

# معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد-19 (فيروس كورونا)

أسئلة يتكرّر طرحها

أحكام أساسية لمعايير العمل الدولية متعلّقة بتفشّي جائحة كوفيد-19 (فيروس كورونا)

المعايير

23 آذار/مارس 2020 – النسخة 1.2

تقدم هذه الوثيقة مجموعة من الأجوبة على الأسئلة التي يتكرّر طرحها والمتعلّقة بمعايير العمل الدولية وكوفيد-19. ولكنّها لا تقدّم نظرة شاملة للإجراءات القانونية وتدابير السياسات المحتملة. وللاطلاع على التقييم الأولي لمنظمة العمل الدولية المتعلق بالآثار الممكنة لكوفيد-19 على عالم العمل والمجموعة المقترحة لخيارات السياسات، يرجى

[الاطّلاع على COVID-19 and the world of work: Impacts and responses](#)

- 5..... كيف تتطرق معايير العمل الدولية إلى الاستجابة للأزمات؟
- 7..... ما هو دور الحوار الاجتماعي في التعامل مع جائحة كوفيد-19؟
- 8..... منع فقدان الوظائف والمحافظة على مستويات الدخل.
- 8..... ما هي الإجراءات الأساسية التي تسمح بالانتعاش وتعزز العمالة والعمل اللائق؟
- 9..... ماذا يحدث في حال تم تعليق الاستخدام أو إنهاؤه؟
- 11..... ماذا عن خفض الموقت لساعات العمل؟
- 11..... ماذا عن دفع الأجور؟
- 11..... ماذا عن حماية الأجور في حال الإفلاس؟
- 12..... السلامة والصحة المهنيّتان .....
- 12..... ما الذي يتوجب على أصحاب العمل فعله خلال تفشي المرض؟
- 12..... ما هي حقوق العمال وواجباتهم خلال الأزمة؟
- 13..... هل للعمال حق في الانسحاب من العمل؟
- 14..... هل يمكن تصنيف كوفيد-19 مرضاً مهنيّاً؟
- 14..... ماذا عن الوصول إلى الرعاية الصحية؟
- 15..... هل من إرشادات معيارية حول حماية العمال من المخاطر البيولوجية في العمل؟
- 17..... منع التمييز والحماية ضده وحماية الخصوصية.
- 17..... ماذا عن المسائل المتعلقة بالخصوصية؟
- 17..... ماذا عن التمييز، والتعرض وكره الأجانب؟
- 19..... حقوق الإجازة وترتيبات العمل الخاصة.
- 19..... هل للعمال الحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر؟

- 19.....ماذا عن التغيب عن العمل بسبب الحجر الصحي؟
- 19.....ماذا لو مرض أحد أعضاء عائلتي؟
- 20.....هل يمكن أن يُطلب من العامل أن يستعمل الإجازة التي يحقّ له بها؟
- 20.....هل تتطرق معايير العمل الدولية إلى ترتيبات العمل عن بعد؟
- 21.....المرونة في معايير العمل الدولية أثناء حالات الطوارئ؟
- 21.....ماذا عن الاستثناءات لساعات العمل العادية أثناء حالات الطوارئ الوطنية؟
- 21.....هل من استثناءات للعمل الإلزامي أثناء أزمة وباء؟
- 22.....فئات خاصة من العمّال والقطاعات
- 22.....ماذا عن حماية العاملين في المجال الصحي؟
- 23.....القطاع البحري
- 24.....كيف يمكن ضمان حماية العمّال المهاجرين؟
- 27.....ما هي حقوق العمّال المنزليين؟

**تشكل معايير العمل الدولية أساساً مجرباً وموثوقاً لاستجابات السياسات التي تركز على تعافٍ مستدام ومنصف".**

*غاي رايدر، مدير عام منظمة العمل الدولية*

تحافظ منظمة العمل الدولية على نظام بشأن معايير العمل الدولية يهدف إلى حصول المرأة والرجل على عمل لائق ومنتج، في ظل ظروف تضمن الحرية والإنصاف والأمن والكرامة.

ومعايير العمل هي مقياس مفيد للعمل اللائق في سياق الاستجابة لتفشي كوفيد-19.

أولاً، تمثل مراعاة الأحكام الأساسية لمعايير العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة، أو ترتيبات العمل، أو حماية الفئات الخاصة من العمّال، أو عدم التمييز، أو الضمان الاجتماعي أو حماية العمالة، ضماناً بأن يحافظ العمّال وأصحاب العمل والحكومات على العمل اللائق أثناء التكيف مع جائحة كوفيد-19.

وثانياً، تشتمل مجموعة واسعة من معايير العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية بشأن العمالة، والحماية الاجتماعية، وحماية الأجور، وتعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتعاون في مكان العمل على إرشادات خاصة بشأن تدابير السياسات التي يمكن أن تشجع على اتباع نهج محوره الإنسان إزاء الأزمة والتعافي منها.

وتتسع إرشادات معايير العمل الدولية لتشمل الوضع الخاص ببعض الفئات العمالية المحددة، مثل العاملين في قطاع التمريض، والعمّال المنزليين، والبجّارة أو صيادي الأسماك، الذين نعي أنهم يعانون من ضعف في السياق الحالي.

ويساهم احترام هذه المعايير في تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل وهي ثقافة ضرورية لبناء الأساس اللازمة للانتعاش وتجنب الوقوع في دوامة الهبوط في ما يتعلق بالعمالة وظروف العمل خلال الأزمة وبعدها. وتصف معايير العمل الدولية السلوك المتوقع وتتجسد فيها القدرة على الصمود في مواجهة أوضاع ملموسة في عالم العمل وهي أساسية لأيّ استجابة طويلة الأمد ومستدامة لأيّ جائحة بما فيها

كوفيد-19. فمعايير العمل الدولية التي يجري وضعها واستعراضها بشكل دوري وإعادة النظر فيها عند الضرورة، وتستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل، لغرض حماية العمّال مع مراعاة احتياجات الشركات المستدامة. وفي عام 2019، أعاد الإعلان المئوي لمستقبل العمل تأكيد أن وضع معايير العمل الدولية وتعزيزها والتصديق والإشراف عليها أمور بالغة الأهمية لمنظمة العمل الدولية. وتحدد جميع الصكوك القانونية لمنظمة العمل الدولية المعايير الاجتماعية الأساسية الدنيا التي تتفق عليها الجهات المعنية كلّها في الاقتصاد العالمي. كما أنّ البلدان يمكن أن تطبق مستويات أعلى حتى من الحماية وإجراءات أقوى للتمكن من تخفيف وقع الأزمة بشكل أفضل.

وتجيب هذه الوثيقة عن الأسئلة التي يتكرّر طرحها والمتعلقة بمعايير العمل الدولية وكوفيد-19 وتهدف إلى دعم الحكومات وأصحاب العمل والعمّال في تكييفهم مع جائحة كوفيد-19 واستجاباتهم لها.

