل إضافي في عام ٢٠٠٩. تشير التقديرات الحالية أيضاً إلى أن حصة العمال في الفقر المدقع تراوحت بين ٧،٠ و ٩،٩ بالمئة في عام ٢٠٠٩، مع زيادة بنسبة ٢،٣ بالمئة عن عام ٢٠٠٨. وفي عام ٢٠١٠، يتوقع أن تنخفض البطالة بشكل بسيط إلى حوالي ٨،٠ بالمئة، فتعكس نظرة أفضل لنهاية عام ٢٠٠٩.

وصل معدل البطالة في شرق آسيا إلى حافة ٤،٤ بالمئة في عام ٢٠٠٩ من ٤،٣ بالمئة في عام ٢٠٠٨ و ٣،٨ بالمئة في عام ٢٠٠٧. وأدى التحسن السريع في السوق المحلي الصيني، وأثاره الإيجابية في البلدان المجاورة، إلى تحسن أرقام السوق الاقتصادي وسوق العمل في المنطقة.

ويتوقع أن ينخفض معدل البطالة في الإقليم بشكل بسيط إلى ٤،٣ بالمئة في عام ٢٠١٠.

يشمل إقليم جنوب شرق آسيا والهادئ عدة اقتصاديات تعتمد على التجارة الخارجية وتدفقات الاستثمار بشكل أساسي. ازداد عدد العمال في العمل الهش في هذا الإقليم بحوالي ٥ ملايين منذ عام ٢٠٠٨. وارتفع معدل البطالة الإقليمي بنسبة ٥،٦ بالمئة في عام ٢٠٠٩، بزيادة ٠،٢ بالمئة مقارنة مع عام ٢٠٠٧ ويتوقع أن يحافظ على هذا المعدل في عام ٢٠١٠.



© M. Crozet/ILO

عانت أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (من غير الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) وكومنولث الدول المستقلة من الصدمة الأكثر حدة لجهة النمو الاقتصادي في كل الأقاليم في عام ٢٠٠٩، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٢،٠ بالمئة في معدل البطالة، من ٨،٣ بالمئة في عام ٢٠٠٧ إلى ١٠،٣ بالمئة في عام ٢٠٠٩ وفق التقديرات. وتشير التوقعات إلى انخفاض طفيف في معدل البطالة إلى ١٠،١ بالمئة.

(٢) يتم تعريف العاملين من الفقراء بأنهم أشخاص يعملون لكنهم يقعون أيضاً تحت خط الفقر المقبول.

(٣) مشابه لمعدل البطالة الريفية المناطقية في أميركا اللاتينية والكاريبي وهو يصل إلى ٨،٥ بالمئة (كمتوسط) وفق تقديرات منظمة العمل الدولية لشهر كانون الثاني/يناير-سبتمبر/أيلول لعام ٢٠٠٩ (منظمة العمل الدولية: بانوراما لا بورال ٢٠٠٩، ليما، ٢٠١٠).

اليوم العالمي للمرأة



مع ازدياد عدد النساء اللواتي يخترن العمل، مازالت المساواة بين الجنسين بعيدة المنال

شهدت كافة الأقاليم ارتفاعاً في مشاركة الإناث ما خلا إقليمين هما أوروبا الوسطى وجنوب شرق أوروبا (من غير الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) وبلدان اتحاد الدول المستقلة وشرق آسيا، وتحققت أعلى المكاسب في أميركا اللاتينية والكاريبي. لكن في كافة المناطق تقريباً، تباطأ معدل الارتفاع في السنوات الأخيرة. وشهدت الثمانينيات وأوائل التسعينيات أكبر ازدياد في عدد النساء النشاطات اقتصادياً على المستوى الاقتصادي.

في الوقت نفسه، ارتفعت حصة النساء في العمل مقابل مرتب وأجر من ٤٢.٨ بالمائة في عام ١٩٩٩ إلى ٤٧.٣ بالمائة في عام ٢٠٠٩، فيما انخفضت حصة العمل الهش من ٥٥.٩ بالمائة إلى ٥١.٢ بالمائة.

أفادت سارة أدير من وحدة اتجاهات العمل في منظمة العمل الدولية وأبرز مؤلفي هذا التقرير أنه «في حين تحقق تحسّن في العديد من المجالات منذ مؤتمر بكين وازداد عدد النساء اللواتي يخترن العمل، ما زلن لا يتمتّعن بالمكاسب عينها مثل الرجال في أسواق العمل. ما زلنا نرى عددًا أكبر من النساء يقمن بعمل ذي أجر زهيد وهش مقارنة مع الرجال، إما لأنّه نوع الوظيفة الوحيد المتوفر لهنّ أو لأنّهن بحاجة إلى إيجاد شيء يسمح لهنّ بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية بشكل متوازن. ولا يواجه الرجال القيود عينها».

يكشف التقرير وجود ثلاثة مجالات رئيسية من التفاوت الدائم في النوع الاجتماعي في عالم العمل. أولاً، ما زال ما يقارب نصف (٤٨،٤ بالمائة) النساء فوق سنّ ١٥ عاماً غير نشاطات اقتصادياً، مقارنة مع ٢٢،٢ بالمائة من الرجال. وفي بعض المناطق، ما زال هناك أقل من أربع نساء نشاطات اقتصادياً لكل عشرة رجال. ثانياً، تواجه النساء الراغبات في العمل صعوبة أكبر من الرجال في إيجاد وظيفة. وثالثاً، عندما يجدن عملاً، يحصلن على أجر ومنافع أقل من الرجال العاملين في مناصب مماثلة.

قالت السيدة أدير: «يجب أن تكون أسواق العمل والسياسات أكثر انسجاماً مع نموذج أوسع من المساواة بين الجنسين، بشكل يتكيّف مع وبيني على القيم والقيود المشتركة بين النساء والرجال على حد سواء. ومن المطلوب لا بل من الممكن تسريع التقدم نحو المساواة في الوظائف وفرص العمل».



احتفلت منظمة العمل الدولية في ٨ آذار/مارس ٢٠١٠ بيوم المرأة العالمي في مقرها الرئيسي في جنيف وفي مكاتبها الأخرى من حول العالم. جمع الحفل في جنيف بين مختلف الخبراء من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من شتى البلدان والخلفيات في حلقة نقاش بعنوان «ما يصلح للنساء العاملات». أظهر تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية أعدّ في هذه المناسبة أنّه على الرغم من علامات التقدم في المساواة بين الجنسين في السنوات الـ١٥ الفائتة، ما زال الفجوة كبيرة بين النساء والرجال من حيث فرص العمل ونوعية العمالة.

يشير التقرير، بعنوان المرأة في أسواق العمل: قياس التقدم وتحديد التحديات، إلى أنّه بعد مرور أكثر من عقد من الزمن منذ اعتماد المؤتمر العالمي الرابع حول المرأة في بكين لمنهاج عمل عالمي وطموح حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ما زال الانحياز للنوع الاجتماعي مترسّخاً بعمق في المجتمع وسوق العمل.

يكشف تقرير منظمة العمل الدولية أنّ معدل مشاركة القوى العاملة من الإناث ارتفعت من ٢٠.٥ إلى ٥١،٧ بالمائة بين عامي ١٩٨٠ و٢٠٠٨، فيما انخفض معدل الذكور بشكل طفيف من ٨٢،٠ إلى ٧٧،٧ بالمائة. ونتيجة لذلك، تقلّصت فجوة النوع الاجتماعي في معدلات مشاركة القوى العاملة من ٣٢ إلى ٢٦ بالمائة.



ذكرت جاين هودج، مديرة مكتب المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية، أن الـ ١٥ سنة الفائتة منذ بكن قدمت دروساً مهمة لجهة ما يصلح للنساء العاملات والمساواة بين الجنسين. وقالت إن القرار حول المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩، سيرشد جهود أعضاء منظمة العمل الدولية نحو سوق عمل حيث يمكن لكافة النساء والرجال المشاركة بكل حرية وبنشاط، بما فيها الجهود الآيلة إلى تيسير التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تطوير قدرة المرأة على تنظيم المشاريع ومعالجة عدم المساواة في الأجور بين النساء والرجال وتعزيز الحماية الاجتماعية للجميع وتقوية مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي.

يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى أن التأثير الأولي للأزمة الاقتصادية العالمية وقع على القطاعات التي يسيطر عليها الرجال، مثل قطاعات المال والتصنيع والبناء، لكن امتد التأثير منذ ذلك الحين إلى قطاعات أخرى - بما فيها الخدمات - حيث تميل النساء إلى الهيمنة على القطاع.