### كيف تتطرق معايير العمل الدولية إلى الاستجابة للأزمات؟

تتضمّن معايير العمل الدولية إرشادات محدّدة لضمان العمل اللائق في سياق الاستجابة للأزمات بما في ذلك إرشادات يمكن أن تكون ذات صلة بتطور تفشي كوفيد-19. ومن معايير العمل الدولية الأكثر حداثة توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة 2017 (رقم 205) التي اعتمدت بأغلبية ساحقة للهيئات المكوّنة الثلاثية والتي تشدّد على أنّ تؤمّن الاستجابات للأزمة احترام حقوق الإنسان كلّها وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل ومعايير العمل الدولية.<sup>1</sup> وتوفر التوصية إلى نهجاً استراتيجياً للاستجابة للأزمة، بما في ذلك اعتماد نهج متعدّد المسارات وعلى مراحل ينفذ استراتيجيات متنسقة وشاملة لإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود، تشمل ما يلي:

- استقرار سبل العيش والدخل من خلال تدابير العمالة والحماية الاجتماعية الفورية؛

<sup>1</sup> الديباجة والفقرتان 7(ب) و43 من [توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة 2017 \(رقم 205\)](#).

- النهوض بالانتعاش الاقتصادي المحلي لتوفير فرص العمل والعمل اللائق وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي؛
- تعزيز العمل المستدام والعمل اللائق، والحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي والتنمية المستدامة واستحداث منشآت مستدامة، لا سيما المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والانتقال العادل نحو اقتصاد مستدام بيئياً والنفوذ إلى الخدمات العامة؛
- إجراء تقييمات لأثر برامج الانتعاش الوطنية على العمالة؛
- توفير الإرشاد والدعم لأصحاب العمل بهدف تمكينهم من اتخاذ تدابير فعالة ترمي إلى تحديد مخاطر الآثار الضارة على حقوق الإنسان وحقوق العمال، في عملياتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد يكونون مرتبطين بها مباشرة، والتصدي لتلك المخاطر وتخفيف أثرها وتبيان طريقة تصديهم لها؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛
- بناء أو إعادة بناء مؤسسات سوق العمل، بما فيها إدارات الاستخدام، من أجل تحقيق الاستقرار والانتعاش؛
- تنمية قدرة الحكومات، بما فيها السلطات الإقليمية والمحلية، وقدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- اتخاذ تدابير، حسب مقتضى الحال، لإعادة إدماج الأشخاص الذين تأثروا بأزمة من الأزمات، إدماجاً اجتماعياً واقتصادياً، بما في ذلك عن طريق برامج التدريب الهادفة إلى تحسين قابليتهم للاستخدام.<sup>2</sup>

كما أنّ الحكومات يجب أن تقوم بما يلي في أسرع وقت ممكن:

---

<sup>2</sup> الفقرة 8 من التوصية 205. وتوفّر الفقرة 9 المزيد من الإرشاد حول التدابير التي يجب اتخاذها فوراً.

- تسعى إلى أن تضمن أمن الدخل الأساسي، لا سيما لصالح الأشخاص الذين انقطع عملهم أو سبل عيشهم بسبب الأزمة؛
- تستحدث أو تعيد أو تعزز برامج الضمان الاجتماعي الشاملة وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية، مع مراعاة التشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية؛
- تسعى إلى أن تضمن بفعالية سبل الحصول على الرعاية الصحية الأساسية وغيرها من الخدمات الاجتماعية الأساسية، لا سيما لصالح المجموعات السكانية والأفراد الذين أصبحوا ضعفاء للغاية بسبب الأزمة.<sup>3</sup>

وفي الوقت نفسه، إنّ احترام الأحكام الأساسية لمعايير العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين، والضمان الاجتماعي، والعمالة، وعدم التمييز، وترتيبات العمل وحماية الفئات الخاصة من العمّال يسهم أيضاً في المحافظة على العمل اللائق خلال جائحة كوفيد-19.

### ما هو دور الحوار الاجتماعي في التعامل مع جائحة كوفيد-19؟

- لتأمين تنفيذ فعال للتدابير المتخذة لمواجهة أزمة كوفيد-19 وآثارها لا بدّ من بناء مناخ من الثقة من خلال الحوار الاجتماعي والثلاثية. كما أنّ الاحترام المعزز لآليات الحوار الاجتماعي والاعتماد عليها أمر من شأنه أن يوفر أساساً متيناً لبناء القدرة على الصمود والتزام أصحاب العمل والعمّال بتدابير السياسات المؤلمة لكن الضرورية. وهذا أساسي بشكل خاصّ في أوقات التوتر الاجتماعي العالي. وتشدّد [توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة 2017 \(رقم 205\)](#) بصورة خاصة على أهمية الحوار الاجتماعي في الاستجابة إلى حالات الأزمات والدور الحيويّ الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال في الاستجابة للأزمة.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> الفقرة 21 من [توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة 2017 \(رقم 205\)](#).

<sup>4</sup> الفقرات 7(ك)، و24 و25 من التوصية 205.

- تشدد التوصية بصورة خاصة على الدور الأساسي الذي تؤديه المشاورات وتشجع على المشاركة النشطة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تدابير التخطيط والتنفيذ والرصد للانتعاش والقدرة على الصمود.<sup>5</sup> وهي تدعو الدول الأعضاء إلى الاعتراف بالدور الحيوي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الاستجابة للأزمة، آخذةً بالاعتبار اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، لسنة 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لسنة 1949 (رقم 98).<sup>6</sup>
- يعتبر الحوار الاجتماعي على مستوى الشركة أمراً حيوياً، إذ يحتاج العمال إلى البقاء على اطلاع، كما يجب أن تتم استشارتهم وإبلاغهم بشأن أثر الوضع على شروط عملهم والخطوات التي يمكن أن يتخذوها لضمان حمايتهم الخاصة ويساهموا في احتواء الوباء.<sup>7</sup>

### منع فقدان الوظائف والمحافظة على مستويات الدخل

ما هي الإجراءات الأساسية التي تسمح بالانتعاش وتعزز العمالة والعمل اللائق؟

- تقدر منظمة العمل الدولية إمكانية فقدان 25 مليون وظيفة في العالم كنتيجة لجائحة كوفيد-19. فاللمضي قدماً وتعزيز عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية (وفقاً لاتفاقية سياسة العمالة، لسنة 1964 (رقم 122))<sup>8</sup> لا بدّ من تضمين تدابير انتقائية لتحقيق استقرار الأنظمة الاقتصادية ومعالجة مشاكل

<sup>5</sup> الفقرة 8(د) من التوصية 205.

<sup>6</sup> الفقرة 25 من التوصية 205.

<sup>7</sup> انظر مثلاً، توصية التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال، لسنة 1952 (رقم 94) واتفاقية ممثلي العمال، لسنة 1971 (رقم 135)، ويدعمهما الإرشاد المتوفر في توصية ممثلي العمال، لسنة 1971 (رقم 143).

<sup>8</sup> المادة الأولى من اتفاقية سياسة العمالة، لسنة 1964 (رقم 122).



العمالة، بما في ذلك تدابير التحفيز المالي والنقدي التي تهدف إلى تحقيق استقرار في سبل المعيشة والدخل فضلاً عن المحافظة على استمرارية الأعمال التجارية.<sup>9</sup>

- لا بدّ للنهج المتعدّد المسارات والذي يتمّ على مراحل لتمكين الانتعاش أن يتضمّن تدابير فورية للحماية الاجتماعية والعمالة، من شأنها أن تعزّز، من بين أمور أخرى، الانتعاش الاقتصادي المحلي.<sup>10</sup>
- في إطار وضع يشوبه انكماش اقتصادي، تكتسي المحافظة على مستويات الحد الأدنى للأجور أهمية خاصة، إذ إنّ الحدود الدنيا للأجور بشكل عام بإمكانها أن تحمي العمّال الذين هم في وضع ضعيف وتخفّض الفقر، وتزيد الطلب وتساهم في الاستقرار الاقتصادي.<sup>11</sup>

ماذا يحدث في حال تمّ تعليق الاستخدام أو إنهاؤه؟

- إنّ العمّال الذين يتمّ تعليق وظيفتهم أو تخفيضها أو إنهاؤها بسبب تأثير أزمة كوفيد-19 أو لأسباب متعلقة بالصحة والسلامة، يجب أن يستفيدوا من إعانات بطالة أو مساعدات للتعويض عن الخسارة الحاصلة في إيراداتهم نتيجة لهذا الوضع، وفقاً لاتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، لسنة 1988 (رقم 168).<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> الفقرة 8 والمرفق لتوصية سياسة العمالة، لسنة 1964 (رقم 122) والفقرات 1، و6 و10 من توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، لسنة 1984 (رقم 169).

<sup>10</sup> التوصية 205، الفقرة 8.

<sup>11</sup> اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة 1970 (رقم 131) والتوصية رقم 135 يمكن أن توفر إرشاداً في هذا المجال (انظر أيضاً *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*، المعتمد في الدورة الثامنة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 19 حزيران/يونيو 2009، الفقرة 23).

<sup>12</sup> المادة 10 من اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، لسنة 1988 (رقم 168)، وانظر أيضاً الجزء 4 من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، لسنة 1952 (رقم 102).

- يتمتع العمال الذين فقدوا وظائفهم بالحق في الاستفادة من تدابير للنهوض بالعمالة، بما فيها خدمات الاستخدام والتدريب المهني بهدف إعادة إدماجهم في سوق العمل.<sup>13</sup>
  - في ما يتعلق بإنهاء الاستخدام الفردي، تنص اتفاقية إنهاء الاستخدام، لسنة 1982 (رقم 158) على أن استخدام عامل، كمبدأ أساسي، لا يمكن إنهاؤه إلا بوجود سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المرفق.<sup>14</sup> ولا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو مسؤوليات عائلية سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام.<sup>15</sup>
  - في ما يتعلق بالفصل الجماعي، تنص الاتفاقية رقم 158 على أن صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء استخدام لأسباب اقتصادية ينبغي أن يزود ممثلي العمال بالمعلومات المتصلة بذلك (بما فيها أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري، وعدد وفئات العمال الذي يرجح أن ينهي استخدامهم والفترة التي سيجري أثناءه ذلك) وأن يتحوا، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبأسرع ما يمكن، للعمال المعنيين فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، وخاصة إيجاد عمل بديل لهم.<sup>16</sup> كما تنص الاتفاقية أيضاً على ضرورة إخطار السلطة المختصة، كما هو مرتقب، عند التفكير في عمليات إنهاء استخدام.<sup>17</sup>
- في هذا الإطار، تشدد توصية إنهاء الاستخدام، لسنة 1982 (رقم 166) على أن كافة الأطراف المعنية يجب أن تسعى إلى تجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو هيكلية أو ما شابههما، دون الإضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، وإلى تخفيف

---

<sup>13</sup> المواد 7-9 من الاتفاقية 168. انظر أيضاً الفقرة 2 من توصية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، لسنة 1988 (رقم 176).

<sup>14</sup> المادة 4 من الاتفاقية 158.

<sup>15</sup> الدراسة الاستقصائية العامة لسنة 1995 بشأن الصرف غير المبرر، الفقرات 136-142 والمادة 8 من الاتفاقية رقم 156.

<sup>16</sup> المادة 13 من الاتفاقية 158.

<sup>17</sup> المادة 14 من الاتفاقية 158.

الآثار الضارة على العامل أو على العمّال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب. كما تنصّ على أن تساعد السلطة المختصة الأطراف في البحث عن حلول للمشاكل التي تنشأ عن إنهاء الاستخدام.<sup>18</sup>

### ماذا عن الخفض الموقّت لساعات العمل؟

ينبغي أن تتخذ الحكومات تدابير لتوسيع إعانات البطالة لتشمل العمّال الذين يواجهون مشكلة فقدان الكسب بفعل البطالة الجزئية، خاصة في حالات الخفض الموقّت في ساعات العمل، وتوقف الكسب أو نقصه بسبب وقف موقّت للعمل.<sup>19</sup>

### ماذا عن دفع الأجر؟

- تنصّ اتفاقية حماية الأجر، لسنة 1949 (رقم 95) على ضرورة دفع الأجر دورياً. وعند انتهاء عقد استخدام، تجري تسوية نهائية لكل الأجر المستحقّة وفق الأصول أو في حال لم يحدّد ذلك، في مهلة زمنية معقولة.<sup>20</sup>

### ماذا عن حماية الأجر في حال الإفلاس؟

- عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائياً (بما في ذلك كنتيجة لجائحة كوفيد-19)، تنصّ اتفاقية حماية الأجر، لسنة 1949 (رقم 95) على أن يعامل العمّال كدائنين ممتازين بالنسبة لما لهم من أجر غير مدفوعة ومحمية من القوانين الوطنية المطبقة.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> الفقرة 19 من الاتفاقية 166.

<sup>19</sup> المادة 10 من الاتفاقية 168.

<sup>20</sup> المادة 12 من الاتفاقية 95.

<sup>21</sup> المادة 11 من الاتفاقية 95.

## السلامة والصحة المهنيّتان

ما الذي يتوجّب على أصحاب العمل فعله خلال تفشّي المرض؟

- يضطلع أصحاب العمل بالمسؤولية الشاملة لضمان أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحماائية بالاعتبار لتقليل المخاطر المهنية إلى أدنى مستوى (اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، لسنة 1981 (رقم 155))<sup>22</sup>. ويطلب من أصحاب العمل أن يوفّروا، عند الاقتضاء، وإلى الحدّ الممكن والمعقول، ما يكفي من الملابس والمعدّات الواقية من دون أن يتكبّد العامل أيّ تكلفة.<sup>23</sup>
- يضطلع أصحاب العمل بمسؤولية توفير المعلومات المناسبة والتدريب اللائم حول السلامة والصحة المهنيّتين<sup>24</sup>؛ واستشارة العمّال عن جوانب الصحة والسلامة المهنيّتين المتصلة بعملهم<sup>25</sup>؛ وتأمين تدابير للتعامل مع حالات الطوارئ<sup>26</sup>؛ وإبلاغ مفتشّية العمل بشأن أي حالات أمراض مهنية<sup>27</sup>.

ما هي حقوق العمّال وواجباتهم خلال الأزمة؟

- العمّال عليهم أن يتعاونوا في تمكين صاحب العمل من تادية التزامات السلامة والصحة المهنيّتين الملقاة على عاتقه، وأن يمثلوا لتدابير السلامة المتخذة، وأن يعتنوا عناية معقولة بسلامة الآخرين (بما

---

<sup>22</sup> المادة 16 من اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، لسنة 1981 (رقم 155) بأن: "يطلب من أصحاب العمل أن يؤمّنوا، إلى الحدّ الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل [...] الخاضعة لإشرافهم مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة."

<sup>23</sup> المادة 16(3) والمادة 21 من الاتفاقية 155.

<sup>24</sup> المادة 19(ج) و(د) من الاتفاقية 155.

<sup>25</sup> المادة 19 (هـ) من الاتفاقية 155.

<sup>26</sup> المادة 18 من الاتفاقية 155.

<sup>27</sup> المادة 14 من اتفاقية تفتيش العمل، لسنة 1947 (رقم 81) والمادة 4 من بروتوكول العام 2002 لاتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، لسنة 1981.