وفق تقديرات منظمة العمل الدولية، ارتفع معدل البطالة العالمية في صفوف الإناث من ٦.٠ بالمئة في عام ٢٠٠٧ إلى ٧.٠ بالمئة في عام ٢٠٠٩، أي أكثر بقليل من معدل الذكور الذي ارتفع من ٥.٥ إلى ٦.٣ بالمئة. لكن في أربع من أصل تسع مناطق، ارتفع معدل بطالة الذكور أكثر من الإناث. في عام ٢٠٠٩، كانت معدلات بطالة الإناث أعلى من معدلات الذكور في سبع من أصل تسع مناطق، ووصل الفارق في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى ٧ بالمئة. كما يشير التقرير إلى أنه في حين قد يكون العمال من النساء والرجال متساوين اليوم تقريباً في مدى تأثرهم بالأزمة لجهة خسارة الوظائف، ما زلنا بانتظار التأثير الحقيقي للأزمة على النوع الاجتماعي.

قالت السيدة أديري: «نعرف من الأزمات السابقة أنه من الأصعب على اللواتي فقدن وظائفهم العودة إلى العمل عند حصول التعافي الاقتصادي. لذلك من المهم أن نحرص على ألا تكون المساواة بين الجنسين هدفاً رئيسياً في سياسات أيام الرغد ليعود ويتربح في أيام الضيق. بل يجب اعتباره سبيلاً لتعزيز النمو والعمالة بدلاً من الكلفة أو القيود».

مدير عام منظمة العمل الدولية يرحب بإعلان قادة الأعمال حول التجارة الدولية والانتعاش الاقتصادي في دافوس

٢٠١٠، مجموعة متفاعلة من قادة الأعمال المعنيين والمتزمين المؤلفين من أكثر من ١٠٠ مدير تنفيذي من كافة الصناعات يتمتعون باحترام ونفوذ كبيرين.

قال خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية: «لا بد من التركيز على الانتعاش بقيادة الوظائف. ستكون زيادة التدفقات التجارية جوهرية، كما يجب تعزيز دور التجارة الدولية كمحرك للنمو والتنمية. وستكون المكاسب أهم عند التنسيق مع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية المتناسكة».

كما شدد السيد سومافيا في الدعوة إلى «إنفاذ خطط الانتعاش التي لا بد من أن تساعد في حفظ العمل ووضع أولويات في نمو الوظائف، مع الاستمرار في حماية ودعم

رحب المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا في كانون الثاني/يناير الماضي بالبيان الذي اعتمده مجلس الأعمال الدولي (IBC) في المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس.

يحث إعلان قادة الأعمال حول التجارة الدولية والانتعاش الاقتصادي في دافوس رؤساء الوزراء على متابعة الالتزامات التي اتخذت في الاجتماعات الأخيرة الرفيعة المستوى، بما فيها قمة مجموعة العشرين في بيتسبرغ ويدعم الحاجة إلى «تضافر الجهود لوضع الوظائف اللائقة في صلب الانتعاش».

يعتبر مجلس الأعمال الدولي، الذي تأسس في عام



العاطلين عن العمل وجيل الشباب، الأكثر عرضة للبطالة».

أضاف السيد سومافيا أيضًا أنّ بيان مجلس الأعمال الاقتصادية الدولية جسّد تلاقى السياسات العامة والاستثمار الخاص الضروري لبلورة استجابة عالمية من الوظائف لمواجهة الأزمة. كما حدّر من أنّ التخلف عن معالجة أزمة البطالة التي تزيد عمقًا يمكن أن يقود إلى عواقب اجتماعية وعدم استقرار وقد يحفّز اللجوء إلى الحماية.

قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية إنّ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية الذي اعتمده ممثلون عن العمل وأصحاب العمل والحكومات في العام الفائت وأيدته الأمم المتحدة وقادة مجموعة العشرين، يعطي دفقًا كبيرًا لجهود التعافي من الأزمة بتحفيز الاستثمار الإنتاجي في الاقتصاد

منظمة العمل الدولية

تبكي المدير العام السابق فرانسيس بلانشار

الإقليمية. وتم إدخال مهمتين جديدتين رئيسيتين لمهام منظمة العمل الدولية تحت إشرافه- تقديم المساعدة إلى البلدان النامية والتخطيط للمركزية نشاط منظمة العمل الدولية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٣، عينه مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المدير العام. شارك السيد بلانشار في احتفالات الذكرى التسعين لمنظمة العمل الدولية في أيار/مايو ٢٠٠٩. كما حضر مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو حيث أشاد الرئيس الفرنسي نيقولا سركوزي بإرثه الموقر كمدير عام منظمة العمل الدولية.