في ذلك تجنّب تعريض الآخرين لمخاطر خاصة بالصحة والسلامة)، وأن يستخدموا أجهزة السلامة ومعدّات الحماية بشكل صحيح.<sup>28</sup>

- لا يرتّب اتّخاذ تدابير السلامة والصحة المهنيتين أيّ مصاريف يتحمّلها العمّال.<sup>29</sup>
- ينبغي أن توكل أي تدابير في أماكن العمل إلى العمّال أن يبلغوا رؤساءهم المباشرين عن أيّ حالة يعتقدون لسبب معقول، أنّها تشكّل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياتهم أو صحتهم. ولا يمكن صاحب العمل أن يطالب العمّال بالعودة إلى موقع عمل يستمرّ فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتّخذ تدابير علاجية، عند الاقتضاء.<sup>30</sup>

- ينبغي أن يطّلع العمّال بطريقة كافية وملائمة على المخاطر الصحية التي ينطوي عليها عملهم.<sup>31</sup>

#### هل للعمّال حقّ في الانسحاب من العمل؟

- يحقّ للعامل الانسحاب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنّه يشكّل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته. وعندما يمارس أحد العاملين هذا الحقّ يحظى بالحماية من أيّ عواقب غير صائبة.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> المادة 19 من الاتفاقية 155 والفقرة 16 من توصية السلامة والصحة المهنيتين، لسنة 1981 (رقم 164).

<sup>29</sup> المادة 21 من الاتفاقية 155.

<sup>30</sup> المادة 19(هـ) من الاتفاقية 155.

<sup>31</sup> الفقرة 22 من توصية خدمات الصحة المهنية، لسنة 1985 (رقم 171).

<sup>32</sup> المادة 13 من الاتفاقية 155. أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى أنّه في عدد من البلدان، قد يكون للعمل المعنيّ بطبيعته تأثير على ممارسة الحق في إيقاف العمل. مثلاً في عدد من البلدان، لا يمكن ممارسة الحق في الانسحاب من العمل في حال كان الخطر حالة طبيعية في إطار العمل (كما هي الحال مثلاً مع رجال الإطفاء)؛ في هذه حالات، لا يمكن للعمّال أن يرفضوا هكذا عمل إلاّ في حال ارتفع مستوى الخطر الذي يعتبر ذات ضرر حادّ ارتفاعاً ملموساً في حالة معيّنة، أي أنّ خطر الضرر قد أصبح مرجحاً أكثر بكثير. انظر مثلاً، الفقرة 149 من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصحة والسلامة المهنيتين لعام 2009.

## هل يمكن تصنيف كوفيد-19 مرضاً مهنيًا؟

- كوفيد-19 والاضطرابات النفسية اللاحقة بالإصابة، في حال أصيب العامل بها أثناء تعرّضه المهني، يمكن اعتبارها من الأمراض المهنية.<sup>33</sup> إنّ العمّال الذين يعانون هذه الظروف وباتوا عاجزين عن العمل كنتيجة لأنشطة متصلة بالعمل، يجب أن يحقّ لهم بالتعويض النقدي وبالرعاية الطبية والإعانات المرتبطة بها كما يرد في [اتفاقية إصابات العمل، لسنة 1964 \(رقم 121\)](#). كما أنّ أعضاء عائلة أيّ شخص توفّي من كوفيد-19 بعد أن أصيب به في إطار أنشطة متصلة بالعمل يحقّ لها بإعانات نقدية، وكذلك هبات أو إعانات لمراسم الدفن.<sup>34</sup>

## ماذا عن الوصول إلى الرعاية الصحية؟

- يجب أن يحظى الأشخاص المصابون بكوفيد-19، وللفترة المطلوبة، بالوصول إلى الرعاية الصحية المناسبة والخدمات ذات الطابع الوقائي والعلاجي، بما في ذلك رعاية الطبيب العام، ورعاية

---

<sup>33</sup> الفقرة 1.3.9 من المرفق الخاص [بتوصية قائمة الأمراض المهنية، لسنة 2002 \(رقم 194\)](#) توصي بأن تشمل القائمة الوطنية للأمراض المهنية (لأغراض الوقاية، والتسجيل، والإخطار، وإن أمكن التعويض) من بين أمور أخرى، الأمراض التي تتسبب بها العوامل البيولوجية في مكان العمل وحيث يُثبت رابط مباشر بطريقة علمية أو يحدّد بطرق مناسبة للشروط والممارسة الوطنية، بين التعرّض للعوامل البيولوجية الناجم عن أنشطة العمل والمرض الذي يصاب به العامل. وتشير التوصية إلى ضرورة الأخذ، في إطار تطبيق هذه اللائحة، بدرجة التعرّض ونوعه والعمل أو المهنة التي تثير خطر تعرّض معيناً، عندما يكون ذلك مناسباً.

<sup>34</sup> انظر بصورة خاصة [اتفاقية إعانات إصابات العمل، لسنة 1964 \(رقم 121\)](#)، المواد 6، و8، و9، و10، و18 وأيضاً [توصية إعانات إصابات العمل، لسنة 1964 \(رقم 121\)](#) الفقرات 2.1.12 و2.4.1 من المرفق إلى [توصية قائمة الأمراض المهنية، لسنة 2002 \(رقم 194\)](#).

الاختصاصي (في المستشفيات وخارجها)؛ والمعدّات الصيدليّة الضرورية؛ والاستشفاء حيث الضرورة؛ وإعادة التأهيل الطبيّة.<sup>35</sup>

### هل من إرشادات معيارية حول حماية العمّال من المخاطر البيولوجية في العمل؟

- تدعو الاتفاقيات العامة بشأن السلامة والصحة المهنيين إلى اعتماد أعمال وقائية في ما يتعلّق بالمخاطر البيولوجية في العمل<sup>36</sup>، ولكن في الوقت الحاضر، لا تتضمّن مجموعة معايير العمل الدولية أحكاماً شاملة تشدّد بصورة محدّدة على حماية العمّال أو بيئة العمل من المخاطر البيولوجية.
- المخاطر البيولوجية هي عبارة عن كائنات أو منتجات عضويّة لهذه الكائنات مؤذية لصحة الإنسان. وتشمل الأنواع الراضجة للمخاطر البيولوجية البكتيريا، والفيروسات، والتوكسينات، والحيوانات. يمكن أن تتسبّب بمجموعة من المفاعيل الصحية التي تتراوح بين التهيج والحساسيات إلى العدوى، والسرطان وأمراض أخرى. والعمّال في بعض القطاعات معرّضون أكثر من غيرهم للعوامل البيولوجية، مثلاً العاملون في الرعاية الصحية، والزراعة، وإدارة الصرف الصحي والنفايات (بما في ذلك مثلاً تفكيك السفن).

---

<sup>35</sup> انظر بصورة خاصة توصية الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، لسنة 2020 (رقم 202) (الفقرات 4، و5 و8)، الجزء الثاني من اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، لسنة 1969 (رقم 130) والجزء الثاني من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، لسنة 1952 (رقم 102).

<sup>36</sup> مثلاً، تنصّ الاتفاقية 155 على أنّ السلطات المختصة يجب أن تضمن (مع الأخذ بالشروط والإمكانات الوطنية) الاعتماد التدريجي أو توسيعات الأنظمة الكفيلة بفحص العوامل البيولوجية في ما يتعلّق بالخطر على صحة العمّال (المادة 11(و)). انظر أيضاً المادتين 5(أ) و12(ب) من الاتفاقية 155. كما أنّ بعض العناصر القطاعية تتضمّن أيضاً بعض الحماية ضدّ المخاطر البيولوجية و/أو الأمراض المعدية: توصية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، لسنة 1964 (رقم 120) وتوصية العاملين بالتمريض، لسنة 1977 (رقم 157)، واتفاقية السلامة والصحة في البناء، لسنة 1988 (رقم 167) واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، لسنة 1995 (رقم 176) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، لسنة 2001 (رقم 184) وتوصية السلامة والصحة في الزراعة، لسنة 2001 (رقم 192) واتفاقية العمل البحري لعام 2006 (MLC, 2006).

- يجب الاعتراف ببعض العوامل البيولوجية كسبب لمرض مهني في حال تعرّض ناجم عن أنشطة متعلقة بالعمل. وعندما يُثبت رابط مباشر علمياً (أو وفقاً لطرائق أخرى معتمدة على الصعيد الوطني) بين التعرّض لعوامل بيولوجية ناجمة عن أنشطة متعلقة بالعمل ومرض أصاب العمّال، يستحسن أن يتم الاعتراف بهذا المرض كمرض مهني لأغراض الوقاية من الأمراض المهنية وتسجيلها والإخطار بها والتعويض عنها.<sup>37</sup>
- تشوب الوقاية من الأمراض التي تتسبب بها الأخطار البيولوجية<sup>38</sup> حالياً فجوة تنظيمية. فالمنظمة تنظر الآن في اقتراحات لوضع أداة جديدة تعالج الأخطار البيولوجية كافة. كما يعمل المكتب أيضاً على دعم وضع إرشادات توجيهية فنية حول الأخطار البيولوجية. ومن شأن المعيار والإرشادات هذه أن تدعم الهدف المركزي لسياسة السلامة والصحة المهنيين، أي الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل بالحدّ من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حدّ ممكن ومعقول.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> توصية قائمة الأمراض المهنية، لسنة 2002 (رقم 194). انظر أيضاً اتفاقية إصابات العمل، لسنة 1964 (رقم 121) وجدولها 1 المعدّل في العام 1980.

<sup>38</sup> تمّت مراجعة توصية الوقاية من الجمرّة الخبيثة، لسنة 1919 (رقم 3). في ما عدا الجمرّة الخبيثة التي تغطيها [توصية الوقاية من الجمرّة الخبيثة، لسنة 1919 \(رقم 3\)](#)، تمّت مراجعة المعيار في إطار [مجموعة العمل الثلاثية بشأن آلية مراجعة المعايير](#) واعتُبر ضيق النطاق إن لناحية الحماية من الجمرّة الخبيثة بصورة خاصة أو لناحية الحماية من الأخطار البيولوجية بصورة عامة. وتُقدّم مراجعة التوصية 3 من خلال أداة تعالج الأخطار البيولوجية.

<sup>39</sup> المادة 4(2) من اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، لسنة 1981 (رقم 155).



## منع التمييز والحماية ضده وحماية الخصوصية

### ماذا عن المسائل المتعلقة بالخصوصية؟

- بالنسبة إلى المراقبة الصحية، تشير توصية الخدمات الصحة المهنية، لسنة 1985 (رقم 171) إلى ضرورة اعتماد أحكام معينة لحماية خصوصيات العمال ولضمان ألا تستخدم المراقبة الصحية لأغراض التمييز أو بأي طريقة أخرى تسيء إلى مصالح العمال.<sup>40</sup>

### ماذا عن التمييز، والتعرض وكره الأجانب؟

- من المرجح أن تتبع فترة تفشي الوباء حوادث متعلقة بالعنصرية وكره الأجانب، لا سيما حيال الأشخاص الذين ينتمون إلى خلفيات إثنية معينة والأشخاص القادمين من بلدان تفشى فيها الفيروس أكثر من غيرها من المناطق. ولكن تجدر الإشارة إلى أن العرق هو أحد الأسس التي وردت في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة 1958 (رقم 111)، التي تحظر التمييز في كافة جوانب الاستخدام والمهنة. وتشمل هذه القاعدة التحرش المباشر أو غير المباشر والقائم على التمييز أو غير القائم على التمييز، وبصورة خاصة التحرش على أساس العرق.<sup>41</sup> والتحرش العنصري يحدث عندما يتعرض شخص لسلوك جسدي أو شفهي أو غير شفهي أو أي سلوك آخر على أساس العرق من شأنه المساس بكرامته أو خلق بيئة عمل مرهبة أو عدائية أو مذلة لمتلقي هذا السلوك.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> الفقرة 11(2) من التوصية 171. تتضمن التوصية 171 أحكاماً إضافية حول حماية البيانات الشخصية المتعلقة بالتقييمات الصحية التي تجريها المرافق الصحية المهنية (الفقرة 14)؛ "إن البيانات الشخصية المتعلقة بالتقييمات يمكن أن تنقل إلى آخرين فقط بموافقة مستنيرة من العامل المعين". وتحتوي مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية لحماية البيانات الشخصية للعمال، لسنة 1997 على إرشادات مفيدة في هذا الموضوع.

<sup>41</sup> اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة 1958 (رقم 111).

<sup>42</sup> الملاحظات العامة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية (CEACR)

والاتفاقية رقم 111.

- في بلدان كثيرة، يحظر القانون التمييز على أساس الوضع الصحي.<sup>43</sup> والحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة على أساس "الوضع الصحي" (بما في ذلك عند الإصابة بعدوى فيروسية)، يمكن اعتبارها مغطاة في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، لسنة 1958 (رقم 111) في حال تضمن ذلك الإطار القانوني الوطني للدول المصادقة على الاتفاقية كأساس إضافي لحظر التمييز.<sup>44</sup> وكمبدأ عام، وحيث يُعطى الوضع الصحي، يجب اتخاذ تدابير قانونية وعملية لمنع التمييز على أساس الوضع الصحي وحماية العمال منه.
- تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية تقرّ فعلاً بإمكانية اتخاذ تدابير خاصة، بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، لمراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يُعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة، ولا تعتبر هذه التدابير من قبيل التمييز.<sup>45</sup> إضافة إلى ذلك، تنص الاتفاقية 111 أيضاً على أن أيّ تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة لا يُعتبر من قبيل التمييز.<sup>46</sup> ولكن من الحيوي اعتبار أن هذا الاستثناء يجب أن يفسّر بشكل تقييدي، لتجنّب أي قيود غير مستحقة تفرض على الحماية (من المطلوب النظر بامعان في كل حالة فردية). وأخيراً تجدر الإشارة إلى وقع التدابير المتخذة لمكافحة الجائحة على الاعتبارات الجنسانية، مع انتشار الوباء عالمياً. وتدعو توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، لسنة 2017 (رقم 205) إلى تطبيق منظور جنساني في تصميم الاستجابات لمواجهتها وتنفيذها ورصدها وتقييمها.<sup>47</sup> وفي السياق الحالي، من المتوقع أن تتحمل المرأة عبء الاضطراب الاجتماعي والاقتصادي إذ هي في الممارسة لا تزال تقوم بتقديم الرعاية أكثر من الرجل. فعندما ينتج عن تفشي الفيروس إقفال للمدارس، وتقييد للتنقل، ويعرض الأقرباء المسنين للخطر، قد يتحتم على المرأة أن تتحمل عبء المزيد من المسؤوليات في المنزل حتى. فالتحديات التي تنشأ عن هذه الجائحة تفرض ضغطاً إضافياً على أوجه عدم المساواة

<sup>43</sup> مثلاً: ألبانيا، وكرواتيا، وفرنسا، وكينيا، وليبيريا، والمكسيك، والنيبال وتوغو.