© ILO

أشرف السيد بلانشار على توسّع برامج التعاون الفني الخاصة بمنظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي. كما اضطلع بدور بارز في بولندا بتقديم دعمه الكامل لشرعية الاتحاد العمالي المستقل سوليدارنوسك على أساس احترام اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وبذل جهودًا حثيثة لضمان الحوار بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي، وتحديدًا خلال سياسات التكيّف الهيكلي في الثمانينيات. كما انخرطت منظمة العمل الدولية والعديد من الوكالات الدولية الأخرى بنشاط في استراتيجيات مكافحة الفقر بفضل قيادته الشخصية.

تقاعد السيد بلانشار من منظمة العمل الدولية في عام ١٩٨٩ بعد ٢٨ عامًا من الخدمة. ولد في باريس في ٢١ تمزو/يوليو ١٩١٦. وبعد تقاعده، عاش في فرنسا.

توفي فرانسيس بلانشار من فرنسا، الذي شغل منصب المدير العام لمكتب العمل الدولي خلال السنوات المضطربة والانتقالية من عام ١٩٧٤ إلى عام ١٩٨٩، يوم الأربعاء ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ عن عمر يناهز ٩٣ عامًا.

عبّر المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا عن عميق حزنه وقال إنّهُ شعر «برابط روحي عميق يجمعه بفرانسيس بلانشار، المهندس الأبرز لتوسّع المنظمة في السبعينيات والثمانينيات، وحامي عالميتها وبطل نضالها لتعزيز حقوق الإنسان والرائد في توسيع إطار جهود مكافحة الفقر وفي السعي إلى تحسين ظروف العمل».

انضمّ السيد بلانشار إلى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥١، حيث شغل منصب نائب رئيس إدارة القوى العاملة. وفي عام ١٩٦٨، تم تعيين السيد بلانشار نائب المدير العام المسؤول عن التعاون الفني والنشاطات

اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمل البحري: الخطوات الرئيسية المتخذة للسماح بدخول الاتفاقية حيز التنفيذ

اهتم حديثاً بالشؤون البحرية.

قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا في هذا السياق: «تشير مصادقة إسبانيا إلى التزامها بضمن ظروف عمل لائقة للبحارة على سفنها. تشكل هذه المصادقة خطوة كبيرة إلى الأمام نحو دخول هذه الاتفاقية المهمة حيز التنفيذ بشكل نهائي، كما أنها تمهد الدرب أمام دول الاتحاد الأوروبي الأخرى».

تحقق أحد شرطي دخول اتفاقية عام ٢٠٠٦ حيز التنفيذ (يجب أن تغطي المصادقات ٣٣ بالمئة من الحمولة الإجمالية العالمية) منذ عام تقريباً. وتأتي مصادقة إسبانيا والبوسنة والهرسك بالحماية للبحارة العالم في حوالي ٤٥ بالمئة من الأسطول العالمي وفق الحمولة الإجمالية.

تعتبر مصادقة إسبانيا خطوة مهمة نحو تحقيق الشرط الثاني بالحصول على مصادقة ٣٠ دولة بصفتها الدولة البحرية الرائدة في الاتحاد الأوروبي. ويشير التقدم المحرز في العديد من الدول الأخرى إلى أنه سيتم الوصول إلى عدد المصادقات الضروري لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، كما هو متوقع، بحلول الذكرى الخامسة للاتفاقية في أوائل عام ٢٠١١.

تعالج اتفاقية عام ٢٠٠٦ التي تهدف إلى حماية ١.٢ مليون بحار أو أكثر في العالم، الواقع المتغير وحاجات صناعة مسؤولة عن ٩٠ بالمئة من التجارة الدولية. وتضع «شريعة لحقوق» الملاحين وتسعى إلى أن تكون «الركيزة الرابعة» في أنظمة الشحن الدولية لتكتمل اتفاقيات الملاحة البحرية الكبرى الخاصة بالمنظمة البحرية الدولية حول حماية البيئة وأمن السفن وسلامتها. كما تضع شروط الحد الأدنى للبحارة العاملين على السفن وتحتوي على أحكام حول ظروف العمل وساعات العمل والراحة والإقامة والمنشآت الترفيهية والطعام والتموين الغذائي والحماية الصحية والرعاية الطبية والرفاه والضمان الاجتماعي.