<sup>44</sup> وفقاً للمادة 1(1) (ب) من الاتفاقية 111. اعتبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أنه عندما تشير معلومات صادرة عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى أن التشريعات والسياسات المتعلقة بالتمييز القائم على أسباب إضافية قد اعتمدت بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، استفادت الحكومة من الإمكانية المرتقبة في المادة 1(1) (ب).

<sup>45</sup> المادة 5(2) من الاتفاقية 111.

<sup>46</sup> المادة 1(2) من الاتفاقية 111.

<sup>47</sup> الفقرة 8 من التوصية 205.

القائمة. ففي حال عدم توفر تشارك متساوٍ للمسؤوليات العائلية أو العمل المنزلي أصلاً، فالمرأة هي التي ستكون مسؤولة عن مهام الدراسة عن بعد، وتأمين التزوّد بالطعام والمواد الأخرى في المنزل، والتكيف بصورة عامة مع هذه الأزمة. فالاستجابة للأزمة يجب أن تتضمن، حسب مقتضى الحال، تقييماً منسّقاً وشاملاً للاحتياجات من منظور واضح للمساواة بين الجنسين.<sup>48</sup>

## حقوق الإجازة وترتيبات العمل الخاصة

هل للعمّال الحقّ في إجازة مرضيّة مدفوعة الأجر؟

- إنّ العمّال الذين أصيبوا بكوفيد-19 يجب أن يحقّ لهم إجازة مدفوعة الأجر أو إعانات مرضيّة طالما هم يعانون عجزاً عن العمل، للتعويض عن تعليق كسبهم كنتيجة لذلك.<sup>49</sup>

ماذا عن التغيب عن العمل بسبب الحجر الصحي؟

- إنّ العمّال الذين يتغيّبون عن العمل لأغراض الحجر الصحيّ أو لأغراض الرعاية الطبية الوقائية أو العلاجية والذي علّق أجره يجب أن يحظى بإعانات نقدية (مرضيّة) (توصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، لسنة 1969 (رقم 134)).<sup>50</sup>

ماذا لو مرض أحد أعضاء عائلتي؟

- يجب أن يتمكّن العامل ذو المسؤوليات العائلية بصدد طفل يعيله - أو أي عضو آخر من أعضاء عائلته المباشرين الذين يحتاجون إلى رعايته أو إعالته - من الحصول على إجازة تغيب في حال مرض أحد أعضاء عائلته، كما يرد في توصية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، لسنة 1981 (رقم 165).<sup>51</sup>

<sup>48</sup> الفقرة 9 من التوصية 205. انظر أيضاً، مثلاً، إلى المادتين 1 و2 من اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة 1951

(رقم 100)؛ والمادتين 1 و2 من التوصية 111؛ والمواد 1-6 من الاتفاقية 156.

<sup>49</sup> انظر بصورة خاصة إلى الجزء 3 من الاتفاقية 130 والجزء 3 من الاتفاقية 102.

<sup>50</sup> الجزء 8 من توصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، لسنة 1969 (رقم 134).

<sup>51</sup> الفقرة 23(1) و(2) من توصية العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، لسنة 1981 (رقم 165).

- كلما كان ذلك ممكناً عملياً وملائماً، ينبغي أن تؤخذ في الحسبان احتياجات العمال الخاصة، بما فيها تلك الناجمة عن المسؤوليات العائلية، في ترتيبات نظام العمل في النوبات وفي ترتيبات العمل الليلي.<sup>52</sup> كما يجب مساعدة العمال الذين عليهم أن يراعوا أحد أعضاء أسرهم المريض.<sup>53</sup>

هل يمكن أن يُطلب من العامل أن يستعمل الإجازة التي يحق له بها؟

- ينبغي ألا يقوم أصحاب العمل وبشكل أحادي الجانب بالطلب من العمال أن يستخدموا إجازتهم السنوية في حال اقتضت الضرورة منح إجازة كتدبير احترازي لتجنب تعرض محتمل: اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، لسنة 1970 (رقم 132) على أن فترات الإجازة يحددها أصحاب العمل بالتشاور مع العامل. ويُراعى في تحديد الفترة التي يمكن خلالها القيام بالإجازة متطلبات العمل وإمكانات الراحة والاستجمام.<sup>54</sup>

هل تتطرق معايير العمل الدولية إلى ترتيبات العمل عن بعد؟

- يستعمل العمل عن بعد في كثير من الشركات والمؤسسات العامة كوسيلة لتجنب انتشار الفيروس. صحيح أن معايير العمل الدولية لم تتطرق بشكل خاص إلى مسألة العمل عن بعد، إلا أن لجنة الخبراء عالجت العمل عن بعد في إطار الدراسة الاستقصائية العامة بشأن أدوات أوقات العمل وكذلك الدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمالة والعمل اللائق في ظل ظروف متغيرة<sup>55</sup>.

<sup>52</sup> الفقرة 19 من التوصية 165.

<sup>53</sup> الفقرة 10 من التوصية 134.

<sup>54</sup> المادة 10 من اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، لسنة 1970 (رقم 132). في هذا الصدد، تشير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) في دراستها الاستقصائية العامة لسنة 1984، إلى أن الهدف من الإجازات وهو منح العمال فترة دنيا للراحة والاستجمام يحقق بالشكل الأمثل عندما تُمنح هذه الإجازات في الوقت الذي يناسب العامل (الفقرة 275).

<sup>55</sup> انظروا الفقرات 614-623 من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمالة والعمل اللائق في ظل ظروف متغيرة، الذي يشدد على منافع ترتيبات العمل عن بعد وسيئاته.

## المرونة في معايير العمل الدولية أثناء حالات الطوارئ؟

تتميز معايير العمل الدولية بالمرونة وبالقدرة على التكيف مع أوضاع متنوعة. فهي توفر المرونة في حالات "القوة القاهرة" أو الطوارئ، مثلاً في ما يتعلق بأوقات العمل والعمل الإلزامي.

### ماذا عن الاستثناءات لساعات العمل العادية أثناء حالات الطوارئ الوطنية؟

- تشير توصية تخفيض ساعات العمل، لسنة 1962 (رقم 116) إلى أنّ السلطة أو الهيئة المختصة في كل بلد يجب أن تحدّد الظروف والقيود التي يمكن السماح فيها باستثناءات لساعات العمل العادية في حال القوة القاهرة؛ أو في حال ضغط العمل الاستثنائي؛ أو في حال التعويض عن الوقت الضائع نتيجة التوقف الجماعي عن العمل بسبب الكوارث وفي حالات الطوارئ الوطنية.<sup>56</sup>

### هل من استثناءات للعمل الإلزامي أثناء أزمة وباء؟

- بموجب معايير العمل الدولية (لا سيما اتفاقية العمل الجبري، لسنة 1930 (رقم 29))، يرد تعريف للعمل الجبري لا يتضمّن العمل أو الخدمة في حالات الطوارئ، بما في ذلك حالات الوباء التي يمكن أن تعرّض وجود أو رفاه السكان بكاملهم أو جزء منهم للخطر.<sup>57</sup>
- ولكن خلال هذه الحالات الاستثنائية، لا يمكن تطبيق العمل الجبري بشكل غير تمييزي ومن دون مراقبة من السلطات المختصة. كما أنّ مدّة ومدى الخدمة الجبرية، والهدف من ورائها، لا بدّ وأن يُحدّد بما هو مطلوب بشكل دقيق بفعل ضرورات الوضع.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> الفقرة 14(ب)(3) إلى (6) من توصية تخفيض ساعات العمل، لسنة 1962 (رقم 116).