والأهم، وضعت اتفاقية عام ٢٠٠٦ آلية صلبة للامتثال والإنفاذ استناداً إلى تفتيش دولة العلم وإصدار تراخيص لظروف عمل وعيش البحارة. وذلك بدعم من تفتيش السفن في دولة الميناء حرصاً على الامتثال المستمر بين عمليات التفتيش. كما تضم اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ أحكاماً تسمح لها بمواكبة حاجات القطاع والمساعدة على ضمان التطبيق والإنفاذ العام.

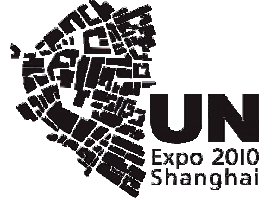
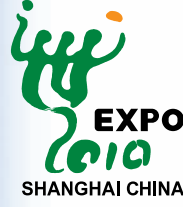


باتت إسبانيا، التي ترأس حالياً الاتحاد الأوروبي، الدولة الأولى العضو في الاتحاد الأوروبي التي تصادق على اتفاقية العمل البحري الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٦ في خطوة كبيرة نحو إدخال «شريعة حقوق» جديدة وشاملة للبحارة حيز التنفيذ.

تم اعتماد اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، التي تسمى أحياناً «سوبر اتفاقية»، في الجلسة (البحرية) الـ ٩٤ لمؤتمر العمل الدولي في جنيف في شباط/فبراير من عام ٢٠٠٦.

وبمصادقة اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، نفذت إسبانيا قراراً صادراً عن مجلس الاتحاد الأوروبي لعام ٢٠٠٧ يسمح للدول الأعضاء بالمصادقة على الاتفاقية، لما فيه مصلحة المجتمع الأوروبي، ويدعوهم إلى ذلك قبل ٣١ كانون الثاني/ديسمبر ٢٠١٠. تكتسي القيادة الإسبانية طابعاً مميزاً بصفتها المصادقة الأولى من الاتحاد الأوروبي في أوائل عام ٢٠١٠، وهو العام الدولي للبحارة والعام الذي يتوقع فيه مصادقة كافة أعضاء الاتحاد الأوروبي.

غدت إسبانيا البلد السابع الذي يصادق على الاتفاقية وينضم إلى مجموعة تشمل دول العلم الأربعة الأكبر في العالم. وقد تمت المصادقة على الاتفاقية من قبل البهاماس وليبيريا وجمهورية جزر المارشال والنرويج وبناما ومؤخراً، في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، البوسنة والهرسك، وهو بلد



城市,让生活更美好

مدينة أفضل، حياة أفضل

معرض ٢٠١٠، شانغهاي، الصين

من ١ أيار/مايو إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠

إن معرض ٢٠١٠: مدينة أفضل، حياة أفضل سيقدم مبادرات مثيرة تسعى إلى توفير ظروف معيشية أفضل وبيئة مُدنية مستدامة - حيث يعيش أكثر من نصف سكان العالم. سيكون للأمم المتحدة جناحًا حديث الطراز يحمل شعار «أرض واحدة، أمم متحدة واحدة».

في ضوء توافد ملياري مواطن جديد في مدن العالم النامي في السنوات الخمس والعشرين القادمة، سيشهد القرن الواحد والعشرون تطورًا مدنيًا سريعًا وضخمًا. حاليًا يعيش ٣ مليارات نسمة - أي حوالي نصف سكان العالم - في المدن.

يُكمن التحدي في توفير ظروف معيشية مستدامة وبيئة آمنة، وسكن ملائم وخدمات أساسية لكل سكان المدن، وعلى الأخص الفقراء منهم. فهناك صلة وثيقة بين الحد من الفقر والعمل اللائق والتطور المدني.

في ظل الأزمة الاقتصادية والمالية، أصبح من الأهمية بمكان وضع الاستخدام في صلب السياسات الاجتماعية والاقتصادية. لذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية الميثاق العالمي لفرص العمل الذي يدعو الحكومات وأصحاب العمل إلى التآزر معًا لمعالجة أزمة الوظائف العالمية من خلال السياسات التي تتماشى وأجندة العمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية.

العمل اللائق

بداية لعالم أفضل