<sup>57</sup> المادة 2(2)(د) من اتفاقية العمل الجبري، لسنة 1930 (رقم 29).

<sup>58</sup> الفقرة 280، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الاتفاقيات الأساسية في ما يتعلق بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لعولمة عادلة. الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة

## فئات خاصة من العمال والقطاعات

ماذا عن حماية العاملين في المجال الصحي؟

- يتعرض العاملون في القطاع الصحي إلى خطر محدد للتعرض المهنيّ لأمراض منقولة مثل كوفيد-19. فإنّ اتفاقية العاملين بالتمريض، لسنة 1977 (رقم 149) تدعو الحكومات عند الاقتضاء إلى السعي إلى تحسين القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين بتكليفها مع ما للعمل بالتمريض وللدبيّة التي يمارس فيها طابع خاص.<sup>59</sup>
- وتعالج توصية العاملين بالتمريض، لسنة 1977 (رقم 157) مسألة الحماية الصحية المهنية في قطاع التمريض وتدعو إلى اتّخاذ جميع الإجراءات الممكنة لضمان عدم تعرّض العاملين بالتمريض لمخاطر خاصة. وإذا تعذّر تجنّب التعرّض لهذه المخاطر، تدعو التوصية إلى اتّخاذ التدابير الكفيلة بتقليله إلى أدنى حدّ، بما في ذلك تقديم واستعمال الملابس الواقية، وتقصير ساعات العمل، وفترات راحة أكثر تكراراً، والإبعاد بصورة موقّته عن الخطر، والتعويض المالي في حال التعرّض لمخاطر خاصة.<sup>60</sup>

---

بالعمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لسنة 2012 منظمة العمل الدولية، 2012، الفقرة 280.

<sup>59</sup> المادة 7 من اتفاقية العاملين بالتمريض، لسنة 1977 (رقم 149).

<sup>60</sup> الفقرة 49 من اتفاقية العاملين بالتمريض، لسنة 1977 (رقم 149). كما تشير إرشادات منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق في خدمات الطوارئ العامة للعام 2018 إلى ضرورة حماية العاملين في خدمات الطوارئ العامة من التعرّض للأمراض المنقولة، بما في ذلك العاملون الصحيون في حالات الطوارئ، إذ نصّ على أنّه "من المهم رصد وتقييم التقدم المحرز في خطط إدارة الاستجابة، والسياسات الوطنية بشأن سلامة وصحة العاملين في [خدمات الطوارئ العامة]، وتدابير منع انتقال الأمراض المعدية (ولا سيما للعاملين الصحيين في حالات الطوارئ)، وبروتوكولات التحقيق في العنف والتحرش في العمل وتوفير [معدات الحماية الشخصية]".

## القطاع البحري

ما هي حقوق البحّارة المتعلقة بالصحة والسلامة خلال الأزمة؟

لقد تأثر القطاع البحري إلى حدّ كبير بالتدابير التي اتّخذت لاحتواء تفشّي كوفيد-19. وفي هذا السياق، يجب أن تبقى حماية البحّارة أولويّة. فتنصّ اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006 على أنّ كلّ بحّار يحقّ له التمتعّ بمكان عمل مأمون وخالٍ من المخاطر يستوفي معايير السلامة وبالحماية الصحية والرعاية الطبية، والتمتع بتدابير الرفاهة وسائر أشكال الحماية الاجتماعية.<sup>61</sup>

ماذا عن الحقّ بالإجازة على البرّ؟

إنّ البحّارة يجب أن يمنحوا، حتى في سياق جائحة كوفيد-19، إجازة على البرّ تتفق مع صحتهم ورفاهتهم، ومع المتطلّبات العملية لوظائفهم.<sup>62</sup>

التزامات الدولة التي ترفع السفينة علمها:

ينبغي على الدول أن تكفل شمول جميع البحّارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها بتدابير ملائمة لحماية صحتهم - بما في ذلك تقديم مرهم يدويّ مكوّن من كحول وأقنعة واقية للوجه - وحصولهم على الرعاية الطبية الملائمة على الفور أثناء عملهم على متن السفينة.<sup>63</sup>

التزامات دولة المرفأ:

ينبغي على الدول أن تكفل للبحّارة على متن السفن في إقليمها الذين يحتاجون إلى رعاية طبية فورية، سبل الوصول إلى التسهيلات الطبية للدولة العضو على البرّ.<sup>64</sup>

<sup>61</sup> المادة 4 من اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006، معدّلة (MLC, 2006)، الفقرتان 1 و 4.

<sup>62</sup> اللائحة 2.4، الفقرة 2 من اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006.

<sup>63</sup> اللائحة 4.1، الفقرة 1 من اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006.

<sup>64</sup> اللائحة 4.1، الفقرة 3 من اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006.

## الممارسات الجيدة:

شاركت منظمة العمل الدولية في وضع رسالة تعميم مع منظمة الهجرة العالمية موجّهة إلى الأسرة الدولية وتهدف إلى معالجة وضع البحّارة في سياق أزمة كوفيد-19. وتمّ لفت الانتباه إلى الأحكام ذات الصلة في اتفاقية العمل البحري، لسنة 2006. ونشرت منظمة الصحة العالمية الاعتبارات العملية لإدارة حالات/أزمة كوفيد-19 على متن السفن.

ونشرت الغرفة الدولية للنقل البحري دليل مشغلي الشحن البحري لحماية صحة البحّارة. كما نشر الاتحاد الدولي لعمال النقل مشورة للسفن والبعّارة بشأن كوفيد-19.

كيف يمكن ضمان حماية العمّال المهاجرين؟

## الخدمات الطبية والاختبارات

- بموجب اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، لسنة 1949 (رقم 97)، تؤمّن الحكومات خدمات طبية ملائمة للعمّال المهاجرين. تشمل هذه الخدمات إجراء الاختبارات الطبية، مثلاً لكوفيد-19، وضمان تمتّع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم برعاية طبية كافية وظروف صحية جيّدة عند مغادرتهم بلدهم، وأثناء سفرهم وعند وصولهم.<sup>65</sup>

## معلومات عن الظروف الصحية والمخاطر وحماية صحة العمّال المهاجرين

- تنصّ توصية العمال المهاجرين، لسنة 1975 (رقم 151)، على ضرورة اتّخاذ كلّ التدابير الملائمة للوقاية من أيّ مخاطر صحّية خاصة يمكن أن يتعرّض لها العمّال المهاجرون.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> المادة 5 من اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، لسنة 1949 (رقم 97).

<sup>66</sup> الفقرة 20 من توصية العمال المهاجرين، لسنة 1975 (رقم 151).



- على الحكومات أن تقدّم خدمات مجانية ومناسبة لتزويد العمّال المهاجرين بمعلومات صحيحة.<sup>67</sup> ومن شأن هذه الخدمات أن تقدّم النصح إلى العمّال المهاجرين وأفراد عائلاتهم بشأن الظروف الصحية في مكان وجهتهم.<sup>68</sup>
- في مكان العمل يجب على أصحاب العمل أن يتّخذوا التدابير الكفيلة بضمان أن يفهم العمّال المهاجرون تماماً التعليمات والتحذيرات والرموز المتعلقة بالمخاطر التي تهدّد السلامة والصحة في مكان العمل، بما في ذلك كوفيد-19.<sup>69</sup>

### تغطية الضمان الاجتماعي والاستفادة من الإعانات النقدية والرعاية الصحية

يتمتع العمّال المهاجرون المتواجدون قانوناً في أراضي دولة معينة وأعضاء أسرهم بالحقوق نفسها التي يتمتع بها مواطنو الدولة في ما يتعلق بتغطية الضمان الاجتماعي والاستفادة من إعانات (نقدية أو عينية بما في ذلك الرعاية الطبية).<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> المادة 2 من الاتفاقية 97.

<sup>68</sup> الفقرة 5(2) من توصية العمّال المهاجرين (مراجعة)، لسنة 1949 (رقم 86).

<sup>69</sup> الفقرة 22 من توصية العمّال المهاجرين، لسنة 1975 (رقم 151).

<sup>70</sup> المادة 6(1)(ب) من الاتفاقية 97 والمادة 10 من الاتفاقية 143. لكن وفقاً للمادة 6(1)(ب) من الاتفاقية 97، يمكن أن ينصّ التشريع الوطني على ترتيبات خاصة متعلقة بالإعانات أو أجزاء الإعانات التي تُدفع من الأموال العامة. كما أنّ المادة 68 من الاتفاقية 102 تؤسس لمبدأ المساواة في المعاملة بين المقيمين المواطنين وغير المواطنين في ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، بينما لا تميّز التوصية رقم 202 بين هاتين الفئتين، وتدعو إلى تأمين ضمان الدخل الأساسي وضمانات أساسية للرعاية الصحية لكافة المقيمين وأولادهم (الفقرتان 4 و5). انظر أيضاً الفقرة 390 من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن تعزيز الهجرة العادلة للعام 2016.

- إنَّ العَمَّالَ المهاجرين الذين تمَّ استخدامهم بطريقة غير قانونية أو هم مقيمون في البلد بطريقة غير قانونية، وكذلك عائلاتهم، يجب أن يتمتَّعوا أيضاً بالمساواة في المعاملة في ما يتعلق بالحقوق الناتجة عن وظيفة سابقة كانوا منتسبين فيها إلى نظام الضمان الاجتماعي.<sup>71</sup>

### الحق في الإقامة في حال عدم القدرة على العمل وفقدان الوظيفة

- لا يجوز أن يُعاد العامل المهاجر الذي قُبِلَ للعمل على أساس دائم وأفراد أسرته بسبب عدم تمكُّنه من مواصلة عمله لإصابته بمرض بعد وصوله (بما في ذلك كوفيد-19)، ما لم يرغب الشخص المعني في ذلك أو ينصَّ عليه اتفاق دولي.<sup>72</sup>
- إضافة إلى ذلك، لا يعتبر العامل المهاجر المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل في وضع غير نظامي لمجرد أنه فقد وظيفته (مثلاً كنتيجة للأثر الاقتصادي لجائحة كوفيد-19).<sup>73</sup> ولا يستتبع فقد الوظيفة بحدِّ ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو إذن العمل.<sup>74</sup> كما ينبغي أن يعطى أي عامل مهاجر فقد عمله فترة كافية من الوقت للبحث عن عمل بديل وينبغي مدِّ تصريح الإقامة وفقاً لذلك.<sup>75</sup>
- كما ينبغي أن يتمتَّعوا بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين، بالنسبة إلى الضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والتعيين في وظيفة بديلة، والإعانات وإعادة التدريب.<sup>76</sup>

---

<sup>71</sup> المادة 9 من الاتفاقية 143. انظر أيضاً الفقرة 313 من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن تعزيز الهجرة العادلة للعام 2016.

<sup>72</sup> المادة 8 من الاتفاقية 97. وقد شدَّدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أنَّ ضمان الإقامة للمعاجرين الدائمين وأعضاء عائلاتهم في حال المرض أو الإصابة يشكل إحدى أحكام الاتفاقية 97 الهامة. انظر الفقرة 455 من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن تعزيز الهجرة العادلة للعام 2016.

<sup>73</sup> المادة 8(1) من اتفاقية العَمَّالَ المهاجرين (أحكام تكميلية)، لسنة 1975 (رقم 143).

<sup>74</sup> المرجع نفسه.

<sup>75</sup> الفقرة 31 من التوصية 151.

<sup>76</sup> المادة 8(2) من الاتفاقية 143.

- وبصورة عامة، عندما يُقبل عامل مهاجر بشكل نظامي، ينبغي على الحكومة أن تمتنع، قدر الإمكان، عن إخراج هذا الشخص أو أعضاء أسرته من أراضيها بحجة أنه يفترق إلى سبل العيش أو بسبب حالة سوق الاستخدام.<sup>77</sup>

### تكلفة العودة

في حال إبعاد عمال مهاجرين وأسرهم، تنص اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، لسنة 1975 (رقم 143) على ألا تقع التكلفة على عاتق العمال.<sup>78</sup> وينطبق ذلك أيضاً على العمال المهاجرين الذين يتمتعون بترتيبات كفالة حكومية ولم يتمكنوا من المحافظة على الوظيفة التي استُخدموا لها لسبب خارج عن إرادتهم (مثلاً إصابتهم بكوفيد-19).<sup>79</sup>

### ما هي حقوق العمال المنزليين؟

- قد يكون العمال المنزليون ومقدمو الرعاية بصورة خاصة عرضة لكوفيد-19 وغالباً ما يفترقون إلى الوصول المناسب إلى الخدمات الصحية أو الحماية الاجتماعية.
- وتنص اتفاقية العمال المهاجرين، لسنة 2011 (رقم 189) على أن لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتُتخذ تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنيين للعمال المنزليين.<sup>80</sup>
- ينبغي للدول الأعضاء التي تنظر في إجراء الاختبار الطبي للعمال المنزليين أن تراعي ما يلي، وفقاً لتوصية العمال المهاجرين، لسنة 2011 (رقم 201):

<sup>77</sup> إلا في حال وجود اتفاق حول الموضوع مع بلد الأصل. وتورد الفقرة 18(2) من التوصية 086 لائحة بالأحكام الخاصة التي يجب أن تتضمنها هكذا اتفاقات بين بلد المنشأ وبلد المقصد. انظر أيضاً الفقرة 30 من التوصية 151.

<sup>78</sup> المادة 9(3) من الاتفاقية 143.

<sup>79</sup> المادة 9 من المرفق 2 للاتفاقية 97.

<sup>80</sup> المادة 13 من اتفاقية العمال المهاجرين، لسنة 2011 (رقم 189).

- (أ) إتاحة المعلومات المتعلقة بالصحة العامة لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن المشاكل الرئيسية ذات الصلة بالصحة والأمراض التي تستدعي، حسب كل سياق وطني، إجراء اختبار طبي؛
- (ب) إتاحة المعلومات لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن الاختبار الطبي الطوعي والمعالجة الطبية وممارسات الصحة والنظافة الجيدة، بما يتماشى مع مبادرات الصحة العامة لصالح المجتمع عموماً؛
- (ج) نشر معلومات عن أفضل الممارسات بالنسبة إلى الاختبار الطبي المرتبط بالعمل، تكون مكيّفة بشكل مناسب لتتجلى فيها الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> الفقرة 4 من توصية العمّال المهاجرين، لسنة 2011 (رقم 201).